

ȘTIINȚE JURIDICE

UNELE COMENTARII ȘTIINȚIFICO – PRACTICE LA MODIFICĂRILE OPERATE ÎN 2015 ÎN CODUL MUNCII AL REPUBLICII MOLDOVA

Tudor CAPȘA,
doctor în drept, conferențiar universitar la catedra drept privat
a Universității de Stat din Comrat
tudor.capsa @ gmail.com

***Rezumat:** În articol se analizează și comentează din punct de vedere științific – practic și în mod argumentat principalele modificări/completări operate de Parlament conform Legii nr. 205 din 20 noiembrie 2015 în Codul muncii al Republicii Moldova prin prisma doctrinei autohtone a ramurii dreptului muncii, a normelor actelor de drept internațional și legislației naționale a muncii, practica judiciară și actele de jurisdicție constituțională, cu formularea pe parcurs a concluziilor și propunerilor fundamentate pe marginea temei cercetate.*

***Cuvinte cheie:** dreptul muncii, modificări, completări, norma juridică, raporturi de muncă, legiuitor, comentarii, practica judiciară.*

Prin Legea organică nr. 205 din 20 noiembrie 2015 (în continuare - Legea nr. 205/2015) care a intrat în vigoare la data publicării în Monitorul Oficial al Republicii Moldova din 18 decembrie 2015 [1] - Parlamentul a operat un șir de modificări și completări esențiale la Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154-XV din 28 martie 2003 (în continuare - CM) [2], aplicarea corectă a cărora în relațiile de muncă, necesită evident, o analiză juridică profundă și multiaspectuală, fapt ce la rândul său impune obiectiv necesitatea efectuării unor comentarii științific – practice argumentate a celor mai importante și uneori controversate noi norme de drept introduse în CM prin actul legislativ nominalizat.

1. Astfel, din cuprinsul dispozițiilor art.18 lit.c) CM (în redacția Legii nr. 205/2015) rezultă că sistemul parteneriatului social la nivel teritorial se stabilește în unitățile administrativ-teritoriale de *nivelul al doilea* și *în municipii*. De remarcat că art.15 CM statornește că *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.

Conform art.1 din Legea privind administrația publică locală nr. 436/2006 (în continuare - Legea nr. 436/2006) [3], la autoritățile administrației publice locale *de nivelul al doilea (invocate în art.18 lit.c) CM* se referă autoritățile publice, luate în ansamblu, care sînt constituite și activează pe teritoriul raionului,

municipiului Chișinău, municipiului Bălți, unității teritoriale autonome cu statut juridic special, pentru promovarea intereselor și soluționarea problemelor populației unității administrativ-teritoriale respective.

Potrivit art.8, 12-15 din Legea privind organizarea administrativ-teritorială a Republicii Moldova nr. 764/2001[4] la unitățile administrativ-teritoriale de nivelul al doilea se referă **32 de raioane + 3 raioane în UTA Găgăuzia**, iar în total - 35 de raioane. La unitățile administrativ-teritoriale cu statut municipal se atribuie 5 municipii: Chișinău, Bălți, Bender, Comrat și Tiraspol.

Prin urmare, sistemul parteneriatului social la nivel teritorial în RM poate funcționa conform art.18 lit.c) CM în mod legal în 35 de raioane și 5 municipii, iar în total în 40 (35+5) de unități administrativ-teritoriale. Necesită de precizat că la cele 40 de unități administrativ-teritoriale menționate aderă, potrivit art.1 din Legea nr. 436/2006, de asemenea UTA Găgăuzia, ca teritoriu regional în care la fel funcționează legitim sistemul parteneriatului social la nivel teritorial.

2.Din sensul modificărilor operate în art.33 alin.(1) CM decurge că contractul colectiv de muncă (CCM) care poate fi încheiat conform art.30 alin.(2) CM atât pe unitate în ansamblu, cât și în filialele și reprezentanțele acesteia - nu se înregistrează la inspecția teritorială de muncă (ITM), ci doar se remite în termen de 7 zile calendaristice de la data încheierii spre informare/înștiințare ITM (*de regulă, printr-o scrisoare de însoțire sau prin intermediul unui curier/responsabil din partea unității vizate*).De menționat, că potrivit art.34 CM modificarea și completarea CCM are loc în modul stabilit de prezentul cod pentru încheierea contractului. Altfel spus, modificările/completările operate de către părțile contractante în CCM se remit la fel spre informare/înștiințare ITM.

