



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*

[\*LP114 din 18.06.26, MO288-290/30.06.26 art.290; în vigoare 30.06.26\*](#)

Parlamentul adoptă prezentul cod.

Prezenta lege:

- transpune parțial (art. 1 alin. (1) și (2), art. 2, 3, art. 4 alin. (1), (2) și (4), art. 5 alin. (1), (2) și (5), art. 6, art. 9 alin. (2) și art. 10) Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 327/9 din 5 decembrie 2008, CELEX: 32008L0104;

- transpune parțial (art. 3 lit. (e) și (f), art. 8 alin. (1) și (4), art. 9 alin. (1), art. 10 alin. (1) și art. 12) Directiva 94/33/CE a Consiliului din 22 iunie 1994 privind protecția tinerilor la locul de muncă, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 216/12 din 20 august 1994, CELEX: 31994L0033, astfel cum a fost modificată ultima dată prin Regulamentul (UE) 2019/1243 al Parlamentului European și al Consiliului din 20 iunie 2019;

- transpune parțial (art. 2 pct. 1, 2, 4 și 9, art. 3, 5, 8, art. 16 lit. (b) și (c), art. 17 alin. (5) și art. 19) Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 299/9 din 18 noiembrie 2003, CELEX: 32003L0088;

- transpune parțial (art. 1 alin. (2), art. 2 lit. (a), art. 4 alin. (2) lit. (f)-(h) și (j)-(l), art. 6 alin. (2), art. 7 alin. (1) lit. (d), art. 12, 13, 17 și art. 18 alin. (1)) Directiva (UE) 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 186/105 din 11 iulie 2019, CELEX: 32019L1152;

- transpune parțial (art. 1 alin. (1)-(3), art. 3 pct. 3 și 5, art. 4 alin. (1) lit. (a) și (d), art. 5 alin. (1), art. 7, 9 și art. 10 alin. (1)) Directiva (UE) 2022/2041 a Parlamentului European și a Consiliului din 19 octombrie 2022 privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 275 din 25

octombrie 2022, CELEX: 32022L2041.

[Clauza de armonizare modificată prin LP114 din 18.06.26, MO288-290/30.06.26 art. 290; în vigoare 30.06.26]

## **T i t l u l I**

### **DISPOZIȚII GENERALE**

#### **Capitolul I**

### **DISPOZIȚII INTRODUCTIVE**

#### **Articolul 1.** Noțiuni principale

În sensul prezentului cod, se definesc următoarele noțiuni:

*agent de muncă temporară* - persoana fizică care desfășoară o activitate de întreprinzător sau întreprinderea, instituția ori organizația cu statut de persoană juridică, indiferent de tipul de proprietate, de forma juridică de organizare și de subordonarea departamentală sau apartenența ramurală, care a notificat Inspectoratul de Stat al Muncii privind inițierea activității sale și care încheie cu salariați temporari contracte individuale de muncă pe o perioadă determinată sau nedeterminată pentru a-i pune la dispoziția unor utilizatori de muncă temporară pentru a lucra cu titlu temporar sub supravegherea și conducerea acestora;

*angajator* - persoană juridică (unitate) sau persoană fizică care angajează salariați 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, implicând 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, implicând schimbarea angajatorului, dobândește calitatea de angajator în raport cu unitatea sau cu o parte a acesteia;

*condiții de bază de muncă și de angajare* - ansamblul condițiilor de muncă și de angajare stabilite prin prezentul cod (art. 49 și 51), prin alte acte normative, prin convenții colective, printr-un contract colectiv de muncă și/sau prin alte reglementări obligatorii aplicabile la utilizator;

*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 și într-un mod care fac posibil, în mod rezonabil, accesul destinatarului fără întârziere;

*demnitate în muncă* - climat psiho-emoțional confortabil în raporturile de muncă ce exclude orice formă de comportament verbal sau nonverbal din partea angajatorului sau a altor salariați care poate aduce atingere integrității morale și psihice a salariatului;

*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;

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

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

*femeie gravidă* - orice femeie care anunță în scris angajatorul asupra stării sale fiziologice de graviditate și anexează un certificat medical eliberat de medicul de familie sau de medicul specialist, care atestă această stare;

*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;

*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;

*hărțuire în muncă* - orice comportament nedorit, exprimat prin acțiuni, cuvinte, gesturi sau alte forme de manifestare, săvârșit în cadrul raporturilor de muncă, precum și în cadrul altor raporturi legate nemijlocit de acestea, în mod izolat sau repetat, și care are ca scop și/sau efect lezarea demnității unei persoane și crearea unui mediu de muncă ostil, intimidant, degradant, umilitor ori ofensator. Hărțuirea în muncă poate avea la bază orice criteriu protejat prin lege, real sau presupus, și poate fi exercitată de către angajator, salariat ori terți cu care persoana intră în contact în exercitarea atribuțiilor de muncă;

*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;

*misiune de muncă temporară* - perioada în care salariatul temporar este pus la dispoziția utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia;

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

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

*muncă în schimburi* - lucru la unitate organizat într-un mod în care salariații se succed la aceleași locuri de muncă conform unui anumit regim de muncă, inclusiv prin rotație, și care poate fi de flux continuu sau discontinuu;

*muncă prin agent de muncă temporară* - munca prestată de un salariat temporar care a încheiat un contract individual de muncă pe o perioadă determinată sau nedeterminată cu un agent de muncă temporară și care este pus la dispoziția unui utilizator de muncă temporară pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia;

*munci ușoare* - munci care, prin natura sarcinilor pe care le presupun și a condițiilor specifice în care sunt efectuate, nu pot aduce atingere securității, sănătății sau dezvoltării persoanelor fizice cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani și nici instruirii și pregătirii lor profesionale.

*negocieri colective* - negocieri desfășurate între părțile parteneriatului social, astfel cum sunt definite la art. 16, având ca scop stabilirea condițiilor de angajare și de muncă, precum și reglementarea relațiilor dintre aceste părți;

*[Art. 1 noțiunea introdusă prin LP114 din 18.06.26, MO288-290/30.06.26 art. 290; în vigoare 30.06.26]*

*nivel de salarizare* - remunerație anuală brută și remunerație orară brută corespunzătoare;

*perioadă de repaus* - perioada care nu este timp de muncă;

*program de muncă* - programul care stabilește orele și zilele când începe și când se încheie prestarea muncii, întreruperile, alternarea zilelor lucrătoare și nelucrătoare;

*rată de acoperire cu negocieri colective* - ponderea salariaților la nivel național cărora li se aplică un contract colectiv de muncă și/sau o convenție colectivă, calculată ca raport între numărul de salariați acoperiți de contracte colective de muncă și/sau convenții

colective și numărul de salariați ale căror condiții de muncă pot fi reglementate prin contracte colective de muncă și/sau convenții colective, în conformitate cu legislația națională;

[Art. 1 noțiunea introdusă prin LP114 din 18.06.26, MO288-290/30.06.26 art. 290; în vigoare 30.06.26]

*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;

*repaus suficient* - perioadele de repaus regulate de care dispun salariații, a căror durată se exprimă în unități de timp și care sunt suficient de lungi și de continue pentru a se evita ca aceștia să se rănească ori să producă vătămarea colegilor lor sau a altor persoane, ori să dăuneze propriei sănătăți pe termen lung sau scurt ca urmare a oboselii sau a ritmurilor de lucru neregulate;

*reprezentanți ai salariaților* - organ sindical ce activează, de regulă, în cadrul unității în conformitate cu legislația în vigoare și cu statutele sindicatelor, iar în lipsa acestuia - alți reprezentanți aleși de salariații unității în modul stabilit de prezentul cod (art.21);

*salariat de noapte* - orice salariat care, pe timpul nopții, muncește cel puțin 3 ore din timpul de lucru zilnic normal sau care efectuează muncă de noapte în proporție de cel puțin 30 la sută din timpul său lunar de muncă;

*salariat temporar* - salariatul cetățean al Republicii Moldova, cetățean străin sau apatrid, care a încheiat un contract individual de muncă cu un agent de muncă temporară în vederea punerii sale la dispoziția unui utilizator de muncă temporară pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia;

*salariat* - persoana fizică care prestează o muncă pentru și sub autoritatea unui angajator, conform unei anumite specialități, calificări sau într-o anumită funcție, în schimbul unui salariu, în baza contractului individual de muncă;

*tânăr specialist* - absolvent al instituției de învățământ superior, mediu de specialitate sau secundar profesional în primii trei ani după absolvirea acesteia;

*unitate* - întreprindere, instituție sau organizație cu statut de persoană juridică, indiferent de tipul de proprietate, de forma juridică de organizare și de subordonarea departamentală sau apartenența ramurală;

*utilizator de muncă temporară* (denumit în continuare și *utilizator*) - persoana fizică ce desfășoară o activitate de întreprinzător sau întreprinderea, instituția sau organizația cu statut de persoană juridică, indiferent de tipul de proprietate, de forma juridică de organizare și de subordonarea departamentală sau apartenența ramurală, pentru care și sub supravegherea și conducerea căreia muncește temporar un salariat temporar pus la dispoziție de un agent de muncă temporară;

*violență în muncă* - orice comportament, acțiune, faptă, omisiune sau amenințare, săvârșită, o singură dată sau în mod repetat, în cadrul raporturilor de muncă, precum și în cadrul altor raporturi legate nemijlocit de acestea, care are ca scop și/sau efect vătămarea integrității fizice, psihice, sexuale sau economice a unei persoane. Violența în muncă include, în mod expres, agresiunea fizică, intimidarea, constrângerea, abuzul verbal sau psihologic, violența sexuală, violența digitală, precum și orice altă formă de comportament care lezează demnitatea, sănătatea sau securitatea persoanei, indiferent dacă este exercitată de către angajator, salariat ori terți.

## **Articolul 2.** Reglementarea raporturilor de muncă

și a altor raporturi legate nemijlocit

de acestea

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

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

(3) În cazul în care instanța de judecată stabilește că, printr-un contract civil, se reglementează de fapt raporturile de muncă dintre salariat și angajator, acestor raporturi li se aplică prevederile legislației muncii.

## **Articolul 3.** Domeniul de aplicare a codului

Dispozițiile prezentului cod se aplică:

a) salariaților cetățeni ai Republicii Moldova, încadrați 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) salariaților cetățeni străini sau apatrizi, încadrați în baza unui contract individual de muncă, care prestează muncă pentru un angajator care își desfășoară activitatea în Republica Moldova;

b<sup>1</sup>) salariaților cetățeni ai statelor membre ale Uniunii Europene și ai statelor semnatare ale Acordului Schengen, încadrați în baza unui contract individual de muncă, care prestează muncă în Republica Moldova;

c) salariaților cetățeni 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) salariaților din aparatul asociațiilor obștești, religioase, sindicale, patronale, al fundațiilor, partidelor și altor organizații necomerciale care folosesc munca salariată;

f) agenților de muncă temporară, salariaților temporari și utilizatorilor de muncă temporară, astfel cum aceștia sunt definiți de prezentul cod.

#### **Articolul 4.** Legislația muncii și alte acte normative

ce conțin norme ale dreptului muncii

Raporturile de muncă și alte raporturi legate nemijlocit de acestea sunt reglementate de Constituția Republicii Moldova, de prezentul cod, de alte legi, de alte acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, și anume de:

a) hotărârile Parlamentului;

b) decretele Președintelui Republicii Moldova;

c) hotărârile și dispozițiile Guvernului;

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

e) actele autorităților publice locale;

f) actele normative la nivel de unitate;

g) contractele colective de muncă și convențiile colective; precum și

h) de tratatele, acordurile, convențiile și alte acte internaționale la care Republica Moldova este parte.

## **Capitolul II**

### **PRINCIPII DE BAZĂ**

#### **Articolul 5.** Principiile de bază ale reglementării

raporturilor de muncă și a altor raporturi

legate nemijlocit de acestea

Principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea, principii ce reies din normele dreptului internațional și din cele ale Constituției Republicii Moldova, sunt următoarele:

a) libertatea muncii, incluzând dreptul la munca liber aleasă sau acceptată, dreptul dispunerii de capacitățile sale de muncă, dreptul alegerii profesiei și ocupației;

b) interzicerea muncii forțate (obligatorii);

b<sup>1</sup>) interzicerea discriminării, a violenței și a hărțuirii de orice natură în cadrul raporturilor de muncă;

- c) protecția împotriva șomajului și acordarea de asistență la plasarea în câmpul muncii;
- d) asigurarea dreptului fiecărui salariat la condiții echitabile de muncă, inclusiv la condiții de muncă care corespund cerințelor securității și sănătății în muncă, și 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 și de sărbătoare nelucrătoare;
- e) egalitatea în drepturi și în posibilități a salariaților;
- f) garantarea dreptului fiecărui salariat la achitarea la timp integrală și echitabilă a salariului care ar asigura o existență decentă salariatului și familiei lui;
- f<sup>1</sup>) remunerarea egală pentru o muncă egală sau pentru o muncă de valoare egală;
- g) asigurarea egalității salariaților, fără nici o discriminare, la avansare în serviciu, luându-se în considerare productivitatea muncii, calificarea și vechimea în muncă în specialitate, precum și la formare profesională, reciclare și perfecționare;
- h) asigurarea dreptului salariaților și angajatorilor la asociere pentru apărarea drepturilor și intereselor lor, inclusiv a dreptului salariaților de a se asocia în sindicate și de a fi membri de sindicat și a dreptului angajatorilor de a se asocia în patronate și de a fi membri ai patronatului;
- i) asigurarea dreptului salariaților de a participa la administrarea unității în formele prevăzute de lege;
- j) îmbinarea reglementării de stat și a reglementării contractuale a raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea;
- k) obligativitatea reparării integrale de către angajator a prejudiciului material și a celui moral cauzate salariatului în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă;
- l) stabilirea garanțiilor de stat pentru asigurarea drepturilor salariaților și angajatorilor, precum și exercitarea controlului asupra respectării lor;
- m) asigurarea dreptului fiecărui salariat la apărarea drepturilor și libertăților sale de muncă, inclusiv prin sesizarea organelor de supraveghere și control, a organelor de jurisdicție a muncii;
- n) asigurarea dreptului la soluționarea litigiilor individuale de muncă și a conflictelor colective de muncă, precum și a dreptului la grevă, în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative;
- o) obligația părților la contractele colective și individuale de muncă de a respecta clauzele contractuale, inclusiv dreptul angajatorului de a cere de la salariat îndeplinirea obligațiilor de muncă și manifestarea unei atitudini gospodărești față de bunurile angajatorului și, respectiv, dreptul salariatului de a cere de la angajator îndeplinirea obligațiilor față de salariați, respectarea legislației muncii și a altor acte ce conțin norme ale dreptului muncii;

p) asigurarea dreptului sindicatelor de a exercita controlul obștesc asupra respectării legislației muncii;

r) asigurarea dreptului salariaților la apărarea onoarei, demnității și reputației profesionale în perioada activității de muncă;

s) garantarea dreptului la asigurarea socială și medicală obligatorie a salariaților.

### **Articolul 6. Neîngrădirea dreptului la muncă**

și libertatea muncii

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

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

(3) Nimeni, pe toată durata vieții 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 dispozițiilor alin.(1), (2) și (3) este nul.

### **Articolul 7. Interzicerea muncii forțate (obligatorii)**

(1) Munca forțată (obligatorie) este interzisă.

(2) Prin *muncă forțată (obligatorie)* se înțelege orice muncă sau serviciu impus unei persoane sub amenințare sau fără consimțământul acesteia.

(3) Se interzice folosirea sub orice formă a muncii forțate (obligatorii), și anume:

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

b) ca metodă de mobilizare și utilizare a forței de muncă în scopuri economice;

c) ca mijloc de menținere a disciplinei de muncă;

d) ca mijloc de pedeapsă pentru participare la grevă;

e) ca mijloc de discriminare pe criterii de apartenență socială, națională, religioasă sau rasială.

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

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

b) cerința angajatorului față de salariat de a-și îndeplini obligațiile de muncă în lipsa unor sisteme de protecție colectivă sau individuală ori în cazul în care îndeplinirea lucrării

cerute poate pune în pericol viața sau sănătatea salariatului.

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

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

b) munca unei persoane condamnate prestată în condiții normale în perioada de detenție sau de liberare condiționată de pedeapsă înainte de termen;

c) prestațiile impuse în situația creată de calamități ori de alt pericol, precum și cele care fac parte din obligațiile civile normale stabilite de lege.

### **Articolul 7<sup>1</sup>.** Interzicerea muncii nedeclarate

(1) Munca nedeclarată este interzisă.

(2) Prin muncă nedeclarată se înțelege orice muncă prestată de o persoană fizică pentru și 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 acționează principiul egalității în drepturi a tuturor salariaților. Orice discriminare, directă sau indirectă, a salariatului pe criterii de sex, vârstă, rasă, culoare a pielii, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, domiciliu, dizabilitate, infectare cu HIV/SIDA, apartenență sau activitate sindicală, precum și pe alte criterii nelegate de calitățile sale profesionale, este interzisă.

(2) Nu constituie discriminare stabilirea unor diferențieri, excepții, preferințe sau drepturi ale salariaților, care sunt determinate de cerințele specifice unei munci, stabilite de legislația în vigoare, sau de grija deosebită a statului față de persoanele care necesită o protecție socială și juridică sporită.

### **Articolul 8<sup>1</sup>.** Interzicerea violenței și a hărțuirii

în muncă

(1) Se interzic toate formele de violență și hărțuire care apar în cadrul raporturilor de muncă, precum și în cadrul altor raporturi legate nemijlocit de acestea, indiferent de forma de manifestare, frecvență, intensitate sau statutul persoanei care le exercită.

(2) Dispozițiile privind prevenirea și combaterea violenței și a hărțuirii în muncă se aplică acțiunilor comise în timpul exercitării atribuțiilor de muncă, în legătură cu munca sau care rezultă din muncă, inclusiv în următoarele situații și spații aferente activității profesionale:

a) la locul de muncă, inclusiv în spațiile publice sau private utilizate în mod efectiv pentru desfășurarea activității profesionale;

b) în spațiile auxiliare puse la dispoziție de angajator, cum ar fi cele destinate remunerării, odihnei, alimentației, grupurile sanitare, vestiarele, sau în alte spații asemănătoare;

c) în cadrul deplasărilor și al activităților legate de muncă, inclusiv în timpul călătoriilor de serviciu, al programelor de instruire profesională, al evenimentelor sau al activităților sociale organizate în interes de serviciu;

d) prin intermediul oricăror forme de comunicare legate de muncă, inclusiv prin tehnologii ale informației și comunicațiilor;

e) în spațiile de cazare puse la dispoziție de angajator;

f) pe durata deplasării salariatului către și dinspre locul de muncă, cu transportul oferit de unitate.

(3) Angajatorul este obligat să asigure un mediu de muncă sigur, sănătos și lipsit de violență și hărțuire prin:

a) elaborarea și punerea în aplicare a unei politici interne privind prevenirea și combaterea violenței și a hărțurii în muncă;

b) instituirea unor proceduri clare, accesibile, imparțiale și confidențiale de raportare, investigare și soluționare a sesizărilor privind faptele de violență și/sau hărțuire în muncă;

c) identificarea și evaluarea riscurilor de violență și hărțuire în muncă, cu participarea salariaților sau a reprezentanților acestora;

d) informarea periodică a salariaților, dar nu mai rar decât o dată pe an, cu privire la drepturile, obligațiile și procedurile interne privind prevenirea și combaterea violenței și/sau a hărțurii în muncă, precum și la mecanismele de protecție și raportare disponibile;

e) asigurarea protecției împotriva oricărui tratament sau comportament nefavorabil a persoanelor care denunță sau sunt victime ale unor fapte de violență și/sau hărțuire în muncă.

(4) Angajatorul elaborează și aprobă conținutul politicii interne în conformitate cu alin. (3), în funcție de capacitatea, natura activității și structura organizatorică a unității. Politica internă trebuie să includă cel puțin următoarele elemente: scopul și principiile generale, noțiunile și definițiile relevante, atribuțiile și responsabilitățile persoanelor desemnate sau ale comisiilor de investigare, procedura de raportare și investigare a cazurilor semnalate, măsurile de protecție și reparare aplicabile, precum și mecanismele de monitorizare, evaluare a eficienței și periodicitatea actualizării politicii.

(5) Angajatorul asigură accesul salariaților la conținutul politicii interne prin una dintre următoarele modalități: afișare în locuri vizibile, distribuire în format electronic sau în alte modalități neinterzise de lege.

(6) Prevederile alin. (3) și (4) referitoare la elaborarea și implementarea politicilor

interne, instituirea procedurilor de raportare, investigare și de soluționare a cazurilor de violență și hărțuire în muncă, precum și la desemnarea persoanelor sau a comisiilor de investigare, se aplică în mod obligatoriu angajatorilor care au cel puțin 50 de salariați angajați în cadrul unității.

(7) Angajatorii care au sub 50 de salariați adoptă măsuri rezonabile și adecvate pentru prevenirea și combaterea violenței și a hărțuirii în muncă, proporțional cu numărul de angajați, natura activității și structura organizatorică, cu respectarea principiilor de prevenire, imparțialitate, confidențialitate și de protecție efectivă a persoanelor vizate.

## **Articolul 8<sup>2</sup>.** Procedura de raportare, investigare

și de soluționare a cazurilor de violență

și hărțuire în muncă

(1) Angajatorul instituie o procedură internă clară, accesibilă, echitabilă și eficientă pentru raportarea, investigarea și soluționarea cazurilor de violență și/sau hărțuire survenite în cadrul raporturilor de muncă, precum și în cadrul altor raporturi legate nemijlocit de acestea.

(2) Procedura prevăzută la alin. (1) trebuie să asigure cel puțin următoarele garanții:

a) posibilitatea depunerii sesizărilor în formă scrisă, inclusiv prin mijloace electronice, direct de către salariatul vizat sau prin intermediul unui reprezentant desemnat în condițiile legii;

b) înregistrarea imediată a sesizării, ținerea evidenței prin mijloace stabilite de angajator și examinarea, în termenul prevăzut la lit. f), a fiecărei sesizări, cu respectarea caracterului imparțial și a confidențialității datelor personale și a identității persoanelor implicate;

c) desemnarea, pentru fiecare caz în parte, prin ordin intern (dispoziție, decizie, hotărâre), a unei persoane instruite sau a unei comisii de investigare formate din personal instruit în domeniul prevenirii și combaterii violenței și a hărțuirii în muncă, care nu se află în conflict de interese și care poate analiza obiectiv situația semnalată;

d) asigurarea dreptului la apărare pentru toate părțile implicate în procedură, prin oferirea posibilității de a da explicații, de a prezenta probe, de a beneficia de asistență ori consiliere, precum și de a fi informate în mod clar despre drepturile lor procedurale;

e) aplicarea, în cazul în care există un risc iminent de vătămare, intimidare sau presiune, a unor măsuri provizorii de protecție în favoarea persoanei care a formulat sesizarea, a martorilor sau a altor persoane implicate, după caz. Măsurile pot include, în funcție de circumstanțele concrete ale cazului, următoarele: modificarea temporară a locului sau a programului de muncă al uneia dintre părți, restricționarea interacțiunii directe între persoanele implicate, repartizarea temporară a altor atribuții ori spații de lucru, acordarea unui concediu plătit sau neplătit, la cererea și cu acordul scris al salariatului vizat, alte măsuri stabilite în politicile interne ale angajatorului, care asigură

protecția efectivă a persoanei;

f) soluționarea sesizării într-un termen rezonabil, care nu va depăși 30 de zile de la data înregistrării acesteia, cu posibilitatea prelungirii o singură dată, în mod justificat, pentru un termen de cel mult 15 zile;

g) informarea în scris a părților implicate, în termen de 5 zile lucrătoare de la finalizarea procedurii, cu privire la concluziile investigației, măsurile dispuse și, după caz, căile de contestare sau de continuare a demersurilor în fața autorităților competente.

(3) Pe durata desfășurării procedurii de investigare, angajatorul are următoarele obligații:

a) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal, precum și a identității persoanelor implicate, inclusiv după finalizarea procedurii;

b) să asigure protecția persoanelor care au depus sesizări, au participat ca martori sau au fost implicate în procedură împotriva oricărei forme de tratament nefavorabil, presiune sau intimidare;

c) să păstreze documentația aferentă sesizării și desfășurării procedurii pentru o perioadă de cel puțin 3 ani de la data finalizării acesteia, cu respectarea legislației privind protecția datelor cu caracter personal.

(4) Obligația de a respecta caracterul confidențial al procedurii de investigare și de a proteja datele cu caracter personal și identitatea persoanelor implicate revine tuturor persoanelor participante la această procedură, inclusiv membrilor comisiilor de investigare, martorilor, persoanelor desemnate să preia sesizările, precum și oricărei alte persoane care, prin natura atribuțiilor sau implicării, are acces la astfel de informații. Încălcarea acestei obligații atrage răspunderea prevăzută de lege.

(5) În funcție de concluziile procedurii de investigare, angajatorul ia măsurile necesare în conformitate cu legislația, care pot include, după caz:

a) dispunerea inițierii procedurii disciplinare în conformitate cu prevederile prezentului cod, în temeiul constatărilor rezultate din procedura de investigare reglementată de prezentul articol, în vederea aplicării unei sancțiuni corespunzătoare salariatului care a săvârșit fapta;

b) sesizarea autorităților competente, inclusiv a organelor de urmărire penală, în cazul în care sunt indicii că fapta săvârșită poate fi considerată contravenție sau infracțiune;

c) acordarea sprijinului necesar persoanei vătămate, inclusiv prin măsuri provizorii de protecție, restabilirea mediului de muncă sigur și prevenirea repetării situațiilor de risc.

(6) Constatarea și sancționarea disciplinară a faptelor de violență și/sau hărțuire în muncă nu exclud posibilitatea atragerii la răspundere contravențională sau penală a persoanei vinovate, în măsura în care faptele întrunesc elementele constitutive ale unei contravenții sau infracțiuni potrivit legislației.

(7) Angajatorul este în drept să recurgă la servicii de consultanță externă specializată sau să solicite sprijinul reprezentanților salariaților, al autorităților competente în vederea asigurării unei investigații imparțiale, conforme cu cerințele legii.

(8) Exercițarea dreptului salariatului de a sesiza instanța de judecată, Inspectoratul de Stat al Muncii, Consiliul pentru egalitate sau orice altă autoritate competentă nu este condiționată de inițierea sau finalizarea procedurii interne prevăzute de prezentul articol.

## **Articolul 9. Drepturile și obligațiile de bază**

ale salariatului

(1) Salariatul are dreptul:

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

b) la muncă, conform clauzelor contractului individual de muncă, precum și la îmbunătățirea condițiilor de muncă prin promovarea unor forme de muncă mai transparente și mai previzibile;

c) la un loc de muncă, în condițiile prevăzute de standardele de stat privind organizarea, securitatea și sănătatea în muncă, de contractul colectiv de muncă și de convențiile colective;

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

d<sup>1</sup>) 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 și categorii de salariați, prin acordarea repausului suficient și a zilelor 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<sup>1</sup>) la informarea și consultarea privind situația economică a unității, securitatea și sănătatea în muncă și privind alte chestiuni ce țin de funcționarea unității, în conformitate cu prevederile prezentului cod;

g) la adresare către angajator, patronate, sindicate, organele administrației publice centrale și locale, organele de jurisdicție a muncii;

h) la formare profesională, reciclare și perfecționare, în conformitate cu prezentul cod

și cu alte acte normative;

i) la libera asociere în sindicate, inclusiv la constituirea de organizații sindicale și aderarea la acestea pentru apărarea drepturilor sale de muncă, a libertăților și intereselor sale legitime;

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

k) la purtare de negocieri colective și încheiere a contractului colectiv de muncă și a convențiilor colective, prin reprezentanții săi, la informare privind executarea contractelor și convențiilor respective;

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

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

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

o) la asigurarea socială și medicală obligatorie, în modul prevăzut de legislația în vigoare.

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

(1<sup>2</sup>) Salariații beneficiază de un mediu de muncă sigur, sănătos, demn și lipsit de orice formă de violență și/sau hărțuire, precum și de următoarele drepturi:

a) de a fi informați periodic cu privire la procedurile și măsurile interne aplicabile în materie de prevenire și combatere a violenței și a hărțuirii în muncă;

b) de a raporta, în condiții de confidențialitate, orice act de violență sau hărțuire la care au fost supuși;

c) de a solicita și de a beneficia, în condițiile stabilite de politicile interne, de măsuri adecvate de protecție și sprijin, cum ar fi consilierea psihologică, juridică sau de altă natură, în cazul în care sunt victime ale unor acte de violență sau hărțuire în muncă;

d) de a întrerupe desfășurarea activității, cu acordul angajatorului, în situații în care există riscuri iminente și substanțiale de violență și/sau hărțuire în muncă, cu obligația de a înștiința imediat angajatorul despre circumstanțele constatate.

(2) Salariatul este obligat:

a) să-și îndeplinească conștiincios obligațiile de muncă prevăzute de contractul

individual de muncă;

b) să îndeplinească normele de muncă stabilite;

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

d) să respecte disciplina muncii;

d<sup>1</sup>) să manifeste un comportament nediscriminatoriu în raport cu ceilalți salariați și cu angajatorul;

d<sup>2</sup>) să respecte dreptul la demnitate în muncă al celorlalți salariați;

d<sup>3</sup>) să manifeste un comportament lipsit de violență și/sau hărțuire în cadrul raporturilor de muncă;

e) să respecte cerințele de securitate și sănătate în muncă;

f) să manifeste o atitudine gospodărească față de bunurile angajatorului și ale altor salariați;

g) să informeze de îndată angajatorul sau conducătorul nemijlocit despre orice situație care prezintă pericol pentru viața și sănătatea oamenilor sau pentru integritatea patrimoniului angajatorului;

g<sup>1</sup>) 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 contribuțiile de asigurări sociale de stat obligatorii și primele de asigurare obligatorie de asistență medicală în modul stabilit;

i) să îndeplinească alte obligații prevăzute de legislația în vigoare, de contractul colectiv de muncă și de convențiile colective.

## **Articolul 10.** Drepturile și obligațiile angajatorului

(1) Angajatorul are dreptul:

a) să încheie, să modifice, să suspende și să desfacă contractele individuale de muncă cu salariații în modul și în condițiile stabilite de prezentul cod și de alte acte normative;

b) să ceară salariaților îndeplinirea obligațiilor de muncă și manifestarea unei atitudini gospodărești față de bunurile angajatorului;

c) să stimuleze salariații pentru munca eficientă și conștiincioasă;

c<sup>1</sup>) să ofere salariaților care au copii cu vârsta de până la 3 ani servicii de îngrijire a acestora;

c<sup>2</sup>) să ofere spații prietenoase pentru copiii cu vârsta de peste 3 ani;

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

e) să emită acte normative la nivel de unitate;

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

(2) Angajatorul este obligat:

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

b) să respecte clauzele contractelor individuale de muncă;

b<sup>1</sup>) să aprobe și/sau să modifice statele de personal ale unității în condițiile stabilite de prezentul Cod;

c) - *abrogată*;

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

e) să asigure salariaților condițiile de muncă corespunzătoare cerințelor de securitate și sănătate în muncă;

f) să asigure salariații cu utilaj, instrumente, documentație tehnică și alte mijloace necesare pentru îndeplinirea obligațiilor lor de muncă;

f<sup>1</sup>) să asigure egalitatea de șanse și de tratament tuturor persoanelor la angajare potrivit profesiei, la orientare și formare profesională, la promovare în serviciu, fără nici un fel de discriminare;

f<sup>2</sup>) să aplice aceleași criterii de evaluare a calității muncii, de sancționare și de concediere;

f<sup>3</sup>) să întreprindă măsuri de prevenire și combatere a discriminării după orice criteriu, a hărțuirii sexuale și a victimizării la locul de muncă;

f<sup>4</sup>) să asigure condiții egale, pentru femei și bărbați, de îmbinare a obligațiilor de serviciu cu cele familiale;

f<sup>5</sup>) - *abrogată*;

f<sup>6</sup>) să asigure respectarea demnității în muncă a salariaților;

f<sup>7</sup>) să prevină, să identifice, să combată și să sancționeze, în condițiile legii, orice formă de violență sau hărțuire în muncă;

f<sup>8</sup>) să elaboreze, să aprobe și să implementeze politici interne clare, coerente și

funcționale de prevenire și combatere a violenței și a hărțuirii în muncă, care să cuprindă inclusiv proceduri de raportare, investigare și soluționare a sesizărilor;

f<sup>9</sup>) să asigure informarea periodică a salariaților cu privire la drepturile și obligațiile ce le revin, precum și la măsurile de prevenire, protecție și intervenție în cazurile de violență sau hărțuire în muncă;

f<sup>10</sup>) să coopereze, la solicitare sau din proprie inițiativă, cu autoritățile competente în procesul de investigare și soluționare a cazurilor de violență sau hărțuire în muncă, precum și să păstreze evidența sesizărilor primite, a măsurilor întreprinse și a rezultatelor obținute, în condițiile legii;

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 și de contractele individuale de muncă;

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

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

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

l) să examineze sesizările salariaților și ale reprezentanților lor privind încălcările actelor legislative și ale altor acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, să ia măsuri pentru înlăturarea lor, informând despre aceasta persoanele menționate în termenele stabilite de lege;

m) să creeze condiții pentru participarea salariaților la administrarea unității în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative;

n) să asigure salariaților condițiile social-sanitare necesare pentru îndeplinirea obligațiilor lor de muncă;

o) să efectueze asigurarea socială și medicală obligatorie a salariaților în modul prevăzut de legislația în vigoare;

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

r) să îndeplinească alte obligații stabilite de prezentul cod, de alte acte normative, de convențiile colective, de contractul colectiv și de cel individual de muncă.

## **Articolul 11.** Reglementarea normativă și contractuală

a raporturilor de muncă

(1) Nivelul minim al drepturilor și garanțiilor de muncă pentru salariați se stabilește de prezentul cod și de alte acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii.

(2) Contractele individuale de muncă, contractele colective de muncă și convențiile colective pot stabili pentru salariați drepturi și garanții de muncă suplimentare la cele prevăzute de prezentul cod și de alte acte normative.

## **Articolul 12.** Nulitatea clauzelor din contractele individuale

de muncă, din contractele colective de muncă

și din convențiile colective sau din actele juridice

emise de autoritățile administrației publice, care

înrăutățesc situația salariaților

Clauzele din contractele individuale de muncă, din contractele colective de muncă și din convențiile colective sau din actele juridice emise de autoritățile administrației publice menționate la art.4 lit. d) și e), care înrăutățesc situația salariaților în comparație cu legislația muncii sunt nule și nu produc efecte juridice.

## **Articolul 13.** Prioritatea tratatelor, convențiilor, acordurilor

și altor acte internaționale

Dacă prin tratatele, convențiile, acordurile sau alte acte internaționale la care Republica Moldova este parte sunt stabilite alte prevederi decât cele cuprinse în prezentul cod, au prioritate reglementările internaționale.

## **Articolul 14.** Calcularea termenelor prevăzute

de prezentul cod

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

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

(3) Dacă termenul calculat în luni expiră în luna care are un număr de zile mai mare sau mai mic decât 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 I I**

### **PARTENERIATUL SOCIAL ÎN SFERA MUNCII**

#### **Capitolul I**

##### **DISPOZIȚII GENERALE**

###### **Articolul 15.** Noțiunea de parteneriat social

*Parteneriatul social* reprezintă un sistem de raporturi stabilite între salariați (reprezentanții salariaților), angajatori (reprezentanții angajatorilor) și autoritățile publice respective în procesul determinării și realizării drepturilor și intereselor sociale și economice ale părților.

###### **Articolul 16.** Părțile parteneriatului social

(1) Părțile parteneriatului social la nivel de unitate sunt salariații și angajatorii, în persoana reprezentanților împuterniciți în modul stabilit.

(2) Părțile parteneriatului social la nivel național, ramural și teritorial sunt sindicatele, patronatele și autoritățile publice respective, în persoana reprezentanților împuterniciți în modul stabilit.

