



Republica Moldova

PARLAMENTUL

COD Nr. CP154/2003  
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

Versiune în vigoare din 04.08.2006, în baza modificărilor prin

[LP269-XVI din 28.07.06, MO120/04.08.06 art.574](#)

Parlamentul adoptă prezentul cod.

### **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:

*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;

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

*salariat* - persoană fizică care prestează o muncă conform unei anumite specialități, calificări sau într-o anumită funcție, în schimbul unui salariu, în baza contractului individual de muncă;

*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).

## **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;

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.

## **Articolul 4. Legislația muncii și alte acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii**

Raporturile de muncă și alte raporturi legate nemijlocit de acestea sînt 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) hotărîrile Parlamentului;
- b) decretele Președintelui Republicii Moldova;
- c) hotărîrile și dispozițiile Guvernului;
- d) actele referitoare la muncă emise de Ministerul Economiei și Comerțului, 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, sînt următoarele:

- a) libertatea muncii, incluzînd dreptul la munca liber aleasă sau acceptată, dreptul dispunerii de capacitățile sale de muncă, dreptul alegerii profesiei și ocupației;
- b) interzicerea muncii forțate (obligatorii) și a discriminării în domeniul raporturilor de muncă;
- c) protecția împotriva șomajului și acordarea de asistență la plasarea în cîmpul muncii;
- d) asigurarea dreptului fiecărui salariat la condiții echitabile de muncă,

inclusiv la condiții de muncă care corespund cerințelor protecției și igienei muncii, 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;

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;

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 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, vîrstă, rasă, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, domiciliu, handicap, 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 sînt 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 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;
- c) la un loc de muncă, în condițiile prevăzute de standardele de stat privind organizarea, protecția și igiena muncii, 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;
- 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 zilelor de repaus și de sărbătoare nelucrătoare, a concediilor anuale plătite;
- f) la informare deplină și veridică despre condițiile de muncă și cerințele față de protecția și igiena muncii la locul de muncă;
- 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.

(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 regulamentul intern al unității;

d) să respecte disciplina muncii;

e) să respecte cerințele de protecție și igienă a muncii;

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.

## **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;

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;
- c) să aprobe anual statele de personal ale unității;
- d) să acorde salariaților munca prevăzută de contractul individual de muncă;
- e) să asigure salariaților condițiile de muncă corespunzătoare cerințelor de protecție și igienă a muncii;
- f) să asigure salariații cu utilaj, instrumente, documentație tehnică și alte mijloace necesare pentru îndeplinirea obligațiilor lor de muncă;
- g) să asigure o plată egală pentru 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 în modul stabilit de prezentul cod;
- j) să furnizeze reprezentanților salariaților informația completă și veridică necesară încheierii contractului colectiv de muncă și controlului asupra îndeplinirii lui;
- 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 sînt 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 sînt stabilite alte prevederi decît 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 săptămîni expiră la data respectivă a

ultimului an, a ultimei luni sau săptămîni. În termenul calculat în săptămîni 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 decît cel al lunii în care a început curgerea termenului, atunci ziua expirării termenului se consideră ultima zi a lunii în care expiră termenul.

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

## **T i t l u l 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 sînt salariații și angajatorii, în persoana reprezentanților împuterniciți în modul stabilit.

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

(3) Autoritățile publice sînt parte a parteneriatului social în cazurile cînd 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 sînt:

a) legalitatea;

- b) egalitatea părților;
- 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;

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, la soluționarea conflictelor colective de muncă;

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.

## **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 sînt 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 – sînt 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 – sînt reprezentate de organele sindicale respective.

### **Articolul 21. Reprezentanții aleși ai salariaților**

- (1) Salariații care nu sînt 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 sînt constituite sindicate, interesele salariaților pot fi apărute de reprezentanții aleși ai acestora.
- (3) Reprezentanții salariaților sînt 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, ținîndu-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.

### **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 – sînt 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 sînt reprezentate de patronate, după caz.

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

### **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 sînt 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 sînt 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 sînt membri de sindicat aceștia sînt în drept, conform art.21 alin.(1), să împuternicească organul sindical să le reprezinte interesele la negocieri.

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

(4) În cazul în care, la nivel național, ramural sau teritorial, 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 dependență de numărul membrilor de sindicat.

(5) 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 nivelul respectiv, există cîteva sindicate (asociații sindicale), fiecare dintre ele beneficiază de dreptul de a fi reprezentat în organul reprezentativ unic pentru desfășurarea negocierilor colective. În lipsa unui acord privind crearea unui organ reprezentativ unic pentru desfășurarea negocierilor colective, dreptul de a le desfășura va reveni sindicatului (asociației sindicale) care întrunește cel mai mare număr de membri.

(6) Părțile sînt obligate să-și furnizeze reciproc informațiile necesare pentru desfășurarea negocierilor colective cel tîrziu peste 2 săptămîni 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) Reprezentanții salariaților, care participă la negocierile colective, în perioada desfășurării acestora, nu pot fi supuși sancțiunilor disciplinare, transferați la altă muncă sau concediați fără acordul prealabil al organului care i-a împuternicit, cu excepția cazurilor de concediere prevăzute de prezentul cod pentru comiterea unor abateri disciplinare.

## **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 sînt determinate de părți.

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

a) formele, sistemele și cuantumul retribuirii muncii;

b) plata indemnizațiilor și compensațiilor;

c) mecanismul de reglementare a retribuirii muncii, ținîndu-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 și tineretului;

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;

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 sînt 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.

(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, contractul colectiv de muncă continuă să-și producă efectele în decurs de 6 luni din momentul transmiterii dreptului de proprietate.

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

(6) La expirarea termenului contractului colectiv de muncă, acesta continuă să-și producă efectele pînă la momentul încheierii unui nou contract sau pînă cînd părțile nu vor decide asupra prelungirii acestuia.

(7) Sub incidența contractului colectiv de muncă încheiat pe unitate în ansamblu cad toți salariații unității, ai filialelor și ai reprezentanțelor acesteia.

### **Articolul 34. Modificarea și completarea contractului colectiv de muncă**

Modificarea și completarea contractului colectiv de muncă are loc în modul stabilit de prezentul cod pentru încheierea contractului.

### **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 sînt 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) Celelalte convenții colective intră în vigoare la data înregistrării lor, conform prevederilor art.40, sau la o altă dată indicată în textul convenției respective, dar care nu poate precede data înregistrării acesteia.
- (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 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. Înregistrarea contractelor colective de muncă și a convențiilor colective**

(1) Contractele colective de muncă se depun, în termen de 7 zile calendaristice de la data semnării, pentru înregistrare la inspectoratul teritorial de muncă.

(2) Convențiile colective de nivel ramural și teritorial se depun, în termen de 7 zile calendaristice de la data semnării, pentru înregistrare la Ministerul Economiei și Comerțului.

(3) Convenția colectivă de nivel național nu este supusă înregistrării.

### **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 Inspekția Muncii, conform legislației în vigoare.

(2) La efectuarea controlului respectiv, reprezentanții părților sînt 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 sînt 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;

b) solicitarea opiniei reprezentanților salariaților în problemele ce țin de drepturile și interesele colectivului de muncă;

c) colaborarea cu angajatorul în cadrul parteneriatului social;

d) alte forme care nu contravin legislației în vigoare.

## **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.

## **Titlul 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 într-o anumită specialitate, calificare sau funcție, să respecte regulamentul intern al unității, 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 sînt salariatul și angajatorul.
- (2) Persoana fizică dobîndește capacitate de muncă la împlinirea vîrstei de 16 ani.
- (3) Persoana fizică poate încheia un contract individual de muncă și la împlinirea vîrstei de 15 ani, cu acordul scris al părinților sau al reprezentanților legali, dacă, în consecință, nu îi vor fi periclitată sănătatea, dezvoltarea, instruirea și pregătirea profesională.
- (4) Se interzice încadrarea în muncă a persoanelor în vîrstă de pînă 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 dobîndirii personalității juridice.
- (7) Angajatorul persoană fizică poate încheia contracte individuale de muncă din momentul dobîndirii 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 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. Dreptul persoanei care se angajează de a fi informată asupra clauzelor contractului individual de muncă**

Anterior încheierii contractului individual de muncă, angajatorul are obligația de a informa persoana care solicită angajarea cu privire la principalele clauze pe care le va cuprinde contractul individual de muncă (art.49).

### **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;

c) durata contractului;

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

e) atribuțiile funcției;

f) riscurile specifice funcției;

g) drepturile și obligațiile salariatului;

h) drepturile și obligațiile angajatorului;

i) condițiile de retribuire a muncii, inclusiv salariul funcției sau cel tarifar și

suplimentele, premiile și ajutoarele materiale;

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

k) locul de muncă;

l) regimul de muncă și de odihnă;

m) perioada de probă, după caz;

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

o) prevederile contractului colectiv de muncă și ale regulamentului intern al unității referitoare la condițiile de muncă ale salariatului;

p) condițiile de asigurare socială;

r) condițiile de asigurare medicală.

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

a) durata perioadei de muncă în străinătate;

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.

(5) În cazul angajării la muncă în Republica Moldova a cetățenilor străini, se vor lua în considerare, de asemenea, prevederile actelor interstatuale (interguvernamentale), la care Republica Moldova este parte, ce vizează statutul juridic al persoanelor respective.

**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 3 luni (un an pentru cei care au deținut funcții de răspundere) 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, de contractul colectiv sau de cel individual de muncă.

(2) Nerespectarea clauzei de confidențialitate atrage obligarea părții vinovate la repararea prejudiciului cauzat.

### **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.

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

### **Articolul 55. Contractul individual de muncă pe durată determinată**

Contractul individual de muncă poate fi încheiat pe durată determinată, conform art.54 alin.(2), numai în vederea executării unor lucrări cu caracter temporar, 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;
- b) pentru perioada îndeplinirii unor lucrări temporare cu o durată de pînă la 2 luni, precum și în cazul unor lucrări sezoniere care, în virtutea condițiilor climatice, se pot desfășura numai într-o perioadă anumită a anului;
- c) cu persoanele detașate la lucru peste hotarele Republicii Moldova;
- d) pentru perioada stagierii și instruirii profesionale a salariatului la o altă unitate;
- e) cu persoane care își fac studiile la instituțiile de învățămînt la cursurile de zi; f) cu persoanele pensionate, conform legislației în vigoare, pentru limită de vîrstă ori vechime în muncă (sau care au obținut dreptul la pensie pentru limită de vîrstă ori vechime în muncă) și nu sînt încadrate în cîmpul muncii - pe o perioadă de pînă 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 învățămînt superior universitar, precum și cu directorii colegiilor, 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) pentru perioada îndeplinirii de către șomeri a lucrărilor publice remunerate, în modul stabilit de Guvern;
- k) pentru perioada îndeplinirii unei anumite lucrări;
- l) cu lucrătorii de creație din artă și cultură;
- m) cu salariații asociațiilor religioase; precum și
- n) în alte cazuri prevăzute de legislația în vigoare.

## **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 întocmește în două exemplare, se semnează de către părți și i se atribuie un număr din registrul unității, aplicându-i-se ștampila unității. Un exemplar al contractului individual de muncă se înmânează salariatului, iar celălalt se păstrează la angajator.

##### **Articolul 57. Documentele care se prezintă la încheierea contractului individual de muncă**

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

- a) buletinul de identitate sau un alt act de identitate;
- b) carnetul de muncă, cu excepția cazurilor când persoana se încadrează în câmpul muncii pentru prima dată sau se angajează la o muncă prin cumul;

- c) documentele de evidență militară - pentru recruți și rezerviști;
  - 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.
- (2) Se interzice angajatorilor să ceară de la persoanele care se angajează alte documente decât cele prevăzute la alin.(1).

### **Articolul 58. Forma și începutul acțiunii contractului individual de muncă**

- (1) Contractul individual de muncă se încheie în formă scrisă.
- (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 aditerii 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. Verificarea prealabilă**

- (1) Încheierea contractului individual de muncă poate fi precedată de verificarea prealabilă a aptitudinilor profesionale și a datelor personale ale candidatului, cu excepția cazurilor prevăzute la art.62 lit.a)-h), precum și a cazului în care părțile au convenit asupra stabilirii pentru salariat a unei perioade de probă potrivit art.60.
- (2) Modul de efectuare a verificării prevăzute la alin.(1) se stabilește de angajator în conformitate cu prevederile contractului colectiv de muncă, ale actelor ce determină statutul profesional și ale regulamentului intern al unității.

- (3) Informațiile solicitate candidatului sub orice formă de către angajator cu ocazia verificării prealabile nu pot avea alt scop decât aprecierea capacității candidatului de a exercita atribuțiile funcției respective, precum și a aptitudinilor sale profesionale.
- (4) Angajatorul poate solicita de la terți informații privind datele personale ale candidatului numai cu înștiințarea prealabilă a acestuia.
- (5) În temeiul rezultatelor verificării prealabile a aptitudinilor profesionale și a datelor personale ale candidatului, angajatorul va decide angajarea sau neangajarea persoanei respective.
- (6) În caz de refuz, candidatul este în drept să ceară de la angajator motivarea acestuia în forma scrisă.

### **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 3 luni și, respectiv, de cel mult 6 luni – în cazul persoanelor cu funcție de răspundere. În cazul angajării muncitorilor necalificați, perioada de probă se stabilește ca excepție și nu poate depăși 15 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, 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) tinerii specialiști, absolvenții școlilor profesionale polivalente și ai școlilor de meserii;
- b) persoanele în vîrstă de pînă 18 ani;
- c) persoanele angajate prin concurs;
- d) persoanele care au fost transferate de la o unitate la alta;
- e) femeile gravide;
- f) invalizii;
- g) persoanele alese în funcții electiv;
- h) persoanele angajate în baza unui contract individual de muncă cu o durată de pînă la 3 luni;
- i) persoanele angajate în baza rezultatelor verificării prealabile potrivit art.59.

### **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, hotărîrea) cu privire la concedierea salariatului, ce se emite de către angajator pînă la expirarea perioadei de probă, fără plata indemnizației de eliberare din serviciu. Salariatul are dreptul să atace concedierea în instanța de judecată.

### **Articolul 64. Executarea contractului individual de muncă**

(1) Drepturile și obligațiile legate de raporturile de muncă dintre angajator și

salariat sînt stabilite prin negocieri în contractul colectiv și în cel individual de muncă, cu excepția cazurilor prevăzute de lege.

(2) Salariații nu pot renunța la drepturile ce le sînt recunoscute prin prezentul cod. Orice înțelegere prin care se urmărește renunțarea la drepturile recunoscute salariaților sau limitarea acestora este nulă.

(3) În caz de reorganizare ori transmitere, integrală sau parțială, a dreptului de proprietate asupra unei unități, succesorul preia drepturile și obligațiile, existente la momentul reorganizării ori transmiterii, ce decurg din contractul colectiv și din contractele individuale de muncă.

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

(1) Angajarea se legalizează prin ordinul (dispoziția, decizia, hotărîrea) angajatorului, care este emis în baza contractului individual de muncă negociat și semnat de părți.

(2) Ordinul (dispoziția, decizia, hotărîrea) de angajare trebuie adus la cunoștința salariatului, sub semnătură, 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 a ordinului (dispoziției, deciziei, hotărîrii), legalizată în modul stabilit, în termen de 3 zile lucrătoare.

(3) La angajare sau la transferare a salariatului la o altă muncă, conform prevederilor prezentului cod, angajatorul este obligat:

a) să-l pună la curent cu munca care i se încredințează, cu condițiile de muncă, cu drepturile și obligațiile sale;

b) să-i aducă la cunoștință regulamentul intern al unității și contractul colectiv de muncă;

c) să-l familiarizeze cu tehnica securității, igiena muncii, măsurile de securitate antiincendiară și cu alte reguli de protecție a muncii.

### **Articolul 66. Carnetul de muncă**

(1) Carnete de muncă se țin pentru toți salariații care lucrează în unitate mai mult de 5 zile lucrătoare.

(2) În carnetele de muncă se înscriu datele cu privire la salariat, la activitatea lui de muncă și la stimulările pentru succesele realizate în unitate. Sancțiunile disciplinare nu se înscriu în carnetul de muncă.

(3) Înscrierile cu privire la motivele încetării contractului individual de muncă se efectuează în strictă conformitate cu prevederile legislației în vigoare, indicându-se articolul, alineatul, punctul și litera corespunzătoare din lege.

(4) În cazul încetării contractului individual de muncă din inițiativa salariatului, pentru motive de care legislația leagă posibilitatea acordării unor înlesniri și avantaje, înscrierea cu privire la încetarea contractului individual de muncă se efectuează cu indicarea acestor motive.

(5) La încetarea contractului individual de muncă, carnetul de muncă se restituie salariatului în ziua eliberării din serviciu.

(6) Modul de completare, păstrare și evidență a carnetelor de muncă este stabilit de Guvern.

### **Articolul 67. Certificatul cu privire la muncă și salariu**

Angajatorul este obligat să elibereze 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 nu poate fi modificat decât printr-un acord suplimentar semnat de părți, care se anexează la contract și este parte integrantă a acestuia.

(2) Modificare a contractului individual de muncă se consideră orice schimbare ce se referă la:

a) durata contractului;

b) locul de muncă;

c) specificul muncii (condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase, introducerea clauzelor specifice conform art.51 etc.);

- d) cuantumul retribuirii muncii;
- e) regimul de muncă și de odihnă;
- f) specialitatea, profesia, calificarea, funcția;
- g) caracterul înlesnirilor și modul de acordare a acestora.

(3) Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală de către angajator a altor clauze ale contractului individual de muncă decât cele specificate la alin. (2) este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de prezentul cod. În aceste cazuri, salariatul va fi prevenit despre necesitatea modificării contractului individual de muncă cu 2 luni înainte.

### **Articolul 69. Schimbarea temporară a locului de muncă**

(1) Locul de muncă poate fi schimbat temporar de către angajator prin deplasarea în interes de serviciu sau detașarea salariatului la alt loc de muncă în conformitate cu 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.

### **Articolul 71. Detașarea**

(1) Detașarea poate fi dispusă numai cu acordul scris al salariatului pentru o perioadă de cel mult un an.

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

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

(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.

(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 73. Schimbarea temporară a locului și specificului muncii**

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.

## **Articolul 74. Transferul la o altă muncă și permutarea**

(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 certificatului medical, 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).

(3) În caz de transfer în condițiile alin.(1) și (2), părțile vor opera modificările necesare în contractul individual de muncă conform art.68, în temeiul ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii) emis de angajator.

(4) Nu se consideră transfer și nu necesită consimțământul salariatului permutarea lui în cadrul aceleiași unități la un alt loc de muncă, în altă subdiviziune a unității situată în aceeași localitate, însărcinarea de a îndeplini

lucrul la un alt mecanism ori agregat în limitele specialității, calificării sau funcției specificate în contractul individual de muncă. În caz de permutare, angajatorul emite un ordin (dispoziție, decizie, hotărîre) care se aduce la cunoștința salariatului, sub semnătură, în termen de 3 zile lucrătoare.

## **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.

(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, cu excepția cazurilor prevăzute la art.76 lit. a) și b), se face prin ordinul (dispoziția, decizia, hotărîrea) angajatorului, care se aduce la cunoștința salariatului, sub semnătură, cel târziu la data suspendării.

#### **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) detașare;

d) carantină;

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, pînă la rămînerea definitivă a hotărîrii judecătorești;
- h) omitere, din vina salariatului, a termenului de trecere a controlului medical;
- i) depistare, conform certificatului medical, 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, narcotică sau toxică, constatată prin certificatul eliberat de instituția medicală competentă 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 invaliditate ca urmare a unui accident de muncă sau a unei boli profesionale; precum și
- n) în alte cazuri prevăzute de legislația în vigoare.

### **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 vîrstă de pînă la 7 ani;
- e) îngrijire a copilului invalid pînă la vîrsta de 16 ani; precum și
- 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 vîrstă de pînă la 6 ani;
- b) concediu pentru îngrijirea unui membru bolnav al familiei cu durata de pînă la un an, conform certificatului medical;
- 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;
- 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;
- b) pe durata detașării;
- c) în alte cazuri prevăzute de legislație.

## **Articolul 79. Modul de soluționare a litigiilor legate de suspendarea 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 producție de către angajator pentru motive economice obiective.

(2) Durata șomajului tehnic nu poate depăși 3 luni în decursul unui an calendaristic.

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

(4) În perioada șomajului tehnic, salariații vor beneficia de o indemnizație ce nu poate fi mai mică de 75 la sută din salariul lor de bază, cu excepția cazurilor de suspendare a contractului individual de muncă conform art.77 lit. c).

(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, hotărîrea) angajatorului, de contractul colectiv de muncă și de convențiile colective.

## **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, 305 și 310);
- 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.

#### **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 hotărîre a instanței de judecată;
- b) deces al angajatorului persoană fizică, declarare a acestuia decedat sau dispărut fără urmă prin hotărîre a instanței de judecată;
- c) constatare a nulității contractului prin hotărîre a instanței de judecată - de la data rămînerii definitive a hotărîrii 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;
- e) aplicare a pedepsei penale salariatului, prin hotărîre a instanței de judecată,

care exclude posibilitatea de a continua munca la unitate - de la data rămîinerii definitive a hotărîrii judecătorești;

f) expirare a termenului contractului individual de muncă pe durată determinată - de la data prevăzută în contract, cu excepția cazurilor cînd raporturile de muncă continuă de fapt și nici una dintre părți nu a cerut încetarea lor;

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

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

i) atingere a vîrstei de 65 de ani de către conducătorul unității de stat sau al unității cu capital majoritar de stat;

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

k) alte temeiuri prevăzute la art.305 și 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 decît cea de conducător de unitate.

( modificat prin LP269-XVI din 28.07.06, MO120/04.08.06 art.574)

### **Articolul 83. Încetarea contractului individual de muncă pe durată determinată**

(1) În caz de încetare a contractului individual de muncă pe durată determinată în legătură cu expirarea termenului său, salariatul trebuie să fie înștiințat în scris de către angajator despre acest fapt cu cel puțin 10 zile lucrătoare înainte.

(2) Contractul individual de muncă pe durată determinată poate înceta înainte de termenul indicat în contract numai prin acordul scris al părților în cazurile și modul prevăzute de contract, cu excepția cazurilor specificate în prezentul cod.

(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 (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 și 86, precum și, prin acordul scris al părților, în cazurile prevăzute la art.85 alin.(2).

#### **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.

#### **Articolul 85. Demisia**

(1) Salariatul are dreptul la *demisie* - desfacere a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată din proprie inițiativă, anunțând despre aceasta angajatorul, prin cerere scrisă, cu 14 zile calendaristice înainte.

(2) În caz de demisie a salariatului în legătură cu pensionarea, stabilirea gradului de invaliditate, concediul pentru îngrijirea copilului, înmatricularea într-o instituție de învățământ, trecerea cu traiul în altă localitate, îngrijirea copilului pînă

la vârsta de 14 ani (a copilului invalid pînă la vârsta de 16 ani), alegerea în funcție electivă, angajarea prin concurs la altă unitate, 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 indicat în cerere.

(3) După expirarea termenului indicat la alin.(1), salariatul are dreptul să înceteze lucrul, iar angajatorul este obligat să efectueze achitarea deplină a drepturilor salariale ce i se cuvin salariatului și să-i elibereze carnetul de muncă și alte documente legate de activitatea acestuia în unitate.

(4) Pînă la expirarea termenului indicat la alin.(1), salariatul are dreptul oricînd să-și retragă cererea sau să depună o nouă cerere, prin care s-o anuleze pe prima. În acest caz, angajatorul este în drept să-l demită pe salariat numai cînd, pînă la retragerea (anularea) cererii depuse, a fost încheiat un contract individual de muncă cu un alt salariat, în condițiile prezentului cod.

### **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, în conformitate cu certificatul medical;
- e) constatarea faptului că salariatul nu corespunde funcției deținute sau muncii prestate ca urmare a calificării insuficiente, confirmate prin hotărîre a comisiei de atestare;
- f) schimbarea proprietarului unității (în privința conducătorului unității, a adjunctilor săi, a contabilului-șef);
- g) încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă, dacă anterior au fost aplicate sancțiuni disciplinare;
- h) absența fără motive întemeiate de la lucru mai mult de 4 ore consecutive în timpul zilei de muncă;

- i) prezentarea la lucru în stare de ebrietate alcoolică, narcotică sau toxică, stabilită în modul prevăzut la art.76 lit. k);
- j) săvârșirea la locul de muncă a unei sustrageri (inclusiv în proporții mici) din patrimoniul unității, stabilite prin hotărâre a instanței de judecată sau a organului de competența căruia ține aplicarea sancțiunilor administrative;
- k) comiterea de către salariatul care mînuiește nemijlocit valori bănești sau materiale a unor acțiuni culpabile dacă aceste acțiuni pot servi temei pentru pierderea încrederii angajatorului față de salariatul respectiv;
- l) încălcarea gravă repetată, pe parcursul unui an, a statutului instituției de învățămînt 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 de către conducătorul unității, de către adjuncții săi sau de către contabilul-șef;
- r) prezentarea de către salariat angajatorului, la încheierea contractului individual de muncă, a unor documente false (art.57 alin.(1)), fapt confirmat în modul stabilit;
- s) încheierea, vizînd 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) restabilirea la locul de muncă, conform hotărîrii instanței de judecată, a persoanei care a îndeplinit anterior munca respectivă, dacă permutarea sau transferul salariatului la o altă muncă conform prezentului cod nu sînt posibile;
- 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

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

(2) Nu se admite concedierea salariatului în perioada aflării lui în concediu medical, în concediu de odihnă anual, în concediu de studii, în concediu pentru îngrijirea copilului în vîrstă de pînă la 6 ani, precum și în perioada detașării, cu excepția cazurilor de lichidare a unității.

### **Articolul 87. Interzicerea concedierii fără acordul organului sindical**

(1) Concedierea salariaților membri de sindicat în cazurile stipulate la art.86 alin.(1) lit. c), d), e), g) și h) poate avea loc doar cu acordul preliminar al organului (organizatorului) sindical din unitate. În celelalte cazuri, concedierea se admite cu consultarea prealabilă a organului (organizatorului) sindical din unitate.

(2) Concedierea persoanei alese în organul sindical și neeliberate de la locul de muncă de bază se admite cu respectarea modului general de concediere și doar cu acordul preliminar al organului sindical al cărui membru este persoana în cauză.

(3) Conducătorii organizației sindicale primare (organizatorii sindicali) neeliberați de la locul de muncă de bază nu pot fi concediați fără acordul preliminar al organului sindical ierarhic superior.

(4) Organele sindicale (organizatorii sindicali) indicate la alin.(1)-(3) își vor comunica acordul sau dezacordul (opinia consultativă) privind concedierea salariatului în termen de 10 zile lucrătoare de la data solicitării acordului de către angajator. În cazul în care răspunsul nu a fost primit de angajator în acest termen, acordul (comunicarea opiniei consultative) a organului respectiv se prezumă.

### **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, hotărîre), motivat din punct de vedere juridic, cu privire la lichidarea unității ori reducerea numărului sau a statelor de personal;

b) va emite un ordin (dispoziție, decizie, hotărîre) cu privire la preavizarea, sub semnătură, 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 salariatului un alt loc de muncă în unitatea respectivă;

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

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

f) va acorda salariatului ce urmează a fi concediat o zi lucrătoare pe săptămîină 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 sindical în vederea obținerii acordului pentru concediere, în modul prevăzut de prezentul cod;

i) în cazul în care reorganizarea sau lichidarea unității presupune reducerea în masă a locurilor de muncă, va informa, cu cel puțin 3 luni înainte, despre acest lucru organele sindicale din unitatea și ramura respectivă și va iniția negocieri în vederea respectării drepturilor și intereselor salariaților. Criteriile vizînd reducerea în masă a locurilor de muncă se stabilesc prin convențiile colective.

(2) În cazul în care, după expirarea termenului de preavizare de 2 luni, nu a fost emis ordinul (dispoziția, decizia, hotărîrea) de concediere a salariatului, această procedură nu poate fi repetată pe parcursul unui 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 inclus în statele de personal timp de un an de la data concedierii 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 89. Restabilirea la locul de muncă**

(1) Salariatul transferat nelegitim la o altă muncă sau eliberat nelegitim din serviciu poate fi restabilit la locul de muncă prin negocieri directe cu angajatorul, iar în caz de litigiu - prin hotărîre a instanței de judecată.