(3) Autoritățile publice sunt parte a parteneriatului social în cazurile când ele evoluează în calitate de angajatori sau de reprezentanți ai acestora împuterniciți prin lege sau de către angajatori.

###### **Articolul 17.** Principiile de bază ale parteneriatului social

Principiile de bază ale parteneriatului social sunt:

- a) legalitatea;
- b) egalitatea părților;
- b<sup>1</sup>) autonomia părților;

*[Art. 17 lit. b<sup>1</sup>) introdusă prin LP114 din 18.06.26, MO288-290/30.06.26 art. 290; în vigoare 30.06.26]*

- c) paritatea reprezentării părților;
- d) împuternicirile reprezentanților părților;
- e) cointeresarea părților pentru participarea la raporturile contractuale;
- f) respectarea de către părți a normelor legislației în vigoare;

g) încrederea mutuală între părți;

h) evaluarea posibilităților reale de îndeplinire a angajamentelor asumate de părți;

i) prioritatea metodelor și procedurilor de conciliere și efectuarea obligatorie de consultări ale părților în probleme ce țin de domeniul muncii și al politicilor sociale;

j) renunțarea la acțiuni unilaterale care încalcă înțelegerile (contractele colective de muncă și convențiile colective) și informarea reciprocă a părților despre schimbările de situație;

k) adoptarea de decizii și întreprinderea de acțiuni în limitele regulilor și procedurilor coordonate de părți;

l) executarea obligatorie a contractelor colective de muncă, a convențiilor colective și a altor înțelegeri;

m) controlul asupra îndeplinirii contractelor colective de muncă și a convențiilor colective;

n) răspunderea părților 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) național - stabilește bazele reglementării relațiilor social-economice și de muncă în Republica Moldova;

b) ramural - stabilește bazele reglementării relațiilor din sfera muncii și cea socială într-o anumită ramură (ramuri) a economiei naționale;

c) teritorial - stabilește bazele reglementării relațiilor din sfera muncii și cea socială în unitățile administrativ-teritoriale de nivelul al doilea și în municipii;

d) de unitate - stabilește obligațiile reciproce concrete dintre salariați și angajator în sfera muncii și cea socială.

### **Articolul 19.** Formele parteneriatului social

Parteneriatul social se realizează prin:

a) negocieri colective privind elaborarea proiectelor de contracte colective de muncă și de convenții colective și încheierea acestora pe baze bi- sau tripartite, prin intermediul reprezentanților părților parteneriatului social;

b) participarea la examinarea proiectelor de acte normative și a propunerilor ce vizează reformele social-economice, la perfecționarea legislației muncii, la asigurarea concilierii civice;

c) consultări reciproce (negocieri) în problemele ce țin de reglementarea raporturilor de muncă și a raporturilor legate nemijlocit de acestea;

d) participarea salariaților (a reprezentanților acestora) la administrarea unității;

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

## **Capitolul II**

### **REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR ȘI ANGAJATORILOR**

#### **ÎN CADRUL PARTENERIATULUI SOCIAL**

**Articolul 20.** Reprezentanții salariaților în cadrul

parteneriatului social

(1) *Reprezentanți ai salariaților* în cadrul parteneriatului social sunt organele sindicale la nivel național, teritorial, ramural și de unitate, împuternicite în conformitate cu statutele sindicatelor și cu legislația în vigoare.

(2) Interesele salariaților unității în cadrul parteneriatului social - la negocierile colective, la încheierea, modificarea și completarea contractului colectiv de muncă, la efectuarea controlului asupra îndeplinirii lui, precum și la realizarea dreptului de participare la administrarea unității - sunt reprezentate de organul sindical din unitate, iar în lipsa acestuia - de alți reprezentanți aleși de salariații unității.

(3) Interesele salariaților în cadrul parteneriatului social la nivel teritorial, ramural și național - la negocierile colective, la încheierea, modificarea și completarea convențiilor colective, la soluționarea conflictelor colective de muncă, inclusiv în ceea ce privește încheierea, modificarea sau completarea convențiilor colective, la efectuarea controlului îndeplinirii lor - sunt reprezentate de organele sindicale respective.

**Articolul 21.** Reprezentanții aleși ai salariaților

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

(2) În unitățile în care nu sunt constituite sindicate, interesele salariaților pot fi apărate de reprezentanții aleși ai acestora.

(3) Reprezentanții salariaților sunt aleși în cadrul adunării generale (conferinței) a salariaților, cu votul a cel puțin jumătate din numărul total al salariaților (delegaților) din unitate.

(4) Numărul de reprezentanți aleși ai salariaților se stabilește de adunarea generală (conferința) a salariaților, ținându-se cont de numărul personalului din unitate.

(5) Împuternicirile reprezentanților aleși ai salariaților, modul de exercitare a

acestora, precum și durata și limitele mandatului lor, se stabilesc de adunarea generală (conferința) a salariaților într-un act normativ la nivel de unitate.

**Articolul 22.** Obligația angajatorului de a crea condiții

pentru activitatea reprezentanților salariaților

în cadrul parteneriatului social

Angajatorul este obligat să creeze condiții pentru activitatea reprezentanților salariaților în corespundere cu prezentul cod, cu Legea sindicatelor, cu alte acte normative, cu convențiile colective și cu contractul colectiv de muncă.

**Articolul 23.** Reprezentanții angajatorilor în cadrul

parteneriatului social

(1) *Reprezentanți ai angajatorului* - la negocierile colective, la încheierea, modificarea sau completarea contractului colectiv de muncă - sunt conducătorul unității sau persoanele împuternicite de acesta în conformitate cu prezentul cod, cu alte acte normative și cu documentele de constituire a unității.

(2) La negocierile colective, la încheierea, modificarea sau completarea convențiilor colective, precum și la soluționarea conflictelor colective de muncă ce țin de încheierea, modificarea sau completarea acestora, interesele angajatorilor sunt reprezentate de patronate, după caz.

**Articolul 24.** Alți reprezentanți ai angajatorilor în

cadru parteneriatului social

Întreprinderile de stat și municipale, precum și organizațiile și instituțiile finanțate din bugetul public național, pot fi reprezentate de autoritățile administrației publice centrale și locale împuternicite prin lege sau de conducătorii acestor întreprinderi, organizații și instituții.

### **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 național - Comisia națională pentru consultări și negocieri colective;
- b) la nivel ramural - comisiile ramurale pentru consultări și negocieri colective;
- c) la nivel teritorial - comisiile teritoriale pentru consultări și negocieri colective;

d) la nivel de unitate - comisiile pentru dialog social „angajator - salariați”.

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

## **Capitolul IV**

### **NEGOCIERILE COLECTIVE**

#### **Articolul 26.** Desfășurarea negocierilor colective

(1) Reprezentanții salariaților și ai angajatorilor au dreptul de a iniția și de a participa la negocierile colective pentru elaborarea, încheierea, modificarea sau completarea contractului colectiv de muncă sau a convențiilor colective.

(2) Reprezentanții părților cărora li s-a transmis propunerea în formă scrisă de începere a negocierilor colective sunt obligați să purceadă la acestea în decurs de 7 zile calendaristice de la data avizării.

#### **Articolul 27.** Modul de desfășurare a negocierilor

colective

(1) Participanții la negocierile colective sunt liberi în alegerea chestiunilor ce vor constitui obiectul de reglementare al contractelor colective de muncă și al convențiilor colective.

(2) În unitățile unde o parte a salariaților nu sunt membri de sindicat aceștia sunt în drept, conform art.21 alin.(1), să împuternicească organul sindical să le reprezinte interesele la negocieri.

(3) În unitățile unde nu sunt constituite sindicate, interesele salariaților sunt exprimate, conform art.21 alin.(2), de reprezentanții aleși ai salariaților.

(4) Dreptul de a participa la negocierile colective, de a semna convențiile colective în numele salariaților la nivel național, ramural sau teritorial aparține sindicatelor (asociațiilor sindicale) corespunzătoare. În cazul în care, la nivel național, ramural, teritorial sau de unitate există mai multe organe sindicale, se creează un organ reprezentativ unic pentru desfășurarea negocierilor colective, elaborarea proiectului convenției colective și încheierea acesteia. Constituirea organului reprezentativ se efectuează în baza principiului reprezentării proporționale a organelor sindicale, în funcție de numărul membrilor de sindicat. În lipsa unui acord privind crearea organului reprezentativ unic pentru organizarea negocierilor colective, dreptul de a le desfășura va reveni sindicatului (asociației sindicale) care întrunește cel mai mare număr de membri.

(4<sup>1</sup>) Dreptul de a participa la negocierile colective, de a semna convențiile 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 desfășurarea negocierilor colective, pentru elaborarea proiectului convenției colective și pentru încheierea acesteia. Constituirea organului reprezentativ se efectuează în baza principiului reprezentării proporționale a patronatelor, în funcție de numărul membrilor acestora. În lipsa unui acord privind crearea organului reprezentativ unic pentru organizarea negocierilor colective, dreptul de a le desfășura va reveni patronatului care întrunește cel mai mare număr de membri.

(5) - *abrogat.*

(6) Părțile sunt obligate să-și furnizeze reciproc informațiile necesare pentru desfășurarea negocierilor colective cel târziu peste 2 săptămâni din momentul solicitării.

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

(8) Termenele, locul și modul de desfășurare a negocierilor colective se stabilesc de reprezentanții părților care participă la negocierile respective.

#### **Articolul 28.** Reglementarea divergențelor

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

#### **Articolul 29.** Garanții și compensații pentru participanții

la negocierile colective

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

(2) Toate cheltuielile legate de participarea la negocierile colective se compensează în modul stabilit de legislația în vigoare, de contractul colectiv de muncă sau de convenția colectivă. Munca experților, specialiștilor și mediatorilor este retribuită de partea care invită, dacă contractul colectiv de muncă sau convenția 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**

### **ȘI CONVENȚIILE COLECTIVE**

#### **Articolul 30.** Contractul colectiv de muncă

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

(2) Contractul colectiv de muncă poate fi încheiat atât pe unitate în ansamblu, cât și în filialele și reprezentanțele acesteia.

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

#### **Articolul 31.** Conținutul și structura contractului

colectiv de muncă

(1) Conținutul și structura contractului colectiv de muncă sunt determinate de părți.

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

a) formele, sistemele și quantumul retribuirii muncii;

b) plata indemnizațiilor și compensațiilor;

c) mecanismul de reglementare a retribuirii muncii, ținându-se cont de nivelul inflației și de atingerea indicilor economici prevăzuți de contractul colectiv de muncă;

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

e) îmbunătățirea condițiilor de muncă și a protecției muncii salariaților, inclusiv a femeilor, a tineretului și a persoanelor cu dizabilități;

f) respectarea intereselor salariaților în cazul privatizării unității și a fondului locativ aflat la balanța acesteia;

g) securitatea ecologică și ocrotirea sănătății salariaților în procesul de producție;

h) garanțiile și înlesnirile pentru salariații care îmbină activitatea de muncă cu studiile;

i) recuperarea sănătății, odihna salariaților și a membrilor familiilor lor;

i<sup>1</sup>) 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 și completare a acestuia;

k) asigurarea unor condiții normale de activitate pentru reprezentanții salariaților;

l) răspunderea părților;

m) renunțarea la grevă în cazul îndeplinirii clauzelor contractului colectiv de muncă; precum și

n) alte angajamente determinate de părți.

(3) În contractul colectiv de muncă pot fi prevăzute, în funcție de situația economico-financiară a angajatorului, înlesniri și avantaje pentru salariați, precum și condiții de muncă mai favorabile în raport cu cele prevăzute de legislația în vigoare și de convențiile colective.

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

### **Articolul 32.** Elaborarea proiectului contractului colectiv

de muncă și încheierea acestuia

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

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

(3) Divergențele nesoluționate vor constitui obiectul unor negocieri colective ulterioare sau se vor soluționa în conformitate cu prezentul cod și cu alte acte normative.

### **Articolul 33.** Acțiunea contractului colectiv

de muncă

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

(1<sup>1</sup>) Durata contractului colectiv de muncă se stabilește de către părți și nu poate fi mai mică de un an.

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

(3) În cazul reorganizării unității prin fuziune (contopire și absorbție), dezmembrare

(divizare și separare) sau transformare ori în cazul lichidării unității, contractul colectiv de muncă continuă să-și 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 până 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 părți poate propune celeilalte părți să încheie un nou contract colectiv de muncă sau să prelungească contractul precedent.

(5<sup>1</sup>) 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 incidența contractului colectiv de muncă încheiat pe unitate în ansamblu cad salariații unității, ai filialelor și ai reprezentanțelor acesteia, care au împuternicit reprezentanții lor să participe la negocierile colective, să elaboreze și să încheie contractul colectiv de muncă în numele lor.

#### **Articolul 34.** Modificarea și completarea contractului

colectiv de muncă

(1) Modificarea și 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 cunoștința salariaților unității 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.** Convenția colectivă

(1) *Convenția colectivă* este un act juridic care stabilește principiile generale de reglementare a raporturilor de muncă și a raporturilor social-economice legate nemijlocit de acestea, care se încheie de către reprezentanții împuterniciți ai salariaților și ai angajatorilor la nivel național, teritorial și ramural, în limitele competenței lor.

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

- a) retribuirea muncii;
- b) condițiile de muncă și protecția muncii;
- c) regimul de muncă și de odihnă;
- d) dezvoltarea parteneriatului social;
- e) alte chestiuni determinate de părți.

### **Articolul 36.** Conținutul și structura convenției colective

Conținutul și structura convenției colective se stabilesc prin acordul reprezentanților părților, care sunt liberi în alegerea cercului de probleme ce urmează a fi negociate și incluse în convenție.

### **Articolul 37.** Modul de elaborare a proiectului

și de încheiere a convenției colective

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

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

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

(4) Divergențele nesoluționate vor constitui obiectul unor negocieri colective ulterioare sau se vor soluționa în conformitate cu prezentul cod și cu alte acte normative.

(5) Convenția colectivă este semnată de reprezentanții părților.

### **Articolul 38.** Acțiunea convenției colective

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

(2) Convențiile colective de nivel ramural și teritorial intră în vigoare la momentul semnării de către părți sau la data stabilită în convenție. Un exemplar al convenției colective de nivel ramural sau teritorial se remite de una dintre părțile semnatare, în termen de 7 zile calendaristice de la data încheierii, la Inspectoratul de Stat al Muncii.

*[Art. 38 al. (2) modificat prin LP114 din 18.06.26, MO288-290/30.06.26 art. 290; în vigoare 30.06.26]*

(3) Termenul convenției colective este stabilit de părți și nu poate fi mai mic de un an.

(4) În cazul în care salariații cad sub incidența concomitentă a mai multor convenții colective, prioritate au dispozițiile mai favorabile ale acestora.

(5) Sub incidența convenției colective cad salariații și angajatorii care au împuternicit reprezentanții lor să participe la negocierile colective, să elaboreze și să încheie convenția colectivă în numele lor, autoritățile publice în limitele angajamentelor asumate, precum și salariații și angajatorii care au aderat la convenție după încheierea acesteia.

(6) Sub incidența convenției colective cad toți angajatorii membri ai patronatului care a încheiat convenția. Încetarea calității de membru al patronatului nu eliberează angajatorul de obligația respectării prevederilor convenției încheiate în perioada aflării sale, ca membru, în patronat. Angajatorul care a aderat la patronat în perioada acțiunii convenției colective este obligat să îndeplinească prevederile convenției în cauză.

(7) Modul de publicare a convențiilor colective încheiate la nivel ramural și teritorial, precum și a modificărilor și completărilor operate în acestea se stabilește de părți.

### **Articolul 39.** Modificarea și completarea convenției

colective

Modificarea și completarea convenției colective are loc în modul stabilit de prezentul cod pentru încheierea convenției.

### **Articolul 40.** - *abrogat.*

### **Articolul 41.** Controlul asupra îndeplinirii contractului

colectiv de muncă și a convenției colective

(1) Controlul asupra îndeplinirii contractului colectiv de muncă și a convenției colective este exercitat de părțile parteneriatului social, prin reprezentanții lor, și de Inspectoratul de Stat al Muncii, conform legislației în vigoare.

(2) La efectuarea controlului respectiv, reprezentanții părților sunt obligați să facă schimb de informații necesare în acest scop.

## **Capitolul VI**

### **PARTICIPAREA SALARIAȚILOR**

#### **LA ADMINISTRAREA UNITĂȚII**

### **Articolul 42.** Dreptul salariaților la administrarea unității

și formele de participare

(1) Dreptul salariaților la administrarea unității, nemijlocit sau prin intermediul organelor lor reprezentative, și formele de participare la aceasta sunt reglementate de prezentul cod și de alte acte normative, de documentele de constituire ale unității și de

contractul colectiv de muncă.

(2) Participarea salariaților la administrarea unității poate fi realizată prin:

a) participarea la elaborarea proiectelor de acte normative la nivel de unitate în domeniul social-economic;

a<sup>1</sup>) participarea la aprobarea actelor normative la nivel de unitate în cazurile prevăzute de prezentul cod și de alte acte legislative sau normative;

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

c) colaborarea cu angajatorul în cadrul parteneriatului social;

d) - *abrogată*.

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

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

(2) Obligația informării vizează:

a) evoluția recentă și evoluția probabilă a activităților și situației economice a unității;

b) situația, structura și evoluția probabilă a ocupării forței de muncă în cadrul unității, precum și eventualele măsuri de anticipare preconizate, în special atunci când există o amenințare la adresa locurilor de muncă;

c) deciziile care pot genera modificări importante în organizarea muncii sau în relațiile contractuale, inclusiv cele legate de concedierile colective sau schimbarea proprietarului unității;

d) situația privind securitatea și sănătatea în muncă la unitate, precum și orice măsuri de natură să afecteze asigurarea acestora, inclusiv planificarea și introducerea de noi tehnologii, alegerea echipamentului de lucru și de protecție, instruirea 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 câte ori este necesară în virtutea circumstanțelor intervenite, precum și periodic, la intervalele prevăzute de contractul colectiv de muncă. Informarea periodică asupra subiectelor menționate la alin. (2) nu poate avea loc mai rar

decât o dată pe an, cel târziu în primul semestru al anului următor celui de gestiune.

(5) În cazul în care sunt 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 întâlniri cu reprezentanți ai angajatorului de nivel relevant în raport cu subiectul discutat;

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

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

În procesul consultării, reprezentanții salariaților au dreptul să se întâlnească cu angajatorul și să obțină un răspuns motivat la orice aviz pe care îl pot formula. În cazul în care sunt preconizate anumite măsuri cu privire la salariați, consultarea se va face astfel încât 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 rândul lor, salariații nu vor divulga informațiile confidențiale primite în același mod de la angajator. Nerespectarea confidențialității atrage obligația reparării de către persoanele vinovate a prejudiciului cauzat.

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

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

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

## Capitolul VII

### RĂSPUNDEREA PĂRȚILOR PARTENERIATULUI SOCIAL

**Articolul 43.** Răspunderea pentru eschivarea de a participa

la negocierile colective și pentru refuzul de a

prezenta informația necesară desfășurării

negocierilor colective și exercitării controlului

asupra executării contractului colectiv de muncă

și a convenției colective

(1) Reprezentanții părților care se eschivează de la participarea la negocierile colective privind încheierea, modificarea și completarea contractului colectiv de muncă sau a convenției colective ori care refuză să semneze contractul colectiv de muncă sau convenția colectivă negociate poartă răspundere în conformitate cu legislația în vigoare.

(2) Persoanele vinovate de neprezentarea informației necesare desfășurării negocierilor colective și exercitării controlului asupra executării contractului colectiv de muncă sau a convenției colective, precum și cele vinovate de prezentarea unor informații incomplete sau neveridice, poartă răspundere în conformitate cu legislația în vigoare.

## **Articolul 44.** Răspunderea pentru încălcarea

sau neexecutarea contractului colectiv

de muncă ori a convenției colective

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

## **T i t l u l III**

### **CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ**

#### **Capitolul I**

#### **DISPOZIȚII GENERALE**

### **Articolul 45.** Noțiunea de contract individual de muncă

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

### **Articolul 46.** Părțile contractului individual de muncă

(1) Părțile contractului individual de muncă sunt salariatul și angajatorul.

(2) Persoana fizică dobândește capacitate de muncă la împlinirea vârstei de 16 ani.

(3) Persoana fizică poate încheia un contract individual de muncă și la împlinirea vârstei de 15 ani, cu acordul scris al părinților sau al reprezentanților săi legali, pentru exercitarea de munci ușoare. Condițiile specifice exercitării de munci ușoare se stabilesc de către Guvern.

(4) Se interzice încadrarea în muncă a persoanelor în vârstă de până la 15 ani, precum și angajarea persoanelor private de instanța de judecată de dreptul de a ocupa anumite funcții sau de a exercita o anumită activitate în funcțiile și activitățile respective.

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

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

(7) Angajatorul persoană fizică poate încheia contracte individuale de muncă din

momentul dobândirii capacității depline de exercițiu.

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

(9) Parte a contractului individual de muncă pot fi cetățenii Republicii Moldova, cetățenii statelor membre ale Uniunii Europene, cetățenii statelor semnatare ale Acordului Schengen, cetățenii străini și apatrizii, cu excepția cazurilor prevăzute de legislația în vigoare.

#### **Articolul 47.** Garanții 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 dependență de sex, rasă, etnie, religie, domiciliu, opțiune politică sau origine socială.

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

#### **Articolul 48.** Informarea privind condițiile de activitate

(1) Anterior angajării sau transferării într-o nouă funcție, angajatorul are obligația, în scris și în timp util, de a informa persoana care urmează a fi angajată sau transferată despre condițiile de activitate în funcția propusă, oferindu-i informația prevăzută la art. 49 alin.(1), precum și informația privind perioadele de preaviz ce urmează a fi respectate de angajator și salariat în cazul încetării activității. 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 dispoziție, suplimentar, convențiile colective care-i sunt aplicabile, contractul colectiv de muncă, regulamentul intern al unității, dacă este elaborat și aprobat de angajator, precum și informația privind cerințele de securitate și sănătate în muncă aferente activității sale.

(3) În cazul în care salariatul urmează să-și desfășoare activitatea în străinătate, angajatorul are obligația de a-i furniza, în timp util, toată informația prevăzută la art. 49 alin. (1) și, suplimentar, informații referitoare la:

a) durata muncii în străinătate, cu indicarea țării;

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

c) compensațiile și avantajele în numerar și/sau în natură aferente plecării în străinătate;

d) condițiile specifice de asigurare, inclusiv de repatriere a lucrătorului, dacă aceasta este prevăzută;

e) condițiile de cazare;

f) aranjamentele de călătorie tur-retur.

(4) La angajarea în Republica Moldova a cetățenilor străini se vor lua în considerare, de asemenea, prevederile legislației în domeniul migrației de muncă, precum și dispozițiile relevante ale tratatelor internaționale la care Republica Moldova este parte.

(5) Este interzisă concedierea salariaților sau luarea unor măsuri care duc la încetarea raporturilor de muncă, precum și orice acțiune pregătitoare pentru concedierea salariaților pe motiv că aceștia și-au exercitat dreptul la informare privind condițiile de muncă și/sau îmbunătățirea condițiilor de muncă prin promovarea unor forme de muncă mai transparente și mai previzibile.

(6) Este interzisă aplicarea oricăror tratamente sau acțiuni cu consecințe nefavorabile de către angajator asupra salariaților și/sau a reprezentanților acestora ca urmare a unei solicitări înaintate angajatorului sau a oricărei proceduri inițiate în condițiile legii cu scopul de a asigura respectarea dreptului lor la informare privind condițiile de muncă și/sau îmbunătățirea condițiilor de muncă prin promovarea unor forme de muncă mai transparente și mai previzibile.

#### **Articolul 49.** Conținutul contractului individual

de muncă

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

a) numele și prenumele salariatului;

b) datele de identificare ale angajatorului sau, după caz, ale utilizatorului, în cazul salariatului temporar;

c) durata contractului;

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

d<sup>1</sup>) specialitatea, profesia, calificarea, funcția;

e) atribuțiile funcției;

f) riscurile specifice funcției;

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

g) drepturile și obligațiile salariatului;

h) drepturile și obligațiile angajatorului;

i) condițiile de retribuire a muncii, inclusiv salariul de bază (salariul tarifar, salariul

funcției), salariul suplimentar (adaosurile și sporurile la salariul de bază) și alte plăți de stimulare și compensare - elemente constitutive ale veniturilor salariale, evidențiate separat, precum și periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul și metoda de plată;

j) compensațiile și alocațiile, inclusiv pentru munca prestată în condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase;

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

l) regimul de muncă și de odihnă, programul de muncă, inclusiv durata zilei și a săptămânii de muncă a salariatului, condițiile de prestare și de compensare sau de remunerare a orelor de muncă suplimentară, precum și, după caz, programul muncii în schimburi aplicat de la angajare;

m) după caz, perioada de probă, cu specificarea concretă a duratei și condițiilor de desfășurare a acesteia conform prevederilor art. 60-63;

n<sup>1</sup>) dreptul și condițiile de formare profesională, de reciclare și de perfecționare, oferite de angajator în conformitate cu prezentul cod și cu alte acte normative, după caz;

n) durata concediului de odihnă anual și condițiile de acordare a acestuia;

n<sup>1</sup>) informația privind perioadele de preaviz ce urmează a fi respectate de angajator și salariat în cazul încetării activității în condițiile prezentului cod;

o) - *abrogată*;

p) condițiile de asigurare socială;

r) condițiile de asigurare medicală;

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

(2) Contractul individual de muncă poate conține și alte prevederi ce nu contravin legislației în vigoare.

(3) Este interzisă stabilirea pentru salariat, prin contractul individual de muncă, a unor condiții sub nivelul celor prevăzute de actele normative în vigoare, de convențiile colective și 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 excepția cazurilor prevăzute de prezentul cod.

### **Articolul 51.** Clauze specifice ale contractului individual

de muncă

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

a) clauza de mobilitate;

b) clauza de confidențialitate;

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

d) alte clauze care nu contravin legislației în vigoare.

(2) În schimbul respectării unora dintre clauzele prevăzute la alin.(1), salariatul poate beneficia de dreptul la o indemnizație specifică și/sau de alte drepturi, conform contractului individual de muncă. În cazul nerespectării acestor clauze, salariatul poate fi privat de drepturile acordate și, 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 aceleiași unități.

### **Articolul 53.** Clauza de confidențialitate

(1) Prin *clauza de confidențialitate* părțile convin ca, pe toată durata contractului individual de muncă și timp de cel mult 2 ani după încetarea acestuia, să nu divulge date sau informații de care au luat cunoștință în perioada executării contractului individual de muncă, în condițiile 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 confidențialitate atrage obligarea părții vinovate la repararea prejudiciului cauzat.

### **Articolul 53<sup>1</sup>.** 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, quantumul 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 și pe o durată determinată, ce nu depășește 5 ani, în condițiile 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 și garanțiilor prevăzute pentru salariații angajați pe durată nedeterminată.

(5) Contractul individual de muncă încheiat pe durată determinată în lipsa unor temeuri 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 obligațiilor de muncă ale salariatului al cărui contract individual de muncă este suspendat (cu excepția 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 și 300 ori pentru perioada în care el absentează din alte motive;

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

b<sup>1</sup>) pentru perioada îndeplinirii unor lucrări sezoniere care, în virtutea condițiilor climaterice, se pot desfășura numai într-o perioadă anumită a anului;

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

c<sup>1</sup>) cu cetățenii străini care se angajează în câmpul muncii pe teritoriul Republicii Moldova, cu excepția străinilor cu drept de ședere permanentă sau provizorie pentru reîntregirea familiei;

c<sup>2</sup>) cu refugiații care se angajează în câmpul muncii pe teritoriul Republicii Moldova pentru perioada efectuării unor lucrări cu caracter temporar sau permanent;

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

e) cu persoane care își fac studiile la instituțiile de învățământ la cursurile de zi;

f) cu persoanele pensionate, conform legislației în vigoare, pentru limită de vârstă ori vechime în muncă (sau care au obținut dreptul la pensie pentru limită de vârstă ori vechime în muncă) și nu sunt încadrate în câmpul muncii - pe o perioadă de până la 2 ani, care, la expirare, poate fi prelungită de părți în condițiile art.54 alin.(2) și ale art.68 alin.(1) și alin.(2) lit. a);

g) cu colaboratorii științifici din instituțiile de cercetare-dezvoltare, cu cadrele didactice și rectorii instituțiilor de învățământ superior, precum și cu conducătorii instituțiilor de învățământ preșcolar, primar, secundar general, special complementar, artistic, sportiv, secundar profesional, mediu de specialitate, în baza rezultatelor concursului desfășurat în conformitate cu legislația în vigoare;

h) la alegerea, pe o perioadă determinată a salariaților, în funcții electivă în autoritățile publice centrale și locale, precum și în organele sindicale, patronale, ale altor organizații necomerciale și ale societăților comerciale;

i) cu conducătorii unităților, adjuncții lor și contabilii-șefi ai unităților;

j) - *abrogată*;

k) pentru perioada îndeplinirii unei anumite lucrări;

k<sup>1</sup>) pentru perioada implementării unui proiect investițional sau a unui program de asistență tehnică și financiară;

k<sup>2</sup>) pentru efectuarea unor lucrări legate de majorarea volumului de producție sau de servicii prestate, al căror caracter temporar (până la un an) poate fi argumentat de

angajator;

k<sup>3</sup>) cu persoanele care se angajează la unitățile create pentru o perioadă determinată;

l) cu lucrătorii de creație din artă și cultură;

m) cu salariații asociațiilor religioase;

m<sup>1</sup>) cu salariații care activează în domeniul tehnologiei informației și comunicațiilor;

n) în alte cazuri prevăzute de legislația în vigoare.

(2) În cazurile enumerate la alin. (1) lit. c<sup>1</sup>), c<sup>2</sup>), e), g), i), l) și m), încheierea unui contract individual de muncă pe durată determinată sau prelungirea, pe durată determinată, a unui contract existent este permisă doar atunci când stabilirea unui raport de muncă permanent nu este posibilă din motive obiective (cum ar fi disponibilitatea persoanelor care își fac studiile la secția de zi doar în perioada vacanțelor, existența unor legi organice care permit sau prescriu angajarea anumitor salariați pe durată determinată etc.). Motivele respective, de rând 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<sup>1</sup>) 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<sup>1</sup>. Garanții pentru salariații angajați**

pe o durată determinată

(1) Nu se admite tratamentul mai puțin favorabil al salariaților angajați pe o durată determinată în raport cu salariații permanenți care prestează o muncă echivalentă la aceeași unitate, dacă un asemenea tratament se bazează exclusiv pe durata raportului de muncă și nu are o justificare obiectivă.

(2) Interdicția prevăzută la alin. (1) se va aplica cel puțin:

a) vechimii în muncă necesare pentru ocuparea anumitor funcții;

b) oportunităților de instruire;

c) posibilității de a ocupa o funcție permanentă în cadrul unității.

(3) În vederea asigurării accesului egal la locurile de muncă, vechimea în muncă stabilită pentru ocuparea unei funcții va fi aceeași pentru salariații angajați pe durată nedeterminată și cei angajați pe o durată determinată.

(4) Pentru a îmbunătăți competențele profesionale, dezvoltarea carierei și mobilitatea

profesională a salariaților angajați pe durată determinată, angajatorul va facilita accesul acestora la oportunități adecvate de formare profesională, în conformitate cu prevederile prezentului cod (titlul VIII).

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

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 ȘI EXECUTAREA CONTRACTULUI**

#### **INDIVIDUAL DE MUNCĂ**

##### **Articolul 56.** Încheierea contractului individual de muncă

(1) Contractul individual de muncă se încheie în baza negocierilor dintre salariat și angajator. Încheierea contractului individual de muncă poate fi precedată de circumstanțe specifice (susținerea unui concurs, alegerea în funcție etc.).

(2) Salariatul are dreptul să încheie contracte individuale de muncă, concomitent, și cu alți angajatori (munca prin cumul), dacă acest lucru nu este interzis de legislația 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 sau calificată - în cazul în care părțile 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) actul de identitate;

b) - *abrogată*;

c) - *abrogată*;

d) diploma de studii, certificatul de calificare ce confirmă pregătirea specială - pentru profesiile care cer cunoștințe sau calități speciale;

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

f) declarația pe propria răspundere cu privire la faptul că, pe durata activității la locurile de muncă precedente, nu a încălcat prevederile art. 6 alin. (2) din Legea nr. 325 din 23 decembrie 2013 privind evaluarea integrității instituționale, cu excepția cazurilor când persoana se încadrează în câmpul muncii pentru prima dată.

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

#### **Articolul 58.** Forma și începutul acțiunii contractului

individual de muncă

(1) Contractul individual de muncă se încheie în formă scrisă. Contractul individual de muncă încheiat până la data intrării în vigoare a prezentului cod poate fi perfectat în formă scrisă numai cu acordul părților. Propunerea angajatorului privind perfectarea contractului individual de muncă în formă scrisă se aduce la cunoștința salariatului, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/înștiințării, prin ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) angajatorului. Propunerea salariatului privind perfectarea contractului individual de muncă în formă scrisă se aduce la cunoștința angajatorului prin depunerea și înregistrarea cererii lui scrise. Refuzul motivat al uneia dintre părți privind perfectarea contractului individual de muncă în formă scrisă se comunică celeilalte părți prin răspunsul său scris în decurs de 5 zile lucrătoare.

(2) Contractul individual de muncă își 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 și își produce efectele din ziua în care salariatul a fost admis la muncă de către angajator sau de către o altă persoană cu funcție de răspundere din unitate, abilitată cu angajarea personalului. Dacă salariatul dovedește 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 necalificați, perioada de probă se stabilește ca excepție și nu poate depăși 30 zile calendaristice.

(2) În perioada de probă nu se include perioada aflării salariatului în concediu medical și 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 și îndeplinește obligațiile prevăzute de legislația muncii, de regulamentul intern al unității, dacă este elaborat și aprobat de angajator, de contractul colectiv și de cel individual de muncă.

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

## **Articolul 61.** Perioada de probă a salariaților angajați

în baza contractului individual de muncă

pe durată determinată

Salariații angajați în baza contractului individual de muncă pe durată determinată pot fi supuși unei perioade de probă care nu va depăși:

a) 15 zile calendaristice pentru o durată a contractului individual de muncă cuprinsă între 3 și 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 vârstă de până 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 funcții electiv;

h) persoanele angajate în baza unui contract individual de muncă cu o durată de până 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, acțiunea contractului continuă și 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 (dispoziția, decizia, hotărârea) cu privire la concedierea salariatului, ce se emite de către angajator până la expirarea perioadei de probă, fără plata indemnizației 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 instanța de judecată.

### **Articolul 64.** - *abrogat*.

### **Articolul 65.** Perfectarea documentelor la angajare

(1) În baza contractului individual de muncă negociat și semnat de părți, angajatorul poate emite un ordin (dispoziție, decizie, hotărâre) de angajare.

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

### **Articolul 66.** - *abrogat*.

### **Articolul 67.** Certificatul cu privire la muncă și 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 unității respective, în care urmează să se indice specialitatea, calificarea, funcția, durata muncii și 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 sau 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 puțin 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 detașării conform art. 70 și 71.

(2) Pe durata deplasării în interes de serviciu sau a detașării la alt loc de muncă, salariatul își menține funcția, salariul mediu și alte drepturi prevăzute de contractul colectiv și 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 și în condițiile prevăzute la art.174-176. Această perioadă poate fi prelungită pentru o perioadă de până la un an calendaristic numai cu acordul scris al salariatului.

#### **Articolul 71.** Detașarea

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

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

(3) - *abrogat;*

(4) Salariatul detașat are dreptul la compensarea cheltuielilor de transport și a celor de cazare, precum și la o indemnizație specială în conformitate cu legislația în vigoare, cu contractul colectiv și/sau cu cel individual de muncă.

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

### **Articolul 72.** Salarizarea în caz de detașare

(1) Salarizarea, în caz de detașare, va fi efectuată de unitatea la care va lucra salariatul. În cazul în care aceasta se află în imposibilitate de plată, obligația de retribuire a muncii prestate revine unității care a dispus detașarea cu dreptul la acțiune de regres împotriva unității în care a fost detașat salariatul.