(2) La examinarea litigiului individual de muncă de către instanța de judecată, angajatorul este obligat să dovedească necesitatea și să indice temeiurile transferării sau eliberării din serviciu a salariatului. În cazul concedierii unui membru de sindicat fără acordul organului sindical, cînd acordul respectiv este necesar conform art.87, instanța de judecată, prin hotărîre, restabilește salariatul la locul de muncă.

### **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 nu mai mică decît salariul mediu al salariatului pentru această perioadă;

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, ținîndu-se cont de aprecierea dată acțiunilor angajatorului, dar nu poate fi mai mică decît 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 sînt 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, cu documentele vizînd 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 sînt 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 rîndul 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 sînt 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 timpul pe care salariatul, în conformitate cu regulamentul intern al unității, cu contractul individual și cu cel colectiv de muncă, îl folosește pentru îndeplinirea obligațiilor de muncă.

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

### **Articolul 96. Durata redusă a timpului de muncă**

(1) Pentru anumite categorii de salariați, în funcție de vîrstă, 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 săptămînală redusă a timpului de muncă constituie:

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

b) 35 de ore pentru salariații în vîrstă 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 invalizii de gradul I și II (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**

(1) Prin acordul dintre salariat și angajator se poate stabili, atît la momentul angajării la lucru, cît și mai tîrziu, ziua de muncă parțială sau săptămîna de muncă parțială. La rugămintea femeii gravide, a salariatului care are copii în vîrstă de pînă la 14 ani sau copii invalizi în vîrstă de pînă la 16 ani (inclusiv aflați sub tutela sa) ori a salariatului care îngrijește de un membru al familiei bolnav, în conformitate cu certificatul medical, angajatorul este obligat să le stabilească ziua sau săptămîna de muncă parțială.

(2) Retribuirea muncii în cazurile prevăzute la alin. (1) se efectuează proporțional timpului lucrat sau în funcție de volumul lucrului făcut.

(3) Activitatea în condițiile timpului de muncă parțial nu implică limitarea drepturilor salariatului privind calcularea vechimii în muncă, durata concediului de odihnă anual sau a altor drepturi de muncă.

## **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 regulamentul intern, 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 săptămîna 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 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 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 vîrstă de pînă la 16 ani, durata zilnică a timpului de muncă nu poate depăși 5 ore.

- (3) Pentru salariații în vîrstă 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 invalizi, 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 săptămînă.
- (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) Angajatorul poate stabili, cu acordul scris al salariatului, programe individualizate de muncă, cu un regim flexibil al timpului de muncă, dacă această posibilitate este prevăzută de regulamentul intern al unității sau de contractul colectiv ori de cel individual de muncă.
- (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 decît durata zilnică normală a timpului de muncă.
- (9) Durata zilei de muncă poate fi, de asemenea, împărțită în două segmente: o perioadă fixă, în care salariatul se află la locul de muncă și o perioadă variabilă (mobilă), în care salariatul își alege orele de sosire și plecare, cu respectarea duratei zilnice normale a timpului de muncă.

### **Articolul 101. Munca în schimburi**

- (1) *Munca în schimburi*, adică lucrul în 2, 3 sau 4 schimburi, se aplică în cazurile cînd 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.
- (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 de comun acord cu reprezentanții salariaților, ținîndu-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 o lună 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 (inclusiv pauza pentru masă).

### **Articolul 102. Durata muncii în ajunul zilelor de sărbătoare nelucrătoare**

Durata muncii zilnice (a schimbului) în ajunul zilelor 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.

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

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

(2) 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, precum și salariaților angajați special pentru munca de noapte, dacă contractul colectiv de muncă nu prevede altfel.

(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 pînă la 18 ani, a femeilor gravide, a femeilor aflate în concediul postnatal, a femeilor care au copii în vârstă de pînă la 3 ani, precum și a persoanelor cărora munca de noapte le este contraindicată conform certificatului medical.

(6) Invalizii de gradul I și II, femeile care au copii în vârstă de la 3 la 6 ani (copii invalizi în vârstă de pînă la 16 ani), 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.

### **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).

(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 pînă la capăt în decursul duratei normale a timpului de muncă, iar întreruperea lui poate provoca deteriorarea sau distrugerea bunurilor angajatorului sau ale proprietarului, a patrimoniului municipal sau de stat;

b) pentru efectuarea lucrărilor temporare de reparare 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 decît 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 120 de ore într-un an calendaristic. În cazuri excepționale, această limită, cu acordul reprezentanților salariaților, poate fi extinsă pînă la 240 de ore.

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

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

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

(1) Nu se admite atragerea la muncă suplimentară a salariaților în vîrstă de pînă la 18 ani, a femeilor gravide, a femeilor aflate în concediul postnatal, a femeilor care au copii în vîrstă de pînă la 3 ani, precum și a persoanelor cărora munca suplimentară le este contraindicată conform certificatului medical.

(2) Invalizii de gradul I și II, femeile care au copii în vîrstă de la 3 la 6 ani (copii invalizi în vîrstă de pînă la 16 ani), 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, în modul stabilit, evidența timpului de muncă prestat efectiv de fiecare salariat, inclusiv a muncii suplimentare, a muncii prestate în zilele de repaus și în zilele de sărbătoare nelucrătoare.

## **Capitolul II**

### **TIMPUL DE ODIHNĂ**

#### **Articolul 107. Pauza de masă și repausul zilnic**

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

(2) Durata concretă a pauzei de masă și timpul acordării acesteia se stabilesc în contractul colectiv de muncă sau în regulamentul intern al unității. Pauzele de masă, cu excepțiile prevăzute în contractul colectiv de muncă sau în regulamentul intern al unității, nu se vor include 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 durata dublă a timpului de muncă zilnic.

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

(1) Femeilor care au copii în vîrstă de pînă la 3 ani li se acordă, pe lîngă 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 avînd o durată de minimum 30 de minute. Pentru femeile care au 2 sau mai mulți copii în vîrstă de pînă la 3 ani, durata pauzei nu poate fi mai mică de o oră.

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

(4) Unuia dintre părinți (tutorelui, curatorului) care educă un copil invalid i se va acorda suplimentar, în baza unei cereri scrise, o zi liberă pe lună, cu menținerea salariului mediu din contul angajatorului.

### **Articolul 109. Repausul săptămînal**

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

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

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

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

### **Articolul 110. Munca în zilele de repaus**

(1) Munca în zilele de repaus este interzisă.

(2) Prin derogare de la 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 vîrstă de pînă la 18 ani, a femeilor gravide, a femeilor aflate în concediul postnatal și a femeilor care au copii în vîrstă de pînă la 3 ani.

(4) Invalizii de gradul I și II, femeile care au copii în vîrstă de la 3 la 6 ani (copii invalizi în vîrstă de pînă la 16 ani), 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 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, cu menținerea salariului mediu, sînt:

a) 1 ianuarie - Anul Nou;

b) 7 și 8 ianuarie - Nașterea lui Isus Hristos (Crăciunul);

c) 8 martie - Ziua internațională a femeii;

d) prima și a doua zi de Paște conform calendarului bisericesc;

e) ziua de luni la o săptămîină 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;

h) 27 august - Ziua Republicii;

i) 31 august - sărbătoarea „Limba noastră”;

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

(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 vîrstă de pînă la 18 ani, a femeilor gravide, a femeilor aflate în concediul postnatal și a femeilor care au copii în vîrstă de pînă la 3 ani.

(4) Invalizii de gradul I și II, femeile care au copii în vîrstă de la 3 la 6 ani (copii invalizi în vîrstă de pînă la 16 ani), 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, Guvernul este în drept să transfere zilele de repaus (de lucru) în alte zile.

### **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 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 pînă la vîrsta de 3 ani;

e) alte perioade de timp prevăzute de convențiile colective, de contractul colectiv sau de cel individual de muncă, de regulamentul intern al unității.

(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 pînă la vîrsta de 6 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 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 vîrstă de pînă la 18 ani;

c) altor salariați, conform legislației în vigoare.

(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 poate fi acordat salariatului, în baza unei cereri scrise, în orice timp al anului, conform programării stabilite.

(5) Concediul de odihnă anual poate fi acordat integral sau, în baza unei cereri scrise a salariatului, poate fi divizat în două 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, hotărîrii) emis de angajator.

## **Articolul 116. Programarea concediilor de odihnă anuale**

(1) Programarea concediilor de odihnă anuale pentru anul următor se face de angajator, de comun acord cu reprezentanții salariaților, cu cel puțin 2 săptămîni înainte de sfîrșitul fiecărui an calendaristic.

(2) La programarea concediilor de odihnă anuale se ține cont atît de dorința salariaților, cît și de necesitatea asigurării bunei funcționări a unității.

(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 vîrstă de pînă la 18 ani, femeilor care au 2 și mai mulți copii în vîrstă de pînă la 16 ani și părinților singuri care au un copil în vîrstă de pînă la 16 ani concediile de odihnă anuale li se acordă în perioada de vară sau, în

baza unei cereri scrise, în orice altă perioadă a anului.

(5) Programarea concediilor de odihnă anuale este obligatorie atât pentru angajator, cât și pentru salariat. Salariatul trebuie să fie prevenit, în formă scrisă, despre data începerii concediului cu cel puțin 2 săptămâni înainte.

### **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 valoarea salariului, sporurilor și, după caz, a indemnizației de eliberare din serviciu 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 plecarea salariatului în concediu.

(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, când acordarea concediului de odihnă anual salariatului în anul de muncă curent poate să se răsfîngă negativ asupra bunei funcționări a unității, concediul, cu consimțământul salariatului și cu acordul reprezentanților salariaților, poate fi amânat pe anul de muncă următor. În acest caz, în anul următor salariatul va beneficia de 2 concedii, care pot fi cumulate sau divizate în baza cererii scrise.

(4) Este interzisă neacordarea concediului de odihnă anual timp de 2 ani consecutivi, precum și neacordarea anuală a concediului de odihnă salariaților

în vîrstă de pînă la 18 ani și salariaților care au dreptul la concediu suplimentar în legătură cu munca în condiții vătămătoare.

(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.

(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 se prelungește, respectiv, cu numărul zilelor indicate în documentul, eliberat în modul stabilit, privitor la acordarea concediului corespunzător.

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

(1) În caz de suspendare (art.76 lit. e) și m), art.77 lit. d) și e) 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 consimțămîntul angajatorului, un concediu neplătit cu o durată de pînă la 60 de zile calendaristice, în care scop se emite un ordin (dispoziție, decizie, hotărîre).

(2) Femeilor care au 2 și mai mulți copii în vîrstă de pînă la 14 ani (sau un copil invalid în vîrstă de pînă la 16 ani), părinților singuri necăsătoriți care au un copil de aceeași vîrstă 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, nevăzătorii și tinerii în vârstă de pînă 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) Femeilor care au 2 și mai mulți copii în vârstă de pînă la 14 ani (sau un copil invalid în vârstă de pînă la 16 ani) li se acordă 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 decît cele specificate la alin.(1), (3) și (4).

### **Articolul 122. Rechemarea din concediu**

(1) Salariatul poate fi rechemat din concediul de odihnă anual prin ordinul (dispoziția, decizia, hotărîrea) 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 aceleiași an calendaristic.

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

(5) Refuzul salariatului de a-și folosi partea rămasă a concediului de odihnă anual este nul (art.64 alin.(2) 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 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 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), plătindu-li-se pentru această perioadă indemnizații în modul prevăzut la art.123 alin.(2).

(2) În baza unei cereri scrise, persoanelor indicate la alin.(1), după expirarea concediului de maternitate, li se acordă un concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului pînă la vîrsta de 3 ani. Indemnizația pentru acest concediu se plătește din bugetul asigurărilor sociale de stat.

(3) Concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului poate fi folosit integral sau parțial în orice timp, pînă cînd copilul va împlini vîrsta de 3 ani. Acest concediu se include în vechimea în muncă, inclusiv în vechimea în muncă specială, și în stagiul de cotizare.

(4) Concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului poate fi folosit și de tatăl copilului, bunică, bunel sau altă rudă care se ocupă nemijlocit de îngrijirea copilului.

#### **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 poate acorda 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) și la art.127 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 vîrstă de la 3 la 6 ani**

(1) În afară de concediul de maternitate și concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului pînă la vîrsta de 3 ani, femeii, precum și persoanelor menționate la art.124 alin.(4), li se acordă, în baza unei cereri scrise, un concediu suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vîrstă de la 3 la 6 ani, cu menținerea locului de muncă (a funcției).

(2) În baza unei cereri scrise, în timpul aflării în concediul suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului, femeia sau persoanele menționate la art.124 alin.(4) 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.

### **Articolul 127. Concediile pentru salariații care au adoptat copii nou-născuți sau i-au luat sub tutelă**

(1) Salariatului care a adoptat un copil nou-născut nemijlocit din maternitate sau l-a luat sub tutelă i se acordă un concediu plătit pe o perioadă ce începe din ziua adopției (luării sub tutelă) și pînă la expirarea a 56 de zile calendaristice din ziua nașterii copilului (în caz de adopție a doi sau mai mulți copii concomitent - 70 de zile calendaristice) și, în baza unei cereri scrise, un

concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului pînă la vîrsta de 3 ani. Indemnizațiile pentru concediile menționate se plătesc din bugetul asigurărilor sociale de stat.

(2) Salariatului care a adoptat un copil nou-născut nemijlocit din maternitate sau l-a luat sub tutelă i se acordă, în baza unei cereri scrise, un concediu suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vîrstă de la 3 la 6 ani, conform art.126.

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

### **SALARIZAREA ȘI NORMAREA MUNCII**

#### **Capitolul I**

##### **DISPOZIȚII GENERALE**

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

(1) *Salariul* reprezintă orice recompensă sau cîștig 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, vîrstă, handicap, origine socială, situație familială, apartenență la o etnie, rasă sau naționalitate, opțiuni politice sau convingeri religioase, apartenență sau activitate sindicală.

(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, tarifele de stat de salarizare, 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, de rezultatele muncii lui

și/sau de rezultatele activității economice a unității.

(3) Munca este retribuită pe unitate de timp, în acord sau conform altor sisteme de salarizare.

## **Capitolul II**

### **SALARIUL MINIM GARANTAT**

#### **Articolul 131. Salariul minim**

(1) Orice salariat are dreptul la un salariu minim garantat.

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

(3) În salariul minim nu se includ adaosurile, sporurile, 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 de reexaminare a salariului minim**

(1) Salariul minim pe lună și salariul minim pe oră, calculate pornindu-se de la norma lunară a timpului de muncă, se stabilesc prin hotărâre de Guvern, după consultarea patronatelor și sindicatelor.

(2) Cuantumul salariului minim se determină și se reexaminează în funcție de condițiile economice concrete, de nivelul salariului mediu pe economia națională, de nivelul prognozat al ratei inflației, precum și de alți factori social-economici.

#### **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 garantat este indexat anual în funcție de evoluția indicelui prețurilor de consum, în conformitate cu legislația în vigoare.

### **Articolul 134. Tarifele de stat de salarizare**

(1) *Tarifele de stat de salarizare* sînt salariile tarifare și salariile funcției, care determină nivelul minim de salarizare pe grupe concrete de profesii și categorii de calificare pentru executarea de către salariați a obligațiilor (normelor) de muncă în orele de program stabilite de legislația în vigoare.

(2) Tarifele de stat de salarizare se determină:

a) pentru muncitorii din sectorul real al economiei - în baza salariului minim și coeficienților tarifari ai rețelei tarifare stabilite;

b) pentru celelalte categorii de salariați (personal auxiliar și de deservire, funcționari, specialiști și personal de conducere) - la nivelul salariilor tarifare și salariilor funcției corespunzătoare limitei inferioare a grilelor de salarii stabilite pentru categoriile respective de personal din sectorul bugetar.

(3) Tarifele de stat de salarizare, în calitate de garanție minimă a remunerării salariaților de calificarea corespunzătoare, sînt obligatorii pentru toate unitățile și servesc drept limită minimă la stabilirea salariilor tarifare, a salariilor funcției concrete, precum și a plăților de compensare garantate salariaților în caz de insolvabilitate a unității.

(4) Tarifele de stat de salarizare le sînt garantate salariaților cu condiția executării obligațiilor de muncă stabilite în contractele colective și în cele individuale de muncă.

(5) Tarifele de stat de salarizare se modifică în funcție de reexaminarea salariului minim pe țară sau a salariilor minime tarifare și a salariilor funcției pentru salariații din sectorul bugetar.

## **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 tarifare și salariile funcției, se stabilește prin lege sau prin alte acte normative, în

corespondere cu forma juridică de organizare a unității, cu modul de finanțare și cu caracterul activității acesteia.

(2) Salariile, tarifar și ale funcției, concrete, precum și alte forme și condiții de salarizare în unitățile cu autonomie financiară, se stabilesc prin negocieri colective sau 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.

### **Articolul 136. Sistemul tarifar de salarizare**

(1) Sistemul tarifar de salarizare include rețelele tarifare, salariile tarifare, schemele salariilor 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 se stabilește la nivel național, ramural, teritorial și de unitate în modul prevăzut de lege.

(4) Rețeaua tarifară se stabilește după cum urmează:

a) pentru salariații din unitățile cu autonomie financiară - în baza categoriilor de calificare stabilite pentru salariați, a salariului tarifar pentru categoria I de calificare și a coeficienților tarifari;

b) pentru salariații din sectorul bugetar - în baza categoriilor de salarizare ale Rețelei tarifare unice, a salariului tarifar pentru categoria I de salarizare și a grilelor de salarii ale funcției stabilite pe categoriile de salarizare.

(5) Salariul tarifar pentru categoria I de calificare (de salarizare) se reexaminează ori de câte ori este necesar, în funcție de condițiile social-

economice concrete, de sporirea eficienței producției și a costului vieții, de posibilitățile financiare ale unităților etc.

### **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) Mărimile concrete ale sporurilor de compensare se stabilesc prin negocieri colective, în funcție de condițiile muncii (grele și deosebit de grele, vătămătoare și deosebit de vătămătoare), dar nu pot fi mai mici decât cele prevăzute de Legea salarizării și de alte acte normative. Mărimile negociate ale sporurilor de compensare se indică în contractele colective de muncă și/sau în convențiile colective.

(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 140. Introducerea noilor condiții de retribuire a muncii și modificarea celor existente**

(1) Reducerea salariilor tarifare sau salariilor funcției 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) Despre introducerea noilor condiții de retribuire a muncii sau modificarea celor existente angajatorul este obligat să anunțe salariații cu cel puțin 2 luni înainte, cu respectarea prevederilor art.68.

### **Articolul 141. Formele de plată a salariului**

(1) Salariul se plătește în monedă națională.

(2) Cu acordul scris al salariatului, se permite plata salariului prin instituțiile bancare sau oficiile poștale, cu achitarea serviciilor respective din contul angajatorului. Modul de plată a salariului prin instituțiile bancare sau oficiile poștale se stabilește de Guvern, în comun cu Banca Națională a Moldovei.

(3) 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, 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 retribuiției, 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 pînă în ziua eliberării din serviciu - în ziua eliberării;

b) în caz de încetare a contractului individual de muncă cu un salariat care nu lucrează pînă în ziua eliberării din serviciu (concediu medical, absență nemotivată de la serviciu, privațiune de libertate etc.) - cel tîrziu în ziua imediat următoare zilei în care salariatul eliberat a cerut să i se facă achitățile.

(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 sînt 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.

### **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) Compensarea pierderilor cauzate de neachitarea la timp a salariului se efectuează în cazul în care coeficientul inflației în perioada de neachitare a salariului depășește cota de 2 la sută.

(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).

(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 quantumul 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.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 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 quantumului reținerilor din salariu**

(1) La fiecare plată a salariului, quantumul 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 legii, nu pot fi urmărite.

### **Articolul 151. Răspunderea pentru reținerea eliberării carnetului de muncă**

Dacă eliberarea carnetului de muncă este reținută din vina angajatorului, salariatului i se plătește salariul mediu pentru tot timpul absenței forțate de la lucru, cauzate de imposibilitatea angajării la altă unitate după eliberarea din serviciu din motivul lipsei carnetului de muncă.

## **Capitolul IV**

### **SALARIZAREA PENTRU CONDIȚII SPECIALE DE MUNCĂ**

#### **Articolul 152. Retribuirea muncii salariaților în vîrstă de pînă 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 vîrstă de pînă la 18 ani salariul li se plătește ținîndu-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 învățămînt secundar general, secundar profesional și mediu de specialitate, care nu au atins vîrsta de 18 ani, prestată în afara timpului de studii, se retribuește 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 sînt nevoiți să efectueze lucrări tarifate 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) Stabilirea mărimii salariului tarifar sau a salariului funcției pentru cumularzi, precum și premiarea lor, plata sporurilor, adaosurilor și celorlalte recompense, determinate de condițiile de salarizare, se efectuează în modul prevăzut 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) sau pentru îndeplinirea obligațiilor de muncă ale salariatului temporar absent 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.

### **Articolul 157. Retribuirea muncii suplimentare**

(1) În cazul retribuirii muncii pe unitate de timp, munca suplimentară (art.104), pentru primele două ore, se retribue în mărime de cel puțin 1,5 salarii tarifare (salarii lunare) stabilite salariatului pe unitate de timp, iar pentru orele următoare - cel puțin în mărime dublă.

(2) În cazul retribuirii muncii în acord, 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.

(3) Compensarea muncii suplimentare cu timp liber nu se admite.

### **Articolul 158. Compensația pentru munca prestată în zilele de repaus și în cele de sărbătoare nelucrătoare**

(1) Cu condiția menținerii salariului mediu conform art.111 alin.(1), 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 dorința salariatului care a prestat munca în ziua de repaus sau în cea de sărbătoare nelucrătoare, acestuia i se poate acorda o altă zi liberă. În acest caz, munca prestată în ziua de sărbătoare nelucrătoare este retribuită în mărime ordinară, iar ziua de repaus nu este 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 tarifar (salariul funcției) 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 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 tarifar.

(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.

## **Articolul 163. Modul de retribuire a timpului de staționare și a muncii în caz de însușire a unor noi procese de producție**

- (1) Retribuirea timpului de staționare produsă fără vina salariatului ori din cauze ce nu depind de angajator sau salariat, cu excepția perioadei șomajului tehnic (art. 80), în cazul când salariatul a anunțat în scris angajatorul despre începutul staționării, se efectuează în mărime de cel puțin 2/3 din salariul tarifar (salariul funcției) 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.
- (2) Modul de înregistrare a staționării produse fără vina salariatului și mărimea concretă a retribuiției se stabilesc în contractul colectiv și/sau în cel individual de muncă.
- (3) Orele de staționare produsă din vina salariatului nu sînt retribuite.
- (4) Contractul colectiv sau cel individual de muncă poate stipula plata salariului mediu în perioada de însușire de către salariat a unui nou proces de producție.

## **Articolul 164. Menținerea salariului în caz de permutare sau transfer la o altă muncă permanentă cu retribuiție mai mică**

În cazul când salariatul este permutat sau transferat la o altă muncă permanentă cu retribuiție 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 permutării (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.

(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 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 și/sau prin convențiile colective.

(3) Despre introducerea unor norme noi de muncă salariații trebuie să fie anunțați în scris, sub semnătură, 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) Tarifal 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). Tarifal 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 sînt:

- 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 sînt 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 la studii de către angajator sau care s-au înmatriculat din proprie inițiativă în instituțiile de învățământ superior sau mediu de specialitate acreditate în condițiile legii, la secțiile serale și fără frecvență și care învață cu succes 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.

(2) În contractul colectiv de muncă 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 învățământul postuniversitar specializat**

(1) Salariaților care își fac studiile postuniversitare prin masterat, doctorat, postdoctorat, rezidențiat, secundariat, cursuri de specializare și perfecționare, organizate în instituțiile de învățământ superior sau în organizațiile din sfera științei și inovării acreditate în condițiile legii, li se acordă garanții și compensații în modul stabilit de Guvern.

(2) Angajatorul și reprezentanții salariaților pot prevedea în contractul colectiv de muncă, din contul unității, garanții și compensații suplimentare la cele stabilite prin actele normative în vigoare.

### **Articolul 180. Garanții și compensații acordate salariaților care îmbină munca cu studiile în instituțiile de învățământ secundar profesional**

(1) Salariaților care studiază cu succes, fără scoatere din activitate, în instituțiile de învățământ secundar profesional, indiferent de tipul de proprietate și forma juridică de organizare, acreditate în condițiile legii, li se acordă, în modul stabilit de Guvern, concedii suplimentare cu menținerea, integrală sau parțială, a salariului mediu.

(2) Salariaților care îmbină munca cu studiile în instituțiile de învățământ secundar profesional neacreditate li se stabilesc garanții și compensații prin contractul colectiv sau prin cel individual de muncă.

### **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 (gimnazii, licee, școli de cultură generală) 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;

b) salariații în a căror familie nu sînt 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 mediu de specialitate, fără scoatere din activitate;

f) invalizii de război 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) invalizii în privința cărora este stabilit raportul de cauzalitate dintre survenirea invalidității 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 2 ani pînă la stabilirea pensiei pentru limită de vîrstă.

(3) În cazul cînd unele persoane indicate la alin. (2) corespund cîtorva criterii prevăzute la acest alineat, dreptul 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, hotărîre), sub semnătură, 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 ca urmare a constatării 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 hotărîrea comisiei de atestare (art.86 alin.(1) lit.d) și e)).

(2) În perioadele prevăzute la alin.(1), salariatului i se acordă cel puțin o zi liberă pe săptămîină, 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 adjunctii 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 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 concediere egală cu mărimea sumată a unui salariu mediu săptămânal pentru fiecare an lucrat la unitatea în cauză, dar 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 fost desfăcut conform art.86 alin.(1) lit. c), se vor lua în calcul toți anii de activitate;

b) pentru a doua lună, menținerea salariului mediu lunar dacă persoana concediată nu a fost plasată în câmpul muncii;

c) pentru a treia lună, menținerea salariului mediu lunar dacă, după concediere, salariatul s-a înregistrat în decurs de 14 zile calendaristice la agenția teritorială de ocupare a forței de muncă și nu a fost plasat în câmpul muncii, fapt confirmat prin certificatul respectiv;

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), salariul mediu se va achita pe perioada de pînă la data angajării acesteia.

(2) Indemnizația de eliberare din serviciu în mărimea unui salariu mediu pe 2 săptămîni 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 hotărîrea comisiei de atestare (art.86 alin.(1) lit.d) și e));

b) restabilirea la locul de muncă, conform hotărîrii judecătorești, a salariatului care a îndeplinit anterior munca respectivă (art.86 alin.(1) lit.t));

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 și a salariului mediu lunar 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 menținere a salariului.

## **Capitolul V**

### **ALTE GARANȚII ȘI COMPENSAȚII**

#### **Articolul 187. Garanții acordate salariaților aleși în funcții electiv**

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 împluternicirilor 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 189. Garanții și compensații acordate salariaților chemați să îndeplinească serviciul militar în termen, serviciul militar cu termen redus sau serviciul civil**

Salariații chemați să îndeplinească serviciul militar în termen, serviciul militar cu termen redus sau serviciul civil 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 sîngelui sau a derivatelor de sânge pentru utilizarea lor în scop terapeutic, menținînd donatorilor salariul mediu și asigurîndu-i, în caz de necesitate, cu transport.

(2) Salariaților donatori de sânge li se acordă, în ziua imediat următoare zilei de donare a sîngelui sau a derivatelor de sânge, o zi liberă cu menținerea salariului mediu.

(3) În caz de donare a sîngelui 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 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 (examele) medicale**

Pe timpul efectuării controalelor (examenelor) medicale, salariaților care, conform prevederilor prezentului cod sau ale altor acte normative, sînt obligați să treacă aceste controale (exame) 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.

## **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) sînt stabilite de legislația în vigoare.

## **Articolul 197. Garanții în domeniul asigurărilor sociale de stat**

Salariații sînt 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.

## **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 care se întocmește în fiecare unitate, cu consultarea reprezentanților salariaților, și se aprobă prin ordinul (dispoziția, decizia, hotărîrea) angajatorului.

(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) Regulamentul intern al unității trebuie să conțină următoarele prevederi:

a) protecția și igiena muncii în cadrul unității;

- b) respectarea principiului nediscriminării și eliminarea oricărei 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, de către angajator și produce efecte juridice pentru aceștia de la data încunoștințării.

(4) Obligația familiarizării salariaților, sub semnătură, cu conținutul regulamentului intern al unității trebuie îndeplinită de angajator în termen de 5 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.