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

### **Articolul 72<sup>1</sup>.** Detașarea experților naționali la instituțiile

și organismele Uniunii Europene

Detașarea salariaților în calitate de experți naționali la instituțiile și organismele Uniunii Europene se efectuează în condițiile legislației privind detașarea experților naționali la instituțiile și organismele Uniunii Europene.

### **Articolul 73.** Schimbarea temporară a locului

și specificului muncii

(1) În cazul apariției unei situații prevăzute de art.104 alin.(2) lit. a) și b), angajatorul poate schimba temporar, pe o perioadă de cel mult o lună, locul și specificul muncii salariatului fără consimțământul acestuia și 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 funcție de specificul muncii salariatului, poate dispune, prin ordin (dispoziție, 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 (dispoziția, 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 aceleiași unități, cu modificarea contractului individual de muncă conform art.68, precum și 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 părților.

(2) Salariatul care, conform documentului medical (certificat/adeverință/act etc.), eliberat de autoritatea (instituția) medicală competentă, necesită acordarea unei munci mai

ușoare urmează a fi transferat, cu consimțământul scris al acestuia, la o altă muncă, care nu-i este contraindicată. Dacă salariatul refuză acest transfer, contractul individual de muncă se desface în conformitate cu prevederile art.86 alin.(1) lit. x). În cazul în care un loc de muncă corespunzător lipsește, contractul individual de muncă va fi desfăcut în temeiul art.86 alin.(1) lit. d).

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

(2<sup>3</sup>) Salariatul care a finalizat perioada de probă, dacă aceasta a fost stabilită, și a acumulat o vechime în muncă de cel puțin 6 luni la același angajator poate solicita să i se acorde o altă muncă cu condiții mai previzibile și mai sigure, în cazul în care aceasta este disponibilă.

(2<sup>4</sup>) În termen de 30 de zile de la recepționarea solicitării prevăzute la alin. (2<sup>3</sup>), angajatorul va oferi un răspuns motivat în formă scrisă. Angajatorul persoană fizică, întreprinderile micro, mici și mijlocii pot să prezinte răspunsul în termen de până la 3 luni, iar răspunsul la o cerere similară ulterioară, depusă de același salariat, dacă justificarea răspunsului referitor la situația salariatului rămâne neschimbată, poate fi comunicat verbal. În caz de refuz, salariatul poate depune o nouă solicitare după cel puțin 6 luni de la data solicitării anterioare.

(3) În caz de transfer în condițiile alin. (1), (2), (2<sup>1</sup>) și (2<sup>3</sup>), părțile vor opera modificările necesare în contractul individual de muncă conform art.68, în temeiul ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii) emis de angajator care se aduce la cunoștința 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. Noțiuni generale**

(1) Suspendarea contractului individual de muncă poate interveni în circumstanțe ce nu depind de voința părților, prin acordul părților sau la inițiativa uneia dintre părți.

(2) Suspendarea contractului individual de muncă presupune suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor salariale (salariu, sporuri, alte plăți) de către angajator, cu excepția cazurilor de detașare a salariaților în calitate de experți naționali la instituțiile și organismele Uniunii Europene în condițiile actelor normative speciale.

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

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

#### **Articolul 76.** Suspendarea contractului individual

de muncă în circumstanțe ce nu

depind de voința părților

Contractul individual de muncă se suspendă în circumstanțe ce nu depind de voința părților în caz de:

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

g) trimitere în instanța de judecată a dosarului penal privind comiterea de către salariat a unei infracțiuni incompatibile cu munca prestată, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești;

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 contraindicațiilor care nu permit îndeplinirea muncii specificate în contractul individual de muncă;

j) cerere a organelor de control sau de drept, conform legislației 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 instituția medicală

competență sau prin actul comisiei formate dintr-un număr egal de reprezentanți ai angajatorului și ai salariaților;

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 și

n) în alte cazuri prevăzute de legislația în vigoare.

### **Articolul 76<sup>1</sup>.** 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), salariața 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 salariața 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 salariaței.

(2) La cererea scrisă a salariaței 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 părților

Contractul individual de muncă se suspendă prin acordul părților, 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) șomaj tehnic;

d) îngrijire a copilului bolnav în vârstă de până la 10 ani;

e) - *abrogată*;

e<sup>1</sup>) detașare;

f) în alte cazuri prevăzute de legislația în vigoare.

## **Articolul 78.** Suspendarea contractului individual

de muncă la inițiativa uneia dintre

părți

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

a) concediu pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 4 ani;

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

b<sup>1</sup>) concediu pentru îngrijirea copilului cu dizabilități cu durata de până la 2 ani;

b<sup>2</sup>) concediu neplătit pentru îngrijirea unei persoane care locuiește în aceeași locuință cu salariatul cu o durată de până la 5 zile lucrătoare într-un an calendaristic;

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

d) ocupare a unei funcții electivă în autoritățile publice, în organele sindicale sau în cele patronale;

d<sup>1</sup>) neachitare sau achitare parțială, cel puțin 2 luni consecutive, a salariului sau a altor plăți obligatorii;

e) condiții de muncă nesatisfăcătoare din punctul de vedere al protecției muncii; precum și

f) din alte motive prevăzute de legislație.

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

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

a<sup>1</sup>) 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 legislație.

(3) În cazurile prevăzute la alin. (1) lit. d<sup>1</sup>) și e), salariatul este obligat să comunice în scris angajatorului data suspendării contractului individual de muncă.

(4) Angajatorul nu este în drept să angajeze alți salariați pentru a-i înlocui pe acei ale căror contracte individuale de muncă au fost suspendate în temeiurile prevăzute la alin. (1) lit. d<sup>1</sup>) și e).

(5) În cazurile de suspendare a contractului individual de muncă în temeiurile

prevăzute la alin. (1) lit. d<sup>1</sup>) și e), salariatul este obligat să-și reia activitatea de muncă în cel mult 3 zile lucrătoare de la momentul:

a) înlăturării pericolului pentru viață sau sănătate;

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

**Articolul 78<sup>1</sup>.** 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 și sănătății populației, cu consimțământul angajatorului, se acordă zile libere unuia dintre părinți sau tutorelui pentru supravegherea copiilor pe toată durata suspendării procesului educațional 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 soluționare a litigiilor legate

de suspendare ai contractului individual

de muncă

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

### **Articolul 80. Șomajul tehnic**

(1) Șomajul tehnic reprezintă imposibilitatea temporară a continuării activității 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 șomajului tehnic instituit în temeiul alin. (1) lit. a) nu poate depăși 4 luni în decursul unui an calendaristic.

(3) Pe durata șomajului tehnic, salariații se vor afla la dispoziția angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reluarea activității.

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

(4<sup>1</sup>) 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<sup>2</sup>) 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 salariații vor executa obligația de a se afla la dispoziția angajatorului, precum și mărimea concretă a indemnizației de care beneficiază salariații în perioada șomajului tehnic, se stabilesc prin ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) angajatorului, de contractul colectiv de muncă și de convențiile colective.

### **Articolul 80<sup>1</sup>. Staționarea**

(1) Staționarea reprezintă imposibilitatea temporară a continuării activității de producție 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 staționare produsă din cauze ce nu depind de angajator

sau salariat, cu excepția perioadei șomajului tehnic (art. 80), se efectuează în mărime de cel puțin 2/3 din salariul de bază pe unitate de timp stabilit salariatului, dar nu mai puțin decât în mărimea unui salariu minim pe unitate de timp, stabilit de legislația în vigoare, pentru fiecare oră de staționare.

(3) În caz de staționare produsă din vina angajatorului, cu excepția perioadei șomajului 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 staționare.

(5) Modul de înregistrare a staționării și mărimea concretă a retribuirii se stabilesc, după caz, în contractul colectiv și/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 circumstanțe ce nu depind de voința părților (art.82 și 310);

a<sup>1</sup>) prin acordul scris al părților (art. 82<sup>1</sup>);

b) la inițiativa uneia dintre părți (art.85 și 86).

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

(3) Contractul individual de muncă încetează în temeiul ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii) angajatorului, care se aduce la cunoștința salariatului, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/înștiințării, cel târziu la data eliberării din serviciu, cu excepția cazului în care salariatul nu lucrează până în ziua eliberării din serviciu (absență nemotivată de la serviciu, privațiune de libertate etc.). Ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) angajatorului cu privire la încetarea contractului individual de muncă trebuie să conțină referire la articolul, alineatul, punctul și litera corespunzătoare din lege.

**Articolul 82.** Încetarea contractului individual de muncă

în circumstanțe ce nu depind de voința

părților

Contractul individual de muncă încetează în circumstanțe ce nu depind de voința părților în caz de:

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

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

c) constatare a nulității contractului prin hotărâre a instanței de judecată - de la data rămânerii definitive a hotărârii respective, cu excepția cazurilor prevăzute la art.84 alin.(3);

d) retragere, de către autoritățile competente, a autorizației (licenței) de activitate a unității - de la data retragerii acesteia;

d<sup>1</sup>) 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 hotărâre a instanței de judecată, care exclude posibilitatea de a continua munca la unitate - de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești;

f) expirare a termenului contractului individual de muncă pe durată determinată - de la data prevăzută în contract, cu excepția cazului când raporturile de muncă continuă de fapt și nici una dintre părți nu a cerut încetarea lor, precum și 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 vârstei de 65 de ani de către conducătorul unității de stat , inclusiv municipale, sau al unității cu capital majoritar de stat;

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

j<sup>1</sup>) restabilire la locul de muncă, conform hotărârii instanței de judecată, a persoanei care a îndeplinit anterior munca respectivă, dacă transferul salariatului la o altă muncă conform prezentului cod nu este posibil;

j<sup>2</sup>) retragerea acordului părinților sau al reprezentanților legali, în cazul salariaților cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani;

k) alte temeuri prevăzute la art.310.

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

**Articolul 82<sup>1</sup>.** Încetarea contractului individual de muncă

prin acordul scris a părților

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

**Articolul 83.** Încetarea contractului individual de muncă

pe durată determinată

(1) - *abrogat.*

(2) - *abrogat.*

(3) Contractul individual de muncă pe durată determinată încheiat pentru perioada îndeplinirii obligațiilor 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.

(4) Dacă, la expirarea termenului contractului individual de muncă pe durată determinată, nici una dintre părți nu a cerut încetarea lui și 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<sup>1</sup>, 85 și 86.

**Articolul 84.** Nulitatea contractului individual

de muncă

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

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

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

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

(5) Nulitatea contractului individual de muncă se constată prin hotărâre a instanței 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 excepția prevederii alin.(4<sup>1</sup>), din proprie inițiativă, anunțând despre aceasta angajatorul, prin cerere scrisă, cu 14 zile calendaristice înainte. Curgerea termenului menționat 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 instituție de învățământ, cu trecerea cu traiul în altă localitate, cu îngrijirea copilului până la vârsta de 14 ani sau a copilului cu dizabilități, cu alegerea într-o funcție electivă, cu angajarea prin concurs la o altă unitate, cu încălcarea de către angajator a contractului individual și/sau colectiv de muncă, a legislației muncii în vigoare, angajatorul este obligat să accepte demisia în termenul redus indicat în cererea depusă și înregistrată, la care se anexează documentul respectiv ce confirmă acest drept.

(3) După expirarea termenelor indicate la alin.(1), (2) și (4<sup>1</sup>), 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<sup>1</sup>) Contractul individual de muncă poate fi desfăcut, prin acordul scris al părților, înainte de expirarea termenelor indicate la alin.(1), (2) și (4<sup>1</sup>).

(4) Timp de 7 zile calendaristice de la data depunerii cererii de demisie, salariatul are dreptul să-și 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, până la retragerea (anularea) cererii depuse, a fost încheiat un contract individual de muncă cu un alt salariat în condițiile prezentului cod.

(4<sup>1</sup>) Conducătorul unității (al filialei sau reprezentanței), adjunctii lui și contabilul-șef sunt în drept să demisioneze, anunțând despre aceasta angajatorul, prin cerere scrisă, cu o lună înainte.

(5) Dacă, după expirarea termenelor indicate în alin.(1), (2) și (4<sup>1</sup>), salariatul nu a fost de fapt eliberat din funcție și el își continuă activitatea de muncă fără să-și reafirme în scris dorința de a desface contractul individual de muncă, eliberarea acestuia nu se admite.

### **Articolul 86. Concedierea**

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

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

b) lichidarea unității sau încetarea activității angajatorului persoană fizică;

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

d) constatarea faptului că salariatul nu corespunde funcției deținute 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 unității (în privința conducătorului unității, a adjuncților săi, a contabilului-șef);

g) încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor 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) săvârșirea unei contravenții sau infracțiuni contra patrimoniului unității, stabilită prin hotărârea instanței de judecată sau prin actul organului de competența căruia ține aplicarea sancțiunilor contravenționale;

k) comiterea de către salariatul care gestionează nemijlocit mijloace bănești 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 acțiuni culpabile, dacă aceste acțiuni pot servi drept temei pentru pierderea încrederii angajatorului față de salariatul respectiv;

k<sup>1</sup>) încălcarea obligației prevăzute la art. 7 alin. (2) lit. a) din Legea nr. 325 din 23 decembrie 2013 privind evaluarea integrității instituționale;

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

m) comiterea de către salariatul care îndeplinește funcții educative a unei fapte imorale incompatibile cu funcția deținută;

n) aplicarea, chiar și o singură dată, de către un cadru didactic a violenței fizice sau psihice față de discipoli (art.301);

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

p) încălcarea gravă, chiar și 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, vizând salariații ce prestează munca prin cumul, a unui contract individual de muncă cu o altă persoană care va exercita profesia, specialitatea sau funcția respectivă ca profesie, specialitate sau funcție de bază (art.273);

t) - *abrogată*;

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

v) refuzul salariatului de a continua munca în legătură cu schimbarea proprietarului unității sau reorganizarea acesteia, precum și a transferării unității 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 unității în această localitate (art.74 alin.(1)); precum și

y<sup>1</sup>) deținerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vârstă;

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

**Notă:** Persoanele concediate în temeiul lit. y<sup>1</sup>) 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 parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani, în concediu suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vârstă 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 obligațiilor de stat sau obștești, precum și în perioada detașării, cu excepția cazurilor de lichidare a unității.

**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 și 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 organizației sindicale primare (organizatorilor sindicali) neeliberați 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

unității, reducerii numărului sau a statelor

de personal

(1) Angajatorul este în drept să concedieze salariații 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) și c)) doar cu condiția că:

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

b) va emite un ordin (dispoziție, decizie, hotărâre) cu privire la preavizarea, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/înștiințării fiecărui salariat vizat, a salariaților cu 2 luni înainte de lichidarea unității 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 (funcție) în cadrul unității respective (cu condiția că astfel de loc de muncă (funcție) există la unitate, iar salariatul preavizat întrunește cerințele necesare pentru suplinirea acestuia);

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

e) va desface contractul individual de muncă în primul rând cu salariații angajați prin cumul;

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

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

h) se va adresa organului (organizatorului) sindical în vederea obținerii 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 (dispoziția, decizia, hotărârea) de concediere a salariatului, această procedură nu poate fi repetată în cadrul aceluiași an calendaristic. În termenul de preavizare nu se include perioada aflării salariatului în concediul anual de odihnă, în concediul de studii și în concediul medical.

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

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

**Articolul 88<sup>1</sup>**. Procedura de concediere în legătură cu

transferarea la o altă unitate

(1) Angajatorul este în drept să concedieze salariații în legătură cu transferarea la o altă unitate (art. 86 alin. (1) lit. u)) doar cu condiția 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 (funcției) ce i se propune la unitatea nouă;

b) - *abrogată*;

c) va obține 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, compensația pentru concediile nefolosite etc.).

(2) Salariatul, până 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 și 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 și 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 hotărâre a instanței de judecată.

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

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

*[Art.90 al.(2), lit. a) textul „într-o mărime care nu va depăși 12 salarii medii lunare ale salariatului” se declară neconstituțional conform HCC9 din 22.07.25, MO430-433/14.08.25 art.105; în vigoare 22.07.25]*

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

c) compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului.

(3) Mărimea reparării prejudiciului moral se determină de către instanța de judecată, ținându-se cont de aprecierea dată acțiunilor angajatorului, dar nu poate fi mai mică decât un salariu mediu lunar al salariatului.

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

## **Capitolul VI**

## **PROTECȚIA DATELOR PERSONALE**

### **ALE SALARIATULUI**

**Articolul 91.** Cerințele generale privind prelucrarea

datelor personale ale salariatului și

garanțiile referitoare la protecția lor

În scopul asigurării drepturilor și libertăților omului și cetățeanului, în procesul prelucrării datelor personale ale salariatului, angajatorul și reprezentanții lui sunt obligați să respecte următoarele cerințe:

a) prelucrarea datelor personale ale salariatului poate fi efectuată exclusiv în scopul îndeplinirii prevederilor legislației în vigoare, acordării de asistență la angajare, instruirii și avansării în serviciu, asigurării securității personale a salariatului, controlului volumului și calității lucrului îndeplinit și asigurării integrității bunurilor unității;

b) la determinarea volumului și conținutului datelor personale ale salariatului ce urmează a fi prelucrate, angajatorul este obligat să se conducă de legislația 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 obțină și să prelucreze date referitoare la convingerile politice și religioase ale salariatului, precum și la viața privată a acestuia. În cazurile prevăzute de lege, angajatorul poate cere și prelucra date despre viața privată a salariatului numai cu acordul scris al acestuia;

e) angajatorul nu este în drept să obțină și să prelucreze date privind apartenența salariatului la sindicate, asociații obștești și religioase, partide și alte organizații social-politice, cu excepția 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 obținute exclusiv în urma prelucrării automatizate sau pe cale electronică;

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

h) salariații și reprezentanții lor trebuie să fie familiarizați, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/înștiințării, cu documentele vizând modul de prelucrare și păstrare a datelor personale ale salariaților din unitate și să fie informați despre drepturile și obligațiile lor în domeniul respectiv;

i) salariații nu trebuie să renunțe la drepturile lor privind păstrarea și protecția datelor personale;

j) angajatorii, salariații și reprezentanții lor trebuie să elaboreze în comun măsurile de

protecție a datelor personale ale salariaților.

### **Articolul 92.** Transmiterea datelor personale

ale salariatului

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

a) să nu comunice unor terți datele personale ale salariatului fără acordul scris al acestuia, cu excepția cazurilor când acest lucru este necesar în scopul prevenirii unui pericol pentru viața sau sănătatea salariatului, precum și 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 și să ceară persoanelor în cauză confirmarea în scris a respectării acestei reguli. Persoanele care primesc datele personale ale salariatului sunt obligate să respecte regimul de confidențialitate, cu excepția cazurilor prevăzute de lege;

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

e) să nu solicite informații privind starea sănătății salariatului, cu excepția datelor ce vizează capacitatea salariatului de a-și îndeplini obligațiile de muncă;

f) să transmită reprezentanților salariaților datele personale ale salariatului în modul prevăzut de prezentul cod și să limiteze această informație numai la acele date personale care sunt necesare exercitării de către reprezentanții respectivi a atribuțiilor lor.

### **Articolul 93.** Drepturile salariatului privind asigurarea

protecției datelor sale personale care se

păstrează la angajator

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

a) de a primi informația deplină despre datele sale personale și modul de prelucrare a acestora;

b) de a avea acces liber și gratuit la datele sale personale, inclusiv dreptul la copie de pe orice act juridic care conține datele sale personale, cu excepția cazurilor prevăzute de legislația în vigoare;

c) de a-și desemna reprezentanții pentru protecția datelor sale personale;

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

e) de a cere excluderea sau rectificarea datelor personale incorecte și/sau incomplete, precum și a datelor prelucrate cu încălcarea cerințelor 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 instanța de judecată orice acțiuni sau inacțiuni ilegale ale angajatorului admise la obținerea, păstrarea, prelucrarea și protecția datelor personale ale salariatului.

#### **Articolul 94.** Răspunderea pentru încălcarea normelor

privind obținerea, păstrarea, prelucrarea

și protecția datelor personale ale salariatului

Persoanele vinovate de încălcarea normelor privind obținerea, păstrarea, prelucrarea și protecția datelor personale ale salariatului poartă răspundere conform legislației în vigoare.

### **T i t l u l I V**

#### **TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ**

##### **Capitolul I**

#### **TIMPUL DE MUNCĂ**

#### **Articolul 95.** Noțiunea de timp de muncă.

Durata normală a timpului de muncă

(1) Timpul de muncă reprezintă perioada în care salariatul se află la locul de muncă, la dispoziția angajatorului și își exercită activitatea, funcțiile și obligațiile de muncă în conformitate cu legislația, cu regulamentul intern al unității, dacă acesta a fost elaborat și aprobat de angajator, și cu contractul individual și cu cel colectiv de muncă.

(2) Durata normală a timpului de muncă al salariaților din unități nu poate depăși 40 de ore pe săptămână.

(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 salariați, în funcție de vârstă, de starea sănătății, de

condițiile de muncă și de alte circumstanțe, în conformitate cu legislația în vigoare și contractul individual de muncă, se stabilește durata redusă a timpului de muncă.

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

a) 24 de ore în perioada vacanțelor și, respectiv, 12 ore în perioada anului școlar pentru salariații în vârstă de la 15 la 16 ani;

b) 35 de ore pentru salariații în vârstă de la 16 la 18 ani;

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

(3) Pentru anumite categorii de salariați a căror muncă implică un efort intelectual și psiho-emoțional sporit, durata timpului de muncă se stabilește de Guvern și nu poate depăși 35 de ore pe săptămână.

(4) Pentru persoanele cu dizabilități severe și accentuate (dacă aceștia nu beneficiază de înlesniri mai mari) se stabilește o durată redusă a timpului de muncă de 30 de ore pe săptămână, fără diminuarea drepturilor salariale și a altor drepturi prevăzute de legislația în vigoare.

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

(munca pe fracțiuni de normă)

(1) Angajatorul poate angaja salariați cu ziua sau săptămâna de muncă parțială (pe fracțiuni de normă), durata concretă a timpului de muncă parțial fiind consemnată în contractul individual de muncă, în conformitate cu prevederile art. 49 alin. (1) lit. 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 vârstă de până la 10 ani sau copii cu dizabilități (inclusiv aflați sub tutela sa) ori a salariatului care îngrijește un membru al familiei bolnav, în conformitate cu certificatul medical, angajatorul este obligat să le stabilească ziua sau săptămâna de muncă parțială.

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

#### **Articolul 97<sup>1</sup>.** Garanții pentru salariații cu timp

de muncă parțial

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

(2) În contextul alin. (1), activitatea în condițiile timpului de muncă parțial nu implică

limitarea drepturilor salariatului privind calcularea vechimii în muncă, a stagiului de cotizare (cu excepțiile prevăzute de lege), privind durata concediului de odihnă anual sau limitarea altor drepturi de muncă.

(3) Angajatorul:

a) va întreprinde măsuri pentru a înlesni accesul la munca pe 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<sup>2</sup>.** 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

redușă 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 insolabilitate 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<sup>3</sup>.** 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 săptămânii

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

(2) La unitățile unde, ținându-se cont de specificul muncii, introducerea săptămânii de lucru de 5 zile este nerațională, se admite, ca excepție, stabilirea, prin contractul colectiv de muncă și/sau prin regulamentul intern al unității, dacă este elaborat și aprobat de angajator, a săptămânii de lucru de 6 zile cu o zi de repaus.

(3) Repartizarea timpului de muncă se poate realiza și în cadrul unei săptămâni de lucru comprimate din 4 zile sau 4 zile și jumătate, cu condiția ca durata săptămânală a timpului de muncă să nu depășească durata maximă legală prevăzută la art.95 alin.(2). Angajatorul care introduce săptămâna de lucru comprimată are obligația de a respecta dispozițiile speciale cu privire la durata timpului zilnic de muncă al femeilor și tinerilor.

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

### **Articolul 99.** Evidența globală a timpului de muncă

(1) În unități poate fi introdusă evidența globală a timpului de muncă, cu condiția ca durata timpului de muncă să nu depășească numărul de ore lucrătoare stabilite de prezentul

cod. În aceste cazuri, perioada de evidență nu trebuie să fie mai mare de un an, iar durata zilnică a timpului de muncă (a schimbului) nu poate depăși 12 ore.

(2) Modul de aplicare a evidenței globale a timpului de muncă se stabilește prin regulamentul intern al unității, dacă este elaborat și aprobat de angajator, și prin contractul colectiv de muncă, luându-se în considerare restricțiile prevăzute pentru unele profesii de convențiile colective la nivel național și ramural, de legislația în vigoare și de actele internaționale 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 salariații în vârstă de până la 16 ani, durata zilnică a timpului de muncă nu poate depăși 5 ore în perioada vacanțelor și, respectiv, 2 ore în perioada anului școlar.

(3) Pentru salariații în vârstă de la 16 la 18 ani și salariații care lucrează în condiții de muncă vătămătoare, durata zilnică a timpului de muncă nu poate depăși 7 ore.

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

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

(6) Pentru anumite genuri de activitate, unități sau profesii se poate stabili, prin convenție colectivă, o durată zilnică a timpului de muncă de 12 ore, urmată de o perioadă de repaus de cel puțin 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 condiția ca durata totală a timpului de muncă să nu fie mai mare decât durata zilnică normală a timpului de muncă.

(9) - *abrogat.*

#### **Articolul 100<sup>1</sup>.** Formule flexibile de muncă

(1) Formulele flexibile de muncă se instituie prin acordul dintre salariat și 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 când specificul activității instituției sau durata procesului de producție depășește durata admisă a zilei de muncă, precum și în scopul utilizării mai eficiente a utilajului, sporirii volumului de producție sau de servicii.

(1<sup>1</sup>) 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 condițiile muncii în schimburi, fiecare grup de salariați prestează munca în limitele programului stabilit.

(3) Programul muncii în schimburi se aprobă de angajator după consultarea reprezentanților salariaților, ținându-se cont de specificul muncii.

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

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

(6) Durata întreruperii în muncă între schimburi nu poate fi mai mică decât durata dublă a timpului de muncă din schimbul precedent, dar nu mai puțin de 11 ore consecutive în decursul unei perioade de 24 de ore.

### **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 puțin o oră pentru toți salariații, cu excepția celor cărora li s-a stabilit, conform art.96, durata redusă a timpului de muncă sau, conform art.97, ziua de muncă parțială.

(2) În cazul în care ziua de muncă din ajunul zilei de sărbătoare nelucrătoare se transferă în altă zi, se va păstra aceeași 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 stabilește în contractul colectiv de muncă, în regulamentul intern al unității, dacă este elaborat și aprobat de angajator, sau în ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) angajatorului, emis cu consultarea prealabilă a reprezentanților salariaților.

(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.

### **Articolul 103.** Munca de noapte

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

(1<sup>1</sup>) Durata normală a timpului de muncă a salariaților de noapte nu va depăși în medie 8 ore în decursul unei perioade de 24 de ore, calculată pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice, cu respectarea prevederilor legale privind repausul săptămânal.

(1<sup>2</sup>) Salariații de noapte a căror muncă implică riscuri specifice sau un efort fizic ori intelectual și psiho-emoțional sporit nu vor munci mai mult de 8 ore în decursul unei perioade de 24 de ore în care efectuează muncă de noapte.

(2) Pentru salariații de noapte durata muncii (schimbului) de noapte se reduce cu o oră.

(3) Durata muncii (schimbului) de noapte nu se reduce salariaților pentru care este stabilită durata redusă a timpului de muncă, dacă contractul colectiv de muncă nu prevede altfel.

(3<sup>1</sup>) 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 puțin 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 salariaților în vârstă de până la 18 ani și a persoanelor cărora munca de noapte le este contraindicată conform certificatului medical. Salariații cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani nu pot fi atrași la muncă în intervalul orelor 20.00-06.00.

(5<sup>1</sup>) Femeile gravide, femeile care au născut de curând și cele care alăptează pot să presteze munca de noapte doar din propria inițiativă, în baza unei cereri scrise, cu prezentarea concluziei medicale privind starea de sănătate, eliberată de instituția medico-sanitară pe a cărei listă sunt înregistrate, și de comun acord cu angajatorul. Dreptul la munca de noapte în condițiile prezentului alineat se realizează în strictă conformitate cu prevederile Legii securității și sănătății în muncă nr. 186/2008.

(6) Persoanele cu dizabilități severe și accentuate, unul dintre părinții (tutorele, curatorul) care au copii în vârstă de până la 4 ani sau copii cu dizabilități, persoanele care îmbină concediile pentru îngrijirea copilului prevăzute la art.126 și 127 alin.(2) cu activitatea de muncă și salariații 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 salariații menționați 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.

(7<sup>1</sup>) Femeile gravide, femeile care au născut de curând și cele care alăptează, prestând munca de noapte, urmează a fi transferate, la solicitare, în baza unei cereri scrise, la o muncă de zi pentru care sunt calificate.

#### **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) și 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 țării, pentru preîntâmpinarea unei avarii de producție ori pentru înlăturarea consecințelor unei avarii de producție sau a unei calamități naturale;

b) pentru efectuarea lucrărilor necesare înlăturării unor situații care ar putea periclita buna funcționare a serviciilor de aprovizionare cu apă și energie electrică, de

canalizare, poștale, de telecomunicații și informatică, a căilor de comunicație și a mijloacelor de transport în comun, a instalațiilor de distribuire a combustibilului, a unităților 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 rețineri neprevăzute legate de condițiile tehnice ale procesului de producție, nu a putut fi dus până 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 și restabilire a dispozitivelor și instalațiilor, dacă deficiențele acestora ar putea provoca încetarea lucrului pentru un timp nedeterminat și pentru mai multe persoane;

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

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

(4) Atragerea la muncă suplimentară în alte cazuri decât cele prevăzute la alin.(2) și (3) se admite cu acordul scris al salariatului și al reprezentanților salariaților.

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

(5<sup>1</sup>) 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.

(5<sup>2</sup>) Prin contractul colectiv de muncă pot fi negociate anumite activități sau profesii pentru care perioada de referință stabilită la alin. (5<sup>1</sup>) poate fi mai mare de 4 luni calendaristice, dar care nu va depăși 6 luni calendaristice.

(5<sup>3</sup>) Sub rezerva respectării reglementărilor privind protecția sănătății și a securității în muncă a salariaților, din motive obiective, tehnice sau privind organizarea muncii, contractele colective de muncă pot prevedea derogări de la perioada de referință stabilită la alin. (5<sup>1</sup>) și (5<sup>2</sup>), dar care în niciun caz nu vor depăși 12 luni calendaristice.

(5<sup>4</sup>) La stabilirea perioadelor de referință conform alin. (5<sup>2</sup>) și (5<sup>3</sup>) nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual și situațiile de suspendare a contractului individual de muncă.

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

(7) Atragerea la muncă suplimentară se efectuează în baza ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii) motivat al angajatorului, care se aduce la cunoștința salariaților 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.

(8<sup>1</sup>) Salariatul își poate exprima acordul sau refuzul de a presta munca suplimentară în formă scrisă (pe suport de hârtie sau în format electronic), cu utilizarea semnăturii electronice avansate, până la atragerea lui efectivă la munca suplimentară.

### **Articolul 105. Limitarea muncii suplimentare**

(1) Nu se admite atragerea la muncă suplimentară a salariaților în vârstă de până la 18 ani, a femeilor gravide, precum și a persoanelor cărora munca suplimentară le este contraindicată conform certificatului medical.

(2) Persoanele cu dizabilități severe și accentuate, unul dintre părinții (tutorele, curatorul) care au copii în vârstă de până la 4 ani sau copii cu dizabilități, persoanele care îmbină concediile pentru îngrijirea copilului prevăzute de art.126 și 127 alin.(2) cu activitatea de muncă și salariații 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 salariații menționați 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 și repausul zilnic**

(1) În cadrul programului zilnic de muncă, salariațului trebuie să i se acorde o pauză de masă de cel puțin 30 de minute. Pentru salariații în vârstă de până la 18 ani, care au durată zilnică a timpului de muncă mai mare de 4 ore și jumătate, se va acorda o pauză de masă de cel puțin 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 unitățile cu flux continuu, angajatorul este obligat să asigure salariaților condiții pentru luarea mesei în timpul serviciului la locul de muncă.

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

(5) Pentru salariații în vârstă de la 15 la 16 ani, durata repausului zilnic, cuprinsă între sfârșitul programului de muncă într-o zi și începutul programului de muncă în ziua imediat următoare, nu poate fi mai mică de 14 ore consecutive.

(6) Pentru salariații în vârstă de la 16 la 18 ani, durata repausului zilnic, cuprinsă între sfârșitul programului de muncă într-o zi și începutul programului de muncă în ziua imediat următoare, nu poate fi mai mică de 12 ore consecutive.

#### **Articolul 108.** Pauzele pentru alimentarea copilului

(1) Unuia dintre părinții (tutorei) care au copii în vârstă de până la 3 ani i se acordă, pe lângă pauza de masă, pauze suplimentare pentru alimentarea copilului.

(2) Pauzele suplimentare vor avea o frecvență de cel puțin o dată la fiecare 3 ore, fiecare pauză având o durată de minimum 30 de minute. Pentru unul dintre părinții (tutorele) care au 2 sau mai mulți copii în vârstă de până la 3 ani, durata pauzei nu poate fi mai mică de o oră.

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

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

#### **Articolul 109.** Repausul săptămânal

(1) Repausul săptămânal se acordă timp de 2 zile consecutive, de regulă sâmbătă și duminică.

(2) În cazul în care un repaus simultan pentru întregul personal al unității în zilele de sâmbătă și duminică ar prejudicia interesul public sau ar compromite funcționarea normală

a unității, repausul săptămânal poate fi acordat și în alte zile, stabilite prin contractul colectiv de muncă sau prin regulamentul intern al unității, dacă este elaborat și aprobat de angajator, cu condiția ca una din zilele libere să fie duminica.

(3) În unitățile în care, datorită specificului muncii, nu se poate acorda repausul săptămânal în ziua de duminică, salariații vor beneficia de două zile libere în cursul săptămânii și de un spor la salariu stabilit prin contractul colectiv de muncă sau contractul individual de muncă.

(4) Durata repausului săptămânal neîntrerupt, în orice caz, nu trebuie să fie mai mică de 42 de ore, dintre care 11 ore consecutive de repaus zilnic, cu excepția cazurilor în care săptămâna 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 dispozițiile alin.(1), atragerea salariaților la muncă în zilele de repaus se admite în modul și în cazurile prevăzute la art.104 alin.(2) și (3).

(3) Nu se admite atragerea la muncă în zilele de repaus a salariaților în vârstă de până la 18 ani.

(3<sup>1</sup>) Femeile gravide pot să presteze munca în zilele de repaus doar din propria inițiativă, în baza unei cereri scrise, cu prezentarea concluziei medicale privind starea de sănătate, eliberată de instituția medico-sanitară pe a cărei listă sunt înregistrate. Dreptul la munca în zilele de repaus în condițiile prezentului alineat se realizează în strictă conformitate cu Legea securității și sănătății în muncă nr. 186/2008

(4) Persoanele cu dizabilități severe și accentuate, unul dintre părinții (tutorele, curatorul) care au copii în vârstă de până la 4 ani sau copii cu dizabilități persoanele care îmbină concediile pentru îngrijirea copilului prevăzute la art.126 și 127 alin.(2) cu activitatea de munca și salariații 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 salariații menționați 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 sunt:

- a) 1 ianuarie - Anul Nou;
- b) 7 și 8 ianuarie - Nașterea lui Isus Hristos (Crăciunul pe stil vechi);
- c) 8 martie - Ziua internațională a femeii;
- d) prima și a doua zi de Paște conform calendarului bisericesc;
- e) ziua de luni la o săptămână după Paște ( Paștele Blajinilor);

- f) 1 mai - Ziua internațională a solidarității oamenilor muncii;
- g) 9 mai - Ziua Victoriei și a comemorării eroilor căzuți pentru independența Patriei;
- g<sup>1</sup>) 9 mai - Ziua Europei;
- g<sup>2</sup>) 1 iunie - Ziua Internațională a Copilului;
- h) 27 august - Ziua Independenței;
- i) 31 august - sărbătoarea „Ziua Limbii Române”;
- i<sup>1</sup>) 25 decembrie - Nașterea lui Isus Hristos (Crăciunul pe stil nou);

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

(1<sup>1</sup>) 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 săptămânal, li se plătește salariul mediu.