## **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.

### **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 pentru succese în muncă**

(1) Pentru succese în muncă, angajatorul poate aplica stimulări sub formă de:

a) mulțumiri;

b) premii;

c) cadouri de preț;

d) diplome de onoare.

(2) Regulamentul intern al unității, 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 de comun acord cu reprezentanții salariaților.

(2) Stimulările se consemnează într-un ordin (dispoziție, decizie, hotărâre), se aduc la cunoștința colectivului de muncă și se înscriu în carnetul de muncă al salariatului.

### **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

salariatului o explicație scrisă privind fapta comisă. 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. 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 se comunică salariatului, sub semnătură, în termen de cel mult 5 zile lucrătoare de la data când a fost emis și își produce efectele 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.

## **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 sînt 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) Salariatul care a beneficiat de un curs sau stagiu de formare profesională în condițiile prezentului cod nu poate demisiona în perioada stabilită de contractul de formare profesională decît în cazurile prevăzute de acestea.

(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 o persoană în vîrstă de pînă la 30 de ani 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 ce conțin norme ale dreptului civil.

(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.

(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 sînt 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 uceniciei 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 sînt 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 temeuri prevăzute de legislația în vigoare.

### **Articolul 221. Încetarea (desfacerea) contractului de ucenicie**

Contractul de ucenicie încetează (se desface) în temeiurile prevăzute de Codul civil.

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

### **PROTECȚIA MUNCII**

#### **Capitolul I**

#### **DISPOZIȚII GENERALE**

### **Articolul 222. Direcțiile principale ale politicii de stat în domeniul protecției muncii**

(1) Direcțiile principale ale politicii de stat în domeniul protecției muncii sînt:

- a) asigurarea priorității privind păstrarea vieții și sănătății salariaților;
- b) emiterea și aplicarea actelor normative privind protecția muncii;
- c) coordonarea activităților în domeniul protecției muncii și al mediului;
- d) supravegherea și controlul de stat asupra respectării actelor normative în domeniul protecției muncii;
- e) sprijinirea controlului obștesc asupra respectării drepturilor și intereselor legitime ale salariaților în domeniul protecției muncii;
- f) cercetarea și evidența 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 contra accidentelor de muncă și bolilor profesionale;
- h) stabilirea compensațiilor pentru munca în condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase ce nu pot fi înlăturate în condițiile nivelului tehnic actual al producției și al organizării muncii;
- i) propagarea experienței avansate în domeniul protecției muncii;
- j) participarea autorităților publice la realizarea măsurilor de protecție a muncii;
- k) pregătirea și reciclarea specialiștilor în domeniul protecției muncii;
- l) organizarea evidenței statistice de stat privind condițiile de muncă, accidentele de muncă, bolile profesionale și consecințele materiale ale acestora;
- m) asigurarea funcționării sistemului informațional unic în domeniul protecției muncii;
- n) colaborarea internațională în domeniul protecției muncii;
- o) 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;
- p) reglementarea asigurării salariaților cu echipament de protecție individuală și colectivă, cu încăperi și instalații sanitar-sociale, cu mijloace curativ-

profilactice din contul angajatorului.

(2) Realizarea direcțiilor principale ale politicii de stat în domeniul protecției muncii se asigură prin acțiuni coordonate ale autorităților publice centrale și locale, ale patronatelor, sindicatelor, angajatorilor, reprezentanților salariaților.

### **Articolul 223. Coordonarea activității de protecție a muncii**

Ministerul Economiei și Comerțului exercită coordonarea activității de protecție a muncii în Republica Moldova.

### **Articolul 224. Emiterea normelor de protecție a muncii și a normelor de igienă a muncii**

Normele de protecție a muncii și normele de igienă a muncii, obligatorii pentru unități, se emit, respectiv, de Ministerul Economiei și Comerțului și de Ministerul Sănătății și Protecției Sociale după consultarea patronatelor și sindicatelor cu respectarea prevederilor Legii privind actele normative ale Guvernului și ale altor autorități ale administrației publice centrale și locale.

## **Capitolul II**

### **ORGANIZAREA PROTECȚIEI MUNCII ȘI ASIGURAREA DREPTULUI SALARIAȚILOR LA PROTECȚIA MUNCII**

### **Articolul 225. Obligațiile angajatorului privind asigurarea protecției muncii**

Angajatorul răspunde de asigurarea protecției muncii în unitate și are următoarele obligații în acest domeniu:

a) să aprobe, în etapa de cercetare, proiectare și executare a construcțiilor și echipamentelor tehnice, de elaborare a proceselor tehnologice, soluții conforme normelor de protecție a muncii, aplicarea cărora ar elimina riscurile de accidentare a salariaților și de contractare a bolilor profesionale;

b) să activeze numai în temeiul autorizației de funcționare din punctul de vedere al protecției muncii, iar în cazul lansării în producție a echipamentelor tehnice, a echipamentului individual de protecție și de lucru – și în temeiul avizului corespunzător, documente eliberate de organele abilitate, precum și să mențină condițiile pentru care s-au obținut acestea și să solicite revizuirea documentelor menționate în cazul schimbării condițiilor inițiale;

- c) să stabilească împuternicirile și obligațiile managerilor privind realizarea măsurilor de protecție a muncii;
- d) să organizeze serviciul pentru protecția muncii și serviciul medical;
- e) să achite instituțiilor medicale cheltuielile pentru acordarea ajutorului medical de urgență în caz de accidente de muncă și acutizare a bolilor profesionale;
- f) să contribuie la constituirea în unitate a comitetului pentru protecția muncii;
- g) să asigure evaluarea factorilor de risc la locurile de muncă;
- h) să asigure elaborarea și realizarea planului anual privind măsurile de protecție a muncii în unitate;
- i) să nu atragă mijloacele salariaților în acoperirea cheltuielilor legate de realizarea măsurilor de protecție a muncii în unitate;
- j) să admită la lucru numai persoane care, în urma controlului (examenului) medical, corespund sarcinilor de muncă ce urmează să le execute; să asigure periodicitatea acestor controale (examene);
- k) să asigure informarea fiecărui salariat asupra riscurilor la care acesta este expus în desfășurarea activității sale la locul de muncă, precum și asupra măsurilor preventive necesare;
- l) să asigure instruirea salariaților în materie de protecție a muncii, inclusiv instruirea împuterniciților pentru protecția muncii;
- m) să elaboreze și să aprobe, de comun acord cu reprezentanții salariaților, instrucțiuni cu privire la protecția muncii, corespunzătoare condițiilor în care se desfășoară activitatea la locurile de muncă;
- n) să asigure dotarea salariaților cu echipament individual de protecție și de lucru, precum și păstrarea, întreținerea, repararea, curățarea și dezintoxicarea acestuia;
- o) să acorde materiale igienico-sanitare salariaților care lucrează la locuri de muncă cu condiții de murdărire excesivă a pielii sau unde este posibilă acțiunea substanțelor nocive asupra mâinilor;
- p) să acorde alimentație de protecție salariaților care lucrează în condiții de muncă vătămătoare;

- r) să asigure buna funcționare a sistemelor și dispozitivelor de protecție, a aparaturii de măsură și control, precum și a instalațiilor de captare, reținere și neutralizare a substanțelor nocive degajate în desfășurarea proceselor tehnologice;
- s) să nu ceară salariatului îndeplinirea unor sarcini de muncă cu pericol iminent de accidentare;
- t) să asigure fiecare salariat contra accidentelor de muncă și bolilor profesionale;
- u) să asigure publicitatea, cercetarea, evidența și raportarea corectă și în termenele stabilite a accidentelor de muncă și a bolilor profesionale produse în unitate, elaborarea și realizarea măsurilor de prevenire a acestora;
- v) să asigure, în caz de accidentare sau de îmbolnăvire la locul de muncă, acordarea primului ajutor și transportarea salariaților în instituții medicale;
- x) să efectueze, în modul stabilit de prezentul cod, transferul la o muncă mai ușoară a salariaților care au nevoie de aceasta din motive de sănătate.

### **Articolul 226. Obligațiile salariatului în domeniul protecției muncii**

Salariatul are următoarele obligații în domeniul protecției muncii:

- a) să respecte instrucțiunile de protecție a muncii corespunzătoare activității desfășurate;
- b) să utilizeze mijloacele de protecție individuală din dotare conform destinației;
- c) să-și desfășoare activitatea fără a pune în pericol atât persoana proprie, cât și ceilalți salariați;
- d) să nu ridice, să nu deplaseze, să nu distrugă dispozitivele de protecție, de semnalizare și de avertizare, să nu împiedice aplicarea metodelor și procedeele de reducere sau eliminare a influenței factorilor de risc;
- e) să aducă la cunoștința conducătorului său nemijlocit orice defecțiune tehnică sau altă situație în care nu sînt respectate cerințele de protecție a muncii;
- f) să-și întrerupă activitatea la apariția unui pericol iminent de accidentare și să anunțe imediat despre aceasta conducătorul său nemijlocit;

g) să aducă la cunoștința conducătorului său nemijlocit orice accident sau îmbolnăvire la locul de muncă.

### **Articolul 227. Dreptul salariatului la o muncă care să corespundă normelor de protecție a muncii**

Fiecare salariat are dreptul:

a) să aibă un loc de muncă corespunzător normelor de protecție a muncii;

b) să fie asigurat în mod obligatoriu contra accidentelor de muncă și contra bolilor profesionale;

c) să obțină de la angajator informații veridice despre condițiile de muncă, despre existența riscului de vătămare a sănătății și despre măsurile de protecție împotriva influenței factorilor de risc;

d) să refuze efectuarea lucrărilor în cazul apariției unui pericol pentru viață sau sănătate, pînă la înlăturarea acestuia;

e) să fie asigurat, din contul angajatorului, cu echipament de protecție individuală și colectivă în modul stabilit;

f) să fie instruit în domeniul protecției muncii și să beneficieze de reciclare profesională pentru motive legate de protecția muncii, din contul angajatorului;

g) să se adreseze către angajator, patronate, sindicate, autoritățile administrației publice centrale și locale, instanțele de judecată pentru soluționarea problemelor ce țin de protecția muncii;

h) să participe personal sau prin intermediul reprezentanților săi la examinarea chestiunilor legate de asigurarea unor condiții de muncă nepericuloase la locul său de muncă, la cercetarea accidentului de muncă sau a bolii profesionale contractate de el;

i) să fie supus unui control medical extraordinar potrivit recomandărilor medicale, cu menținerea locului de muncă și a salariului mediu pe durata efectuării controlului respectiv;

j) să primească compensațiile prevăzute de lege, de convențiile colective, de contractul colectiv și de cel individual de muncă în cazul cînd este angajat la munci în condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase.

## **Articolul 228. Garanțiile de realizare a dreptului salariaților la o muncă care să corespundă normelor de protecție a muncii**

- (1) Statul garantează salariaților apărarea dreptului lor la o muncă care să corespundă normelor de protecție a muncii.
- (2) Condițiile de muncă stipulate în contractul individual de muncă trebuie să corespundă normelor de protecție a muncii.
- (3) Pe parcursul sistării activității de muncă prevăzute de contractul individual de muncă de către organele de stat de control, ca rezultat al încălcării cerințelor de protecție a muncii fără vina salariatului, acestuia i se menține locul de muncă (funcția) și salariul mediu.
- (4) Dacă salariatul refuză să presteze munca la apariția unui pericol pentru viața sau sănătatea sa, angajatorul este obligat să-i acorde salariatului, prin transfer sau permutare, alt lucru pînă la înlăturarea pericolului, cu menținerea salariului de la locul de muncă precedent.
- (5) În cazul cînd acordarea unei alte munci nu este posibilă, timpul staționării salariatului pînă 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 normelor stabilite, 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 caz de apariție a unui pericol pentru viața sau sănătatea sa din cauza nerespectării cerințelor de protecție a muncii ori de a presta munca în condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase care nu sînt prevăzute în contractul individual de muncă nu atrage răspunderea disciplinară.
- (8) În cazul vătămării sănătății salariatului în exercitarea obligațiilor de muncă, compensarea prejudiciului se efectuează în conformitate cu legislația în vigoare.
- (9) În scopul prevenirii și lichidării încălcărilor actelor normative privind protecția și igiena muncii, autoritățile publice asigură organizarea și efectuarea supravegherii și a controlului de stat asupra respectării actelor normative privind protecția și igiena muncii și stabilesc răspunderea angajatorului și a persoanelor cu funcție de răspundere pentru încălcarea

acestora.

### **Articolul 229. Corespunderea unităților, clădirilor și altor construcții normelor de protecție a muncii**

(1) Unitățile, clădirile și alte construcții trebuie să fie proiectate, executate și utilizate astfel încât să corespundă cerințelor de protecție a muncii și să nu pună în pericol viața sau sănătatea salariaților.

(2) Documentația tehnică de executare a unităților, clădirilor și altor construcții se păstrează la angajator pe toată durata exploatării acestora.

(3) Locurile de muncă, caracterizate prin degajări nocive, indiferent de faptul unde se află, în spații închise sau în aer liber, vor fi amplasate, amenajate, utilitate și dotate astfel încât să se evite poluarea sau impactul asupra locurilor de muncă din vecinătate și a spațiilor sanitar-sociale adiacente.

(4) Unitățile, clădirile și alte construcții vor fi asigurate cu spații și dotări sanitar-sociale în funcție de necesitățile fiziologice ale salariaților, de caracteristicile proceselor de muncă și ale mediului de muncă.

(5) Recepționarea și punerea în exploatare a unităților, secțiilor, sectoarelor de producție, liniilor tehnologice, clădirilor și altor construcții noi, reconstruite sau reutilitate se admite numai cu autorizația Inspecției Muncii și a Serviciului Sanitaro-Epidemiologic de Stat și cu acordul sindicatelor.

### **Articolul 230. Corespunderea echipamentului tehnic standardelor și normelor de protecție și igienă a muncii**

(1) Echipamentul tehnic trebuie să fie proiectat, fabricat și utilizat astfel încât să corespundă standardelor și normelor de protecție și igienă a muncii și să nu pună în pericol viața sau sănătatea salariaților.

(2) Lansarea în producție a unor noi modele de echipament tehnic se face numai după avizarea prototipurilor de Inspeția Muncii, de alte organe de resort, precum și de sindicatul respectiv.

(3) Echipamentul tehnic produs în țară sau importat trebuie să fie însoțit de instrucțiuni de utilizare în limba de stat.