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

(2) În zilele de sărbătoare nelucrătoare se admit lucrările în unitățile a căror oprire nu este posibilă în legătură cu condițiile tehnice și de producție (unitățile cu flux continuu), lucrările determinate de necesitatea deservirii populației, precum și lucrările urgente de reparație și de încărcare-descărcare.

(3) Nu se admite atragerea la muncă în zilele de sărbătoare nelucrătoare a salariaților în vârstă de până la 18 ani.

(3<sup>1</sup>) Femeile gravide pot să presteze munca în zilele de sărbătoare nelucrătoare doar din propria inițiativă, în baza unei cereri scrise, cu prezentarea concluziei medicale privind starea de sănătate, eliberată de instituția medico-sanitară pe a cărei listă sunt înregistrate. Dreptul la munca în zilele de sărbătoare nelucrătoare în condițiile prezentului alineat se realizează în strictă conformitate cu Legea securității și sănătății în muncă nr.186/2008.

(4) Persoanele cu dizabilități severe și accentuate, unul dintre părinții (tutorele, curatorul) care au copii în vârstă de până la 4 ani sau copii cu dizabilități, persoanele care îmbină concediile pentru îngrijirea copilului prevăzute la art.126 și 127 alin. (2) cu activitatea de muncă și salariații 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 salariații menționați 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. Salariații care în ziua declarată zi de odihnă încă nu se aflau în raporturi de muncă cu unitatea în cauză, salariații ale căror contracte individuale de muncă erau suspendate la data respectivă, precum și salariații care în ziua respectivă s-au aflat în concediu medical, în concediu de maternitate, în concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani, în concediu suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de la 3 la 4 ani, în concediu de odihnă anual, în concediu neplătit și în concediu de studii nu au obligația 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 toți salariații.

(2) Dreptul la concediu de odihnă anual nu poate fi obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări. Orice înțelegere prin care se renunță, total sau parțial, 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 salariaților li se acordă anual un concediu de odihnă plătit, cu o durată minimă de 28 de zile calendaristice, cu excepția zilelor de sărbătoare nelucrătoare.

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

##### **Articolul 113<sup>1</sup>.** 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 când salariatul a lucrat efectiv;

b) timpul când salariatul nu a lucrat de fapt, dar i s-a menținut locul de muncă (funcția) și salariul mediu integral sau parțial;

c) timpul absenței forțate de la lucru - în cazul eliberării nelegitime din serviciu sau transferului nelegitim la o altă muncă și al restabilirii ulterioare la locul de muncă;

d) timpul când salariatul nu a lucrat de fapt, dar și-a menținut locul de muncă (funcția) și a primit diferite plăți din bugetul asigurărilor sociale de stat, cu excepția concediului parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani;

d<sup>1</sup>) perioada aflării în concediul neplătit pentru îngrijirea unei persoane care locuiește în aceeași locuință cu salariatul;

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

(2) Dacă convențiile 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 absenței nemotivate de la lucru;

b) perioada aflării în concediu pentru îngrijirea copilului până la vârsta 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 excepția cazurilor prevăzute la art.76 lit. a)-d) și la art.77 lit. b).

**Articolul 114<sup>1</sup>.** - *abrogat.*

**Articolul 115.** Modul de acordare a concediului

de odihnă anual

(1) Concediul de odihnă pentru primul an de muncă se acordă salariaților 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 salariați:

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

b) salariaților în vârstă de până la 18 ani;

c) altor salariați, conform legislației în vigoare.

(2<sup>1</sup>) Concediul de odihnă pentru primul an de muncă poate fi acordat salariatului și înainte de expirarea a 6 luni de muncă la unitate.

(3) Salariaților transferați dintr-o unitate în alta concediul de odihnă anual li se poate acorda și 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 părți, una dintre care va avea o durată de cel puțin 14 zile calendaristice.

(6) Concediul de odihnă anual se acordă salariatului în temeiul ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii) 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 ține cont atât de dorința salariaților, cât și de necesitatea asigurării bunei funcționări a unității.

(2<sup>1</sup>) 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) Salariaților ale căror soții se află în concediu de maternitate li se acordă, în baza unei cereri scrise, concediul de odihnă anual concomitent cu concediul soțiilor.

(4) Salariaților în vârstă de până la 18 ani, părinților care au 2 și mai mulți copii în vârstă de până la 16 ani sau un copil cu dizabilități și părinților singuri care au un copil în vârstă de până 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.** Indemnizația de concediu

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

(2) Modul de calculare a indemnizației 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, indemnizația ce i se cuvine, inclusiv pentru concediile nefolosite, se plătește integral soțului (soției), copiilor majori sau părinților defunctului, iar în lipsa acestora - altor moștenitori, în conformitate cu legislația în vigoare.

### **Articolul 118.** Acordarea anuală a concediului de odihnă

Cazurile excepționale de amânare a acestuia

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

(2) Concediul de odihnă anual poate fi amânat 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 excepționale, dacă acordarea integrală a concediului de odihnă anual salariatului în anul de muncă curent poate să se răsfrângă negativ asupra bunei funcționări a unității, o parte din concediu, cu consimțământul scris al salariatului și cu acordul scris al reprezentanților salariaților, poate fi amânată 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 până la sfârșitul anului următor.

(4) Este interzisă neacordarea concediului de odihnă anual timp de 2 ani consecutivi, precum și neacordarea anuală a concediului de odihnă salariaților în vârstă de până la 18 ani și salariaților care au dreptul la concediu suplimentar în legătură cu munca în condiții vătămătoare.

(4<sup>1</sup>) În cazul în care salariatul, din motive întemeiate, confirmate documentar, nu își poate folosi concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic corespunzător, cu acordul salariatului în cauză, angajatorul este obligat să-i acorde acestuia concediul de odihnă nefolosit în decurs de doi ani, începând cu anul următor celui în care i s-a acordat dreptul la concediul de odihnă anual.

La finele fiecărui an calendaristic, angajatorul informează salariatul, în formă scrisă pe suport de hârtie sau în formă electronică, despre numărul zilelor de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite, termenul de expirare a acestora și dispune utilizarea zilelor de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite de către salariat, conform programării stabilite de comun acord. Refuzul neîntemeiat al salariatului privind utilizarea zilelor acumulate/nefolosite din concediul de odihnă anual, conform programării stabilite, este nul.

(5) Nu se admite înlocuirea concediului de odihnă anual nefolosit printr-o

compensație în bani, cu excepția cazurilor de încetare a contractului individual de muncă al salariatului care nu și-a folosit concediul, în condițiile alin. (4<sup>1</sup>).

(6) Durata concediilor medicale, a celor de maternitate și de studii nu se include în durata concediului de odihnă anual. În caz de coincidență totală sau parțială a concediului cu unul din concediile menționate, în baza unei cereri scrise a salariatului, concediul de odihnă anual nefolosit integral ori parțial se amână pe perioada convenită prin acordul scris al părților sau se prelungește, respectiv, cu numărul zilelor indicate în documentul, eliberat în modul stabilit, privitor la acordarea concediului corespunzător în cadrul aceluiași an calendaristic.

### **Articolul 119.** Compensarea concediilor de odihnă

anuale nefolosite

(1) În caz de suspendare (art.76 lit. e) și m), art. 77 lit. d) și art.78 alin.(1) lit. a) și 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 compensația pentru celelalte concedii nefolosite.

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

### **Articolul 120.** Concediul neplătit

(1) Din motive familiale și din alte motive întemeiate, în baza unei cereri scrise, salariatului i se poate acorda, cu consimțământul angajatorului, un concediu neplătit cu o durată de până la 120 de zile calendaristice, în care scop se emite un ordin (dispoziție, decizie, hotărâre).

(2) Unuia dintre părinții care au 2 și mai mulți copii în vârstă de până la 14 ani (sau un copil cu dizabilități), părinților singuri necăsătoriți care au un copil de aceeași vârstă li se acordă anual, în baza unei cereri scrise, un concediu neplătit cu o durată de cel puțin 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) Salariații care lucrează în condiții vătămătoare, persoanele cu dizabilități de vedere severe și tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de un concediu de odihnă anual suplimentar plătit cu durata de cel puțin 4 zile calendaristice.

(2) Pentru salariații care lucrează în condiții 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) Salariaților din unele ramuri ale economiei naționale (industrie, transporturi, construcții etc.) li se acordă concedii de odihnă anuale suplimentare plătite pentru vechime în muncă în unitate și pentru munca în schimburi, conform legislației în vigoare.

(4) Unuia dintre părinții care au 2 și mai mulți copii în vârstă de până la 14 ani (sau un copil cu dizabilități) li se acordă, în baza unei cereri scrise, un concediu de odihnă anual suplimentar plătit cu durata de 4 zile calendaristice.

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

(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 (dispoziția, decizia, hotărârea) angajatorului, numai cu acordul scris al salariatului și numai pentru situații de serviciu neprevăzute, care fac necesară prezența acestuia în unitate. În acest caz, salariatul nu restituie indemnizația 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 situația respectivă sau la o altă dată stabilită prin acordul părților în cadrul aceluiași an calendaristic. Dacă restul zilelor din concediul de odihnă nu au fost folosite din oricare motive în cadrul aceluiași an calendaristic, salariatul este în drept să le folosească pe parcursul următorului an calendaristic.

(4) Folosirea de către salariat a părții rămase a concediului de odihnă anual se efectuează în temeiul ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii) angajatorului.

(5) Refuzul salariatului de a-și folosi partea rămasă a concediului de odihnă anual este nul (art. 9 alin. (1<sup>1</sup>) și art.112 alin.(2)).

### **Capitolul IV**

#### **CONCEDII SOCIALE**

##### **Articolul 123. Concediul medical**

(1) Concediul medical plătit se acordă tuturor salariaților și ucenicilor în baza certificatului medical eliberat potrivit legislației în vigoare.

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

**Articolul 123<sup>1</sup>.** Concediul neplătit pentru îngrijirea

unei persoane care locuiește

în aceeași locuință cu salariatul

(1) Concediul neplătit pentru îngrijirea unei persoane care locuiește în aceeași locuință cu salariatul se acordă acestuia în baza unei cereri scrise, pe o durată de până la 5 zile lucrătoare într-un an calendaristic.

(2) Salariatul anexează la cerere următoarele acte:

a) o copie a actului de identitate al persoanei pentru a cărei îngrijire se solicită concediul;

b) declarația pe propria răspundere a salariatului din care să rezulte faptul că persoana pentru a cărei îngrijire se solicită concediul locuiește în aceeași locuință cu salariatul;

c) un certificat medical al persoanei pentru a cărei îngrijire se solicită concediul, eliberat de o instituție medico-sanitară.

**Articolul 124.** Concediul de maternitate și concediul

parțial plătit pentru îngrijirea copilului

(1) Femeilor salariate și ucenicilor, precum și soțiilor aflate la întreținerea salariaților, li se acordă un concediu de maternitate ce include concediul prenatal cu o durată de 70 de zile calendaristice (în cazul sarcinilor cu 3 și mai mulți feți - 112 zile calendaristice) și concediul postnatal cu o durată de 56 de zile calendaristice (în cazul nașterilor complicate sau nașterii a doi sau mai mulți copii - 70 de zile calendaristice), plățindu-li-se pentru această perioadă indemnizații 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 parțial plătit pentru îngrijirea copilului poate fi folosit de ambii părinți alternativ, în fracțiuni, conform disponibilității fiecăruia, 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.

(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 parțial plătit pentru îngrijirea copiilor născuți dintr-o sarcină gemelară, de tripleți sau multipleți se acordă, la cerere scrisă, ambilor părinți 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<sup>1</sup>. Concediul paternal**

(1) Concediul paternal se acordă în condițiile 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. În cazul copiilor gemeni sau a mai multor copii născuți dintr-o singură sarcină, tatăl copiilor nou-născuți beneficiază de dreptul la concediu paternal până la 15 zile calendaristice pentru fiecare copil. Tatăl copilului adoptat beneficiază de dreptul la concediu paternal până la 15 zile calendaristice pentru fiecare copil adoptat, în temeiul alin. (2<sup>2</sup>).

(2<sup>1</sup>) 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<sup>2</sup>) 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 nașterea copilului. La cerere se anexează o copie a certificatului de naștere al copilului.

(3<sup>1</sup>) 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 decât venitul mediu lunar asigurat pentru perioada respectivă și care este achitată din bugetul asigurărilor sociale de stat.

(5) Angajatorul este obligat să încurajeze salariații în vederea beneficierii de concediu

paternal.

(6) Cazurile în care angajatorul creează situații cu efect de dezavantajare a angajaților care iau concediu paternal sunt considerate cazuri de discriminare din partea angajatorilor și se sancționează conform legii.

**Articolul 125.** Alipirea concediului de odihnă anual

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

(3) Salariații care au adoptat copii nou-născuți 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 salariaților indiferent de vechimea în muncă în unitatea respectivă.

**Articolul 126.** Concediul suplimentar neplătit pentru

îngrijirea copilului în vârstă de la 3 la 4 ani

(1) În afară de concediul de maternitate și concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani, femeii, precum și persoanelor menționate la art.124 alin.(2), li se acordă, în baza unei cereri scrise, un concediu suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de la 3 la 4 ani, cu menținerea locului de muncă (a funcției). În lipsa locului de muncă anterior (funcției anterioare), persoanelor menționate li se acordă un alt loc de muncă echivalent (funcție echivalentă).

(2) În baza unei cereri scrise, în timpul aflării în concediul suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului, femeia sau persoanele menționate la art.124 alin.(2) pot să lucreze în condițiile timpului de muncă parțial 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 și 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 păților.

**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 ȘI NORMAREA MUNCII**

#### **Capitolul I**

#### **DISPOZIȚII GENERALE**

##### **Articolul 128. Salariul**

(1) *Salariul* reprezintă orice recompensă sau câștig 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 și achitarea salariului nu se admite nici o discriminare pe criterii de sex, vârstă, dizabilitate, origine socială, situație familială, apartenență la o etnie, rasă sau naționalitate, opțiuni politice sau convingeri religioase, apartenență sau activitate sindicală.

(2<sup>1</sup>) 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<sup>2</sup>) 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<sup>3</sup>) 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<sup>4</sup>) 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 confidențial și garantat.

##### **Articolul 129. Garanțiile de stat în domeniul salarizării**

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

## **Articolul 130.** Structura salariului, condițiile

și sistemele de salarizare

(1) Salariul include salariul de bază (salariul tarifar, salariul funcției), salariul suplimentar (adaosurile și sporurile la salariul de bază) și alte plăți de stimulare și compensare.

(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 atât în sistemul tarifar, cât și în sistemele netarifare de salarizare.

(4) În funcție de specificul activității și condițiile economice concrete, unitățile din sectorul real aplică, pentru organizarea salarizării, sistemul tarifar și/sau sistemele netarifare de salarizare.

(5) Alegerea sistemului de salarizare în cadrul unității se efectuează de către angajator după consultarea reprezentanților salariaților.

(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**

*[Capitolul II denumirea modificată prin LP114 din 18.06.26, MO288-290/30.06.26 art. 290; în vigoare 30.06.26]*

## **Articolul 131.** Salariul minim

(1) Orice salariat are dreptul la un salariu minim aprobat în condițiile Legii nr. 1432/2000 privind modul de stabilire și reexaminare a salariului minim.

*[Art. 131 al. (1) în redacția LP114 din 18.06.26, MO288-290/30.06.26 art. 290; în vigoare 30.06.26]*

(2) *Salariul minim* reprezintă mărimea minimă a remunerației evaluată în monedă națională, mărime stabilită de către stat pentru o muncă simplă, necalificată, sub nivelul căreia angajatorul, inclusiv din sectorul public, nu este în drept să plătească pentru norma de muncă pe lună sau pe oră îndeplinită de salariat.

*[Art. 131 al. (2) modificat prin LP114 din 18.06.26, MO288-290/30.06.26 art. 290; în vigoare 30.06.26]*

(3) În salariul minim nu se includ adaosurile, sporurile, plățile de stimulare și compensare.

(4) Cuantumul salariului minim este obligatoriu pentru toți angajatorii persoane juridice sau fizice care utilizează munca salariată, indiferent de tipul de proprietate și 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 salariaților numai cu condiția executării de către ei a obligațiilor (normelor) de muncă în orele de program stabilite de legislația în vigoare.

### **Articolul 132.** Modul de stabilire și reexaminare

a salariului minim

Salariul minim se stabilește și se reexaminează în modul prevăzut de Legea nr. 1432/2000 privind modul de stabilire și reexaminare a salariului minim.

*[Art. 132 în redacția LP114 din 18.06.26, MO288-290/30.06.26 art. 290; în vigoare 30.06.26]*

### **Articolul 133.** Sporirea nivelului conținutului real

al salariului

(1) Sporirea nivelului conținutului real al salariului se asigură prin indexarea salariului în legătură cu creșterea prețurilor de consum la mărfuri și servicii.

(2) Salariul minim este indexat anual în funcție de evoluția indicelui prețurilor de consum, în conformitate cu legislația în vigoare.

*[Art. 133 al. (2) modificat prin LP114 din 18.06.26, MO288-290/30.06.26 art. 290; în vigoare 30.06.26]*

### **Articolul 134.** - *abrogat.*

## **Capitolul III**

### **MODUL DE STABILIRE ȘI PLATĂ A SALARIULUI**

#### **Articolul 135.** Modul de stabilire a salariilor

(1) Sistemul de salarizare, pe a cărui bază se determină salariile salariaților, se stabilește prin lege sau prin alte acte normative, în corespundere cu forma juridică de organizare a unității, cu modul de finanțare și cu caracterul activității acesteia.

(2) Formele și condițiile de salarizare, precum și mărimea salariilor în unitățile cu autonomie financiară, se stabilesc prin negocieri colective sau, după caz, individuale între angajator și salariați sau reprezentanții acestora, în funcție de posibilitățile financiare ale

angajatorilor, și se fixează în contractele colective și în cele individuale de muncă.

(3) Sistemul și condițiile de retribuire a muncii salariaților din sectorul bugetar se stabilesc prin lege.

(4) Salariul de bază, modul și condițiile de salarizare a conducătorilor unităților se stabilesc de persoanele sau organele abilitate să numească acești conducători și 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 rețelele tarifare, salariile tarifare, grilele de salarii ale funcției și îndrumările tarifare de calificare.

(2) Tarificarea lucrărilor și acordarea categoriilor (claselor) de calificare muncitorilor și specialiștilor se efectuează în conformitate cu îndrumările tarifare de calificare a profesiilor sau specialităților și funcțiilor.

(3) Componenta principală și obligatorie a sistemului tarifar este salariul tarifar pentru categoria I de calificare (de salarizare) a rețelei tarifare, care servește drept bază pentru stabilirea în contractele colective de muncă și contractele individuale de muncă a salariilor tarifare și salariilor funcției concrete. Salariul tarifar pentru categoria I de calificare în sectorul real se stabilește la nivel ramural și de unitate în modul prevăzut de Legea salarizării nr. 847/2002.

(4) - *abrogat.*

(5) - *abrogat.*

### **Articolul 136<sup>1</sup>.** Sisteme netarifare de salarizare

(1) Sistemele netarifare de salarizare reprezintă modalități de diferențiere a salariilor în dependență de performanțele individuale și/sau colective și funcția deținută de salariat.

(2) Criteriile și normele de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale salariatului se stabilesc de către angajator, prin negociere cu reprezentanții salariaților. Aprecierea performanțelor profesionale individuale ale salariatului se efectuează de către angajator.

(3) Sistemul netarifar de salarizare se stabilește 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 și garanție a statului servește salariul minim.

### **Articolul 137.** Plățile de stimulare

(1) Angajatorul este în drept să stabilească diferite sisteme de premiere, de adaosuri și sporuri la salariul de bază, alte plăți de stimulare după consultarea reprezentanților salariaților. Sistemele indicate pot fi stabilite și prin contractul colectiv de muncă.

(2) Modul și condițiile de aplicare a plăților de stimulare și de compensare în unitățile din sectorul bugetar se stabilesc prin lege și prin alte acte normative.

### **Articolul 138.** Recompensa în baza rezultatelor

activității anuale

(1) Pe lângă plățile prevăzute de sistemele de salarizare, pentru salariații unității se poate stabili o recompensă în baza rezultatelor activității anuale din fondul format din beneficiul obținut de unitate.

(2) Regulamentul privind modul de plată a recompensei în baza rezultatelor activității anuale se aprobă de către angajator de comun acord cu reprezentanții salariaților.

### **Articolul 139.** Retribuirea muncii prestate în condiții

nefavorabile

(1) Pentru munca prestată în condiții nefavorabile salariaților li se stabilesc sporuri de compensare în mărime unică pentru salariații de orice calificare care muncesc în condiții egale la unitatea respectivă.

(2) Mărimea concretă a sporurilor de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile se stabilește în funcție de greutate și nocivitate, în limitele negociate de partenerii sociali și aprobate prin convenția colectivă la nivel național și ramural.

(3) Listele lucrărilor și locurilor de muncă cu condiții grele și deosebit de grele, vătămătoare și deosebit de vătămătoare se aprobă de către Guvern după consultarea patronatelor și sindicatelor.

### **Articolul 139<sup>1</sup>.** Retribuirea muncii prestate în condiții

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 condiții de retribuire

a muncii și modificarea celor existente

(1) Reducerea salariilor prevăzute în contractele individuale de muncă, contractele colective de muncă și/sau convențiile colective nu se admite înainte de expirarea unui an de la data stabilirii lor.

(2) Introducerea noilor condiții 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 și locul

de plată a salariului

(1) Salariul se plătește periodic, nemijlocit salariatului sau persoanei împuternicite de acesta, în baza unei procuri autentificate, la locul de muncă al salariatului sau se transferă la contul 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 decât de două ori pe lună pentru salariații remunerați pe unitate de timp sau în acord;

b) nu mai rar decât o dată pe lună pentru salariații remunerați în baza salariilor lunare ale funcției.

(2) Angajatorul este obligat să încunoștințeze salariatul despre mărimea salariului, forma retribuiții, modul de calculare a salariului, periodicitatea și locul de plată, reținerile,

alte condiții referitor la salariu și modificările acestora.

(3) La achitarea salariului, angajatorul este obligat să informeze în scris fiecare salariat despre părțile componente ale salariului ce i se cuvine pentru perioada respectivă, despre mărimea și temeiurile reținerilor efectuate, despre suma totală pe care urmează să o primească, precum și să asigure efectuarea înscrierilor respective în registrele contabile.

(4) Plata salariului pentru o lucrare ocazională, care durează mai puțin de 2 săptămâni, se efectuează imediat după executarea acesteia.

(5) În caz de deces al salariatului, salariul și alte plăți ce i se cuvin se plătesc integral soțului (soției), copiilor majori sau părinților defunctului, iar în lipsa acestora - altor moștenitori, în conformitate cu legislația 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 până în ziua eliberării din serviciu - în ziua eliberării;

b) în caz de încetare a contractului individual de muncă cu un salariat care nu lucrează până în ziua eliberării din serviciu (concediu medical, absență nemotivată de la serviciu, privațiune de libertate etc.) - cel târziu în ziua imediat următoare zilei în care salariatul eliberat a cerut să i se facă achitățile;

c) în caz de încetare a contractului individual de muncă prin demisie, înainte de expirarea termenelor indicate la art. 85 alin. (1), (2) și (4<sup>1</sup>) - în ziua eliberării sau la data agreată de părți, dar nu mai târziu de data achitării salariului pentru luna în care a încetat contractul individual de muncă.

(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 față de alte plăți, inclusiv în caz de insolvabilitate a unității.

(2) Mijloacele pentru retribuirea muncii salariaților sunt garantate prin venitul și patrimoniul angajatorului.

(3) Angajatorii iau măsuri pentru protejarea salariaților 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 insolabilității 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 și în mărime deplină a sumei salariului calculat dacă reținerea acestuia a constituit cel puțin 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 inflației calculat în modul stabilit.

(3) - *abrogat.*

(4) Modul de calculare a sumei de compensare a pierderii unei părți din salariu în legătură cu încălcarea termenelor de plată a acestuia se stabilește de Guvern, de comun acord cu patronatele și sindicatele.

#### **Articolul 146.** Răspunderea pentru neachitarea

la timp a salariului

(1) În cazurile în care la conturile curente și de decontare ale unităților există mijloacele respective și 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 întârziere.

(2) Persoanele cu funcție de răspundere din bănci, autorități publice și unități, vinovate de neachitarea la timp a salariilor, poartă răspundere materială, disciplinară, administrativă și penală, în condițiile legii.

#### **Articolul 147.** Interzicerea limitării salariatului

în dispunerea liberă de mijloacele

câștigate

Se interzice limitarea salariatului în dispunerea liberă de mijloacele câștigate, cu excepția cazurilor prevăzute de legislația în vigoare.

#### **Articolul 148.** Reținerile din salariu

(1) Reținerile din salariu se pot face numai în cazurile prevăzute de prezentul cod și

de alte acte normative.

(2) Reținerile din salariu pentru achitarea datoriilor salariaților față de angajator se pot face în baza ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii) acestuia:

a) pentru restituirea avansului eliberat în contul salariului;

b) pentru restituirea sumelor plătite în plus în urma unor greșeli de calcul;

c) pentru acoperirea avansului necheltuit și nerestituit la timp, eliberat pentru deplasare în interes de serviciu sau transferare într-o altă localitate ori pentru necesități gospodărești, dacă salariatul nu contestă temeiul și cuantumul reținerilor;

d) pentru repararea prejudiciului material cauzat unității din vina salariatului (art.338);

e) - *abrogată*.

(3) În cazurile specificate la alin.(2), angajatorul are dreptul să emită ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) de reținere în termen de cel mult o lună din ziua expirării termenului stabilit pentru restituirea avansului sau achitarea datoriei, din ziua efectuării plății greșit calculate ori a constatării prejudiciului material. Dacă acest termen a fost omis ori salariatul contestă temeiul sau cuantumul reținerii, litigiul se va examina de către instanța 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 reține din salariu suma achitată pentru zilele fără acoperire ale concediului. Reținerea pentru aceste zile nu se face dacă salariatul și-a încetat sau suspendat activitatea în temeiurile indicate la art.76 lit. e), art.78 alin.(1) lit. d), art.82 lit. a) și i), art.86 alin.(1) lit. b)-e) și u), în caz de pensionare sau înmatriculare la o instituție de învățământ conform art.85 alin.(2), precum și în alte cazuri prevăzute de contractul colectiv sau cel individual de muncă ori prin acordul scris al părților.

(5) Salariul plătit în plus salariatului de către angajator (inclusiv în cazul aplicării greșite a legislației în vigoare) nu poate fi urmărit, cu excepția cazurilor unei greșeli de calcul.

#### **Articolul 149.** Limitarea cuantumului reținerilor

din salariu

(1) La fiecare plată a salariului, cuantumul total al reținerilor nu poate să depășească 20 la sută, iar în cazurile prevăzute de legislația în vigoare - 50 la sută din salariul ce i se cuvine salariatului.

(2) În caz de reținere din salariu în baza câtorva acte executorii, salariatului i se păstrează, în orice caz, 50 la sută din salariu.

(3) Limitările prevăzute la alin. (1) și (2) nu se aplică reținerii din salariu în caz de urmărire a pensiei alimentare pentru copiii minori. În acest caz, suma reținută nu poate fi

mai mare de 70 la sută din salariul care se cuvine să fie plătit salariatului.

(4) Dacă suma obținută prin urmărirea salariului nu este suficientă pentru satisfacerea tuturor pretențiilor creditorilor, suma respectivă se distribuie între aceștia în modul prevăzut de legislația în vigoare.

**Articolul 150.** Interzicerea reținerilor din unele plăți

ce i se cuvin salariatului

Nu se admit rețineri din indemnizația de eliberare din serviciu, din plățile de compensare și din alte plăți care, conform Codului de executare al Republicii Moldova, nu pot fi urmărite.

**Articolul 151.** - *abrogat.*

## Capitolul IV

### SALARIZAREA PENTRU CONDIȚII

#### SPECIALE DE MUNCĂ

**Articolul 152.** Retribuirea muncii salariaților în vârstă

de până la 18 ani și a altor categorii

de salariați cu durata redusă a muncii

zilnice

(1) În cazul salarizării pe unitate de timp, salariaților în vârstă de până la 18 ani salariul li se plătește ținându-se cont de durata redusă a muncii zilnice.

(2) Munca salariaților minori care lucrează în acord este retribuită în baza tarifelor pentru munca în acord stabilite salariaților adulți.

(3) Munca elevilor și studenților din instituțiile de învățământ secundar general și profesional tehnic, care nu au atins vârsta de 18 ani, prestată în afara timpului de studii, se retribue proporțional 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 salariaților minori se micșorează în comparație cu durata muncii zilnice a salariaților adulți.

(5) Retribuirea muncii altor categorii de salariați cărora, conform art.96, li se stabilește durata redusă a timpului de muncă se efectuează în condițiile 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 salariaților remunerați pe unitate de timp este retribuit după munca de calificare mai înaltă.

(2) Munca salariaților remunerați în acord este retribuită conform tarifelor lucrării efectuate. În cazurile când, în legătură cu specificul de producție, salariații care lucrează în acord sunt nevoiți 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 diferența dintre categoriile de calificare.

(3) Norma cu privire la plata diferenței dintre categoriile de calificare prevăzută la alin. (2) nu se aplică în cazurile când, în virtutea specificului de producție, efectuarea lucrărilor de diversă calificare ține de obligațiile permanente ale salariatului.

#### **Articolul 154.** Salarizarea instructorilor și ucenicilor

Modul și condițiile de salarizare a instructorilor și 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 funcției pentru cumularzi, precum și mărimea premiilor, a sporurilor, a adaosurilor și a celorlalte recompense, determinate de condițiile de salarizare, se stabilesc în contractul colectiv sau individual de muncă și nu pot depăși mărimile prevăzute pentru ceilalți salariați din unitatea respectivă.

#### **Articolul 156.** Retribuirea muncii în caz de cumulare

a profesiilor (funcțiilor) și de îndeplinire

a obligațiilor de muncă ale salariaților

temporar absenți

(1) Salariaților care, în afară de munca lor de bază, stipulată în contractul individual de muncă, îndeplinesc, la aceeași unitate, o muncă suplimentară într-o altă profesie (funcție) sau obligațiile de muncă ale unui salariat temporar absent, fără a fi scutiți de munca lor de bază (în limitele duratei normale a timpului de muncă stabilite de prezentul cod), li se plătește un spor pentru cumularea de profesii (funcții) sau pentru îndeplinirea obligațiilor de muncă ale salariatului temporar absent.

(2) Cuantumul sporurilor pentru cumularea de profesii (funcții) se stabilește de părțile contractului individual de muncă, dar nu poate fi mai mic decât 50 la sută din salariul tarifar (salariul funcției) al profesiei (funcției) cumulate. Plata sporului pentru cumularea de profesii (funcții) se efectuează fără restricții, în limitele mijloacelor destinate retribuirii muncii.

(3) Mărimea concretă a sporului pentru îndeplinirea obligațiilor de muncă ale salariatului temporar absent se stabilește în funcție de volumul real de lucrări executate,

dar nu poate depăși 100 la sută din salariul tarifar sau de funcție al salariatului absent. În cazul în care obligațiile salariatului temporar absent sunt îndeplinite de mai mulți salariați, cuantumul sporului se stabilește proporțional cu volumul lucrărilor executate de fiecare din ei, în limitele salariului tarifar sau de funcție 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 retribue în mărime de cel puțin 1,5 salarii de bază stabilite salariatului pe unitate de timp, iar pentru orele următoare - cel puțin în mărime dublă.

(2) În cazul retribuirii muncii în acord cu aplicarea sistemului tarifar de salarizare, pentru munca suplimentară se plătește un adaos de cel puțin 50 la sută din salariul tarifar al salariatului de categoria respectivă, remunerat pe unitate de timp pentru primele 2 ore, și în mărime de cel puțin 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 și, respectiv, 100 la sută din salariul minim stabilit pe unitate de timp - pentru orele următoare.

(2<sup>1</sup>) - *abrogat.*

(2<sup>2</sup>) 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.** Compensația pentru munca prestată

în zilele de repaus și în cele de

sărbătoare nelucrătoare

(1) Cu condiția plății salariului mediu pentru salariații specificați la art. 111 alin. (1<sup>1</sup>), munca prestată în zilele de repaus și în cele de sărbătoare nelucrătoare este retribuită:

a) salariaților care lucrează în acord - cel puțin în mărime dublă a tarifului în acord;

b) salariaților a căror muncă este retribuită în baza salariilor tarifare pe oră sau pe zi - cel puțin în mărimea dublă a salariului pe oră sau pe zi;

c) salariaților a căror muncă este retribuită cu salariu lunar - cel puțin în mărimea unui salariu pe unitate de timp sau a remunerației 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 și cel puțin în mărime dublă a salariului pe unitate de timp sau a remunerației 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 și în cele de sărbătoare nelucrătoare de sportivii profesioniști, lucrătorii de creație din teatre, circuri, organizații cinematografice, teatrale și concertistice, precum și de alte persoane care participă la crearea și/sau la interpretarea unor opere de artă, poate fi stabilit în convențiile colective, în contractul colectiv ori în cel individual de muncă.

#### **Articolul 159.** Retribuirea muncii de noapte

Pentru munca prestată în program de noapte se stabilește un adaos în mărime de cel puțin 0,5 din salariul de bază pe unitate de timp stabilit salariatului.

#### **Articolul 160.** Dreptul angajatorului la stabilirea unor

plăți de stimulare și de compensare

Angajatorul este în drept să majoreze sporurile, adaosurile și recompensele prevăzute la art.138, 156, 157, 158 în raport cu nivelul lor minim stabilit de legislația în vigoare, precum și să stabilească alte plăți cu caracter de stimulare și 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 întreținerea unității finanțate din buget.

#### **Articolul 161.** Modul de retribuire a muncii în caz

de neîndeplinire a normelor de producție

(1) În caz de neîndeplinire a normelor de producție din vina angajatorului, retribuirea se face pentru munca efectiv prestată de salariat, dar nu mai puțin decât în mărimea unui salariu mediu al salariatului calculat pentru aceeași perioadă de timp.

(2) În caz de neîndeplinire a normelor de producție fără vina salariatului sau a angajatorului, salariatului i se plătesc cel puțin 2/3 din salariul de bază.

(3) În caz de neîndeplinire a normelor de producție 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 și articolele bune.

(2) Rebutul total din vina salariatului nu este retribuit.

(3) Rebutul parțial din vina salariatului este retribuit în funcție de gradul de utilitate a produsului, conform unor tarife reduse.

(4) Tarifele reduse, menționate 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 însușire a unor noi procese

de producție

Pentru perioada de însușire a unor noi procese de producție, salariaților li se garantează menținerea salariului mediu.

**Articolul 164.** Menținerea salariului în caz de transfer

la o altă muncă permanentă cu retribuție

mai mică

În cazul în care salariatul este transferat la o altă muncă permanentă cu retribuție mai mică în cadrul aceleiași unități sau într-o altă localitate împreună cu unitatea, conform art. 74 alin. (1), acestuia i se menține 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 legislației în vigoare, se calculează contribuțiile de asigurări sociale de stat obligatorii, cu excepția plăților cu caracter unic.

(2) Salariul mediu se garantează salariaților în cazurile prevăzute de legislația în vigoare, de contractele colective și/sau cele individuale de muncă.

(3) Modul de calculare a salariului mediu al salariatului este unic și se stabilește de Guvern.

**Articolul 165<sup>1</sup>.** Ajutorul material

Angajatorul este în drept să acorde anual salariaților ajutor material în modul și condițiile prevăzute de contractul colectiv de muncă, de alt act normativ la nivel de unitate și/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 indemnizația de concediu (art.117).

## **Capitolul V**

### **NORMAREA MUNCII**

**Articolul 166.** Garanții în domeniul normării muncii

Salariaților li se garantează:

a) concursul metodologic al statului în organizarea normării muncii;

b) aplicarea sistemelor de normare a muncii stabilite de angajator împreună cu reprezentanții salariaților și 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 înțeleg normele de producție, de timp, de deservire, de personal care se stabilesc de către angajator pentru salariați în concordanță cu nivelul atins al tehnicii și tehnologiei, al organizării producției și a muncii, astfel încât să corespundă condițiilor concrete din unitate și să nu conducă la suprasolicitarea salariaților.

(2) În condițiile formelor colective de organizare și de retribuire a muncii pot fi aplicate, de asemenea, norme combinate și complexe.

(3) Normele de muncă pot fi revizuite pe măsura implementării tehnicii și a tehnologiilor noi sau perfecționării celor existente, înfăptuirii unor măsuri organizatorice sau de altă natură, care asigură sporirea productivității muncii, precum și în cazul folosirii unui utilaj învechit fizic și moral.

(4) Obținerea unui nivel înalt al fabricării producției de către un anumit salariat sau o anumită brigadă prin aplicarea, din proprie inițiativă, a unor procedee de muncă noi și a experienței avansate, prin perfecționarea cu forțe proprii a locurilor de muncă, nu constituie temei pentru revizuirea normelor de muncă.

#### **Articolul 168.** Elaborarea, aprobarea, înlocuirea și revizuirea normelor unice și a normelor-tip de muncă

(1) Pentru anumite lucrări omogene pot fi elaborate și stabilite norme unice și norme-tip (interramurale, ramurale, profesionale etc.) de muncă. Normele-tip de muncă se elaborează de către autoritățile administrației publice centrale de specialitate de comun acord cu patronatele și sindicatele respective și se aprobă în modul stabilit de Guvern.

(2) Înlocuirea și revizuirea normelor unice și a normelor-tip se efectuează de către autoritățile care le-au aprobat.

#### **Articolul 169.** Introducerea, înlocuirea și revizuirea normelor de muncă

(1) În cazul în care normele de muncă nu mai corespund condițiilor 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 și situațiile concrete în care poate fi aplicată, se stabilește prin contractele colective de muncă, prin alte acte normative la nivel de unitate și/sau prin convențiile colective.

(3) Despre introducerea unor norme noi de muncă salariații trebuie să fie anunțați în scris, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea

recepționării/inștiințării, cel puțin 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 funcției) și normele de producție (normele de timp) în vigoare.

(2) Tariful pentru munca plătită în acord se stabilește prin împărțirea salariului tarifar pe oră (pe zi), care corespunde categoriei muncii prestate, la norma de producție pe oră (pe zi). Tariful pentru munca plătită în acord poate fi stabilit, de asemenea, prin înmulțirea salariului tarifar pe oră (pe zi), care corespunde categoriei muncii prestate, cu norma de timp în ore sau zile.

**Articolul 171.** Asigurarea condițiilor normale de muncă

pentru îndeplinirea normelor de producție

(de deservire)

Angajatorul are obligația să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice care au fost puse la baza elaborării normelor de muncă și să creeze condiții de muncă necesare îndeplinirii normelor de producție (de deservire).

Aceste condiții sunt:

- a) starea bună a mașinilor, a mașinilor-unelte și a dispozitivelor;
- b) asigurarea la timp cu documentație tehnică;
- c) calitatea corespunzătoare a materialelor și instrumentelor necesare pentru prestarea muncii, precum și aprovizionarea la timp cu ele;
- d) alimentarea la timp a procesului de producție cu energie electrică, cu gaze și cu alte surse de energie;
- e) asigurarea protecției muncii și securității de producție.

## **T i t l u l V I**

### **GARANȚII ȘI COMPENSAȚII**

#### **Capitolul I**

##### **DISPOZIȚII GENERALE**

**Articolul 172.** Noțiunile de garanție și de compensație

(1) Prin garanție se înțeleg mijloacele, metodele, condițiile prin care se asigură

realizarea drepturilor acordate salariaților în domeniul raporturilor de muncă și al altor raporturi sociale legate de acestea.

(2) Prin compensație se înțeleg drepturile bănești stabilite în scopul compensării cheltuielilor suportate de salariați în legătură cu executarea de către ei a obligațiilor de muncă și a altor obligații prevăzute de legislația în vigoare.

**Articolul 173.** Cazurile de acordare a garanțiilor  
și compensațiilor

Pe lângă garanțiile și compensațiile generale prevăzute de prezentul cod (garanții la angajare, la transfer, în domeniul salarizării etc.), salariaților li se acordă garanții și compensații 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 și
- e) în alte cazuri prevăzute de prezentul cod și de alte acte normative.

## **Capitolul II**

### **GARANȚII ȘI COMPENSAȚII ÎN CAZ DE DEPLASARE**

#### **ÎN INTERES DE SERVICIU ȘI DE TRANSFERARE**

##### **ÎNTR-O ALTĂ LOCALITATE**

**Articolul 174.** Deplasarea în interes de serviciu

(1) Prin deplasare în interes de serviciu se înțelege delegarea salariatului, conform ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii) angajatorului, pe un anumit termen, pentru executarea obligațiilor de muncă în afara locului de muncă permanent.

(2) Călătoriile de serviciu ale salariaților a căror activitate permanentă are caracter mobil sau ambulant, precum și îndeplinirea lucrărilor de prospecțiune, a celor geodezice și topografice pe teren, nu sunt considerate deplasări în interes de serviciu dacă angajatorul acordă transportul de serviciu necesar.

**Articolul 175.** Garanții în caz de deplasare în interes  
de serviciu

Salariaților deplasați în interes de serviciu li se garantează menținerea locului de muncă (a funcției) și a salariului mediu, precum și 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 țin de deplasare.

(2) Modul și mărimea compensării cheltuielilor legate de deplasările în interes de serviciu se aprobă de Guvern. Unitățile cu autonomie financiară pot stabili în contractul colectiv de muncă mărimi sporite ale acestor compensații.

### **Articolul 177.** Compensarea cheltuielilor în caz

de transferare la muncă într-o

altă localitate

(1) La transferarea salariatului, în baza unei înțelegeri 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 și a membrilor familiei sale (cu excepția cazurilor când angajatorul asigură transportarea persoanelor respective și 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 părților contractului individual de muncă, dar nu pot fi mai mici decât cele stabilite de Guvern.

## **Capitolul III**

### **GARANȚII ȘI COMPENSAȚII PENTRU SALARIAȚII**

#### **CARE ÎMBINĂ MUNCA CU STUDIILE**

**Articolul 178.** Garanții și compensații acordate salariaților

care îmbină munca cu studiile în instituțiile

de învățământ superior și 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<sup>1</sup>) 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 și în convențiile colective pentru salariații menționați la alin.(1) pot fi prevăzute înlesniri suplimentare din contul mijloacelor unității.

**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 și reprezentanții salariaților pot prevedea în contractul colectiv de muncă sau într-un alt act normativ la nivel de unitate, din contul unității, garanții și compensații suplimentare la cele stabilite prin actele normative în vigoare.

**Articolul 180.** - *abrogat.*

**Articolul 181.** Garanții și compensații acordate salariaților

care îmbină munca cu studiile în instituțiile

de învățământ secundar general

Salariaților care studiază în instituțiile de învățământ secundar general li se stabilește durata redusă a timpului de muncă, li se acordă concedii suplimentare cu menținerea, totală sau parțială, după caz, a salariului mediu, precum și alte garanții și compensații în modul stabilit de Guvern.

**Articolul 182.** Modul de acordare a garanțiilor

și compensațiilor salariaților

care îmbină munca cu studiile

(1) Salariaților care îmbină munca cu studiile li se acordă garanții și compensații la

obținerea, pentru prima dată, a studiilor de nivelul respectiv.

(2) La concediile suplimentare acordate salariaților care îmbină munca cu studiile, potrivit unei înțelegeri scrise între angajator și salariat, pot fi alipite concediile de odihnă anuale.

(3) Salariaților care își fac studiile la o instituție de învățământ la a doua sau a treia specialitate (profesie) li se pot acorda anumite garanții și compensații în modul prevăzut de contractul colectiv sau de cel individual de muncă.

## **Capitolul IV**

### **GARANȚIILE ȘI COMPENSAȚIILE ACORDATE SALARIAȚILOR ÎN LEGĂTURĂ CU ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ**

**Articolul 183.** Dreptul preferențial la menținerea 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 preferențial de a fi lăsați la lucru beneficiază salariații cu o calificare și productivitate a muncii mai înaltă.

(2) În cazul unei egale calificări și productivități a muncii, de dreptul preferențial de a fi lăsați la lucru au:

a) salariații cu obligații familiale, care întrețin două sau mai multe persoane și/sau o persoană cu dizabilități;

b) salariații în a căror familie nu sunt alte persoane cu venit de sine stătător;

c) salariații care au o mai mare vechime în muncă în unitatea respectivă;

d) salariații care au suferit în unitatea respectivă un accident de muncă sau au contractat o boală profesională;

e) salariații care își ridică calificarea în instituțiile de învățământ superior și profesional tehnic, fără scoatere din activitate;

f) persoanele cu dizabilități de pe urma războiului și membrii familiilor militarilor căzuți sau dispăruți fără urmă;

g) participanții la acțiunile de luptă pentru apărarea integrității teritoriale și independenței Republicii Moldova;

h) inventatorii;

i) persoanele care s-au îmbolnăvit sau au suferit de boală actinică și de alte boli provocate de radiație în urma avariei de la Cernobîl;

j) persoanele cu dizabilități în privința cărora este stabilit raportul de cauzalitate dintre survenirea dizabilității și avaria de la C.A.E. Cernobîl, participanții la lichidarea consecințelor avariei de la C.A.E. Cernobîl în zona de înstrăinare în anii 1986-1990;

k) salariații care au mai multe stimulări pentru succese în muncă și nu au sancțiuni disciplinare (art.211);

l) salariații cărora le-au rămas cel mult 5 ani până la stabilirea pensiei pentru limită de vârstă.

(3) În cazul când unele persoane indicate la alin.(2) corespund câtorva criterii prevăzute la acest alineat, dreptul preferențial de a fi lăsate la lucru aparține persoanelor care corespund mai multor criterii în comparație cu celelalte persoane. În caz de egalitate a numărului de criterii, dreptul preferențial aparține persoanei care are o vechime în muncă mai mare la unitatea respectivă.

#### **Articolul 184.** Garanții în caz de încetare a contractului

individual de muncă

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

a) cu 2 luni înainte - în caz de concediere în legătură cu lichidarea unității sau încetarea activității angajatorului persoană fizică, reducerea numărului sau a statelor de personal la unitate (art.86 alin.(1) lit. b) și 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<sup>1</sup>)).

(2) În perioadele prevăzute la alin.(1), salariatului i se acordă cel puțin o zi lucrătoare pe săptămână, cu menținerea salariului mediu, pentru căutarea unui alt loc de muncă.

(3) La încetarea contractului individual de muncă ca urmare a încălcării de către salariat a obligațiilor sale de muncă (art.86 alin.(1) lit. g)-k), m), o)-r)), preavizarea nu este obligatorie.

#### **Articolul 185.** Garanții în cazul încetării contractului

individual de muncă în legătură cu

schimbarea proprietarului unității

(1) În caz de schimbare a proprietarului unității, noul proprietar, într-un termen de cel mult 3 luni din ziua apariției dreptului de proprietate, în temeiul art.86 alin.(1) lit. f), este în drept să desfacă contractele individuale de muncă încheiate cu conducătorul unității, cu adjuncții acestuia, cu contabilul-șef.

(2) Noul proprietar acordă persoanelor concediate conform alin.(1) câte o compensație suplimentară dacă acest lucru este prevăzut de contractul individual de muncă.

### **Articolul 185<sup>1</sup>.** Garanții în caz de concedieri colective

(1) Concedierile colective sunt 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 sunt încadrați între 20 și 99 de salariați;

b) cel puțin 10% din numărul salariaților în unitățile în care sunt încadrați între 100 și 299 de salariați;

c) cel puțin 30 în unitățile în care sunt încadrați 300 și mai mulți salariați.

(2) La stabilirea numărului efectiv de salariați concediați colectiv, potrivit alin. (1), se iau în calcul și acei salariați cărora le-au încetat contractele individuale de muncă la inițiativa angajatorului din unul sau mai multe motive neimputabile salariatului (prevăzute la art. 86 alin. (1) lit. z)), cu condiția existenței a cel puțin 5 concedieri.

(3) În cazul în care la unitate sunt preconizate măsuri care presupun concedieri colective, cu cel puțin 3 luni înainte (incluzând 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 până 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, respectându-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 câmpul muncii a salariaților ce urmează a fi concediați, prezentându-le oportunitățile de angajare și de recalificare.

### **Articolul 186.** Indemnizația de eliberare din serviciu

(1) Salariaților concediați în legătură cu lichidarea unității sau cu încetarea activității 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 indemnizații de eliberare din serviciu egală cu mărimea sumată a unui salariu mediu săptămânal pentru fiecare an complet lucrat la unitatea în cauză, dar nu mai mare decât șase salarii medii lunare și nu mai mică decât un salariu mediu lunar. Dacă unitatea a fost succesorul de drept al unei unități reorganizate anterior și contractul individual de muncă cu salariații în cauză nu a încetat anterior (art.81), se vor lua în calcul toți 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 indemnizații de eliberare din serviciu egală cu cuantumul salariului mediu lunar dacă persoana concediată nu a fost plasată în câmpul muncii;

c) pentru a treia lună, plata unei indemnizații de eliberare din serviciu egală cu cuantumul salariului mediu lunar, dacă persoana concediată nu a fost plasată în câmpul muncii;

d) la lichidarea unității, prin acordul scris al părților, achitarea integrală a sumelor legate de concedierea salariatului pe toate 3 luni, la data concedierii.

**Notă:** În cazul plasării persoanei concediate în câmpul muncii pe parcursul lunilor indicate la lit. b) și c), indemnizația se va achita pe perioada de până la data angajării acesteia.

(2) Indemnizația de eliberare din serviciu în mărimea unui salariu mediu pe 2 săptămâni se plătește salariaților la încetarea contractului individual de muncă în legătură cu:

a) constatarea faptului că salariatul nu corespunde funcției deținute sau muncii prestate din cauza stării de sănătate, în conformitate cu certificatul medical respectiv, sau ca urmare a calificării insuficiente confirmate prin hotărârea comisiei de atestare (art.86 alin.(1) lit. d) și e));

b) restabilirea la locul de muncă, conform hotărârii judecătorești, a salariatului care a îndeplinit anterior munca respectivă (art. 82 lit. j<sup>1</sup>));

c) refuzul salariatului de a fi transferat în altă localitate în legătură cu transferarea unității în această localitate (art.86 alin.(1) lit. y)).

(3) Salariații 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 indemnizația prevăzută la alin.(2).

(4) Plata indemnizației de eliberare din serviciu se efectuează la locul de muncă precedent.

(5) În contractul colectiv sau în cel individual de muncă pot fi prevăzute și alte cazuri de plată a indemnizației de eliberare din serviciu, mărimi sporite ale acesteia, precum și termene mai îndelungate de plată a indemnizației.

## **Capitolul V**

### **ALTE GARANȚII ȘI COMPENSAȚII**

**Articolul 187.** Garanții acordate salariaților aleși

în funcții electivă

Salariatului al cărui contract individual de muncă a fost suspendat în legătură cu alegerea sa într-o funcție electivă, conform legislației în vigoare (art.78 alin.(1) lit. d)), i se acordă, după terminarea împlinirii sale în funcția respectivă, munca (funcția) anterioară, iar dacă aceasta lipsește - o altă muncă (funcție) echivalentă la aceeași sau, cu acordul salariatului, la o altă unitate.

**Articolul 188.** Garanții pentru perioada îndeplinirii

obligațiilor de stat sau obștești

(1) În timpul îndeplinirii obligațiilor de stat sau obștești, dacă, potrivit legislației în vigoare, acestea se desfășoară în orele de program, salariaților li se garantează menținerea locului de muncă (a funcției) și a salariului mediu în conformitate cu alin.(2).

(2) Salariaților li se menține salariul mediu în cazul îndeplinirii următoarelor obligații de stat sau obștești:

a) prezentare, la citare, la organele de urmărire penală, la procuror, la instanța 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 și

c) în cazurile îndeplinirii altor obligații de stat sau obștești prevăzute de legislația în vigoare.

### **Articolul 188<sup>1</sup>.** 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<sup>3</sup> 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.** Garanții și compensații acordate salariaților

chemați să îndeplinească serviciul militar

în termen, serviciul militar cu termen redus,

serviciul civil, precum și salariaților chemați

la cantonamentele militare

Salariații chemați să îndeplinească serviciul militar în termen, serviciul militar cu termen redus, serviciul civil, precum și cei chemați la cantonamentele militare beneficiază de garanțiile și compensațiile prevăzute de legislația în vigoare.

**Articolul 190.** Garanții acordate salariaților donatori

de sânge

(1) Angajatorul este obligat să permită, fără nici o piedică, prezentarea salariaților donatori de sânge la instituțiile medicale în ziua donării sângelui sau a derivatelor de sânge pentru utilizarea lor în scop terapeutic, menținând donatorilor salariul mediu și asigurându-i, în caz de necesitate, cu transport.

(2) Salariaților donatori de sânge li se acordă, în ziua imediat următoare zilei de donare a sângelui sau a derivatelor de sânge, o zi liberă cu menținerea salariului mediu. În caz de donare a sângelui sau a derivatelor de sânge în ziua premergătoare zilei (zilelor) de repaus, o zi liberă cu menținerea salariului mediu urmează a fi acordată salariaților donatori imediat după ziua (zilele) de repaus.

(3) În caz de donare a sângelui sau a derivatelor de sânge în timpul concediului de odihnă anual, în zilele de repaus sau în cele de sărbătoare nelucrătoare, angajatorul este obligat să acorde salariatului donator de sânge o altă zi liberă plătită care, cu acordul scris al salariatului respectiv, poate fi alipită la concediul de odihnă anual.

**Articolul 190<sup>1</sup>.** Garanții și compensații acordate salariaților

pentru implementarea măsurilor speciale

privind asigurarea securității, protecției vieții

și 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 și 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.** Garanțiile și compensațiile acordate

salariaților inventatori și raționalizatori

Salariatul autor al invenției sau al propunerii de raționalizare beneficiază de garanțiile și compensațiile prevăzute de legislația în vigoare, de contractul colectiv și/sau de cel individual de muncă.

**Articolul 192.** Compensații pentru uzura bunurilor

care aparțin salariaților

(1) Salariatului care folosește, cu acordul sau știrea angajatorului și în interesul acestuia, bunurile personale i se plătește compensația pentru utilizarea și uzura mijloacelor de transport, instrumentelor, utilajului, a altor materiale și mijloace tehnice ce-i aparțin și i se compensează cheltuielile legate de utilizarea lor.

(2) Cuantumul și modul de plată a compensației se stabilesc prin acordul scris al părților contractului individual de muncă.

**Articolul 193.** Garanțiile acordate salariaților obligați să

treacă controalele (examenele) medicale

Pe timpul efectuării controalelor (examenelor) medicale, salariaților care, conform prevederilor prezentului cod sau ale altor acte normative, sunt obligați să treacă aceste controale (examene) li se menține salariul mediu la locul de muncă.

**Articolul 194.** Garanții în legătură cu concediul medical

În caz de acordare salariatului a unui concediu medical, angajatorul este obligat să-i plătească acestuia o indemnizație în condițiile art.123 alin.(2).

**Articolul 195.** Garanții și compensații acordate

salariaților care urmează la inițiativa

angajatorului cursul de formare

profesională

(1) Salariaților care urmează, la inițiativa angajatorului, cursul de formare profesională cu scoatere din activitate li se menține locul de muncă (funcția) și salariul mediu, li se acordă alte garanții și compensații prevăzute de legislația în vigoare.

(2) Salariaților care urmează, la inițiativa angajatorului, cursul de formare profesională cu scoatere din activitate, într-o altă localitate, li se compensează cheltuielile de deplasare în modul și în condițiile prevăzute pentru salariații trimiși în deplasare în interes de serviciu.

(3) În cazul în care normele legale îl obligă pe un angajator să ofere formare

profesională unui salariat pentru ca acesta să presteze munca pentru care este angajat, formarea respectivă este oferită salariatului gratuit, este considerată timp de muncă și se desfășoară, atunci când este posibil, în cadrul programului de lucru.

**Articolul 196.** Garanții și compensații în cazul unor  
accidente de muncă și boli profesionale

(1) În caz de vătămare a sănătății sau deces al salariatului ca urmare a unui accident de muncă sau a unei boli profesionale, salariatului i se compensează salariul (venitul) nerealizat, precum și cheltuielile suplimentare pentru reabilitarea medicală, socială și profesională în legătură cu vătămarea sănătății, sau familiei defunctului i se compensează cheltuielile legate de deces.

(2) Mărimea și condițiile acordării garanțiilor și compensațiilor prevăzute la alin.(1) sunt stabilite de legislația în vigoare.

**Articolul 197.** Garanții în domeniul asigurărilor sociale  
de stat

Salariații sunt supuși asigurării sociale de stat și beneficiază de toate garanțiile, compensațiile și alte plăți prevăzute de sistemul asigurărilor sociale de stat conform legislației în vigoare.

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

(1) În caz de reorganizare a unității, schimbare a tipului de proprietate sau a proprietarului acesteia, cesionarul preia toate drepturile și obligațiile existente la data producerii evenimentului ce decurge 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<sup>1</sup>.

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

**Articolul 197<sup>2</sup>.** 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 V I I**

### **REGULAMENTUL INTERN AL UNITĂȚII.**

#### **DISCIPLINA MUNCII**

##### **Capitolul I**

#### **REGULAMENTUL INTERN**

**Articolul 198.** Dispoziții 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 unității nu poate cuprinde prevederi care contravin legislației în vigoare, clauzelor convențiilor colective și ale contractului colectiv de muncă.

(3) Prin regulamentul intern al unității nu se pot stabili limitări ale drepturilor individuale sau colective ale salariaților.

### **Articolul 199.** Conținutul regulamentului intern al unității

(1) Dacă angajatorul elaborează și aprobă regulamentul intern al unității, conform art. 198, acesta trebuie să conțină următoarele prevederi:

a) securitatea și sănătatea în muncă în cadrul unității;

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, obligațiile și răspunderea angajatorului și ale salariaților;

d) disciplina muncii în unitate;

e) abaterile disciplinare și sancțiunile aplicabile potrivit legislației în vigoare;

f) procedura disciplinară;

g) regimul de muncă și de odihnă.

(2) Regulamentul intern al unității poate cuprinde și alte reglementări privind raporturile de muncă în unitate.

(3) Regulamentul intern al unității se aduce la cunoștința salariaților, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/înștiințării, de către angajator și produce efecte juridice pentru aceștia de la data încunoștințării.

(4) Obligația familiarizării salariaților cu conținutul regulamentului intern al unității 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 conținutul regulamentului intern al unității se stabilește nemijlocit în textul acestuia.

(6) Regulamentul intern se afișează în toate subdiviziunile structurale ale unității.

(7) Orice modificare sau completare a regulamentului intern al unității se efectuează cu respectarea prevederilor art.198 și se aduce la cunoștința salariaților în termenul și în modul prevăzute la alin. (4) și (5).

## **Articolul 200.** Statutele și regulamentele disciplinare

În unele ramuri ale economiei naționale, anumitelor categorii de salariați li se aplică statute și regulamente disciplinare aprobate de Guvern.

## **Capitolul II**

### **DISCIPLINA MUNCII**

#### **Articolul 201.** Disciplina muncii

Disciplina muncii reprezintă obligația tuturor salariaților de a se subordona unor reguli de comportare stabilite în conformitate cu prezentul cod, cu alte acte normative, cu convențiile colective, cu contractele colective și cu cele individuale de muncă, precum și 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 condițiilor economice, sociale, juridice și organizatorice necesare prestării unei munci de înaltă productivitate, prin formarea unei atitudini conștiente față de muncă, prin aplicarea de stimulări și recompense pentru munca conștiincioasă, precum și de sancțiuni în caz de comitere a unor abateri disciplinare.

#### **Articolul 203.** Stimulări

(1) Pentru succese în muncă, angajatorul poate aplica stimulări sub formă de:

a) mulțumiri;

b) premii unice cu prilejul jubileelor, al sărbătorilor profesionale și al zilelor de sărbătoare nelucrătoare, precum și cu alte ocazii;

c) cadouri de preț;

d) diplome de onoare.

(2) Regulamentul intern al unității, dacă este elaborat și aprobat de angajator, statutele și regulamentele disciplinare pot să prevadă și alte modalități de stimulare a salariaților.

(3) Pentru succese deosebite în muncă, merite față de societate și față de stat, salariații pot fi înaintați la distincții 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 reprezentanților salariaților.

(2) Stimulările se consemnează într-un ordin (dispoziție, decizie, hotărâre) și se aduc la cunoștință colectivului de muncă.

### **Articolul 205.** Avantajele și înlesnirile acordate salariaților

care își îndeplinesc conștiincios și eficient

obligațiile de muncă

Salariaților care își îndeplinesc conștiincios și eficient obligațiile de muncă li se acordă, în mod prioritar, avantaje și înlesniri în domeniul deservirii social-culturale, locative și de trai (bilete în instituții balneosanatoriale, case de odihnă etc.). Acești salariați beneficiază, de asemenea, de dreptul prioritar la avansare în serviciu.

### **Articolul 206.** Sancțiuni disciplinare

(1) Pentru încălcarea disciplinei de muncă, angajatorul are dreptul să aplice față de salariat următoarele sancțiuni disciplinare:

a) avertismentul;

b) mustrarea;

c) mustrarea aspră;

d) concedierea (în temeiurile prevăzute la art.86 alin.(1) lit. g)-r).

(2) Legislația în vigoare poate prevedea pentru unele categorii de salariați și alte sancțiuni disciplinare.

(3) Se interzice aplicarea amenzilor și altor sancțiuni pecuniare pentru încălcarea disciplinei de muncă.

(4) Pentru aceeași abatere disciplinară nu se poate aplica decât o singură sancțiune.

(5) La aplicarea sancțiunii disciplinare, angajatorul trebuie să țină cont de gravitatea abaterii disciplinare comise și de alte circumstanțe obiective.

### **Articolul 207.** Organele abilitate cu aplicarea sancțiunilor

disciplinare

(1) Sancțiunea disciplinară se aplică de organul căruia i se atribuie dreptul de angajare (alegere, confirmare sau numire în funcție) a salariatului respectiv.

(2) Salariaților care poartă răspundere disciplinară conform statutelor sau regulamentelor disciplinare și altor acte normative li se pot aplica sancțiuni disciplinare și de organele ierarhic superioare celor indicate la alin.(1).

(3) Salariații care dețin funcții electivă pot fi concediați (art.206 alin.(1) lit. d)) numai prin hotărârea organului de care au fost aleși și numai în temeiuri legale.

## **Articolul 208.** Modul de aplicare a sancțiunilor

### disciplinare

(1) Până 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 funcție de gravitatea faptei comise de salariat, angajatorul este în drept să organizeze și o anchetă de serviciu, a cărei durată nu poate depăși o lună. În cadrul anchetei, salariatul are dreptul să-și explice atitudinea și să prezinte persoanei abilitate cu efectuarea anchetei toate probele și justificările pe care le consideră necesare.

## **Articolul 209.** Termenele de aplicare a sancțiunilor

### disciplinare

(1) Sancțiunea disciplinară se aplică, de regulă, imediat după constatarea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu 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) Sancțiunea disciplinară nu poate fi aplicată după expirarea a 6 luni din ziua comiterii abaterii disciplinare, iar în urma reviziei sau a controlului activității economico-financiare - după expirarea a 2 ani de la data comiterii. În termenele indicate nu se include durata desfășurării procedurii penale.

## **Articolul 210.** Aplicarea sancțiunii disciplinare

(1) Sancțiunea disciplinară se aplică prin ordin (dispoziție, decizie, hotărâre), în care se indică în mod obligatoriu:

- a) temeiurile de fapt și de drept ale aplicării sancțiunii;
- b) termenul în care sancțiunea poate fi contestată;
- c) organul în care sancțiunea poate fi contestată.

(2) Ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) de sancționare, cu excepția sancțiunii 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 unității (filială, reprezentanță, serviciu desconcentrat etc.) aflate în altă localitate - în termen de cel mult 15 zile lucrătoare și 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 și un reprezentant al salariaților.

(3) Ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) de sancționare poate fi contestat de salariat în instanța de judecată în condițiile art.355.

### **Articolul 211.** Termenul de validitate și efectele

sancțiunilor disciplinare

(1) Termenul de validitate a sancțiunii disciplinare nu poate depăși un an din ziua aplicării. Dacă pe parcursul acestui termen salariatul nu va fi supus unei noi sancțiuni disciplinare, se consideră că sancțiunea disciplinară nu i-a fost aplicată.

(2) Angajatorul care a aplicat sancțiunea disciplinară este în drept să o revoce în decursul unui an din proprie inițiativă, la rugămintea salariatului, la demersul reprezentanților salariaților sau al șefului nemijlocit al salariatului.

(3) În interiorul termenului de validitate a sancțiunii disciplinare, salariatului sancționat nu i se pot aplica stimulări prevăzute la art.203.

### **Articolul 211<sup>1</sup>.** Încălcarea gravă a obligațiilor de muncă

Se consideră încălcare gravă a obligațiilor de muncă următoarele acțiuni ale salariatului:

a) primirea și eliberarea bunurilor, precum și a mijloacelor bănești fără perfectarea documentelor corespunzătoare;

b) acordarea serviciilor prin uzul funcției în schimbul unei remunerații, unui serviciu sau altor beneficii;

c) folosirea în scopuri personale a banilor încasați;

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;

i) comiterea unor fapte de violență sau hărțuire în muncă, inclusiv hărțuire sexuală, în cadrul raporturilor de muncă și al altor raporturi legate nemijlocit de acestea.

### **Capitolul III**

#### **EVALUAREA PERFORMANȚEI INDIVIDUALE**

##### **A SALARIATULUI**

**Articolul 211<sup>2</sup>.** 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<sup>3</sup>.** 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<sup>4</sup>.** 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<sup>5</sup>. 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

### DISPOZIȚII GENERALE

#### **Articolul 212.** Noțiuni principale

(1) Prin formare profesională se înțelege orice proces de instruire în urma căruia un salariat dobândește o calificare, atestată printr-un certificat sau o diplomă eliberate în condițiile legii.

(2) Prin formare profesională continuă se înțelege orice proces de instruire în cadrul căruia un salariat, având deja o calificare ori o profesie, își completează cunoștințele profesionale prin aprofundarea cunoștințelor într-un anumit domeniu al specialității de bază sau prin deprinderea unor metode sau procedee noi aplicate în cadrul specialității respective.

(3) Prin formare tehnică se înțelege orice sistem de instruire prin care un salariat însușește procedeele de aplicare în procesul muncii a mijloacelor tehnice și tehnologice.

#### **Articolul 213.** Drepturile și obligațiile angajatorului

în domeniul formării profesionale

(1) Angajatorul este obligat să creeze condițiile necesare și să favorizeze formarea profesională și tehnică a salariaților care urmează instruirea în producție, se perfecționează sau studiază în instituții de învățământ, fără scoatere din activitate.

(2) În cadrul fiecărei unități persoană juridică, angajatorul, în comun cu reprezentanții salariaților, întocmește și aprobă anual planurile de formare profesională.

(3) Condițiile, modalitățile și durata formării profesionale, drepturile și obligațiile părților, precum și volumul mijloacelor financiare alocate în acest scop (în mărime de cel puțin 2 la sută din fondul de salarizare al unității), se stabilesc în contractul colectiv de muncă sau în convenția colectivă.

(4) În cazul în care participarea salariaților la cursurile sau stagiile de formare profesională este inițiată de angajator, toate cheltuielile aferente sunt suportate de către acesta.

(5) În cazul scoaterii din activitate a salariatului pe o durată scurtă, în scopul formării profesionale, acțiunea contractului individual de muncă al acestuia continuă cu menținerea salariului mediu. Dacă perioada respectivă depășește 60 de zile calendaristice, contractul individual de muncă al salariatului se suspendă, acesta beneficiind de o indemnizație plătită de angajator conform prevederilor contractului colectiv de muncă.

#### **Articolul 214.** Drepturile și obligațiile salariaților

în domeniul formării profesionale

(1) Salariatul are dreptul la formare profesională, inclusiv la obținerea unei profesii sau specialități noi. Acest drept poate fi realizat prin încheierea, în formă scrisă, a unor contracte de formare profesională (art.215, 216 alin.(3) și (4)), adiționale la contractul individual de muncă.

(2) - *abrogat.*

(3) În cazul în care salariatul vine cu inițiativa participării la o formă de formare profesională cu scoatere din activitate, organizată în afara unității, angajatorul va examina solicitarea scrisă a salariatului în comun cu reprezentanții salariaților.

(4) În termen de 15 zile calendaristice de la data înregistrării solicitării, angajatorul va decide în ce condiții poate permite salariatului participarea la o formă de formare profesională conform alin.(3) și dacă va suporta, integral sau parțial, costul acesteia.

## **Capitolul II**

### **CONTRACTUL DE CALIFICARE PROFESIONALĂ**

**Articolul 215.** Contractul de calificare profesională

(1) Contractul de calificare profesională este un contract special, adițional 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 obține o calificare profesională.

(2) Formarea profesională la nivel de unitate conform contractului de calificare profesională se realizează de către un instructor sau maestru de instruire, numit de angajator dintre salariații calificați cu experiență profesională și autorizat în modul prevăzut de lege.

## **Capitolul III**

### **CONTRACTUL DE UCENICIE ȘI CONTRACTUL DE FORMARE PROFESIONALĂ CONTINUĂ**

**Articolul 216.** Contractul de ucenicie și 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 și care nu are o calificare profesională.

(2) Contractul de ucenicie, încheiat în formă scrisă, este un contract de drept civil și se reglementează de Codul civil și de alte acte normative.

(3) Angajatorul are dreptul să încheie un contract de formare profesională continuă cu orice salariat al unității.

(4) Contractul de formare profesională continuă se încheie în formă scrisă, este un act adițional la contractul individual de muncă și se reglementează de legislația muncii și de alte acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii.

**Articolul 217.** Conținutul contractului de ucenicie și

al contractului de formare profesională

continuă

(1) Contractul de ucenicie și contractul de formare profesională continuă vor include:

a) numele și prenumele sau denumirea părților;

b) indicarea profesiei, specialității și calificării pe care o va obține ucenicul sau salariatul;

c) obligațiile angajatorului privind crearea condițiilor de instruire stipulate în contract;

d) termenul contractului;

e) obligația persoanei de a urma cursul de formare profesională și de a activa conform profesiei, specialității, calificării obținute în termenul stabilit de contractul respectiv;

f) condițiile de retribuire a muncii pe durata uceniciei sau formării profesionale continue.

g) condițiile de acoperire (restituire) a cheltuielilor suportate de părți (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 și contractul de formare profesională continuă pot cuprinde și alte clauze determinate de părți, care nu contravin legislației în vigoare.

**Articolul 218.** Durata uceniciei și a formării

profesionale continue

(1) Durata uceniciei sau a formării profesionale continue nu trebuie să depășească, pe parcursul săptămânii, durata timpului de muncă stabilită de prezentul cod pentru vârsta și profesia respectivă la executarea lucrărilor corespunzătoare.

(2) Timpul necesar ucenicului pentru participarea la activități teoretice ce țin de formarea profesională se include în timpul de muncă.

(3) Salariații încadrați în formarea profesională continuă în unitate pot fi eliberați temporar de la munca prevăzută de contractul individual de muncă sau pot lucra în condițiile timpului de muncă parțial ori ale regimului flexibil al timpului de muncă, cu acordul scris al angajatorului.