### **Articolul 231. Lansarea în producție a echipamentului de protecție individuală și de lucru**

(1) Unitățile producătoare de echipament de protecție individuală și de lucru

vor respecta condițiile de confecționare a acestora, prevăzute în standardele corespunzătoare.

(2) Lansarea în producție a unor noi sortimente de echipament de protecție individuală și de lucru se face numai după avizarea prototipurilor de Inspekția Muncii, de alte organe de resort, precum și de sindicatul respectiv.

### **Articolul 232. Organizarea locurilor de muncă**

(1) Locurile de muncă trebuie să fie organizate astfel încât:

a) să se asigure condițiile de protecție și igienă a muncii;

b) să se evite pozițiile forțate și nefirești ale corpului salariatului și să se asigure posibilitatea schimbării poziției corpului în timpul lucrului prin amenajarea locului de muncă, prin folosirea echipamentelor tehnice corespunzătoare, prin optimizarea fluxului tehnologic.

(2) Pentru locurile de muncă care solicită un efort fizic sau neuropsihic sporit sau în care există factori nocivi de natură fizică, chimică sau biologică, se vor prevedea măsuri de asigurare a unui ritm și regim de muncă care ar preveni vătămarea sănătății salariaților.

(3) Salariații care prestează munca într-un microclimat cald (peste 30<sup>0</sup> C) sau în unul rece (sub 5<sup>0</sup> C) vor beneficia de pauze pentru refacerea capacității de termoreglare a organismului, ale căror durată și frecvență se stabilesc în funcție de intensitatea efortului și de valorile componentelor microclimatului. În acest scop se vor asigura spații fixe sau mobile cu microclimat corespunzător.

(4) Repartizarea salariaților pe locuri de muncă se va face astfel încât solicitările impuse de specificul muncii, de mediul de muncă, de relațiile om - mașină și cele psihosociale ale colectivului de muncă să corespundă particularităților psihofiziologice ale salariaților. La repartizarea femeilor pe locuri de muncă se va ține seama de particularitățile morfofuncționale și stările fiziologice specifice lor.

(5) Locurile de muncă trebuie să fie atestate din punctul de vedere al protecției muncii nu mai rar decât o dată în 5 ani.

### **Articolul 233. Desfășurarea activității de producție și prestarea serviciilor**

(1) Activitatea de producție și prestarea serviciilor se vor desfășura conform

proceselor tehnologice care vor corespunde standardelor și normelor de protecție și igienă a muncii.

(2) În lipsa normelor de protecție și igienă a muncii, angajatorului îi revine obligația asigurării unor măsuri de protecție și igienă a muncii corespunzătoare condițiilor concrete în care se desfășoară activitățile respective, prin aprobarea instrucțiunilor interne de protecție și igienă a muncii.

(3) Contractele bilaterale încheiate de angajator cu alți parteneri, inclusiv cu cei străini, pentru efectuarea unor lucrări pe teritoriul Republicii Moldova sau al altor țări, vor cuprinde clauze privind protecția și igiena muncii.

(4) Angajatorii pot desfășura activitate de producție sau presta servicii numai în cazul dacă dețin autorizația de funcționare din punctul de vedere al protecției și igienei muncii, eliberată de Inspecția Muncii în modul stabilit de Guvern

#### **Articolul 234. Serviciul pentru protecția și igiena muncii**

(1) Serviciul pentru protecția și igiena muncii se înființează în unitățile care au 50 și mai mulți salariați.

(2) Dacă mediul de muncă din unitate impune un control dinamic al factorilor nocivi, în unitate se înființează un laborator de toxicologie industrială aflat în subordinea serviciului pentru protecția și igiena muncii.

(3) Serviciul pentru protecția și igiena muncii acordă consultații și asistență angajatorului la elaborarea și realizarea măsurilor de prevenire a accidentelor de muncă și a bolilor profesionale.

(4) Serviciul pentru protecția și igiena muncii urmărește:

a) prevenirea, eliminarea sau reducerea acțiunii factorilor de risc ce pot apare în procesul muncii;

b) perfecționarea metodelor de muncă și ameliorarea mediului de muncă, prin adaptarea acestora la capacitățile psihofizice ale salariaților;

c) contribuirea la instruirea salariaților în materie de protecție și igienă a muncii.

(5) Personalul serviciului pentru protecția și igiena muncii se formează din specialiști cu pregătire corespunzătoare în domeniu.

(6) Unitățile care au mai puțin de 50 salariați și care nu dispun de serviciu pentru protecția și igiena muncii și de laborator de toxicologie industrială pot apela, în modul stabilit, la serviciile unităților specializate.

### **Articolul 235. Serviciul medical**

(1) Serviciul medical se înființează, în mod obligatoriu, în unitățile care au 300 și mai mulți salariați. La unitățile unde numărul salariaților este mai mic de 300, angajatorul și reprezentanții salariaților vor soluționa problema creării serviciului medical în procesul negocierilor colective.

(2) Serviciul medical urmărește:

a) organizarea și efectuarea, în modul stabilit de legislație, a controlului (examenului) medical al salariaților atât la angajare, cât și pe durata contractului individual de muncă;

b) supravegherea respectării normelor de igienă a muncii.

(3) În scopul îndeplinirii sarcinilor ce-i revin, serviciul medical poate propune angajatorului, în baza certificatului medical corespunzător, schimbarea, prin transfer sau permutare, a locului de muncă sau a specificului muncii salariatului în legătură cu starea lui de sănătate.

(4) Personalul serviciului medical se formează din persoane cu studii medicale, selectate de angajator la propunerea autorității publice competente în domeniul ocrotirii sănătății.

(5) Unitățile care au mai puțin de 300 salariați și care nu dispun de serviciu medical pot apela la serviciile instituțiilor medicale în modul stabilit.

### **Articolul 236. Comitetul pentru protecția și igiena muncii**

(1) Comitetul pentru protecția și igiena muncii se constituie, în baza principiului de paritate, din împuterniciții pentru protecția și igiena muncii ai angajatorului și, respectiv, ai salariaților. Inițiator al constituirii comitetului pentru protecția și igiena muncii poate fi oricare dintre părți.

(2) Comitetul pentru protecția și igiena muncii asigură colaborarea angajatorului și salariaților în procesul de elaborare și realizare a măsurilor de prevenire a accidentelor de muncă și a bolilor profesionale.

(3) Regulamentul-cadru de organizare și funcționare a comitetelor pentru protecția și igiena muncii se aprobă de către Ministerul Economiei și

Comerțului, de comun acord cu patronatele și sindicatele.

### **Articolul 237. Elaborarea, realizarea și finanțarea măsurilor de protecție și igienă a muncii**

(1) În baza evaluării factorilor de risc la locurile de muncă, angajatorul elaborează, după consultarea comitetului pentru protecția și igiena muncii și în modul stabilit de Ministerul Economiei și Comerțului, un plan anual de măsuri de protecție și igienă a muncii.

(2) Planul anual de măsuri de protecție și igienă a muncii se aprobă de angajator și, în cazul încheierii contractului colectiv de muncă, face parte integrantă din acesta.

(3) Cheltuielile aferente realizării măsurilor de protecție și igienă a muncii sînt finanțate integral din mijloacele proprii ale unității.

(4) Salariații nu suportă nici un fel de cheltuieli legate de finanțarea măsurilor de protecție și igienă a muncii.

(5) Finanțarea măsurilor de protecție și igienă a muncii la nivel național, ramural și teritorial se efectuează în conformitate cu legislația în vigoare și convențiile colective de nivelul respectiv.

### **Articolul 238. Examenul medical la angajare și examenele medicale periodice**

(1) Angajarea și transferul unor categorii de salariați la alte locuri de muncă se vor face conform certificatelor eliberate în temeiul examenelor medicale.

(2) Lista categoriilor de salariați supuși examenului medical la angajare și examenelor medicale periodice se aprobă de Ministerul Sănătății și Protecției Sociale.

(3) Salariații nu sînt în drept să se eschiveze de la examenul medical.

(4) Cheltuielile legate de organizarea și efectuarea examenelor medicale sînt suportate de angajator.

### **Articolul 239. Instruirea salariaților în materie de protecție și igienă a muncii**

(1) Instruirea salariaților în materie de protecție și igienă a muncii are ca scop însușirea cunoștințelor și formarea deprinderilor respective.

(2) Instruirea salariaților în materie de protecție și igienă a muncii se efectuează în modul stabilit de Ministerul Economiei și Comerțului după consultarea sindicatelor respective.

### **Articolul 240. Acordarea echipamentului de protecție individuală și de lucru**

(1) Echipamentul de protecție individuală și de lucru se acordă gratuit salariaților de către angajator.

(2) Sortimentele de echipament de protecție individuală și de lucru, categoriile de salariați cărora li se vor acorda se stabilesc în modul prevăzut de Ministerul Economiei și Comerțului și se fixează în contractul colectiv de muncă.

(3) În cazul degradării echipamentului de protecție individuală și de lucru și pierderii din această cauză a calităților de protecție, salariaților li se acordă în mod obligatoriu un echipament nou.

(4) Deteriorarea sau pierderea echipamentului de protecție individuală și de lucru din vina salariatului înainte de termenul de utilizare stabilit atrage, în conformitate cu legislația în vigoare, răspunderea acestuia pentru prejudiciul cauzat.

### **Articolul 241. Distribuirea materialelor igienico-sanitare de protecție**

(1) Materialele igienico-sanitare de protecție se distribuie gratuit de către angajator salariaților care lucrează la locuri de muncă cu condiții de murdărire excesivă a pielii sau unde este posibilă acțiunea substanțelor nocive asupra mâinilor.

(2) Sortimentele de materiale igienico-sanitare de protecție, cantitățile necesare și periodicitatea distribuirii acestora se stabilesc de angajator în modul prevăzut de Guvern.

### **Articolul 242. Asigurarea cu alimentație de protecție**

(1) Alimentația de protecție se acordă gratuit de către angajator salariaților care lucrează la locuri de muncă cu condiții vătămătoare.

(2) Alimentele ce se vor oferi ca alimentație de protecție gratuită, cantitatea lor și categoriile de salariați cărora li se vor acorda se stabilesc în modul prevăzut de Guvern și se fixează în contractul colectiv de muncă.

### **Articolul 243. Cercetarea accidentelor de muncă și a bolilor**

## **profesionale**

- (1) Cercetarea accidentelor de muncă se face în scopul stabilirii circumstanțelor și cauzelor ce le-au provocat, precum și al determinării măsurilor de prevenire a unor asemenea fenomene.
- (2) Prin cercetarea cazurilor de contractare a bolilor profesionale se confirmă diagnosticul, se confirmă sau se infirmă caracterul profesional al bolii și se determină cauzele care au provocat îmbolnăvirea.
- (3) Comunicarea, cercetarea, înregistrarea și evidența accidentelor de muncă și bolilor profesionale se efectuează în modul stabilit de Guvern.
- (4) La cercetarea accidentelor de muncă au dreptul să participe reprezentanții organelor ierarhic superioare și ai sindicatelor, precum și să asiste persoanele care reprezintă interesele accidentaților sau ale familiilor acestora.

### **Articolul 244. Răspunderea pentru încălcarea normelor de protecție a muncii**

Persoanele cu funcție de răspundere și salariații vinovați de încălcarea normelor de protecție a muncii poartă răspundere materială, disciplinară, administrativă și penală 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 vîrstă de pînă 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 vîrstă de pînă la 6 ani**

(1) Refuzul de angajare sau reducerea cuantumului salariului pentru motive de graviditate sau de existență a copiilor în vîrstă de pînă la 6 ani este interzis. Refuzul de angajare a unei femei gravide sau a unei persoane cu copil în vîrstă de pînă la 6 ani din alte cauze trebuie să fie motivat, angajatorul informînd în scris persoana în cauză în decurs de 5 zile calendaristice de la data înregistrării în unitate a cererii de angajare. Refuzul de angajare poate fi atacat în instanța de judecată.

(2) Unitatea este obligată să angajeze, conform cotei stabilite de Guvern, persoanele indicate la alin.(1) plasate în cîmpul muncii de agențiile pentru ocuparea forței de muncă.

##### **Articolul 248. Lucrările la care este interzisă utilizarea muncii femeilor**

(1) Este interzisă utilizarea muncii femeilor la lucrări cu condiții de muncă grele și vătămătoare, precum și la lucrări subterane, cu excepția lucrărilor subterane de deservire sanitară și socială și a celor care nu implică munca fizică.

(2) Este interzisă ridicarea sau transportarea manuală de către femei a greutăților care depășesc normele maxime stabilite pentru ele.

(3) Nomenclatorul lucrărilor cu condiții de muncă grele și vătămătoare la care este interzisă folosirea muncii femeilor, precum și normele de solicitare maximă admise pentru femei la ridicarea și transportarea manuală a greutăților, se aprobă de Guvern după consultarea patronatelor și sindicatelor.

##### **Articolul 249. Limitarea trimiterii în deplasare**

(1) Nu se admite trimiterea în deplasare în interes de serviciu a femeilor gravide, a femeilor aflate în concediul postnatal, a femeilor care au copii în vîrstă de pînă la 3 ani, precum și a persoanelor cărora deplasarea le este contraindicată conform certificatului medical.

(2) Invalizii de gradul I și II, femeile care au copii în vîrstă de la 3 la 14 ani (copii-invalizi în vîrstă de pînă la 16 ani), 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 muncă mai ușoară al femeilor gravide și al femeilor care au copii în vîrstă de pînă la 3 ani**

(1) Femeilor gravide și femeilor care alăptează li se acordă, prin transfer sau permutare, în conformitate cu certificatul medical, o muncă mai ușoară, care exclude influența factorilor de producție nefavorabili, menținîndu-li-se salariul mediu de la locul de muncă precedent.

(2) Pînă la soluționarea problemei ce ține de acordarea unei munci mai ușoare care ar exclude influența factorilor de producție nefavorabili, femeile gravide vor fi scutite de îndeplinirea obligațiilor de muncă, menținîndu-li-se salariul mediu pentru toate zilele pe care nu le-au lucrat din această cauză.

(3) Femeile care au copii în vîrstă de pînă la 3 ani, în cazul cînd nu au posibilitate să-și îndeplinească obligațiile de muncă la locul lor de muncă, sînt transferate, în modul prevăzut de prezentul cod, la un alt loc de muncă, menținîndu-li-se salariul mediu de la locul de muncă precedent pînă cînd copilul împlinește vîrsta de 3 ani.