(4) În cazul salariaților încadrați în formarea profesională continuă sunt interzise:

a) munca prestată în condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase;

b) munca suplimentară;

c) munca de noapte;

d) detașarea nelegată de formarea profesională.

(5) Termenul contractului de ucenicie, ca și al celui de formare profesională continuă, începe să curgă la data indicată în contract, prelungindu-se cu perioada concediului medical și în alte cazuri prevăzute de contract.

**Articolul 219.** Aplicarea legislației muncii pe durata uceniei

și a formării profesionale continue

(1) În privința ucenicilor și salariaților care au încheiat contract de formare profesională continuă se aplică legislația muncii, inclusiv legislația privind protecția muncii.

(2) Clauzele contractelor de ucenicie și ale contractelor de formare profesională continuă care contravin legislației în vigoare, prevederilor convențiilor colective și ale contractelor colective de muncă sunt considerate nule și inaplicabile.

(3) Angajatorul va asigura, printr-un control corespunzător, efectuat în comun cu reprezentanții salariaților, eficiența sistemului de ucenicie și a oricărui alt sistem de formare a cadrelor și protecția 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 legislația în vigoare.

**Articolul 221.** Încetarea (desfacerea) contractului

de ucenicie

Contractul de ucenicie încetează (se desface) în temeiurile prevăzute de Codul civil.

## **Titlul IX**

# **SECURITATEA ȘI SĂNĂTATEA ÎN MUNCĂ**

## **Capitolul I**

### **DISPOZIȚII GENERALE**

## **Articolul 222.** Politica statului în domeniul securității

și sănătății în muncă

(1) Direcțiile principale ale politicii de stat în domeniul securității și sănătății în muncă sunt:

- a) asigurarea priorității vieții, integrității fizice și sănătății salariaților;
- b) emiterea și aplicarea actelor normative privind securitatea și sănătatea în muncă;
- c) coordonarea activităților în domeniul securității și sănătății în muncă, în domeniul protecției mediului;
- d) supravegherea și controlul de stat asupra respectării actelor normative în domeniul securității și sănătății în muncă;
- e) sprijinirea controlului obștesc asupra respectării drepturilor și intereselor legitime ale salariaților în domeniul securității și sănătății în muncă;
- f) cercetarea, evidența și raportarea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale;
- g) apărarea intereselor legitime ale salariaților care au avut de suferit în urma accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, precum și ale membrilor familiilor lor, prin asigurarea socială obligatorie a salariaților contra accidentelor de muncă și bolilor profesionale;
- h) propagarea experienței avansate în domeniul securității și sănătății în muncă;
- i) participarea autorităților publice la realizarea măsurilor de securitate și sănătate în muncă;
- j) pregătirea și instruirea în domeniul securității și sănătății în muncă;
- k) organizarea evidenței statistice de stat privind condițiile de muncă, accidentele de muncă, bolile profesionale și consecințele materiale ale acestora;
- l) asigurarea funcționării sistemului informațional unic în domeniul securității și sănătății în muncă;
- m) colaborarea internațională în domeniul securității și sănătății în muncă;
- n) contribuirea la crearea condițiilor de muncă nepericuloase, la elaborarea și utilizarea tehnicii și a tehnologiilor nepericuloase, la producerea mijloacelor de protecție individuală și colectivă a salariaților;
- o) reglementarea asigurării salariaților cu echipament de protecție individuală și colectivă, cu încăperi și instalații sanitar-sociale, cu mijloace curativ-profilactice din contul angajatorului.

(2) Politica statului în domeniul securității și sănătății în muncă se elaborează și se

reexaminează cu consultarea patronatelor și a sindicatelor, ținând cont de evoluția reglementărilor internaționale în acest domeniu și de progresul tehnic.

(3) Realizarea politicii statului în domeniul securității și sănătății în muncă se asigură prin acțiuni coordonate ale autorităților publice centrale și locale, ale patronatelor, sindicatelor, angajatorilor, reprezentanților salariaților.

### **Articolul 223.** Coordonarea securității și sănătății în muncă

Ministerul Muncii și Protecției Sociale exercită coordonarea securității și sănătății în muncă în Republica Moldova.

## **Capitolul II**

### **ORGANIZAREA SECURITĂȚII ȘI SĂNĂTĂȚII ÎN MUNCĂ.**

### **ASIGURAREA DREPTULUI SALARIAȚILOR LA O MUNCĂ**

### **CARE SĂ CORESPUNDĂ CERINȚELOR DE SECURITATE**

### **ȘI SĂNĂTATE ÎN MUNCĂ**

### **Articolul 224.** Organizarea securității și sănătății

în muncă

Organizarea securității și sănătății în muncă se efectuează în conformitate cu Legea securității și sănătății în muncă.

### **Articolul 225.** Asigurarea dreptului salariaților la o muncă

care să corespundă cerințelor de securitate

și sănătate în muncă

(1) Statul garantează salariaților apărarea dreptului acestora la o muncă care să corespundă cerințelor de securitate și sănătate în muncă.

(2) Condițiile de muncă stipulate în contractul individual de muncă trebuie să corespundă cerințelor de securitate și sănătate în muncă.

(3) Pe parcursul sistării de către organele de stat de control a activității de muncă, prevăzută de contractul individual de muncă, ca rezultat al încălcării cerințelor de securitate și sănătate în muncă fără vina salariatului, acestuia i se menține locul de muncă (funcția) și salariul mediu.

(4) Dacă salariatul refuză să presteze munca în cazul apariției unui pericol pentru viața ori sănătatea sa, angajatorul este obligat să-i acorde salariatului, o altă muncă, corespunzătoare nivelului de pregătire profesională a salariatului, până la înlăturarea pericolului, cu menținerea salariului de la locul de muncă precedent.

(5) În cazul în care acordarea unei alte munci nu este posibilă, timpul staționării salariatului până la înlăturarea pericolului pentru viața sau sănătatea sa se plătește de angajator în conformitate cu art. 163 alin. (1).

(6) În cazul neasigurării salariatului, conform cerințelor de securitate și sănătate în muncă, cu echipament de protecție individuală și colectivă, angajatorul nu are dreptul să ceară salariatului executarea obligațiilor de muncă și este obligat să plătească staționarea din această cauză în conformitate cu prevederile alin. (5).

(7) Refuzul salariatului de a presta munca în cazul apariției unui pericol pentru viața ori sănătatea sa din cauza nerespectării cerințelor de securitate și sănătate în muncă sau de a presta munca în condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase ce nu sunt prevăzute în contractul individual de muncă nu atrage răspunderea disciplinară.

(8) În cazul vătămării sănătății salariatului în exercitarea obligațiilor de muncă, prejudiciul se compensează în conformitate cu legislația în vigoare.

## **T i t l u l X**

### **PARTICULARITĂȚILE DE REGLEMENTARE**

#### **A MUNCII UNOR CATEGORII DE SALARIAȚI**

### **Capitolul I**

#### **DISPOZIȚII GENERALE**

##### **Articolul 245.** Particularitățile de reglementare a muncii

Particularitățile de reglementare a muncii reprezintă un ansamblu de norme care specifică aplicarea față de anumite categorii de salariați a reglementărilor generale referitoare la muncă sau stabilesc pentru aceste categorii reguli suplimentare ce vizează domeniul menționat.

##### **Articolul 246.** Categoriile de salariați cărora li se aplică

particularitățile de reglementare a muncii

Particularitățile de reglementare a muncii femeilor, a persoanelor cu obligații familiale, a salariaților în vârstă de până la 18 ani, a conducătorilor de unități, a persoanelor care prestează muncă prin cumul, precum și a altor categorii de salariați, se stabilesc de prezentul cod și de alte acte normative.

### **Capitolul II**

#### **MUNCA FEMEILOR, A PERSOANELOR CU OBLIGAȚII**

##### **FAMILIALE ȘI A ALTOR PERSOANE**

##### **Articolul 247.** Garanții la angajare pentru femeile gravide

și persoanele cu copii în vârstă de până la

4 ani

(1) Refuzul de angajare sau reducerea cuantumului salariului pentru motive de graviditate sau de existența a copiilor în vârstă de până la 4 ani este interzis. Refuzul de angajare a unei femei gravide sau a unei persoane cu copil în vârstă de până la 4 ani din alte cauze trebuie să fie motivat, angajatorul informând 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 instanța 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 curând și a celor care alăptează la lucrări subterane în mine, precum și în orice alte activități care prezintă riscuri pentru securitatea sau sănătatea lor ori care pot avea repercusiuni asupra sarcinii sau alăptării, conform cerințelor minime aprobate de Guvern.

**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 dizabilități severe și accentuate, femeile gravide, părinții singuri care au copii în vârstă de până la 14 ani, salariații care au copii în vârstă de până la 4 ani sau copii cu dizabilități, persoanele care îmbină concediile pentru îngrijirea copilului, prevăzute la art.126 și 127 alin.(2), cu munca, precum și salariații care îngrijesc de un membru al familiei bolnav, în baza certificatului medical, pot fi trimiși în deplasare numai cu acordul lor scris. Totodată, angajatorul este obligat să informeze în scris salariații menționați 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 curând 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 curând sau celei care alăptează i se acordă o altă muncă, astfel încât 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 curând sau celei care alăptează și se menține salariul mediu de la locul de muncă precedent.

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

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

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

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

#### **Articolul 251.** Interzicerea concedierii femeilor gravide și

a salariaților care îngrijesc copii în vârstă

de până la 4 ani

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

#### **Articolul 252.** Garanții pentru persoanele care îngrijesc

copii lipsiți de grijă maternă

Garanțiile și drepturile acordate femeilor cu copii în vârstă de până la 4 ani și altor persoane care folosesc concediile pentru îngrijirea copilului, prevăzute la art.124, 126 și 127 (limitarea muncii de noapte, a muncii suplimentare, atragerii la lucru în zilele de repaus și a trimiterii în deplasare în interes de serviciu, acordarea concediilor suplimentare, stabilirea regimului de muncă privilegiat, alte garanții și înlesniri stabilite de legislația muncii), se extind, în afara rudelor menționate la art.124 alin.(4), și asupra altor persoane care îngrijesc realmente copii lipsiți de grija maternă (în caz de deces, de decădere din drepturile părintești sau de aflare îndelungată a mamei într-o instituție de tratament, în alte cazuri), precum și asupra tutorilor (curatorilor) minorilor.

#### **Articolul 252<sup>1</sup>.** Garanții pentru persoanele care educă

un copil cu dizabilități

Unuia dintre părinții (tutorelui, curatorului) care educă un copil cu dizabilități i se va acorda suplimentar, în baza unei cereri scrise, o zi liberă pe lună, cu menținerea salariului mediu din contul angajatorului.

**Articolul 252<sup>2</sup>.** 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.

**Articolul 252<sup>3</sup>.** Spații prietenoase pentru copii

În scopul facilitării echilibrului dintre viața profesională și cea familială, angajatorul poate amenaja spații prietenoase pentru copii în incinta unității, cu acces liber și gratuit, destinate copiilor salariaților cu vârsta de peste 3 ani, pentru frecvență ocazională. Activitățile desfășurate în aceste spații nu constituie servicii educaționale ori sociale autorizate, nu presupun în mod obligatoriu încadrarea de personal specializat și se derulează în conformitate cu recomandările metodologice aprobate de Ministerul Muncii și Protecției Sociale.

### **Capitolul III**

#### **MUNCA PERSOANELOR ÎN VÂRSTĂ**

##### **DE PÂNĂ LA 18 ANI**

**Articolul 253.** Examenele medicale ale salariaților în vârstă de până la 18 ani

(1) Salariații în vârstă de până la 18 ani sunt angajați numai după ce au fost supuși unui examen medical preventiv. Ulterior, până la atingerea vârstei de 18 ani, aceștia vor fi supuși examenului medical obligatoriu în fiecare an.

(2) Cheltuielile pentru examenele medicale vor fi suportate de angajator.

**Articolul 254.** Norma de muncă a salariaților în vârstă de până la 18 ani

(1) Pentru salariații în vârstă de până la 18 ani norma de muncă se stabilește, pornindu-se de la normele generale de muncă, proporțional cu timpul de muncă redus stabilit pentru salariații 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.

(3) Durata cumulată a timpului de muncă pentru salariații în vârstă de până la 18 ani, angajați la unul sau la mai mulți angajatori, nu va depăși numărul de ore și de zile de muncă stabilite prin prezentul cod. Angajatorul solicită de la salariat o declarație pe propria răspundere din care să rezulte că acesta nu mai prestează o altă muncă sau, dacă prestează o altă muncă la un alt angajator, durata cumulată a timpului de muncă nu depășește numărul de ore și de zile de muncă stabilite prin prezentul cod.

**Articolul 255.** Lucrările la care este interzisă

utilizarea muncii persoanelor

în vârstă de până la 18 ani

(1) Este interzisă utilizarea muncii persoanelor în vârstă de până la 18 ani la lucrările cu condiții de muncă grele, vătămătoare și/sau periculoase, la lucrări subterane, precum și la lucrări care pot să aducă prejudicii sănătății sau integrității morale a minorilor (jocurile de noroc, lucrul în localurile de noapte, producerea, transportarea și comercializarea băuturilor alcoolice, a articolelor din tutun, a substanțelor stupefiante și toxice). Nu se admite ridicarea și transportarea manuală de către minori a greutăților care depășesc normele maxime stabilite pentru ei.

(2) Nomenclatorul lucrărilor cu condiții de muncă grele, vătămătoare și/sau periculoase la care este interzisă aplicarea muncii persoanelor în vârstă de până la 18 ani, precum și normele de solicitare maximă admise pentru persoanele în vârstă de până la 18 ani la ridicarea și transportarea manuală a greutăților, se aprobă de Guvern după consultarea patronatelor și sindicatelor.

**Articolul 256.** Interzicerea trimerii în deplasare

a salariaților în vârstă de până la 18 ani

Se interzice trimiterea în deplasare a salariaților în vârstă de până la 18 ani, cu excepția salariaților din instituțiile audiovizualului, din teatre, circuri, organizații cinematografice, teatrale și concertistice, precum și din cele ale sportivilor profesioniști.

**Articolul 257.** Garanții suplimentare la concedierea

salariaților în vârstă de până la 18 ani

Concedierea salariaților în vârstă de până la 18 ani, cu excepția cazului de lichidare a unității, se permite numai cu acordul scris al agenției teritoriale pentru ocuparea forței de muncă, respectându-se condițiile generale de concediere prevăzute de prezentul cod.

## **Capitolul IV**

### **MUNCA CONDUCĂTORILOR DE UNITĂȚI ȘI A**

#### **MEMBRILOR ORGANELOR COLEGIALE**

**Articolul 258.** Dispoziții generale

(1) Prevederile prezentului capitol se aplică conducătorilor tuturor unităților, cu excepția cazurilor când conducătorul (angajatorul) este concomitent și proprietar al unității.

(2) Conducător al unității este persoana fizică care, în conformitate cu legislația în vigoare sau documentele de constituire ale unității, exercită atribuții de administrare a unității respective, îndeplinind totodată funcțiile organului executiv.

### **Articolul 259.** Baza juridică de reglementare a muncii

conducătorului unității

Drepturile și obligațiile conducătorului unității în sfera raporturilor de muncă sunt reglementate de prezentul cod, de alte acte normative, de documentele de constituire ale unității și de contractul individual de muncă.

### **Articolul 260.** Încheierea contractului individual

de muncă cu conducătorul unității

(1) Contractul individual de muncă cu conducătorul unității se încheie pe durata indicată în documentele de constituire ale unității sau pe un termen stabilit în contract prin acordul părților.

(2) Legislația în vigoare sau documentele de constituire ale unității pot prevedea proceduri speciale ce vor preceda încheierea contractului individual de muncă cu conducătorul unității (organizarea concursului, alegerea sau numirea în funcție).

### **Articolul 261.** Munca prin cumul a conducătorului unității

de stat, inclusiv municipale, sau al unității

cu capital majoritar de stat

(1) Conducătorul unității de stat, inclusiv municipale, sau al unității cu capital majoritar de stat nu poate să presteze muncă prin cumul la o altă unitate sau să cumuleze funcții la unitatea pe care o conduce, cu excepțiile prevăzute de legislația în vigoare.

(2) Conducătorul unității de stat, inclusiv municipale, sau al unității cu capital majoritar de stat nu poate să facă parte din organele care exercită supravegherea și controlul în unitatea pe care o conduce.

### **Articolul 262.** Răspunderea materială a conducătorului

unității

(1) Conducătorul unității poartă răspundere materială deplină pentru prejudiciul direct și real pe care l-a cauzat unității, conform prezentului cod și altor acte normative.

(2) În cazurile prevăzute de legislația în vigoare, conducătorul unității repară prejudiciul cauzat unității ca urmare a acțiunii sau inacțiunii 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 unității

În afară de cazurile de încetare a contractului individual de muncă în temeiurile prevăzute de prezentul cod și de alte acte normative, contractul individual de muncă încheiat cu conducătorul unității poate înceta în caz de:

a) eliberare din serviciu a conducătorului unității debitor în conformitate cu legislația cu privire la insolvabilitate;

b) emitere de către organul abilitat sau proprietarul unității a ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii) întemeiat juridic de încetare a contractului individual de muncă înainte de termen; precum și

c) în alte cazuri prevăzute de contractul individual de muncă.

**Articolul 264.** Compensația în legătură cu încetarea

contractului individual de muncă încheiat

cu conducătorul unității

În caz de încetare a contractului individual de muncă încheiat cu conducătorul unității în baza ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii) organului abilitat sau al proprietarului unității (art.263 lit. b)), în lipsa unor acțiuni sau inacțiuni culpabile, conducătorul este preavizat în scris cu o lună înainte și i se plătește o compensație pentru încetarea contractului individual de muncă înainte de termen, în mărime de cel puțin 3 salarii medii lunare. Mărimea concretă a compensației se stabilește în contractul individual de muncă.

**Articolul 265.** Demisia conducătorului unității

Conducătorul unității are dreptul la demisie înainte de expirarea termenului contractului individual de muncă în cazurile stipulate de contract, informând în scris angajatorul său cu o lună înainte.

**Articolul 266.** Alte particularități de reglementare

a muncii conducătorilor unităților și

a membrilor organelor colegiale

În legislația în vigoare și/sau documentele de constituire ale unității pot fi prevăzute și alte particularități de reglementare a muncii conducătorilor unităților, precum și particularitățile de reglementare a muncii membrilor organului executiv colegial al unității,

care activează în baza unui contract individual de muncă.

## **Capitolul V**

### **MUNCA PRIN CUMUL**

#### **Articolul 267.** Dispoziții generale

(1) Munca prin cumul reprezintă îndeplinirea de către salariat, pe lângă 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 mulți angajatori, dacă aceasta nu contravine legislației în vigoare.

(3) Munca prin cumul poate fi prestată atât în cadrul aceleiași unități, cât și în alte unități.

(4) Pentru încheierea contractului individual de muncă prin cumul nu se cere consimțământul 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) Salariații angajați prin cumul beneficiază de aceleași drepturi și garanții ca și ceilalți salariați din unitatea respectivă.

#### **Articolul 268.** Particularitățile muncii prin cumula unor

categorii de salariați

Particularitățile muncii prin cumul pentru unele categorii de salariați (muncitori, cadre didactice, personal medico-sanitar și farmaceutic, personal din sfera cercetare-dezvoltare, salariați din cultură, artă, sport etc.) se stabilesc de Guvern, după consultarea patronatelor și sindicatelor, fără a restricționa dreptul salariaților de a cumula două sau mai multe contracte de muncă, decât în cazul stabilirii unor motive obiective cum ar fi securitatea și sănătatea în muncă, protecția secretului comercial, integritatea în sectorul public, evitarea conflictelor de interese.

#### **Articolul 269.** Limitarea muncii prin cumul

Angajatorii, de comun acord cu reprezentanții salariaților, pot prevedea anumite restricții la prestarea muncii prin cumul numai pentru salariații cu anumite profesii, specialități și funcții, cu condiții și regim de muncă deosebite, a căror muncă prin cumul ar putea pune în pericol sănătatea sau securitatea procesului de producție.

#### **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-i prezinte angajatorului actul său de identitate.

(2) La angajarea prin cumul într-o funcție sau profesie care necesită cunoștințe 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 condiții de muncă grele, vătămătoare și/sau periculoase – și a certificatului medical.

**Articolul 271.** Durata timpului de muncă și a timpului

de odihnă la locul de muncă prin cumul

Durata concretă a timpului de muncă și a timpului de odihnă la locul de muncă prin cumul se stabilește în contractul individual de muncă, ținându-se cont de prevederile prezentului cod (titlul IV) și ale altor acte normative.

**Articolul 272.** Concediul de odihnă anual al salariaților

care prestează muncă prin cumul

(1) Salariații care prestează muncă prin cumul beneficiază de un concediu de odihnă anual, plătit conform funcției sau specialității 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 funcția 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 și la locul de muncă de bază diferă.

(3) Plata indemnizației de concediu sau a compensației pentru concediul nefolosit se efectuează pornindu-se de la salariul mediu pentru funcția sau specialitatea cumulată, determinat în modul stabilit de Guvern.

**Articolul 273.** Temeiurile suplimentare de încetare

a contractului individual de muncă

cu salariații care prestează muncă

prin cumul

Pe lângă temeiurile generale de încetare a contractului individual de muncă, contractul încheiat cu salariatul care prestează muncă prin cumul poate înceta și în cazul încheierii unui contract individual de muncă cu o altă persoană care va exercita profesia, specialitatea sau funcția respectivă ca profesie, specialitate sau funcție de bază (art.86 alin.(1) lit. s)).

**Articolul 274.** Indemnizația de eliberare din serviciu

a salariatului angajat prin cumul

La desfacerea contractului individual de muncă cu salariatul angajat prin cumul, în legătură cu lichidarea unității, 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 (funcția) respectivă ca profesie (funcție) de bază, acestuia i se plătește o indemnizație de eliberare din serviciu în mărimea salariului său mediu lunar.

## **Capitolul VI**

### **MUNCA SALARIAȚILOR CU CONTRACT INDIVIDUAL**

#### **DE MUNCĂ PE UN TERMEN DE PÂNĂ LA 2 LUNI**

##### **Articolul 275.** Încheierea contractului individual

de muncă pe un termen de până la 2 luni

Încheierea contractului individual de muncă pe un termen de până la 2 luni se efectuează în cazurile prevăzute la art.55 lit. b) și în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative.

##### **Articolul 276.** Atragerea la muncă în zilele de repaus

și de sărbătoare nelucrătoare

(1) Salariații care au încheiat contract individual de muncă pe un termen de până la 2 luni pot fi atrași la muncă în zilele de repaus și de sărbătoare nelucrătoare doar cu acordul lor scris.

(2) Retribuirea muncii prestate în zilele de repaus și de sărbătoare nelucrătoare se efectuează în modul prevăzut la art.158.

##### **Articolul 277.** Indemnizația de concediu

(1) Salariaților care au încheiat contract individual de muncă pe un termen de până la 2 luni, la încetarea contractului în legătură cu expirarea termenului acestuia, li se plătește o indemnizație pentru zilele de concediu nefolosite.

(2) Modul de calculare a indemnizației de concediu prevăzute la alin.(1) se stabilește de Guvern.

##### **Articolul 278.** Încetarea contractului individual de muncă

(1) Salariatul care a încheiat un contract individual de muncă pe un termen de până la 2 luni are dreptul la desfacerea acestuia înainte de termen, prevenind în scris angajatorul despre aceasta cu cel puțin 3 zile calendaristice înainte.

(2) Angajatorul este obligat să preavizeze prin ordin (dispoziție, decizie, hotărâre), 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 puțin 3 zile calendaristice înainte.

## Capitolul VII

### MUNCA SALARIAȚILOR ANGAJAȚI LA

### LUCRĂRI SEZONIERE

#### **Articolul 279.** Lucrările sezoniere

(1) Se consideră lucrări sezoniere lucrările care, în virtutea condițiilor climaterice și a altor condiții naturale, se efectuează într-o perioadă concretă a anului calendaristic, ce nu depășește 6 luni.

(2) Nomenclatorul lucrărilor sezoniere se aprobă de Guvern.

#### **Articolul 280.** Condițiile de încheiere a contractului

individual de muncă cu salariații angajați

la lucrări sezoniere

(1) Caracterul sezonier al muncii trebuie să fie specificat în contractul individual de muncă (art.55 lit. b)).

(2) La angajarea salariaților la lucrări sezoniere, termenul de probă nu poate fi mai mare de 2 săptămâni calendaristice.

#### **Articolul 281.** Indemnizația de concediu

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

(2) Modul de calculare a indemnizației de concediu prevăzute la alin. (1) se stabilește de Guvern.

#### **Articolul 282.** Încetarea contractului individual de muncă

cu salariații angajați 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 puțin 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 puțin 7 zile calendaristice înainte.

(3) La desfacerea contractului individual de muncă cu salariatul angajat la lucrări sezoniere în legătură cu lichidarea unității, cu reducerea numărului sau a statelor de personal, salariatului i se plătește o indemnizație de eliberare din serviciu în mărimea salariului său mediu pe 2 săptămâni.

## Capitolul VIII

### MUNCA SALARIAȚILOR CARE LUCREAZĂ LA

#### ANGAJATORI PERSOANE FIZICE

##### **Articolul 283.** Particularitățile contractului individual

de muncă încheiat între salariat și

angajatorul persoană fizică

(1) La încheierea contractului individual de muncă cu angajatorul persoană fizică, salariatul se obligă să îndeplinească o muncă neinterzisă de legislația 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 și să-l înregistreze la autoritatea administrației publice locale, care remite o copie a acestuia inspecției teritoriale de muncă;

b) să achite primele de asigurări sociale de stat și alte plăți obligatorii în modul și mărimile prevăzute de legislația 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 înțelegerea părților, contractul individual de muncă între salariat și angajatorul persoană fizică poate fi încheiat atât pe o durată nedeterminată, cât și pe una determinată.

##### **Articolul 285.** Regimul de muncă și de odihnă

Regimul de muncă, modul de acordare a zilelor de repaus și a concediilor de odihnă anuale se stipulează în contractul individual de muncă încheiat între salariat și angajatorul persoană fizică. Totodată, durata timpului de muncă nu poate fi mai mare, iar durata concediului de odihnă anual - mai mică decât 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 puțin 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 puțin 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) și art.86) cu cel puțin 7 zile calendaristice înainte.

(3) Termenul concret al preavizului, dat în condițiile alin.(2), cazurile de plată și mărirea indemnizațiilor de eliberare din serviciu, a altor plăți și compensații ce se cuvin salariatului la încetarea contractului individual de muncă sunt stabilite de părți în contract.

## **Articolul 288.** Soluționarea litigiilor individuale

de muncă

Litigiile individuale de muncă care nu au fost soluționate de salariat și angajatorul persoană fizică pe cale amiabilă se soluționează de către instanța de judecată în condițiile prezentului cod (titlul XII).

## **Articolul 289.** Documentele ce confirmă munca

la angajatorul persoană fizică

(1) Ca document ce confirmă munca la angajatorul persoană fizică servește contractul individual de muncă încheiat în forma scrisă și înregistrat conform art.283 alin.(3).

(2) - *abrogat.*

## **Capitolul IX**

### **MUNCA LA DOMICILIU**

## **Articolul 290.** Salariații cu munca la domiciliu

(1) Salariați cu munca la domiciliu sunt considerate persoanele care au încheiat un contract individual de muncă privind prestarea muncii la domiciliu cu folosirea materialelor, instrumentelor și mecanismelor puse la dispoziție de angajator sau procurate din mijloace proprii.

(2) În cazul folosirii de către salariatul cu munca la domiciliu a instrumentelor și mecanismelor proprii, acestuia i se plătește o compensație pentru uzura lor. Plata acestei compensații, precum și compensarea altor cheltuieli legate de prestarea muncii la domiciliu, se efectuează de angajator în modul stabilit de contractul individual de muncă.

(3) Modul și termenele de asigurare a salariaților cu munca la domiciliu cu materie primă, materiale și semifabricate, de efectuare a achitărilor pentru producția finită, de restituire a contravalorii materialelor aparținând salariaților cu munca la domiciliu, precum

și de preluare a producției finite, se stabilesc de contractul individual de muncă.

(4) Salariații cu munca la domiciliu cad sub incidența legislației muncii, cu particularitățile stabilite de prezentul cod.

**Articolul 291.** Condițiile în care se admite munca

la domiciliu

Lucrările puse în sarcina salariaților cu munca la domiciliu nu le pot fi contraindicate conform certificatului medical și trebuie să se execute în condiții de respectare a normelor de securitate și sănătate în muncă.

**Articolul 292.** Încetarea contractului individual de muncă

încheiat cu salariații cu munca la domiciliu

Încetarea contractului individual de muncă încheiat cu salariații cu munca la domiciliu are loc în temeiurile generale prevăzute de prezentul cod.

## **Capitolul IX<sup>1</sup>**

### **MUNCA LA DISTANȚĂ**

**Articolul 292<sup>1</sup>.** 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 informației și comunicațiilor.

(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<sup>2</sup>.** 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<sup>3</sup>.** 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 și se modifică în condițiile prevăzute de prezentul cod, inclusiv prin schimbul de documente electronice cu utilizarea semnăturii electronice avansate sau 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<sup>4</sup>.** Organizarea securității și sănătății în muncă

pentru salariații cu munca la distanță

Angajatorul organizează securitatea și sănătatea în muncă a salariaților cu munca la distanță în conformitate cu prevederile Legii securității și sănătății în muncă nr. 186/2008, precum și ale altor acte normative din domeniul securității și sănătății în muncă.

#### **Articolul 292<sup>5</sup>.** 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 sau calificate.

## **Capitolul X**

### **MUNCA SALARIAȚILOR DIN TRANSPORTURI**

#### **Articolul 293.** Angajarea la o muncă legată nemijlocit

de circulația mijloacelor de transport

(1) La o muncă legată nemijlocit de circulația 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 circulația mijloacelor de transport are loc numai în baza certificatului medical eliberat în urma examenului medical efectuat în modul stabilit de Guvern.

(3) Nomenclatorul profesiilor (funcțiilor) și lucrărilor legate nemijlocit de circulația mijloacelor de transport se aprobă de Guvern după consultarea patronatelor și sindicatelor din ramura respectivă.

**Articolul 294.** Regimul de muncă și de odihnă

al salariaților a căror muncă este legată

nemijlocit de circulația mijloacelor de

transport

Durata, particularitățile regimului de muncă și de odihnă pentru anumite categorii de salariați a căror muncă este legată nemijlocit de circulația mijloacelor de transport sunt stabilite de prezentul cod, de alte acte normative, precum și de acordurile internaționale la care Republica Moldova este parte.

**Articolul 295.** Drepturile și obligațiile salariaților a căror

muncă este legată nemijlocit de circulația

mijloacelor de transport

Drepturile și obligațiile salariaților a căror muncă este legată nemijlocit de circulația mijloacelor de transport sunt 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 SALARIAȚILOR DIN ÎNVĂȚĂMÂNTȘI DIN**

### **ORGANIZAȚIILE DIN SFERA ȘTIINȚEI ȘI 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 legislația în vigoare, pentru activitatea în instituțiile de învățământ corespunzătoare și în organizațiile din sfera științei și inovării.

(2) Nu se admit în activitatea pedagogică (didactică) persoanele private de acest drept prin hotărârea instanței de judecată sau în baza certificatului medical corespunzător, precum și persoanele cu antecedente penale pentru anumite infracțiuni. Listele contraindicațiilor medicale și a infracțiunilor care nu permit practicarea activității pedagogice (didactice) se stabilesc prin lege.

**Articolul 297.** Încheierea contractului individual de muncă

cu cadrele științifice și didactice din instituțiile

de învățământ superior

(1) Ocuparea tuturor funcțiilor științifice și didactice în instituțiile de învățământ superior se efectuează în temeiul unui contract individual de muncă pe durată determinată, încheiat conform rezultatelor concursului. Regulamentul privind modul de ocupare a funcțiilor nominalizate se aprobă de Guvern.

(2) Funcțiile de decan al facultății și de șef de catedră în instituțiile de învățământ superior sunt electiv. Procedura de alegere în funcțiile menționate este prevăzută de statutele instituțiilor de învățământ respective.

#### **Articolul 298.** Durata timpului de muncă pentru

cadrele didactice

(1) Pentru cadrele didactice ale instituțiilor de învățământ și ale organizațiilor din sfera științei și inovării se stabilește o durată redusă a timpului de muncă, care nu va depăși 35 de ore pe săptămână (art.96 alin.(3)).

(2) Durata concretă a timpului de muncă pentru cadrele didactice ale instituțiilor de învățământ și ale organizațiilor din sfera științei și inovării se stabilește de Guvern, potrivit funcției și/sau specialității, ținându-se cont de specificul muncii prestate.

#### **Articolul 299.** Concediul de odihnă anual prelungit

(1) Cadrele didactice ale instituțiilor de învățământ beneficiază anual, la sfârșitul anului școlar, de un concediu de odihnă plătit cu durata de:

a) 62 de zile calendaristice - pentru cadrele didactice din instituțiile de învățământ superior, din colegii, licee, gimnazii și școli de cultură generală de toate tipurile;

b) 42 de zile calendaristice - pentru cadrele didactice din instituțiile preșcolare de toate tipurile;

c) 28 de zile calendaristice - pentru cadrele didactice din instituțiile extrașcolare și din școlile sportive pentru copii.

(2) Cadrelor științifice din instituțiile de învățământ de toate nivelurile li se acordă un concediu de odihnă anual plătit cu durata de 62 de zile calendaristice.

(3) Cadrele științifice din organizațiile din sfera științei și inovării, indiferent de tipul de proprietate și forma juridică de organizare, beneficiază anual de un concediu de odihnă plătit cu durata de:

a) 42 de zile calendaristice - pentru cadrele științifice cu grad științific de doctor habilitat;

b) 36 de zile calendaristice - pentru cadrele științifice cu grad științific de doctor;

c) 30 de zile calendaristice - pentru cadrele științifice fără grad științific.

(4) Cadrele didactice auxiliare și personalul administrativ din învățământ și din sfera științei și 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 și al cadrelor din organizațiile

din sfera științei și inovării

(1) Cadrelor didactice din instituțiile de învățământ li se acordă, nu mai rar decât o dată la 10 ani de activitate pedagogică, un concediu cu durata de până la un an, în modul și în condițiile, inclusiv cele de plată, stabilite de fondatorul și/sau statutul instituției respective.

(2) Cadrelor științifice din organizațiile din sfera științei și inovării li se acordă, în modul și în condițiile stabilite de statutul organizației respective:

a) un concediu plătit cu durata de până la 6 luni, nu mai rar decât o dată la 10 ani de activitate științifică, pentru finalizarea unor tratate, studii incluse în programele de cercetare ale organizațiilor din sfera științei și inovării, cu aprobarea consiliului științific al organizației;

b) un concediu plătit cu durata de până la un an, o singură dată, pentru redactarea tezei de doctor habilitat, cu aprobarea consiliului științific al organizației.

**Articolul 301.** Temeiuri suplimentare de încetare a contractului

individual de muncă încheiat cu cadrele didactice

și cu cadrele din organizațiile din sfera științei și

inovării

(1) - *abrogat.*

(2) Pe lângă temeiurile generale prevăzute de prezentul cod, contractul individual de muncă încheiat cu cadrele din organizațiile din sfera științei și inovării poate înceta în următoarele temeiuri suplimentare:

a) pierderii concursului pentru ocuparea funcțiilor științifice și de conducere prevăzute de statutul organizației respective;

b) neatestării, în conformitate cu statutul organizației respective, a cercetătorilor științifici, lucrătorilor din întreprinderile, instituțiile și organizațiile auxiliare de deservire și

de administrare a activității științifice.

## Capitolul XII

### MUNCA SALARIAȚILOR DIN CADRUL MISIUNILOR

### DIPLOMATICE ȘI AL OFICIILOR CONSULARE ALE

### REPUBLICII MOLDOVA

**Articolul 302.** Particularitățile activității în cadrul

misiunilor diplomatice și al oficiilor

consulare ale Republicii Moldova

Particularitățile activității salariaților detașați în misiunile diplomatice sau în oficiile consulare ale Republicii Moldova sunt stabilite în actele normative speciale cu privire la serviciul diplomatic. Dispozițiile prezentului cod sunt aplicabile în măsura în care unele raporturi juridice nu sunt prevăzute de legislația specială ce reglementează activitatea serviciului diplomatic.