### **Articolul 251. Interzicerea concedierii femeilor gravide și a salariaților care îngrijesc copii în vîrstă de pînă la 6 ani**

Se interzice concedierea femeilor gravide, a femeilor care au copii în vîrstă de pînă la 6 ani și a persoanelor care folosesc concediile pentru îngrijirea copilului prevăzute la art.124, 126 și 127, cu excepția cazurilor de lichidare a unității.

### **Articolul 252. Garanții pentru persoanele care îngrijesc copii lipsiți de grijă maternă**

Garanțiile și drepturile acordate femeilor cu copii în vîrstă de pînă la 6 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.

### **Capitolul III**

#### **MUNCA PERSOANELOR ÎN VÎRSTĂ DE PÎNĂ LA 18 ANI**

##### **Articolul 253. Examenele medicale ale salariaților în vîrstă de pînă la 18 ani**

(1) Salariații în vîrstă de pînă la 18 ani sînt angajați numai după ce au fost supuși unui examen medical preventiv. Ulterior, pînă la atingerea vîrstei 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 vîrstă de pînă la 18 ani**

(1) Pentru salariații în vîrstă de pînă 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 vîrstă de pînă la 18 ani angajați după absolvirea gimnaziilor, liceelor, a școlilor medii de cultură generală, a școlilor profesionale polivalente și a școlilor de meserii, angajatorul le stabilește norme de muncă reduse, în conformitate cu legislația în vigoare, cu convențiile colective și cu contractul colectiv de muncă.

##### **Articolul 255. Lucrările la care este interzisă utilizarea muncii persoanelor în vîrstă de pînă la 18 ani**

(1) Este interzisă utilizarea muncii persoanelor în vîrstă de pînă la 18 ani la lucrările cu 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 preparatelor narcotice 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 vîrstă de pînă la 18 ani, precum și normele de solicitare maximă admise pentru persoanele în vîrstă de pînă la 18 ani la ridicarea și transportarea manuală a greutăților, se aprobă de Guvern după consultarea patronatelor și sindicatelor.

### **Articolul 256. Interzicerea trimiterii în deplasare a salariaților în vîrstă de pînă la 18 ani**

Se interzice trimiterea în deplasare a salariaților în vîrstă de pînă 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 vîrstă de pînă la 18 ani**

Concedierea salariaților în vîrstă de pînă la 18 ani, cu excepția cazului de lichidare a unității, se permite numai cu acordul scris al agenției teritoriale pentru ocuparea forței de muncă, respectîndu-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 cînd 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 sînt 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**

(1) Conducătorul unității 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 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 mărimea prevăzută de contract, dar nu mai mică decât 3 salarii medii lunare.

### **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 cumul a 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.

### **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 prezinte angajatorului buletinul de identitate sau un alt act 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, sau a extrasului din carnetul de muncă, iar la angajarea la lucrări

cu condiții de muncă grele, vătămătoare și/sau periculoase – și a certificatului privind caracterul condițiilor de muncă la locul de muncă de bază 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 este mai mică decât cea de la locul de muncă de bază.

(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 PÎNĂ LA 2 LUNI**

##### **Articolul 275. Încheierea contractului individual de muncă pe un termen de pînă la 2 luni**

Încheierea contractului individual de muncă pe un termen de pînă la 2 luni se efectuează în cazurile prevăzute la art.55 lit. b) 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 pînă 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 pînă 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 pînă 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, hotărîre), sub semnătură, 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 în legătură cu încheierea sezonului, 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, 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 săptămîni.

## **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 inspectoratului teritorial 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 atît pe o durată nedeterminată, cît 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 decît cele stabilite de prezentul cod.

## **Articolul 286. Modificarea clauzelor contractului individual de muncă**

Despre modificarea clauzelor contractului individual de muncă angajatorul persoană fizică previne salariatul, în formă scrisă, cu cel 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, 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 mărimea indemnizațiilor de eliberare din serviciu, a altor plăți și compensații ce se cuvin salariatului la încetarea contractului individual de muncă sînt 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) Angajatorul persoană fizică nu are dreptul să facă înscrieri în carnetele de muncă ale salariaților și să perfecteze carnete de muncă pentru persoanele care se angajează pentru prima dată. Perfectarea și înscrierile în carnetele de muncă ale salariaților respectivi se fac de către organul care a înregistrat contractul individual de muncă.

## **Capitolul IX**

### **MUNCA LA DOMICILIU**

## **Articolul 290. Salariații cu munca la domiciliu**

(1) *Salariați cu munca la domiciliu* sînt 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 aparținînd 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 protecție și igienă a muncii.

## **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 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 sînt 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 sînt reglementate de prezentul cod, de regulamentele (statutele) pentru diferite tipuri de transport, aprobate în modul stabilit, de alte acte normative în vigoare.

### **Capitolul XI**

#### **MUNCA SALARIAȚILOR DIN ÎNVĂȚĂMÎNT ȘI 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 învățămînt corespunzătoare și în organizațiile din sfera științei și inovării.

(2) Nu se admit în activitatea pedagogică (didactică) persoanele private de acest drept prin hotărîrea 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 învățămînt superior**

(1) Ocuparea tuturor funcțiilor științifice și didactice în instituțiile de învățămînt 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 învățămînt superior sînt electiv. Procedura de alegere în funcțiile menționate este prevăzută de statutele instituțiilor de învățămînt respective.

### **Articolul 298. Durata timpului de muncă pentru cadrele didactice**

(1) Pentru cadrele didactice ale instituțiilor de învățămînt 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 săptămîină (art.96 alin.(3)).

(2) Durata concretă a timpului de muncă pentru cadrele didactice ale instituțiilor de învățămînt și ale organizațiilor din sfera științei și inovării se stabilește de Guvern, potrivit funcției și/sau specialității, ținîndu-se cont de specificul muncii prestate.

### **Articolul 299. Concediul de odihnă anual prelungit**

(1) Cadrele didactice ale instituțiilor de învățămînt beneficiază anual, la sfîrșitul anului școlar, de un concediu de odihnă plătit cu durată de:

a) 62 de zile calendaristice – pentru cadrele didactice din instituțiile de învățămînt 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 învățămînt de toate nivelurile li se acordă un concediu de odihnă anual plătit cu durată 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.

### **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 decît o dată la 10 ani de activitate pedagogică, un concediu cu durata de pînă 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 pînă la 6 luni, nu mai rar decît 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 pînă 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) Pe lîngă temeiurile generale prevăzute de prezentul cod, contractul individual de muncă încheiat cu cadrele didactice poate înceta pe următoarele temeiuri suplimentare:

a) încălcare gravă, repetată pe parcursul unui an, a statutului instituției de învățământ (art.86 alin.(1) lit.l));

b) aplicare, chiar și o singură dată, a violenței fizice sau psihice față de discipoli (art.86 alin.(1) lit.n)).

(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**

(1) Persoanele angajate în funcții diplomatice, administrativ-tehnice sau de serviciu în cadrul Ministerului Afacerilor Externe și Integrării Europene sînt detașate, prin transfer, respectiv, în funcții diplomatice sau consulare, administrativ-tehnice sau de serviciu la misiunile diplomatice sau oficiile consulare ale Republicii Moldova.

(2) Durata maximă a detașării, conform alin.(1), constituie pentru șefii misiunilor diplomatice și ai oficiilor consulare 4 ani, iar pentru ceilalți salariați detașați - 3 ani.

(3) La expirarea termenului detașării, persoanele indicate la alin.(1) sînt transferate în cadrul Ministerului Afacerilor Externe și Integrării Europene, cu condiția existenței unor funcții vacante, iar în lipsa acestora - sînt incluse în rezerva ministerului respectiv.

(4) În cazul în care la misiunile diplomatice și oficiile consulare sînt trimise persoane care nu fac parte din personalul administrativ-tehnic și cel de serviciu al Ministerului Afacerilor Externe și Integrării Europene, la expirarea

termenului de aflare la misiune, acestea pot fi angajate de ministerul nominalizat cu condiția existenței unor locuri vacante.

### **Articolul 303. Condițiile de muncă ale salariaților detașați la misiunile diplomatice și oficiile consulare ale Republicii Moldova**

Condițiile de muncă ale salariaților detașați la misiunile diplomatice și oficiile consulare ale Republicii Moldova sînt stabilite de contractul individual de muncă încheiat conform prezentului cod și altor acte normative ce reglementează serviciul diplomatic.

### **Articolul 304. Garanțiile și compensațiile acordate salariaților detașați la misiunile diplomatice și oficiile consulare ale Republicii Moldova**

Modul și condițiile de plată a compensațiilor în legătură cu detașarea la misiunile diplomatice și oficiile consulare ale Republicii Moldova, precum și condițiile materiale și de trai ale salariaților detașați, se stabilesc de Guvern, ținîndu-se cont de condițiile climaterice și alte condiții din țara de reședință.

### **Articolul 305. Încetarea activității în misiunile diplomatice și oficiile consulare ale Republicii Moldova**

(1) Activitatea salariaților membri ai personalului diplomatic și consular detașați la misiunile diplomatice și oficiile consulare ale Republicii Moldova poate înceta înainte de termen în următoarele cazuri:

- a) rechemare, în modul stabilit de Guvern;
- b) declarare a salariatului „persona non grata”; precum și
- c) în alte cazuri prevăzute de legislația în vigoare.

(2) Încetarea activității salariaților membri ai personalului administrativ-tehnic și de serviciu în cadrul misiunilor diplomatice și oficiilor consulare ale Republicii Moldova are loc în temeiurile prevăzute de prezentul cod și de alte acte normative.

## **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 pînă la 18 ani, a femeilor gravide, a femeilor aflate în concediul postnatal, a femeilor care au copii în vârstă de pînă la 3 ani, precum și a persoanelor cărora munca în tură continuă le este contraindicată conform certificatului medical.

(2) Invalizii de gradul I și II, femeile care au copii în vârstă de la 3 la 6 ani (copii-invalizi în vârstă de pînă la 16 ani), 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 orășelele 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 pînă 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 pînă 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, atît pentru fiecare lună, cît 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 sînt reglementate prin programul muncii în tură continuă, care se aprobă de angajator în comun cu reprezentanții 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, hotărîrii) angajatorului.

(4) Zilele libere, acordate pentru munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă în perioada de evidență, sînt retribuite în mărimea unui

salariu tarifar (al funcției) 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 pînă la locul de executare a lucrărilor și înapoi, un supliment pentru munca în tură continuă în cuantumul stabilit de Guvern.

(2) Pentru zilele de deplasării de la sediul angajatorului pînă 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, 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, 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 inspectoratului teritorial de muncă. Perfectarea carnetului de muncă al salariatului respectiv și înscrierile în el se fac de către secretarul consiliului local.

(3) Activitatea de muncă a membrilor gospodăriilor țărănești (de fermier) este reglementată de Legea privind gospodăriile țărănești (de fermier) și de alte acte normative.

**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 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;
- c) staționare a unității din vina angajatorului, cu excepția perioadei șomajului tehnic (art.80);
- d) reținere a eliberării carnetului de muncă;
- e) reținere a plății salariului;
- f) reținere a tuturor plăților sau a unora din ele în caz de eliberare din serviciu;
- g) răspîndire, prin orice mijloace (de informare în masă, referințe scrise etc.), a informațiilor calomnioase despre salariat;
- h) neîndeplinire în termen a hotărîrii organului competent de jurisdicție a muncii care a soluționat un litigiu (conflict) avînd ca obiect privarea de posibilitatea de a munci.

(2) În caz de reținere, din vina angajatorului, a salariului, a indemnizației de concediu, a plăților în caz de eliberare din serviciu sau a altor plăți cuvenite salariatului, acestuia i se plătesc suplimentar, pentru fiecare zi de întîrziere, 0, 1 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 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, hotărîrea) corespunzător în termen de 10 zile calendaristice din ziua înregistrării acesteia, aducîndu-l la cunoștință salariatului sub semnătură.

(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.

(3) Salariații în vîrstă de pînă la 18 ani poartă răspundere materială deplină doar pentru cauzarea intenționată a prejudiciului material, precum și pentru prejudiciul cauzat în stare de ebrietate alcoolică, narcotică ori toxică, 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 cînd:

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 hotărîre judecătorească;

d) prejudiciul a fost cauzat de un salariat aflat în stare de ebrietate alcoolică, narcotică sau toxică, 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 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) Pînă la emiterea ordinului (dispoziției, deciziei, hotărîrii) privind repararea prejudiciului material de către salariatul în cauză, angajatorul este obligat să efectueze o anchetă de serviciu pentru stabilirea mărimii prejudiciului material pricinuit și a cauzelor apariției lui.

(2) Pentru efectuarea anchetei de serviciu, angajatorul este în drept să creeze, prin ordin (dispoziție, decizie, hotărîre), 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 îndreptînd 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, hotărîrea) angajatorului, care trebuie să fie emis în termen de cel mult o lună din ziua stabilirii mărimii prejudiciului.

(2) Dacă suma prejudiciului material ce urmează a fi reținută de la salariat depășește salariul mediu lunar sau dacă a fost omis termenul menționat la alin.(1), reținerea se efectuează conform hotărîrii (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 sînt 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 hotărîrii (deciziei) instanței de judecată.

### **Articolul 346. Micșorarea mărimii prejudiciului material ce urmează a fi reparat de salariat**

(1) Ținînd 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 aprobe 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.148.

## **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;
- f) procurorul, conform legislației în vigoare.

### **Articolul 350. Principiile jurisdicției muncii**

Principiile jurisdicției muncii sînt:

- a) concilierea intereselor divergente ale părților, ce decurg din raporturile prevăzute la art.348;
- b) dreptul salariaților de a fi apărați de reprezentanții lor;
- c) scutirea salariaților și a reprezentanților acestora de cheltuielile judiciare;
- d) operativitatea în examinarea litigiilor individuale de muncă și a conflictelor colective de muncă.

### **Articolul 351. Organele de jurisdicție a muncii**

Organe de jurisdicție a muncii sînt:

- 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 sînt 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) sînt scutiți de plata cheltuielilor judiciare (a taxei de stat și a cheltuielilor legate de judecarea pricinii).

## **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, hotărîrii) de angajare în serviciu, emis conform art.65 alin.(1);

g) neeliberarea în termen a carnetului de muncă, înscrierile incorecte efectuate în acesta;

h) alte probleme ce decurg din raporturile individuale de muncă prevăzute de art.348.