**Articolul 303.** - *abrogat.*

**Articolul 304.** - *abrogat.*

**Articolul 305.** - *abrogat.*

## Capitolul XIII

### MUNCA SALARIAȚILOR DIN ASOCIAȚIILE

### RELIGIOASE

**Articolul 306.** Părțile contractului individual de muncă

încheiat cu asociațiile religioase

(1) Angajator poate fi asociația religioasă, înregistrată în modul stabilit de legislația în vigoare, care a încheiat un contract individual de muncă cu salariatul.

(2) Salariat al asociației religioase poate fi persoana care a împlinit vârsta de 16 ani, a încheiat un contract individual de muncă cu asociația religioasă, prestează o muncă conform unei anumite profesii, specialități sau funcții și se supune reglementărilor interioare ale asociației respective.

**Articolul 307.** Reglementările interioare ale asociației

religioase

Drepturile și obligațiile părților contractului individual de muncă se stipulează în

contract, ținându-se cont de reglementările interioare ale asociației religioase care nu contravin Constituției, prezentului cod și altor acte normative în vigoare.

**Articolul 308.** Particularitățile încheierii și modificării

contractului individual de muncă cu

asociația religioasă

(1) Contractul individual de muncă dintre salariat și asociația 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 și prevăzută de contract.

(3) Contractul individual de muncă include clauzele negociate între salariat și asociația 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 puțin 7 zile calendaristice înainte de operarea modificărilor.

**Articolul 309.** Regimul de muncă al salariaților

din asociațiile religioase

Regimul de muncă al salariaților din asociațiile religioase se stabilește în corelație cu regimul îndeplinirii ritualurilor sau a altor activități prevăzute de reglementările interioare ale asociației religioase și ținându-se cont de durata normală a timpului de muncă și a timpului de odihnă prevăzută de prezentul cod.

**Articolul 310.** Temeiurile suplimentare de încetare

a contractului individual de muncă

încheiat cu asociația religioasă

(1) Pe lângă temeiurile generale prevăzute de prezentul cod, contractul individual de muncă încheiat cu salariatul asociației religioase poate înceta în temeiurile suplimentare prevăzute de contract (art.82 lit. j)).

(2) Termenul de preavizare a salariatului asociației religioase privind eliberarea din serviciu în temeiurile prevăzute de contractul individual de muncă, precum și modul și condițiile acordării garanțiilor și compensațiilor în caz de eliberare din serviciu, se stabilesc în contractul individual de muncă.

(3) Salariatul asociației religioase are dreptul la demisie, prevenind despre aceasta angajatorul, în scris, cu cel puțin 7 zile calendaristice înainte.

**Articolul 311.** Soluționarea litigiilor individuale de muncă

Litigiile individuale de muncă apărute între asociația religioasă și salariat și nesoluționate pe cale amiabilă se soluționează de către instanța de judecată conform prezentului cod (titlul XII).

## **Capitolul XIV**

### **MUNCA SALARIAȚILOR ANGAJAȚI 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, specialități, 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 când stabilirea unui termen exact pentru finalizarea acesteia nu este posibilă. Părțile contractului pot conveni asupra unui termen general de executare, precum și asupra termenelor de executare a unor părți din lucrare.

(3) În cazul în care timpul necesar efectuării unei anumite lucrări depășește perioada de 5 ani, contractul individual de muncă se va considera încheiat pe durată nedeterminată.

**Articolul 313.** Conținutul contractului individual  
de muncă pentru perioada îndeplinirii  
unei anumite lucrări

(1) Conținutul contractului individual de muncă pentru perioada îndeplinirii unei anumite lucrări este determinat de părți, cu respectarea prevederilor art.49 alin.(1).

(2) Pe lângă clauzele prevăzute la art.49 alin.(1), contractul va stipula, de asemenea, modul și locul recepționării de către angajator a lucrării finalizate.

**Articolul 314.** Timpul de muncă și timpul de odihnă

Timpul de muncă și timpul de odihnă ale salariatului angajat în baza unui contract individual de muncă pentru perioada îndeplinirii unei anumite lucrări se stabilesc de părțile contractului. Totodată, durata timpului de muncă al salariatului respectiv nu poate fi mai mare, iar a timpului de odihnă - mai mică decât cele stabilite de prezentul cod.

**Articolul 315.** Recepționarea lucrării și încetarea  
contractului individual de muncă

pentru perioada îndeplinirii unei

anumite lucrări

(1) Salariatul este obligat să înștiințeze în scris angajatorul despre finalizarea lucrării nu mai târziu decât în ziua imediat următoare celei în care lucrarea a fost finalizată.

(2) La primirea înștiințării, angajatorul este obligat să stabilească și să comunice salariatului, prin aviz, data recepționării lucrării.

(3) Lucrarea finalizată este recepționată de angajator (sau de reprezentantul acestuia) la locul și în modul stipulate în contract. Faptul recepționării lucrării se fixează în actul de recepționare întocmit de angajator și semnat de părți, o copie de pe acesta înmânându-se în mod obligatoriu salariatului.

(4) Lucrarea va fi considerată recepționată și în situația în care angajatorul (sau reprezentantul acestuia) nu se prezintă, fără vreun motiv întemeiat, la data stabilită pentru recepționare.

(5) În cazul în care recepționarea lucrării la data stabilită nu este posibilă din motive obiective (caz de forță majoră, concediu medical etc.), angajatorul va stabili un nou termen de recepționare, comunicându-l salariatului în modul prevăzut la alin.(2).

(6) Ziua recepționării lucrării se consideră ultima zi de muncă a salariatului, dacă părțile 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 și 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.** Dispoziții generale

(1) Munca în tură continuă reprezintă o formă specifică de desfășurare a procesului de muncă în afara localității în care domiciliază salariații, în cadrul căreia nu poate fi asigurată revenirea lor zilnică la locul permanent de trai.

(2) Munca în tură continuă se aplică în cazul când locul de executare a lucrărilor este situat la o distanță considerabilă de sediul angajatorului, în scopul reducerii termenelor de construcție, reparație sau reconstrucție a obiectelor cu destinație industrială, socială sau de

altă natură.

(3) Salariații atrași la munca în tură continuă locuiesc temporar în orașele speciale, înființate de angajator, reprezentând un complex de clădiri și edificii menite să asigure salariaților condiții bune pentru îndeplinirea lucrărilor și pentru odihnă între schimburi.

#### **Articolul 318.** Limitarea muncii în tură continuă

(1) Nu se admite atragerea la munca în tură continuă a persoanelor în vârstă de până la 18 ani, a femeilor gravide, precum și a persoanelor cărora munca în tură continuă le este contraindicată conform certificatului medical.

(2) Persoanele cu dizabilități severe și accentuate, unul dintre părinții (tutorele, curatorul) care au copii în vârstă de până la 4 ani sau copii cu dizabilități, persoanele care îmbină concediile pentru îngrijirea copilului, prevăzute la art.126 și 127 alin.(2), cu munca și salariații 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 salariații menționați 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 și timpul de odihnă între schimburi în orașele speciale menționate la art.317 alin.(3).

(2) Durata unei ture continue nu trebuie să depășească o lună. În cazuri excepționale, la anumite obiective, angajatorul, după consultarea reprezentanților salariaților, poate majora durata turei continue până la 3 luni.

#### **Articolul 320.** Evidența timpului de muncă în tură

continuă

(1) La munca în tură continuă se stabilește, conform art.99, evidența globală a timpului de muncă - pe lună, pe trimestru sau pe o perioadă mai îndelungată care nu va depăși un an.

(2) Perioada de evidență va cuprinde tot timpul de muncă, timpul deplasării de la sediul angajatorului până la locul de executare a lucrărilor și înapoi, precum și timpul de odihnă din perioada calendaristică respectivă. Durata totală a timpului de muncă în perioada de evidență nu poate să depășească durata normală a timpului de muncă stabilită de prezentul cod.

(3) Angajatorul este obligat să țină evidența timpului de muncă și a timpului de odihnă al fiecărui salariat care prestează munca în tură continuă, atât pentru fiecare lună, cât și pentru întreaga perioadă de evidență.

#### **Articolul 321.** Regimul de muncă și de odihnă

în cadrul turei continue

1) Timpul de muncă și timpul de odihnă în perioada de evidență sunt reglementate prin programul muncii în tură continuă, care se aprobă de angajator după consultarea reprezentanților salariaților și se aduce la cunoștința salariaților cu cel puțin o lună înainte de punerea lui în aplicare.

(2) Programul muncii în tură continuă prevede timpul necesar pentru transportarea salariaților la locul de muncă și înapoi. Timpul deplasării spre locul de executare a lucrărilor și înapoi nu se include în timpul de muncă și 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 și se pot constitui în zile complete, cu acordarea ulterioară a unor zile libere suplimentare, conform ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii) angajatorului.

(4) Zilele libere, acordate pentru munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă în perioada de evidență, sunt retribuite în mărimea unui salariu de bază zilnic dacă contractul individual sau cel colectiv de muncă nu prevede condiții mai avantajoase.

### **Articolul 322.** Garanții și compensații acordate salariaților

care prestează munca în tură continuă

(1) Salariaților care prestează munca în tură continuă li se plătește, pentru fiecare zi de aflare la locul de executare a lucrărilor în perioada turei continue, precum și pentru timpul deplasării de la sediul angajatorului până la locul de executare a lucrărilor și înapoi, un supliment pentru munca în tură continuă în cuantumul stabilit de Guvern.

(2) Pentru zilele deplasării de la sediul angajatorului până la locul de executare a lucrărilor și înapoi, prevăzute de programul muncii în tură continuă, precum și pentru zilele de reținere din cauza condițiilor meteorologice sau din vina transportatorului, salariatului i se plătește un salariu mediu zilnic.

## **Capitolul XVI**

### **MUNCA ALTOR CATEGORII DE SALARIAȚI**

**Articolul 323.** Munca salariaților din unitățile militare,

instituțiile și organizațiile Forțelor Armate

ale Republicii Moldova și din autoritățile

publice în care legea prevede îndeplinirea

serviciului militar sau special, precum și

munca persoanelor care execută serviciul

civil

(1) Salariaților care au încheiat un contract individual de muncă cu unitățile militare, instituțiile sau organizațiile Forțelor Armate ori cu cele ale autorităților publice în care legea prevede îndeplinirea serviciului militar sau special, precum și persoanelor care execută serviciul civil, li se aplică legislația muncii, cu particularitățile prevăzute de actele normative în vigoare.

(2) În conformitate cu sarcinile unităților militare, instituțiilor și organizațiilor menționate la alin.(1), pentru salariații acestora se stabilesc condiții distincte de salarizare, înlesniri și avantaje suplimentare.

#### **Articolul 324.** Munca personalului medico-sanitar

(1) Pentru personalul medico-sanitar se stabilește o durată redusă a timpului de muncă, care nu va depăși 35 de ore pe săptămână.

(2) Durata concretă a timpului de muncă pentru personalul medico-sanitar se stabilește de Guvern potrivit funcției și/sau specialității și ținându-se cont de specificul muncii prestate (art.96 alin.(3)).

#### **Articolul 325.** Munca sportivilor profesioniști, a salariaților

mijloacelor de informare în masă, ai teatrelor,

circurilor, organizațiilor cinematografice, teatrale

și concertistice, munca altor persoane care

participă la crearea și/sau interpretarea

operelor de artă

Sportivilor profesioniști, salariaților mijloacelor de informare în masă, ai teatrelor, circurilor, organizațiilor cinematografice, teatrale și concertistice, precum și altor persoane care participă la crearea și/sau interpretarea operelor de artă, li se aplică prevederile prezentului cod, cu particularitățile prevăzute de legislația în vigoare.

#### **Articolul 326.** Munca în cadrul gospodăriilor țărănești

(de fermier)

(1) Încheierea, modificarea și încetarea contractului individual de muncă cu salariatul angajat în gospodăria țărănească (de fermier) se reglementează de prezentul cod, de Legea privind gospodăriile țărănești (de fermier) și de alte acte normative.

(2) Gospodăria țărănească (de fermier) este obligată să întocmească, în formă scrisă, contractul individual de muncă cu salariatul și să-l înregistreze la autoritatea administrației publice locale, care remite o copie a acestuia inspecției teritoriale de muncă.

(3) Activitatea de muncă a membrilor gospodăriilor țărănești (de fermier) este reglementată de Legea privind gospodăriile țărănești (de fermier) și de alte acte normative.

## Capitolul XVI<sup>1</sup>

### MUNCA PRIN AGENT DE MUNCĂ TEMPORARĂ

#### **Articolul 326<sup>1</sup>.** Dispoziții generale

(1) Munca prin agent de muncă temporară este munca prestată de un salariat temporar care a încheiat un contract individual de muncă cu un agent de muncă temporară și care este pus la dispoziția utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia.

(2) Atunci când un salariat temporar este pus la dispoziția utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia, raportul de muncă dintre salariatul temporar și agentul de muncă temporară nu încetează, iar între salariatul temporar și utilizator raportul de muncă nu apare.

(3) Agentul de muncă temporară reține și achită impozitul pe venit, primele de asigurare obligatorie de asistență medicală datorate de salariatul temporar și plătește contribuțiile de asigurări sociale de stat obligatorii în condițiile legii.

(4) Pe durata misiunii de muncă temporară, salariații temporari beneficiază de aceleași condiții de bază de muncă și de angajare care s-ar aplica dacă ar fi fost angajați direct de utilizator în același loc de muncă. Aceste condiții includ, în special, durata timpului de muncă, munca suplimentară, repausul zilnic și cel săptămânal, munca de noapte, concediile, sărbătorile legale, salariul și alte plăți de stimulare și compensare.

(5) În afara duratei misiunii de muncă temporară, salariații temporari se supun condițiilor de bază de muncă și de angajare aplicabile de agentul de muncă temporară potrivit legislației, potrivit regulamentului intern, dacă acesta a fost elaborat și aprobat de angajator, potrivit contractului colectiv sau contractului individual de muncă.

(6) Pe durata misiunii de muncă temporară, salariații temporari se supun condițiilor de bază de muncă și de angajare aplicabile la utilizator potrivit legislației, potrivit regulamentului intern, dacă acesta a fost elaborat și aprobat de utilizator, și potrivit contractului colectiv de muncă.

(7) Agentul de muncă temporară nu are dreptul să perceapă de la salariatul temporar niciun fel de plată, comision sau taxă pentru recrutare, angajare sau pentru desfășurarea unei misiuni de muncă temporară la utilizator.

#### **Articolul 326<sup>2</sup>.** Notificarea privind desfășurarea activității

de agent de muncă temporară

(1) Persoana fizică ce desfășoară o activitate de întreprinzător (în continuare - *persoană fizică*) sau persoana juridică care deține calitatea de agent de muncă temporară și

desfășoară activități de contractare, pe baze temporare, a personalului (codul 78.20 conform Clasificatorului activităților din economia Moldovei rev. 2) și a serviciilor oferite de agențiile de plasare temporară a forței de muncă (codul 78.20 conform Clasificatorului statistic al produselor (bunurilor și serviciilor) al Republicii Moldova rev. 2.1) este obligată să notifice în acest sens Inspectoratul de Stat al Muncii, în prealabil, în termen de 30 de zile de la data înregistrării de stat a activității.

(2) După recepționarea notificării prevăzute la alin. (1), Inspectoratul de Stat al Muncii are dreptul să verifice documentele anexate conform alin. (5) și/sau să efectueze un control la fața locului, precum și să solicite completări sau corectări motivate în cazul în care informațiile sunt incomplete sau neconforme.

(3) În cazul în care, după inițierea activității de agent de muncă temporară în baza notificării, în cadrul controlului efectuat de către organul de control se constată încălcări în ceea ce privește respectarea actelor normative din domeniul securității și sănătății în muncă, inspectorul emite prescripții și/sau recomandări, aplică sancțiuni și/sau măsuri restrictive în modul și în limitele stabilite de Legea nr. 140/2001 privind Inspectoratul de Stat al Muncii.

(4) Notificarea prevăzută la alin. (1) se efectuează conform modelului aprobat de Inspectoratul de Stat al Muncii și conține cel puțin următoarele informații:

a) numele persoanei fizice sau denumirea persoanei juridice, forma juridică de organizare și numărul de identificare de stat;

b) adresa sediului juridic și adresa efectivă de desfășurare a activității, dacă aceasta este diferită;

c) data estimativă de începere a activității de agent de muncă temporară;

d) datele de contact ale persoanei fizice sau ale persoanei responsabile din cadrul persoanei juridice.

(5) Persoana fizică sau persoana juridică anexează la notificarea prevăzută la alin. (1) actele de constituire.

(6) În ziua recepționării notificării, Inspectoratul de Stat al Muncii transmite confirmarea de primire a acesteia prin mijloacele de comunicare utilizate la depunerea notificării sau prin mijloacele indicate de notficator. Lipsa confirmării nu afectează valabilitatea notificării și dreptul de inițiere a activității de agent de muncă temporară.

(7) Notificarea prevăzută la alin. (1) este considerată incompletă dacă aceasta:

a) nu conține datele minime necesare pentru identificarea persoanei fizice sau a persoanei juridice și a activității declarate;

b) conține date false cu privire la identitatea agentului de muncă temporară sau cu privire la natura activității.

(8) În cazul în care notificarea se declară ca fiind incompletă, persoana fizică sau

persoana juridică are dreptul să depună o nouă notificare în orice moment.

(9) Persoanele vinovate de încălcarea regimului de notificare poartă răspundere în conformitate cu legislația.

### **Articolul 326<sup>3</sup>. Misiunea de muncă temporară**

(1) Utilizatorul poate recurge la salariați temporari, puși la dispoziție de un agent de muncă temporară, pentru executarea unei sarcini determinate și cu caracter temporar în cadrul unei misiuni de muncă temporară.

(2) Misiunea de muncă temporară se stabilește pe un termen ce nu poate fi mai mare de 12 luni.

(3) Misiunea de muncă temporară poate fi prelungită prin perioade succesive, cu condiția ca durata totală, inclusiv prelungirile, să nu depășească 24 de luni.

(4) Condițiile de prelungire a unei misiuni de muncă temporară se stabilesc prin contractul individual de muncă sau printr-un acord adițional la acesta, precum și în corelare cu prevederile art. 326<sup>6</sup>.

(5) Utilizatorul nu poate recurge la mai mult de 3 misiuni succesive, realizate de același salariat temporar, pentru executarea aceleiași sarcini. În toate cazurile, durata totală a misiunilor de muncă temporară nu poate depăși termenul maxim prevăzut la alin. (3).

(6) Agentul de muncă temporară are dreptul să verifice dacă sarcinile efectiv îndeplinite de salariații temporari corespund condițiilor de muncă prevăzute în contractele individuale de muncă ale acestora.

### **Articolul 326<sup>4</sup>. Restricții de utilizare a muncii**

printr-un agent de muncă

temporară

(1) În cazul în care exercitarea unei munci necesită cunoștințe speciale sau un document justificativ, agentul de muncă temporară poate pune la dispoziția utilizatorului un salariat temporar doar după ce a verificat deținerea de către acesta a diplomei necesare ori documentului necesar.

(2) Se interzice utilizarea muncii printr-un agent de muncă temporară:

a) în scopul înlocuirii unui salariat al utilizatorului care participă la grevă;

b) în scopul înlocuirii unui salariat al utilizatorului care și-a suspendat contractul individual de muncă fie din cauza neachitării integrale a drepturilor salariale timp de cel puțin două luni consecutive, fie din cauza unor condiții de muncă nesatisfăcătoare privind securitatea și sănătatea în muncă;

c) pe durata șomajului tehnic instituit de utilizator, dacă salariații temporari ar urma să exercite activități similare celor prestate de salariații proprii, aflați în șomaj tehnic;

d) în scopul înlocuirii funcțiilor prevăzute în statele de personal ale utilizatorului, a căror ocupare este necesară pentru eliberarea unui act permisiv ori pentru dobândirea calității de membru într-o organizație profesională sau într-o autoritate de reglementare.

### **Articolul 326<sup>5</sup>. Drepturi specifice ale salariatului**

temporar

(1) Salariatul temporar are acces la structurile și facilitățile puse la dispoziție de utilizator în aceleași condiții ca și salariații proprii ai utilizatorului, în conformitate cu regulamentul intern, dacă acesta a fost elaborat și aprobat de utilizator.

(2) Utilizatorul asigură salariatul temporar cu echipamente individuale de protecție și de lucru, cu excepția situației în care, prin contractul de punere la dispoziție a salariatului temporar, dotarea este în sarcina agentului de muncă temporară.

(3) Salariatul temporar este informat de utilizator cu privire la existența locurilor de muncă vacante, pentru a putea candida la ocuparea unui loc de muncă permanent, conform prevederilor art. 42<sup>1</sup>.

(4) Salarizarea salariatului temporar se efectuează de către agentul de muncă temporară.

(5) Salariul salariatului temporar se stabilește prin negociere cu agentul de muncă temporară, pentru fiecare misiune în parte. Pe durata misiunii de muncă temporară, acesta beneficiază de un salariu cel puțin egal cu cel acordat pentru o muncă identică sau echivalentă unui salariat al utilizatorului. În acest scop, utilizatorul este obligat să-i furnizeze salariatului temporar în scris și înainte de începerea misiunii informații relevante privind condițiile de muncă și de salarizare, fără a divulga date cu caracter personal sau informații confidențiale.

(6) Pe perioada aflării salariatului temporar la dispoziția agentului de muncă temporară, fără a fi implicat într-o misiune de muncă temporară, cuantumul salariului acestuia este stabilit conform contractului individual de muncă, în condițiile legislației în vigoare.

(7) Salariatul temporar are dreptul la formare profesională în vederea dezvoltării carierei și a mobilității profesionale. Agentul de muncă temporară sau, după caz, utilizatorul facilitează accesul salariatului temporar la oportunități adecvate de formare profesională, în conformitate cu prevederile prezentului cod.

(8) Prejudiciul produs de salariatul temporar utilizatorului este recuperat de către agentul de muncă temporară, fără a aduce atingere dreptului acestuia din urmă de a exercita o acțiune în regres împotriva salariatului, conform prevederilor legislației muncii și ale legislației civile.

(9) Utilizatorul este obligat să furnizeze reprezentanților salariaților sau, după caz, organizației sindicale din unitate informații complete și actualizate privind utilizarea muncii prin agent de muncă temporară, inclusiv cu privire la:

- a) numărul salariaților temporari ce activează în unitate și durata misiunilor acestora;
- b) funcțiile exercitate de salariații temporari și locul desfășurării activității acestora.

#### **Articolul 326<sup>6</sup>.** Condiții suplimentare pentru contractul individual de muncă

(1) Contractul individual de muncă încheiat între salariatul temporar și agentul de muncă temporară pentru fiecare misiune de muncă temporară se suplimentează cu un acord ce prevede:

- a) condițiile în care urmează să se desfășoare misiunea de muncă temporară;
- b) riscurile pentru sănătatea și securitatea salariatului temporar, la care acesta poate fi expus la locul de muncă;
- c) echipamentele de protecție și de lucru cu care salariatul temporar va fi asigurat;
- d) durata misiunii de muncă temporară;
- e) identitatea și sediul utilizatorului;
- f) data-limită de achitare a salariului;
- g) obligația salariatului temporar de a respecta prevederile actelor interne ale utilizatorului, care îi vor fi aduse la cunoștință.

(2) Contractul individual de muncă între salariatul temporar și agentul de muncă temporară poate fi încheiat pentru o perioadă nedeterminată, fie pentru una sau mai multe misiuni de muncă temporară.

(3) Contractul individual de muncă între salariatul temporar și agentul de muncă temporară se încheie, se modifică, se suspendă și încetează în condițiile generale stabilite de prezentul cod.

(4) După finalizarea misiunii de muncă temporară, dacă contractul individual de muncă nu a încetat până la punerea la dispoziție pentru o nouă misiune de muncă temporară, salariatul temporar se află la dispoziția agentului de muncă temporară.

#### **Articolul 326<sup>7</sup>.** Contractul de punere la dispoziție a salariatului temporar

(1) Agentul de muncă temporară pune la dispoziția utilizatorului un salariat temporar, angajat printr-un contract individual de muncă, pentru executarea unei sarcini cu caracter temporar sub supravegherea și conducerea utilizatorului, în baza unui contract de punere la

dispoziție a salariatului temporar, încheiat în formă scrisă.

(2) Contractul de punere la dispoziție a salariatului temporar trebuie să cuprindă:

a) durata misiunii de muncă temporară;

b) caracteristicile specifice postului, în special calificarea necesară, informații legate de capacitățile și abilitățile profesionale pe care trebuie să le posedă salariatul temporar, locul executării misiunii de muncă temporară și programul de muncă;

c) condițiile concrete de muncă;

d) riscurile pentru sănătatea și securitatea salariatului temporar, la care acesta poate fi expus la locul de muncă;

e) măsurile de protecție și prevenire aplicate la unitate și echipamentele individuale de protecție și de lucru cu care salariatul temporar va fi asigurat și le va utiliza;

f) obligația utilizatorului de a asigura condițiile de securitate și sănătate în muncă stabilite de legislație;

g) alte servicii, avantaje și înlesniri în favoarea salariatului temporar;

h) valoarea comisionului perceput de agentul de muncă temporară;

i) condițiile în care utilizatorul poate refuza un salariat temporar pus la dispoziție de un agent de muncă temporară;

j) condițiile de reparare a prejudiciului material de către părțile contractului de punere la dispoziție a salariatului temporar;

k) alte clauze contractuale stabilite de prezentul cod.

(3) Raporturile dintre agentul de muncă temporară și utilizator se reglementează în conformitate cu Codul civil.

### **Articolul 326<sup>8</sup>.** Angajarea salariatului temporar

de către utilizator

(1) Până la finalizarea misiunii de muncă temporară, utilizatorul poate încheia un contract individual de muncă cu salariatul temporar. În acest caz, utilizatorul va achita agentului de muncă temporară o sumă negociată, stabilită prin contractul de punere la dispoziție a salariatului temporar, cu titlu de compensație pentru serviciile prestate.

(2) La încetarea misiunii de muncă temporară, salariatul temporar poate încheia cu utilizatorul un contract individual de muncă în condiții generale. Orice clauză care interzice angajarea de către utilizator a salariatului temporar după finalizarea misiunii de muncă temporară este nulă, cu excepția cazului în care părțile negociază o clauză de neconcurență conform art. 53<sup>1</sup>, respectând condițiile și limitele stabilite.

(3) În cazul în care utilizatorul angajează salariatul temporar, în aceeași funcție sau într-o funcție echivalentă, în termen de 30 de zile de la încetarea ultimei misiuni, activitatea desfășurată de salariat în cadrul misiunii temporare va fi luată în considerare ca vechime în muncă în cadrul unității, în scopul determinării drepturilor sale salariale, concediului de odihnă și a altor beneficii prevăzute de legislația muncii.

### **Articolul 326<sup>9</sup>.** Soluționarea litigiilor individuale

de muncă

Litigiile individuale de muncă care nu au fost soluționate între salariatul temporar și agentul de muncă temporară pe cale amiabilă se soluționează de către instanța de judecată în condițiile prezentului cod (titlul XII).

## **T i t l u l X I**

### **RĂSPUNDEREA MATERIALĂ**

#### **Capitolul I**

#### **DISPOZIȚII GENERALE**

### **Articolul 327.** Obligația uneia dintre părțile contractului

individual de muncă de a repara prejudiciul

cauzat celeilalte părți

(1) Partea contractului individual de muncă (angajatorul sau salariatul) care a cauzat, în legătură cu exercitarea obligațiilor sale de muncă, un prejudiciu material și/sau moral celeilalte părți repară acest prejudiciu conform prevederilor prezentului cod și altor acte normative.

(2) Contractul individual și/sau cel colectiv de muncă pot specifica răspunderea materială a părților. În acest caz, răspunderea materială a angajatorului față de salariat nu poate fi mai mică, iar a salariatului față de angajator - mai mare decât cea prevăzută de prezentul cod și de alte acte normative.

(3) Încetarea raporturilor de muncă după cauzarea prejudiciului material și/sau a celui moral nu presupune eliberarea părții contractului individual de muncă de repararea prejudiciului prevăzută de prezentul cod și de alte acte normative.

### **Articolul 328.** Repararea prejudiciului material

de către părțile contractului individual

de muncă

(1) Partea contractului individual de muncă repară prejudiciul material pe care l-a cauzat celeilalte părți în urma acțiunii sau inacțiunii sale ilegale și 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 și a celui moral cauzat salariatului

(1) Angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul material și cel moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea de către acesta a obligațiilor 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 părți. Litigiile și conflictele apărute în legătură cu repararea prejudiciului moral se soluționează de instanța de judecată, indiferent de mărimea prejudiciului material ce urmează a fi reparat.

**Articolul 330.** Obligația 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 obligație 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) staționare a unității din vina angajatorului, cu excepția perioadei șomajului tehnic (art.80);
- d) - *abrogată*;
- e) reținere a plății salariului;
- f) reținere a tuturor plăților sau a unora din ele în caz de eliberare din serviciu;

g) răspândire, prin orice mijloace (de informare în masă, referințe scrise etc.), a informațiilor calomnioase despre salariat;

h) neîndeplinire în termen a hotărârii organului competent de jurisdicție a muncii care a soluționat un litigiu (conflict) având ca obiect privarea de posibilitatea de a munci.

(2) În caz de reținere, din vina angajatorului, a salariului (art.142), a indemnizației de concediu (art.117), a plăților în caz de eliberare (art.143) sau a altor plăți (art.123, 124, 127, 139, 186, art. 225 alin. (8) etc.) convenite salariatului, acestuia i se plătesc suplimentar, pentru fiecare zi de întârziere, 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 obligațiilor sale prevăzute de contractul individual de muncă, a cauzat un prejudiciu material salariatului repară acest prejudiciu integral. Mărimea prejudiciului material se calculează conform prețurilor de piață existente în localitatea respectivă la data reparării prejudiciului, conform datelor statistice.

(2) Prin acordul părților, prejudiciul material poate fi reparat în natură.

### **Articolul 331<sup>1</sup>.** Răspunderea materială a angajatorului

pentru nerespectarea obligațiilor ce

vizează asigurarea unui mediu de

muncă lipsit de violență și hărțuire

(1) Angajatorul poartă răspundere materială deplină, în condițiile prezentului cod, pentru prejudiciile cauzate salariatilor ca urmare a nerespectării obligațiilor de a asigura un mediu de muncă sigur, sănătos și lipsit de orice formă de violență sau hărțuire, reglementate de prezentul cod.

(2) Răspunderea materială a angajatorului intervine în orice situație în care prejudiciul a fost cauzat salariatului ca urmare a nerespectării obligației de prevenire și combatere a violenței sau a hărțuirii în muncă, dar fără a se limita la următoarele cazuri:

a) neimplementarea sau aplicarea insuficientă a măsurilor necesare pentru prevenirea, identificarea și combaterea actelor de violență sau hărțuire în cadrul unității;

b) tolerarea manifestării unor comportamente abuzive, degradante, ostile sau umilitoare prin inacțiune, lipsă de reacție sau neglijență față de conduite neconforme raportate;

c) neexaminarea, cu promptitudine, imparțialitate și diligență, a sesizărilor privind faptele de violență sau hărțuire în muncă ori refuzul sau neglijența în dispunerea măsurilor necesare de protecție.

(3) În situațiile prevăzute la alin. (2), angajatorul repară integral:

a) prejudiciul material efectiv suferit de salariat;

b) prejudiciul moral, în condițiile legislației.

(4) Determinarea mărimii prejudiciului și a obligației de despăgubire se poate realiza prin acordul părților sau prin hotărârea instanței de judecată competente, potrivit legii.

**Articolul 332.** Modul de examinare a litigiilor privind

repararea prejudiciului material și celui

moral cauzate salariatului

(1) Cererea scrisă a salariatului privind repararea prejudiciului material și celui moral se prezintă angajatorului. Angajatorul este obligat să înregistreze cererea respectivă, s-o examineze și să emită ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) corespunzător în termen de 10 zile calendaristice din ziua înregistrării acesteia, aducându-l la cunoștință salariatului sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/înștiințării.

(2) Dacă salariatul nu este de acord cu ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) angajatorului sau dacă ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) nu a fost emis în termenul prevăzut la alin.(1), salariatul este în drept să se adreseze cu o cerere în instanța de judecată pentru soluționarea 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 săvârșite de salariat.

(3) Dacă prejudiciul material a fost cauzat angajatorului printr-o faptă ce întrunește semnele componenței de infracțiune, răspunderea se stabilește potrivit Codului penal.

**Articolul 334.** Circumstanțele ce exclud răspunderea

materială a salariatului

(1) Salariatul este absolvit de răspundere materială dacă prejudiciul a fost cauzat în cazuri de forță majoră, confirmate în modul stabilit, de extremă necesitate, de legitimă

apărare, de executare a unei obligații legale sau contractuale, precum și în limitele riscului normal de producție.

(2) Salariații nu răspund pentru pierderile inerente procesului de producție, care se încadrează în limitele prevăzute de normele tehnologice sau de legislația în vigoare, pentru prejudiciile materiale provocate în circumstanțe neprevăzute care nu puteau fi înlăturate, precum și în alte cazuri similare.

### **Articolul 335.** Dreptul angajatorului de a renunța

la repararea de către salariat a

prejudiciului material

(1) Ținând cont de circumstanțele concrete în care a fost cauzat prejudiciul material, angajatorul este în drept să renunțe, integral sau parțial, la repararea acestuia de către salariatul vinovat.

(2) Divergențele apărute între salariat și angajator la aplicarea alin.(1) se examinează în modul prevăzut pentru soluționarea 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 obligația 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 și 338<sup>1</sup>.

(3) Salariații în vârstă de până la 18 ani poartă răspundere materială deplină doar pentru cauzarea intenționată a prejudiciului material, precum și pentru prejudiciul cauzat în stare de ebrietate alcoolică, în stare cauzată de substanțe stupefiante sau toxice, stabilită în modul prevăzut la art.76 lit. k), sau în urma comiterii unei infracțiuni.

### **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 când:

a) între salariat și angajator a fost încheiat un contract de răspundere materială deplină pentru neasigurarea integrității bunurilor și altor valori care i-au fost transmise

pentru păstrare sau în alte scopuri (art.339);

b) salariatul a primit bunurile și alte valori spre decontare în baza unei procuri unice sau în baza altor documente unice;

c) prejudiciul a fost cauzat în urma acțiunilor sale culpabile intenționate, stabilite prin hotărâre 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 intenționată a materialelor, semifabricatelor, produselor (producției), inclusiv în timpul fabricării lor, precum și a instrumentelor, aparatelor de măsurat, tehnicii de calcul, echipamentului de protecție și a altor obiecte pe care unitatea le-a eliberat salariatului în folosință;

f) în conformitate cu legislația în vigoare, salariatului îi revine răspunderea materială deplină pentru prejudiciul cauzat angajatorului în timpul îndeplinirii obligațiilor de muncă;

g) prejudiciul a fost cauzat în afara exercițiului funcțiunii.

(2) Conducătorii unităților și adjuncții lor, șefii serviciilor contabile, contabilii-șefi, șefii de subdiviziuni și adjuncții lor poartă răspundere materială în mărimea prejudiciului cauzat din vina lor dacă acesta este rezultatul:

a) consumului ilicit de valori materiale și mijloace bănești;

b) irosirii (folosirii nejustificate) a investițiilor, creditelor, granturilor, împrumuturilor acordate unității;

c) ținerii incorecte a evidenței contabile sau al păstrării incorecte a valorilor materiale și a mijloacelor bănești;

d) altor circumstanțe, în cazurile prevăzute de legislația în vigoare.