### **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 un an de la data cînd 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 și va emite o hotărîre cu drept de atac conform Codului de procedură civilă.

(5) Instanța de judecată va remite hotărîrea sa părților în termen de 3 zile lucrătoare de la data emiterii.

### **Articolul 356. Executarea hotărîrilor privind soluționarea litigiilor individuale de muncă**

(1) Angajatorul este obligat să execute imediat, conform Codului de procedură civilă, hotărîrea (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 sînt 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, în termen de 3 zile calendaristice din momentul declanșării conflictului colectiv de muncă.

(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 sînt 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) În cazul în care membrii comisiei de conciliere au ajuns la o înțelegere asupra revendicărilor înaintate de reprezentanții salariaților, comisia va adopta, în termen de 5 zile lucrătoare, 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 sînt de acord cu decizia comisiei de conciliere, fiecare din ele este în drept să depună, în termen de 10 zile lucrătoare de la data adoptării deciziei sau primirii informației respective (art.359 alin.(8) și (9)), 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 și va emite o hotărîre cu drept de atac conform Codului de procedură civilă.

(4) Instanța de judecată va remite hotărîrea sa părților în termen de 3 zile lucrătoare 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 începînd 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 începînd 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) Hotărîrea privind declararea grevei se ia de către reprezentanții salariaților și se aduce la cunoștința angajatorului cu 48 de ore înainte de declanșare.
- (5) Copiile hotărîrii 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 constrîns 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 hotărîre prin care, după caz:

a) respinge cererea angajatorului;

b) admite cererea angajatorului și dispune suspendarea grevei.

(5) Instanța de judecată va remite hotărîrea 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, pe durata instituirii stării excepționale sau a stării 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.

## **Titlul 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 a altor acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, a contractelor colective de muncă și convențiilor colective la toate unitățile sînt exercitate de:

- a) Inspecția Muncii;
- b) Serviciul Sanitaro-Epidemiologic de Stat;
- c) Serviciul Standardizare și Metrologie;
- d) Departamentul Situații Excepționale;
- e) alte organe abilitate cu funcții de supraveghere și control în conformitate cu legislația în vigoare;
- f) sindicate.

## **Capitolul II**

### **SUPRAVEGHEREA ȘI CONTROLUL DE STAT**

#### **Articolul 372. Inspecția Muncii**

(1) Inspecția Muncii este organul central de specialitate, aflat în subordinea Ministerului Economiei și Comerțului, care exercită controlul de stat asupra respectării actelor legislative și a altor acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, a convențiilor colective și a contractelor colective de muncă la toate unitățile, precum și în autoritățile publice centrale și locale.

(2) Ministerul Apărării, Ministerul Afacerilor Interne, Serviciul de Informații și Securitate, Serviciul de Protecție și Pază de Stat, Departamentul Situații Excepționale, Serviciul Grăniceri, Departamentul instituțiilor penitenciare al Ministerului Justiției, Centrul pentru Combaterea Crimelor Economice și

Corupției organizează activități de inspecție a muncii prin serviciile lor de specialitate, care au competență numai pentru structurile din subordine.

(3) Regulamentul Inspecției Muncii este aprobat de Guvern.

### **Articolul 373. Obiectivele Inspecției Muncii**

Obiectivele Inspecției Muncii sînt:

- a) asigurarea aplicării dispozițiilor actelor normative referitoare la condițiile de muncă și la protecția salariaților în exercitarea obligațiilor lor de muncă;
- b) difuzarea informațiilor despre cele mai eficiente metode și mijloace privind respectarea legislației muncii;
- c) informarea autorităților publice competente despre dificultățile legate de aplicarea legislației muncii.

### **Articolul 374. Atribuțiile principale ale Inspecției Muncii**

(1) Întru realizarea obiectivelor sale, Inspecția Muncii exercită următoarele atribuții principale:

- 1) controlează respectarea dispozițiilor actelor internaționale, legislative și ale altor acte normative, precum și ale convențiilor colective referitoare la:
  - a) contractele individuale și cele colective de muncă;
  - b) carnetele de muncă;
  - c) timpul de muncă și timpul de odihnă;
  - d) retribuirea muncii;
  - e) munca minorilor și a femeilor;
  - f) protecția muncii;
  - g) alte condiții de muncă;
- 2) eliberează, în modul stabilit de Guvern, autorizații de funcționare din punctul de vedere al protecției muncii;
- 3) avizează lansarea în producție a prototipurilor de echipamente tehnice și de echipament individual de protecție și de lucru;

- 4) cercetează, în modul stabilit de Guvern, accidentele de muncă;
- 5) coordonează activitatea de pregătire, instruire și informare a salariaților unităților în problemele privind raporturile de muncă, protecția și igiena muncii, mediul de muncă;
- 6) acordă ajutor metodologic și consultativ salariaților și angajatorilor.

(2) Inspekția Muncii este în drept:

- a) să solicite și să primească de la autoritățile publice centrale și locale, de la persoane juridice și fizice informațiile necesare exercitării atribuțiilor sale;
- b) să aplice, în modul stabilit de legislația în vigoare, sancțiuni administrative, inclusiv amenzi, pentru încălcarea dispozițiilor actelor legislative și ale altor acte normative referitoare la condițiile de muncă și protecția salariaților în exercitarea obligațiilor lor de muncă.

### **Articolul 375. Colaborarea cu alte organe, instituții și organizații**

În realizarea obiectivelor sale, Inspekția Muncii colaborează cu alte organe, instituții și organizații care desfășoară activități similare, cu patronatele și sindicatele. Modalitățile de colaborare se stabilesc prin acordul părților.

### **Articolul 376. Drepturile de bază ale inspectorilor de muncă**

(1) În exercițiul atribuțiilor de control, la prezentarea legitimației de serviciu, inspectorii de muncă sînt în drept:

- a) să pătrundă liber, la orice oră de zi sau de noapte, fără informarea prealabilă a angajatorului, la locurile de muncă, în încăperile de serviciu și de producție;
- b) să solicite și să primească de la angajatori actele și informațiile necesare controlului;
- c) să solicite și să primească explicații de la angajatori și salariați (de la reprezentanții lor);
- d) să ceară lichidarea imediată sau într-un termen anumit a abaterilor constatate de la dispozițiile actelor legislative și ale altor acte normative referitoare la mediul de muncă și la protecția salariaților.

(2) Suplimentar la cele prevăzute în alin.(1), inspectorii de muncă cu atribuții în domeniul protecției muncii sînt în drept:

a) să dispună oprirea din funcțiune (sigilarea) a unităților, atelierelor, sectoarelor, clădirilor, edificiilor și echipamentelor tehnice, precum și încetarea lucrărilor și proceselor tehnologice care nu corespund normelor de protecție a muncii și care prezintă un pericol iminent de accidentare;

b) să propună anularea autorizației de funcționare din punctul de vedere al protecției muncii și a avizelor privind lansarea în producție a prototipurilor de echipamente tehnice și de echipament individual de protecție și de lucru, dacă constată că, prin modificarea condițiilor pentru care au fost prevăzute acestea, nu se respectă cerințele actelor normative privind protecția, igiena și mediul de muncă.

### **Articolul 377. Obligațiile și răspunderea inspectorilor de muncă**

(1) Inspectorii de muncă sînt obligați:

a) să se călăuzească în activitatea lor de legislația în vigoare;

b) să păstreze confidențialitate asupra sursei oricărei reclamații care semnaleză încălcarea dispozițiilor actelor normative referitoare la muncă, protecția muncii și să nu dezvăluie angajatorului faptul că respectivul control a fost efectuat în urma unei reclamații;

c) să respecte dispozițiile legislației în vigoare privind nedivulgarea informațiilor care constituie secret de stat sau secret comercial și care i-au devenit cunoscute în exercițiul funcțiunii;

d) să nu participe direct sau indirect în activitatea unităților supuse controlului său.

(2) Pentru neexecutarea sau executarea necorespunzătoare a obligațiilor lor, inspectorii de muncă poartă răspundere disciplinară, administrativă și penală în modul stabilit de legislația în vigoare.

### **Articolul 378. Independența inspectorilor de muncă**

(1) În procesul realizării drepturilor și îndeplinirii obligațiilor lor, inspectorii de muncă sînt reprezentanții împuterniciți ai statului și se supun numai legii.

(2) Nu se admite nici un fel de amestec în activitatea inspectorilor de muncă, care le-ar impune exercitarea necorespunzătoare a atribuțiilor ce le revin.

### **Articolul 379. Obligațiile angajatorului față de inspectorii de muncă**

Angajatorul are față de inspectorii de muncă următoarele obligații:

- a) la prezentarea legitimației de serviciu, să asigure inspectorilor de muncă liberul acces, la orice oră de zi sau de noapte, la locurile de muncă, în încăperile de producție și de serviciu pentru efectuarea inspecției;
- b) să prezinte documentele și informațiile solicitate de inspectorul de muncă în timpul efectuării inspecției;
- c) să asigure realizarea măsurilor stabilite de inspectorul de muncă în urma controlului sau a cercetării accidentelor de muncă.

### **Articolul 380. Contestarea măsurilor luate de inspectorii de muncă**

- (1) Actele administrative emise de inspectorii de muncă pot fi contestate la Inspectorul General de Stat și/sau conform Legii contenciosului administrativ.
- (2) Actele administrative emise de Inspectorul General de Stat pot fi contestate conform Legii contenciosului administrativ.

### **Articolul 381. Răspunderea pentru încălcarea legislației muncii și a altor acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii**

- (1) Persoanele vinovate de încălcarea legislației muncii, a altor acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, a contractelor colective de muncă și a convențiilor colective sînt trase la răspundere disciplinară, materială, administrativă și penală în modul prevăzut de legislația în vigoare.
- (2) Persoanele vinovate de încălcarea clauzelor contractului colectiv de muncă sau ale convenției colective pot fi trase suplimentar la răspundere conform prevederilor statutelor unităților, patronatelor și sindicatelor și/sau ale contractului colectiv de muncă sau ale convenției colective.

### **Articolul 382. Răspunderea pentru împiedicarea activității inspectorilor de muncă**

Persoanele care împiedică, în orice mod, efectuarea controlului de stat asupra respectării actelor legislative, a altor acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, a contractelor colective de muncă și convențiilor colective, care nu îndeplinesc măsurile obligatorii dispuse de inspectorii de muncă, care amenință cu violența sau aplică violența față de inspectorii de muncă, față de membrii familiilor lor și bunurile lor poartă răspundere în conformitate cu legislația în vigoare, cu contractele colective de muncă și cu convențiile colective.

### **Articolul 383. Supravegherea energetică de stat**

Supravegherea de stat asupra îmfăptuirii măsurilor care asigură funcționarea în condiții de siguranță a instalațiilor electrice și de termoficare este exercitată de organul supravegherii energetice de stat conform legislației în vigoare.

### **Articolul 384. Supravegherea sanitaro-epidemiologică de stat**

Supravegherea de stat asupra respectării normelor sanitaro-igienice și sanitaro-antiepidemice în toate unitățile se îmfăptuiește de către Serviciul Sanitaro-Epidemiologic de Stat conform legislației în vigoare.

### **Articolul 385. Supravegherea și controlul de stat în domeniul radioprotecției și securității nucleare**

(1) Supravegherea și controlul de stat asupra respectării cerințelor radioprotecției și securității nucleare sînt exercitate de Ministerul Sănătății și Protecției Sociale, Serviciul Standardizare și Metrologie și Departamentul Situații Excepționale conform legislației în vigoare.

(2) Reprezentanții organelor centrale de specialitate menționate la alin.(1) sînt obligați să încunoștințeze salariații și angajatorii despre încălcarea normelor de radioprotecție și securitate nucleară la unitățile controlate.

## **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, syndicatele sau, după caz, reprezentanții acestora sînt 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 sînt 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.

(5) Angajatorii sînt 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 supuse sancțiunilor disciplinare și/sau transferate la alt lucru fără acordul preliminar scris al organului ai cărui membri sînt.

(2) Conducătorii organizațiilor sindicale primare neeliberați de la locul de muncă de bază nu pot fi supuși sancțiunilor disciplinare fără acordul preliminar scris al organului sindical ierarhic superior.

(3) Participanții la adunările sindicale, la seminarele, conferințele și congresele convocate de sindicate, la învățămîntul sindical sînt 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) Concedierea salariaților care au fost aleși în organele sindicale, indiferent de faptul dacă au fost eliberați sau nu de la locul de muncă de bază, nu se admite timp de 2 ani după expirarea mandatului, cu excepția cazurilor de lichidare a unității sau de comitere de către salariații respectivi a unor acțiuni culpabile, pentru care legislația în vigoare prevede posibilitatea concedierii. În asemenea cazuri, concedierea se efectuează în temeiuri generale.

(5) În contractele colective de muncă și în convențiile colective pot fi prevăzute și alte garanții pentru persoanele indicate la alin.(1), (3) și (4).

## **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 sînt 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 X I V**

### **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 pînă 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. Pînă la această din urmă dată, persoanele indicate la art.124 alin.(1) și art.127 alin.(1) vor beneficia de concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului pînă la vârsta de un an și jumătate și de indemnizația respectivă, prevăzute de dispozițiile în vigoare ale vechiului cod.

(2) La intrarea în vigoare a prezentului cod, se abrogă:

a) Codul muncii al Republicii Moldova, aprobat prin Legea R.S.S.Moldovenesti din 25 mai 1973 (Vestile Sovietului Suprem si ale Guvernului R.S.S.Moldovenesti, 1973, nr.5, art.46), cu modificarile ulterioare;

b) Legea nr.1296-XII din 24 februarie 1993 pentru solutia litigiilor individuale de munca (Monitorul Parlamentului Republicii Moldova, 1993, nr.4, art.91), cu modificarile ulterioare;

c) Legea nr. 1298-XII din 24 februarie 1993 pentru solutia conflictelor colective de munca (Monitorul Parlamentului Republicii Moldova, 1993, nr.4, art.93), cu modificarile ulterioare;

d) Legea nr.1303-XII din 25 februarie 1993 privind contractul colectiv de munca (Monitorul Parlamentului Republicii Moldova, 1993, nr.5, art.123), cu modificarile ulterioare.

(3) Actele legislative si alte acte normative in vigoare ce reglementeaza raporturile de munca si alte raporturi nemijlocit legate de acestea se vor aplica in masura in 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 munca 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

Chișinău, 28 martie 2003.

Nr.154-XV.