**Articolul 338<sup>1</sup>.** Răspunderea materială deplină a salariaților

pentru fapte de violență sau hărțuire

comise în cadrul raporturilor de muncă

(1) Salariații care, în cadrul exercitării atribuțiilor de muncă, încalcă obligațiile privind conduita profesională și comit fapte de violență sau hărțuire față de alți salariați sau terți pot fi trași la răspundere materială deplină pentru prejudiciile cauzate angajatorului în condițiile stabilite de prezentul cod.

(2) Răspunderea materială deplină prevăzută la alin. (1) intervine în măsura în care fapta:

a) a fost săvârșită în legătură directă cu exercitarea atribuțiilor de muncă și

contravine normelor de conduită profesională sau obligațiilor stabilite prin lege, politici interne, contracte colective și individuale de muncă;

b) a generat, în mod direct, un prejudiciu economic angajatorului, inclusiv sub forma unor despăgubiri acordate victimei, cheltuieli de judecată, afectarea imaginii unității sau alte daune patrimoniale angajatorului.

(3) Aplicarea răspunderii materiale presupune îndeplinirea cumulativă a următoarelor condiții:

a) desfășurarea unei proceduri de investigare în condițiile prevăzute de prezentul cod, precum și cu respectarea procedurilor interne ale angajatorului;

b) constatarea unui prejudiciu economic real și a existenței unei legături directe de cauzalitate între fapta salariatului și dauna produsă;

c) asigurarea dreptului la apărare al salariatului, la informare, precum și a dreptului de a oferi explicații și de a prezenta probe.

(4) Prejudiciul constatat poate fi recuperat de către angajator prin următoarele modalități:

a) pe cale amiabilă - prin încheierea unui acord cu salariatul, cu respectarea condițiilor prevăzute de prezentul cod;

b) pe cale judiciară - prin formularea unei acțiuni în fața instanței competente, în conformitate cu normele stabilite prin lege.

### **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 vârsta de 18 ani și care deține o funcție sau execută lucrări legate nemijlocit de păstrarea, prelucrarea, vânzarea (livrarea), transportarea sau folosirea în procesul muncii a valorilor ce i-au fost transmise.

(2) Nomenclatorul funcțiilor și lucrărilor menționate la alin.(1), precum și 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 salariații execută în comun anumite genuri de lucrări legate de păstrarea, prelucrarea, vânzarea (livrarea), transportarea sau folosirea în procesul muncii a valorilor ce le-au fost transmise, fiind imposibilă delimitarea răspunderii materiale a fiecărui salariat și 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 reprezentanții salariaților. Contractul scris cu privire la răspunderea materială colectivă (de brigadă) se încheie între angajator și toți membrii colectivului (brigăzii).

(3) Nomenclatorul lucrărilor la îndeplinirea cărora poate fi instituită răspunderea materială colectivă (de brigadă), condițiile aplicării ei, precum și contractul-tip cu privire la răspunderea materială colectivă (de brigadă), se aprobă de Guvern.

(4) La repararea benevolă a prejudiciului material, gradul de vinovăție al fiecărui membru al colectivului (brigăzii) se determină prin acordul dintre toți membrii colectivului (brigăzii) și angajator. La stabilirea prejudiciului material de către instanța de judecată, gradul de vinovăție 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 evidență 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 (prețul de cost) al valorilor materiale, minus uzura, conform normelor stabilite.

(3) În caz de sustragere, lipsă, distrugere sau deteriorare intenționată a valorilor materiale (cu excepția celor menționate la alin.(2), prejudiciul se stabilește pornindu-se de la prețurile din localitatea respectivă la data cauzării prejudiciului, conform datelor statistice.

### **Articolul 342.** Obligația angajatorului de a stabili

mărimea prejudiciului material și

cauzele apariției lui

(1) Până la emiterea ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii) privind repararea prejudiciului material de către salariatul în cauză, angajatorul este obligat să efectueze o anchetă de serviciu pentru stabilirea mărimii prejudiciului material pricinuit și a cauzelor apariției lui.

(2) Pentru efectuarea anchetei de serviciu, angajatorul este în drept să creeze, prin ordin (dispoziție, decizie, hotărâre), o comisie cu participarea specialiștilor în materie.

(3) Pentru stabilirea cauzei apariției prejudiciului material este obligatorie solicitarea unei explicații în scris de la salariat. Refuzul de a o prezenta se consemnează într-un proces-verbal semnat de câte un reprezentant al angajatorului și, respectiv, al salariaților.

(4) Salariatul are dreptul să ia cunoștință 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 parțial.

(2) Se permite repararea prejudiciului material cu achitarea în rate dacă salariatul și 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 și-a asumat acest angajament a încetat raporturile de muncă cu angajatorul, datoria neachitată se restituie în modul stabilit de legislația în vigoare.

(3) Cu acordul scris al angajatorului, salariatul poate repara prejudiciul material cauzat substituindu-l printr-un echivalent sau îndreptând ceea ce a deteriorat.

### **Articolul 344.** Modul de reparare a prejudiciului material

(1) Reținerea de la salariatul vinovat a sumei prejudiciului material care nu depășește salariul mediu lunar se efectuează prin ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) 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 reținută de la salariat depășește salariul mediu lunar sau dacă a fost omis termenul menționat la alin.(1), reținerea se efectuează conform hotărârii (deciziei) instanței de judecată.

(3) În cazul în care angajatorul nu respectă modul stabilit pentru repararea prejudiciului material, salariatul este în drept să se adreseze în instanța de judecată (titlul XII).

(4) În caz de apariție a divergențelor privind modul de reparare a prejudiciului material, părțile sunt în drept să se adreseze în instanța de judecată în termen de un an din ziua constatării mărimii prejudiciului (titlul XII).

### **Articolul 345.** Repararea prejudiciului material cauzat

unității din vina conducătorului ei

(1) Prejudiciul material cauzat unității din vina conducătorului ei se repară în condițiile prezentului cod și ale altor acte normative în vigoare.

(2) Proprietarul unității decide dacă conducătorul acesteia va repara prejudiciul material cauzat. Proprietarul unității este în drept să rețină suma prejudiciului material de la conducătorul unității numai în baza hotărârii (deciziei) instanței de judecată.

### **Articolul 346.** Micșorarea mărimii prejudiciului material

ce urmează a fi reparat de salariat

(1) Ținând cont de gradul și forma vinovăției, de circumstanțele concrete și situația materială a salariatului, instanța de judecată poate să micșoreze mărimea prejudiciului ce urmează a fi reparat de acesta.

(2) Instanța de judecată este în drept să probeze tranzacția dintre salariat și angajator privind micșorarea mărimii prejudiciului material ce urmează a fi reparat.

(3) Micșorarea mărimii prejudiciului material ce urmează a fi reparat de salariat sau de conducătorul unității nu se admite dacă acesta a fost cauzat intenționat, fapt confirmat în modul stabilit.

**Articolul 347.** Limitarea cuantumului reținerilor din

salariu la repararea prejudiciului material

Reținerile din salariu la repararea prejudiciului material cauzat de salariat se efectuează cu respectarea prevederilor art.149 și ale altor acte normative.

## **T i t l u l X I I**

### **JURISDICȚIA MUNCII**

#### **Capitolul I**

#### **DISPOZIȚII GENERALE**

**Articolul 348.** Obiectul jurisdicției muncii

Jurisdicția muncii are drept obiect soluționarea litigiilor individuale de muncă și conflictelor colective de muncă privind purtarea negocierilor colective, încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractelor colective și individuale de muncă, a convențiilor colective prevăzute de prezentul cod, precum și soluționarea conflictelor colective privind interesele economice, sociale, profesionale și culturale ale salariaților, apărute la diferite niveluri între partenerii sociali.

**Articolul 349.** Părțile litigiilor individuale de muncă

și părțile conflictelor colective de muncă

Pot fi părți ale litigiilor individuale de muncă și ale conflictelor colective de muncă:

a) salariații, precum și orice alte persoane titulare ale unor drepturi și/sau obligații, în temeiul prezentului cod;

b) angajatorii persoane fizice și juridice;

c) sindicatele și alți reprezentanți ai salariaților;

d) patronatele;

e) autoritățile publice centrale și locale, după caz.

### **Articolul 350.** Principiile jurisdicției muncii

Principiile jurisdicției muncii sunt:

a) concilierea intereselor divergente ale părților, ce decurg din raporturile prevăzute la art.348;

b) dreptul salariaților de a fi apărați de reprezentanții lor;

b<sup>1</sup>) dreptul angajatorilor de a fi apărați de patronate;

c) scutirea salariaților și a reprezentanților acestora de cheltuielile judiciare;

d) operativitatea în examinarea litigiilor individuale de muncă și a conflictelor colective de muncă;

f) - *abrogată*.

### **Articolul 351.** Organele de jurisdicție a muncii

Organe de jurisdicție a muncii sunt:

a) comisiile de conciliere (organe extrajudiciare);

b) instanțele de judecată.

### **Articolul 352.** Examinarea litigiilor individuale de muncă

și a conflictelor colective de muncă

(1) Cererea de soluționare a litigiului individual de muncă sau a conflictului colectiv de muncă (revendicările în cazul procedurii de conciliere) se depune la organul competent de jurisdicție a muncii de partea interesată (art.349) și se înregistrează de acesta în modul stabilit.

(2) În procesul examinării cererii, părțile sunt în drept să-și explice poziția și să prezinte organului de jurisdicție a muncii toate probele și justificările pe care le consideră necesare.

(3) Organul de jurisdicție a muncii apreciază probele prezentate de către părți și ia decizii conform legislației în vigoare.

### **Articolul 353.** Scutirea salariaților și a reprezentanților

acestora de plata cheltuielilor judiciare

Salariații sau reprezentanții acestora care se adresează în instanțele de judecată cu cereri de soluționare a litigiilor și conflictelor ce decurg din raporturile prevăzute la art.348 (inclusiv pentru a ataca hotărârile și deciziile judecătorești privind litigiile și conflictele vizate) sunt scutiți de plata cheltuielilor judiciare (a taxei de stat și 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.

## Capitolul II

### JURISDICȚIA INDIVIDUALĂ

#### **Articolul 354.** Litigiile individuale de muncă

Se consideră litigii individuale de muncă divergențele dintre salariat și angajator privind:

- a) încheierea contractului individual de muncă;
- b) executarea, modificarea și suspendarea contractului individual de muncă;
- c) încetarea și nulitatea, parțială sau totală, a contractului individual de muncă;
- d) plata despăgubirilor în cazul neîndeplinirii sau îndeplinirii necorespunzătoare a obligațiilor de către una din părțile contractului individual de muncă;
- e) rezultatele concursului;
- f) anularea ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii) 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 soluționarea

litigiului individual de muncă

(1) Cererea privind soluționarea litigiului individual de muncă se depune în instanța de judecată:

- a) în termen de 3 luni de la data când salariatul a aflat sau trebuia să afle despre încălcarea dreptului său;
- b) în termen de 3 ani de la data apariției dreptului respectiv al salariatului, în situația 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 instanța de judecată.

(3) Instanța de judecată va convoca părțile litigiului în timp de 10 zile lucrătoare de la data înregistrării cererii.

(4) Instanța de judecată va examina cererea de soluționare a litigiului individual de muncă în termen de cel mult 30 de zile lucrătoare de la data înregistrării acesteia și va

emite o hotărâre cu drept de atac conform Codului de procedură civilă.

(5) Instanța de judecată va remite hotărârea sa părților în termen de 3 zile lucrătoare de la data emiterii.

### **Articolul 356.** Executarea hotărârilor privind soluționarea

litigiilor individuale de muncă

(1) Angajatorul este obligat să execute imediat, conform Codului de procedură civilă, hotărârea (decizia) instanței de judecată despre restabilirea drepturilor salariatului ce decurg din raporturile de muncă și din alte raporturi legate nemijlocit de acestea.

(2) Neexecutarea actelor judecătorești indicate la alin.(1) atrage efectele prevăzute de Codul de executare.

## **Capitolul III**

### **SOLUȚIONAREA CONFLICTELOR**

#### **COLECTIVE DE MUNCĂ**

### **Articolul 357.** Noțiuni generale

(1) Prin conflicte colective de muncă se înțeleg divergențele nesoluționate dintre salariați (reprezentanții lor) și angajatori (reprezentanții lor) privind stabilirea și modificarea condițiilor de muncă (inclusiv a salariului), privind purtarea negocierilor colective, încheierea, modificarea și executarea contractelor colective de muncă și a convențiilor colective, privind refuzul angajatorului de a lua în considerare poziția reprezentanților salariaților în procesul adoptării, în cadrul unității, a actelor juridice ce conțin norme ale dreptului muncii, precum și divergențele referitoare la interesele economice, sociale, profesionale și culturale ale salariaților, apărute la diferite niveluri între partenerii sociali.

(2) Momentul declanșării conflictului colectiv de muncă reprezintă data la care a fost comunicată hotărârea angajatorului (reprezentanților săi la diferite niveluri) sau, după caz, a autorității publice respective privind refuzul, total sau parțial, de a îndeplini revendicările salariaților (reprezentanților lor) ori data la care angajatorul (reprezentanții săi) sau autoritatea publică respectivă urma să răspundă la aceste revendicări, ori data întocmirii procesului-verbal privind divergențele în cadrul negocierilor colective.

(3) Prin procedură de conciliere se înțelege examinarea conflictului colectiv de muncă, în scopul soluționării lui, în cadrul unei comisii de conciliere.

### **Articolul 358.** Înaintarea revendicărilor

(1) În toate cazurile în care într-o unitate există premisele declanșării unui conflict colectiv de muncă, reprezentanții salariaților au dreptul să înainteze angajatorului revendicările lor privind stabilirea unor noi condiții de muncă sau modificarea celor existente, purtarea negocierilor colective, încheierea, modificarea și executarea contractului

colectiv de muncă.

(2) Revendicările salariaților sunt înaintate angajatorului (reprezentanților acestuia) în formă scrisă. Acestea trebuie să fie motivate și să conțină referiri concrete la normele încălcate ale legislației în vigoare.

(3) Angajatorul este obligat să primească revendicările înaintate și să le înregistreze în modul stabilit.

(4) Copiile revendicărilor pot fi remise, după caz, organelor ierarhic superioare ale unității, patronatelor, sindicatelor de ramură, autorităților publice centrale și locale.

(5) Angajatorul este obligat să răspundă în scris reprezentanților salariaților în termen de 5 zile lucrătoare de la data înregistrării revendicărilor.

### **Articolul 359.** Procedura de conciliere

(1) Procedura de conciliere se desfășoară între părțile conflictului, în cadrul unei comisii de conciliere.

(2) Comisia de conciliere se constituie dintr-un număr egal de reprezentanți ai părților conflictului, la inițiativa uneia din ele.

(3) Comisia de conciliere se constituie ad hoc, ori de câte ori apare un conflict colectiv de muncă.

(4) Drept temei pentru constituirea comisiei de conciliere servesc ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) angajatorului (reprezentanților acestuia) și hotărârea (decizia) respectivă a reprezentanților salariaților.

(5) Președintele comisiei de conciliere este ales cu majoritatea voturilor membrilor comisiei.

(6) Angajatorul este obligat să creeze condiții normale de lucru comisiei de conciliere.

(7) Dezbaterile comisiei de conciliere sunt consemnate într-un proces-verbal întocmit în 2 sau mai multe exemplare, după caz, în care se vor indica măsurile generale sau parțiale de soluționare a conflictului, asupra cărora au convenit părțile.

(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 înțelegere, președintele comisiei va informa în scris despre acest lucru părțile conflictului în termen de 24 de ore.

### **Articolul 360.** Soluționarea conflictelor colective

de muncă în instanța de judecată

(1) În situația în care părțile conflictului nu au ajuns la o înțelegere sau nu sunt 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 informației respective (art. 359 alin. (8) și (9)), este în drept să depună o cerere de soluționare a conflictului în instanța de judecată.

(2) Instanța de judecată va convoca părțile conflictului în timp de 10 zile lucrătoare de la data înregistrării cererii.

(3) Instanța de judecată va examina cererea de soluționare a conflictului colectiv de muncă în termen de cel mult 30 de zile lucrătoare de la data înregistrării acesteia și va emite o hotărâre cu drept de atac conform Codului de procedură civilă.

(4) Instanța de judecată va remite hotărârea sa părților în termen de 3 zile calendaristice de la data emiterii.

### **Articolul 361.** Constatarea nulității contractului colectiv

de muncă sau a convenției colective și

a legalității grevei

(1) Cererile privind soluționarea conflictelor colective de muncă referitoare la constatarea nulității contractului colectiv de muncă, a convenției colective sau a unor clauze ale acestora pot fi depuse de părți la instanțele de judecată începând cu data semnării contractului colectiv de muncă sau a convenției colective.

(2) Cererile privind soluționarea conflictelor colective de muncă referitoare la constatarea legalității grevei pot fi depuse de părți la instanțele de judecată începând cu data declarării grevei conform art.362.

(3) Cererile indicate la alin.(1) și (2) se examinează conform art.360.

## **Capitolul IV**

### **GREVA**

#### **Articolul 362.** Declararea grevei

(1) Greva reprezintă refuzul benevol al salariaților de a-și îndeplini, total sau parțial, obligațiile de muncă, în scopul soluționării conflictului colectiv de muncă declanșat în conformitate cu legislația în vigoare.

(2) Greva poate fi declarată în conformitate cu prezentul cod doar în scopul apărării intereselor profesionale cu caracter economic și social ale salariaților și nu poate urmări scopuri politice.

(3) Greva poate fi declarată dacă în prealabil au fost epuizate toate căile de soluționare a conflictului colectiv de muncă în cadrul procedurii de conciliere prevăzute de prezentul cod.

(4) Hotărârea privind declararea grevei se ia de către reprezentanții salariaților și se aduce la cunoștința angajatorului cu 48 de ore înainte de declanșare.

(5) Copiile hotărârii privind declararea grevei pot fi remise, după caz, și organelor ierarhic superioare ale unității, patronatelor, sindicatelor, autorităților publice centrale și locale.

### **Articolul 363.** Organizarea grevei la nivel de unitate

(1) Înainte de declanșarea grevei în unitate, respectarea procedurii de conciliere (art.359) este obligatorie.

(2) Reprezentanții salariaților exprimă interesele salariaților aflați în grevă în relațiile cu angajatorul, patronatele, autoritățile publice centrale și locale, precum și în instanțele de judecată, în cazul procedurilor civile și penale.

(3) Salariații aflați în grevă, în comun cu angajatorul, au obligația, pe durata grevei, să protejeze bunurile unității și să asigure funcționarea continuă a utilajelor și instalațiilor a căror oprire ar putea pune în pericol viața și sănătatea oamenilor sau ar putea cauza prejudicii irecuperabile unității.

(4) Participarea la grevă este liberă. Nimeni nu poate fi constrâns să participe la grevă.

(5) Dacă condițiile tehnologice, de securitate și igienă a muncii o permit, salariații care nu participă la grevă își pot continua activitatea la locul lor de muncă.

(6) Pe durata grevei angajatorul nu poate fi împiedicat să-și desfășoare activitatea de către salariații aflați în grevă.

(7) Angajatorul nu poate angaja persoane care să-i înlocuiască pe salariații aflați în grevă.

(8) Participarea la grevă sau organizarea ei cu respectarea prevederilor prezentului cod nu constituie o încălcare a obligațiilor de muncă și nu poate avea consecințe negative pentru salariații aflați în grevă.

(9) Pe durata grevei salariații își mențin toate drepturile ce decurg din contractul individual și cel colectiv de muncă, din convențiile colective, precum și din prezentul cod, cu excepția drepturilor salariale.

(10) Retribuirea muncii salariaților care nu participă la grevă și staționează pe motivul desfășurării acesteia se va efectua conform prevederilor art.80.

### **Articolul 364.** Organizarea grevei la nivel teritorial

(1) Dreptul de declarare și organizare a grevei la nivel teritorial aparține organului sindical teritorial.

(2) Revendicările participanților la grevă se examinează de comisiile teritoriale pentru consultări și negocieri colective, la cererea partenerului social interesat.

(3) Greva se va declara și se va desfășura în conformitate cu prezentul cod și cu convenția colectivă încheiată la nivel teritorial.

#### **Articolul 365.** Organizarea grevei la nivel de ramură

(1) Dreptul de declarare și organizare a grevei la nivel de ramură aparține organului sindical ramural.

(2) Revendicările participanților la grevă se examinează de comisia ramurală pentru consultări și negocieri colective, la cererea partenerului social interesat.

(3) Greva se va declara și se va desfășura în conformitate cu prezentul cod și cu convenția colectivă încheiată la nivel de ramură.

#### **Articolul 366.** Organizarea grevei la nivel național

(1) Dreptul de declarare și organizare a grevei la nivel național aparține organului sindical național-interramural respectiv.

(2) Revendicările participanților la grevă se examinează de către Comisia națională pentru consultări și negocieri colective, la cererea partenerului social interesat.

(3) Greva se va declara și se va desfășura în conformitate cu prezentul cod și cu convenția colectivă încheiată la nivel național.

#### **Articolul 367.** Locul desfășurării grevei

(1) Greva se desfășoară, de regulă, la locul de muncă permanent al salariaților.

(2) În cazul nesatisfacerii revendicărilor salariaților timp de 15 zile calendaristice, greva poate fi desfășurată și în afara unității.

(3) Autoritățile administrației publice, cu acordul reprezentanților salariaților, vor stabili locurile publice sau, după caz, încăperile în care urmează a se desfășura greva.

(4) Desfășurarea grevei în afara unității și în locurile publice se va efectua în conformitate cu prevederile actelor legislative ce reglementează organizarea și desfășurarea 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 viața și sănătatea oamenilor sau atunci când consideră că greva a fost declarată ori se desfășoară cu încălcarea

legislației în vigoare.

(2) Cererea de suspendare a grevei se înaintează în instanța de judecată.

(3) Instanța de judecată stabilește termenul pentru examinarea cererii, care nu poate fi mai mare de 3 zile lucrătoare, și dispune citarea părților.

(4) Instanța de judecată soluționează cererea în termen de 2 zile lucrătoare și pronunță o hotărâre prin care, după caz:

a) respinge cererea angajatorului;

b) admite cererea angajatorului și dispune suspendarea grevei.

(5) Instanța de judecată va remite hotărârea sa părților în termen de 48 de ore din momentul pronunțării.

(6) Hotărîrea instanței de judecată poate fi atacată conform Codului de procedură civilă.

### **Articolul 369.** Limitarea participării la grevă

(1) Greva este interzisă în perioada calamităților naturale, a izbucnirii epidemiilor, pandemiilor, precum și în perioada stării de urgență, de asediu sau de război.

(2) Nu pot participa la grevă:

a) personalul medico-sanitar din spitale și serviciile de asistență medicală urgentă;

b) salariații din sistemele de alimentare cu energie și apă;

c) salariații din sistemul de telecomunicații;

d) salariații serviciilor de dirijare a traficului aerian;

e) persoanele cu funcție de răspundere din autoritățile publice centrale;

f) colaboratorii organelor ce asigură ordinea publică, ordinea de drept și securitatea statului, judecătorii instanțelor judecătorești, salariații din unitățile militare, organizațiile sau instituțiile Forțelor Armate;

g) salariații din unitățile cu flux continuu;

h) salariații din unitățile care fabrică producție pentru necesitățile de apărare a țării.

(3) Nomenclatorul unităților, sectoarelor și serviciilor, salariații cărora nu pot participa la grevă conform alin.(2), se aprobă de Guvern după consultarea patronatelor și sindicatelor.

(4) În cazul în care greva este interzisă conform alin.(1) și (2), conflictele colective de muncă se soluționează de organele de jurisdicție a muncii, conform prezentului cod.

## **Articolul 370.** Răspunderea pentru organizarea

grevei ilegale

(1) Pentru declararea și organizarea grevei ilegale, persoanele vinovate poartă răspundere disciplinară, materială, administrativă și penală în conformitate cu legislația în vigoare.

(2) Instanța de judecată care a constatat ilegalitatea grevei va obliga persoanele vinovate să repare prejudiciul material și cel moral cauzate, conform prezentului cod și altor acte normative în vigoare.

## **T i t l u l XIII**

### **SUPRAVEGHEREA ȘI CONTROLUL ASUPRA**

### **RESPECTĂRII LEGISLAȚIEI MUNCII**

#### **Capitolul I**

#### **ORGANELE DE SUPRAVEGHERE ȘI CONTROL**

**Articolul 371.** Organele de supraveghere și control

asupra respectării legislației muncii

și a altor acte normative ce conțin

norme ale dreptului muncii

Supravegherea și controlul asupra respectării actelor legislative și altor acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, a convențiilor colective și contractelor colective de muncă la toate unitățile sunt exercitate de:

a) Inspectoratul de Stat al Muncii;

b) - *abrogată*;

c) sindicate.

#### **Capitolul II**

#### **SUPRAVEGHEREA ȘI 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 și a altor acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, securității și sănătății în muncă, a convențiilor colective și a contractelor colective de muncă la toate unitățile, de către angajatori persoane fizice, precum și în autoritățile publice centrale și

locale.

(1<sup>1</sup>) Modul, condițiile și procedura efectuării la unități a controlului prevăzut la alin.(1) se stabilesc expres în lege.

(2) Ministerul Apărării, Ministerul Afacerilor Interne, Serviciul de Informații și Securitate, Serviciul de Protecție și Pază de Stat, Administrația Națională a Penitenciarelor, Centrul Național Anticorupție organizează activități de inspecție a muncii prin serviciile lor de specialitate, care au competență numai pentru structurile din subordine.

(3) Regulamentul de organizare și funcționare a Inspectoratului de Stat al Muncii este aprobat de Guvern.

**Articolul 373.- 382. - *abrogate.***

**Articolul 383.** Supravegherea energetică de stat

Supravegherea de stat asupra îndeplinirii măsurilor care asigură funcționarea în condiții de siguranță a instalațiilor electrice și de termoficare este exercitată de organul supravegherii energetice de stat în limitele, conform cerințelor și procedurii stabilite în lege.

**Articolul 384.** Supravegherea sanitaro-epidemiologică

de stat

Supravegherea de stat asupra respectării normelor sanitaro-igienice și sanitaro-antiepideice în toate unitățile se îndeplinește de către Serviciul Sanitaro-Epidemiologic de Stat în limitele, conform cerințelor și procedurii stabilite în lege.

**Articolul 385.** Supravegherea și controlul de stat asupra

activităților nucleare și radiologice

Supravegherea și controlul de stat în domeniul activităților nucleare și radiologice sunt exercitate de către Agenția Națională de Reglementare a Activităților Nucleare și Radiologice.

### **Capitolul III**

#### **DREPTURILE ORGANELOR SINDICALE**

#### **LA EFECTUAREA CONTROLULUI ASUPRA**

#### **RESPECTĂRII LEGISLAȚIEI MUNCII ȘI**

#### **GARANȚIILE ACTIVITĂȚII LOR**

**Articolul 386.** Drepturile organelor sindicale la efectuarea

controlului asupra respectării legislației

muncii

(1) Organele sindicale au dreptul să efectueze controlul asupra respectării de către angajatori și reprezentanții lor a legislației muncii și a altor acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii la toate unitățile, indiferent de subordonarea departamentală sau apartenența ramurală.

(2) În scopul efectuării controlului asupra respectării legislației muncii și a altor acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, sindicatele sau, după caz, reprezentanții acestora sunt în drept:

a) să constituie inspectorate proprii ale muncii, să numească împuterniciți pentru protecția muncii, care activează în baza regulamentelor respective, aprobate de organele sindicale național-ramurale sau național-interramurale;

b) să controleze respectarea actelor legislative și a altor acte normative privind timpul de muncă și cel de odihnă, privind salarizarea, protecția muncii și alte condiții de muncă, precum și executarea contractelor colective de muncă și a convențiilor colective;

c) să viziteze și să inspecteze nestingherit unitățile și subdiviziunile acestora unde activează membrii de sindicat, pentru a determina corespunderea condițiilor de muncă normelor de protecție a muncii, și să prezinte angajatorului propuneri executorii, cu indicarea căilor posibile de eliminare a neajunsurilor depistate;

d) să efectueze, în mod independent, expertiza condițiilor de muncă și a asigurării securității la locurile de muncă;

e) să solicite și să primească de la angajatori informațiile și actele juridice la nivel de unitate necesare controlului;

f) să participe, în componența comisiilor, la cercetarea accidentelor de muncă și a cazurilor de contractare a bolilor profesionale și să primească de la angajatori informațiile privind starea protecției muncii, inclusiv accidentele de muncă produse și bolile profesionale atestate;

g) să apere drepturile și interesele membrilor de sindicat în problemele ce țin de protecția muncii, de acordarea înlesnirilor, compensațiilor și altor garanții sociale în legătură cu influența factorilor de producție și ecologici nocivi asupra salariaților;

h) să participe în calitate de experți independenți în componența comisiilor pentru primirea în exploatare a obiectivelor de producție și a utilajului;

i) să conteste, în modul stabilit, actele normative care lezează drepturile de muncă, profesionale, economice și sociale ale salariaților, prevăzute de legislația în vigoare.

(3) La efectuarea controlului asupra respectării legislației muncii și altor acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, sindicatele își pot realiza și alte drepturi prevăzute de legislația în vigoare.

(4) La depistarea în unități a nerespectării cerințelor de protecție a muncii, a tăinuirii

accidentelor de muncă și a cazurilor de contractare a bolilor profesionale ori a cercetării neobiective a acestor fapte, sindicatele sunt în drept să ceară conducătorilor acestor unități, autorităților publice competente luarea unor măsuri urgente, inclusiv întreruperea lucrărilor și suspendarea deciziilor angajatorului care contravin legislației cu privire la protecția muncii, tragerea persoanelor vinovate la răspundere în conformitate cu legislația în vigoare, cu convențiile colective și cu contractele colective de muncă.

(4<sup>1</sup>) 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 sunt obligați să examineze, în termen de 7 zile lucrătoare de la data înaintării (înregistrării), cerințele sindicatelor și să informeze în scris organul sindical despre rezultatele examinării și măsurile întreprinse pentru înlăturarea încălcărilor depistate.

### **Articolul 387.** Garanții pentru persoanele alese în organele

sindicale și neeliberate de la locul de muncă

de bază

(1) Persoanele alese în organele sindicale de toate nivelurile și neeliberate de la locul de muncă de bază nu pot fi sancționate disciplinar și/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) Participanții la adunările sindicale, la seminarele, conferințele și congresele convocate de sindicate, la învățământul sindical sunt eliberați de la locul de muncă de bază, pe durata acestora, cu menținerea salariului mediu.

(4) Membrii organelor sindicale electiv neeliberați de la locul de muncă de bază li se acordă timp liber în orele de program pentru a-și realiza drepturile și a-și îndeplini obligațiile sindicale, cu menținerea salariului mediu. Durata concretă a timpului de muncă rezervat acestei activități se stabilește în contractul colectiv de muncă.

(5) Încetarea contractului individual de muncă încheiat cu persoanele alese în organele sindicale și cu conducătorii organelor sindicale neeliberați de la locul de muncă de bază se admite cu respectarea prevederilor prezentului cod.

(6) Îndeplinirea obligațiilor și 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 sancțiuni ce le-ar afecta drepturile și interesele ce decurg din raporturile de muncă.

### **Articolul 388.** Garanții pentru persoanele alese în organele

sindicale și eliberate de la locul de muncă de

bază

(1) Salariaților al căror contract individual de muncă este suspendat în legătură cu alegerea lor în funcții electivă în organele sindicale, după expirarea mandatului li se acordă locul de muncă anterior, iar în lipsa acestuia - un alt loc de muncă (funcție) 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 unității, reorganizării ei, reducerii numărului sau a statelor de personal, angajatorul respectiv plătește persoanelor indicate la alin.(1) o indemnizație de eliberare din serviciu egală cu 6 salarii medii lunare.

(3) Salariații ale căror contracte individuale de muncă au fost suspendate în legătură cu alegerea lor în organele sindicale ale unității beneficiază de aceleași drepturi și înlesniri ca și ceilalți salariați ai unității respective.

(4) - *abrogat.*

(5) În contractele colective de muncă și în convențiile colective pot fi prevăzute și alte garanții pentru persoanele indicate la alin. (1) și (3).

### **Articolul 389.** Apărarea drepturilor și intereselor

de muncă, profesionale, economice

și sociale ale salariaților de către

sindicate

Activitatea sindicatelor orientată spre apărarea drepturilor și intereselor de muncă, profesionale, economice și sociale ale salariaților membri de sindicat este reglementată de prezentul cod, de legislația cu privire la sindicate și de statutele acestora.

### **Articolul 390.** Asigurarea condițiilor pentru activitatea

organului sindical din unitate

(1) Angajatorul are obligația să acorde gratuit organului sindical din unitate încăperi cu tot inventarul necesar, asigurând condițiile și serviciile necesare activității acestuia.

(2) Angajatorul pune la dispoziția organului sindical, potrivit contractului colectiv de muncă, mijloace de transport, de telecomunicații și informaționale necesare îndeplinirii sarcinilor statutare ale organului sindical respectiv.

(3) Angajatorul efectuează fără plată, în modul stabilit de contractul colectiv de muncă și/sau de convențiile colective, colectarea cotizațiilor de membru al sindicatului și le transferă lunar pe contul de decontare al organului sindical respectiv. Angajatorul nu este în drept să rețină 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 funcția electivă se efectuează din contul mijloacelor unității, mărimea salariului acestuia stabilindu-se prin negocieri și indicându-se în contractul colectiv de muncă și/sau în convenția colectivă.

(5) În unitățile în care este încheiat un contract colectiv de muncă și/sau asupra cărora își produc efectele convențiile colective, angajatorul, la solicitarea salariaților care nu sunt membri de sindicat, reține din salariul acestora mijloace bănești și le transferă lunar la contul de decontare al organului sindical, în condițiile și în modul stabilit de contractul colectiv de muncă și/sau de convențiile colective.

(6) Măsuri suplimentare pentru asigurarea activității sindicatelor pot fi prevăzute în contractul colectiv de muncă și/sau în convențiile colective.

## **T i t l u l XIV**

### **DISPOZIȚII TRANZITORII ȘI FINALE**

#### **Articolul 391.**

(1) Prezentul cod intră în vigoare la 1 octombrie 2003, cu excepția prevederilor referitoare la acordarea concediului parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la atingerea vârstei de 3 ani din art.124 alin.(2) și 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 Republicii Moldova, aprobat prin Legea R.S.S. Moldovenești din 25 mai 1973 (Veștile Sovietului Suprem și ale Guvernului R.S.S. Moldovenești, 1973, nr.5, art.46), cu modificările ulterioare;

b) Legea nr.1296-XII din 24 februarie 1993 pentru soluționarea 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 soluționarea 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 și alte acte normative în vigoare ce reglementează raporturile de muncă și alte raporturi nemijlocit legate de acestea se vor aplica în măsura în care nu contravin prezentului cod.

#### **Articolul 392.**

(1) Se propune Președintelui Republicii Moldova să aducă actele sale normative în

concordanță cu prezentul cod.

(2) Guvernul, în termen de un an de la data publicării prezentului cod:

a) va prezenta Parlamentului propuneri pentru aducerea legislației în vigoare în concordanță cu dispozițiile prezentului cod;

b) va prezenta Parlamentului proiectele de acte legislative ce reglementează raporturile de muncă și alte raporturi nemijlocit legate de acestea ce vor substitui actele normative ale U.R.S.S. și R.S.S.M. în vigoare;

c) va aduce actele sale normative în concordanță cu dispozițiile prezentului cod;

d) va adopta actele normative necesare executării prevederilor prezentului cod;

e) va asigura revizuirea și abrogarea de către ministere și departamente a actelor lor normative ce contravin prezentului cod;

f) va întreprinde alte măsuri de punere în aplicare a prezentului cod, de studiere și aplicare a prevederilor acestuia de către subiecții de drept.

(3) Reglementarea și soluționarea situațiilor juridice legate de aplicarea legislației muncii, nereglementate sau nesoluționate la data intrării în vigoare a prezentului cod, se va efectua conform prevederilor acestuia.

**PREȘEDINTELE PARLAMENTULUI Eugenia OSTAPCIUC**

**Nr.154-XV. Chișinău, 28 martie 2003.**