Din textul normei modificate a art.33 alin.(7) CM se deduce că sub incidența CCM cad nu toți salariații din unitate, filiala și reprezentanța acesteia (*după cum era prevăzut de norma vizată în redacția sa precedentă*), ci doar salariații care au împuternicit reprezentanții lor să participe la negocierile colective, să elaboreze și să încheie CCM în numele lor.De remarcat că în conformitate cu art.1 CM la reprezentanții salariaților se referă organul 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 art.21 CM.

3.Din cuprinsul modificării operate în art.38 alin.(2) CM rezultă că convențiile colective(CC) de nivel ramural și teritorial intră în vigoare:

- *fie la momentul semnării de către părți (de pildă, 15.07.2016);*
- *fie la data stabilită în convenție (spre exemplu, 01.01.2017).*

După cum se observă, CC (de nivel ramural ori de nivel teritorial) nu se înregistrează la Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei (MMPSF), ci doar se remite de către una dintre părțile semnatare în termen de 7 zile calendaristice de la data încheierii spre informare/înștiințare MMPSF (*de regulă, printr-o scrisoare*

de însoțire ori prin intermediul unui curier/responsabil din partea partenerului social la nivel ramural, sau respectiv teritorial, convenit de părțile semnatare). Conform art.39 CM modificarea și completarea CC are loc în modul stabilit de prezentul cod pentru încheierea acesteea. Altfel zis, modificările/completările operate de către părțile semnatare în respectivele CC se remit la fel spre informare/înștiințare MMPSF.

4. Din noul cuprins al art.49 alin.(1) CM se desprinde că prin dispoziția înglobată în lit.f¹) la negocierea și semnarea contractului individual de muncă (CIM) pentru perioada îndeplinirii unei anumite lucrări conform art.55 lit.k) + art.312–316 CM părțile contractante trebuie în mod obligatoriu să indice **denumirea concretă a lucrării ce urmează a fi îndeplinită** (*cum ar fi, spre exemplu, reparația acoperișului secției de asamblare din companie etc.*).

Din punct de vedere pragmatic, în procesul de negociere și încheiere a CIM pentru perioada îndeplinirii unei anumite lucrări e relevant de inclus nu doar denumirea unei singure lucrări ce urmează a fi îndeplinită, ci denumirea a câtorva (mai multor) lucrări înrudite ce urmează a fi îndeplinite de către salariat (*în limita profesiei prevăzute de CIM*), condiție contractuală ce va permite părților un câmp mai larg de manevrare reciprocă și beneficia în procesul de executare a CIM.

5. Modificarea operată în art.53 alin.(1) CM a majorat termenul de păstrare a confidențialității datelor sau informațiilor de care salariatul a luat cunoștință în perioada executării CIM, pînă la 2 ani după încetarea acestuia (*anterior era pînă la 1 an*). Clauza de confidențialitate este una din clauzele specifice ale CIM, în schimbul respectării căreia salariatul beneficiază de dreptul la o indemnizație specifică și/sau de alte drepturi, conform CIM. Majorarea termenului de păstrare a confidențialității datelor sau informațiilor, de care salariatul a luat cunoștință în perioada executării CIM, pînă la 2 ani după încetarea acestuia, decurge în mare măsură din considerentele invocate mai jos.

În conformitate cu prevederile art.51 alin.(1) lit.b) și alin.(2) CM în afara clauzelor generale prevăzute la art.49 CM, părțile pot negocia și include în CIM clauza specifică **de confidențialitate**. În schimbul respectării clauzei de confidențialitate, salariatul poate beneficia de dreptul la o indemnizație specifică și/sau de alte drepturi, conform CIM (*spre exemplu, privind: stabilirea unei zile de muncă flexibile și/sau unei săptămîni de lucru comprimate; eliberarea anuală a unui bilet de tratament balnear din contul mijloacelor angajatorului; punerea la dispoziția salariatului a unui automobil de serviciu, etc.*). În cazul nerespectării clauzei de confidențialitate, salariatul poate fi privat de drepturile acordate și, după caz, obligat să repare prejudiciul cauzat angajatorului.

Totodată, nerespectarea clauzei de confidențialitate (*atît din partea salariatului, cît și din partea angajatorului*) atrage din punct de vedere juridic obligarea părții vinovate la repararea prejudiciului cauzat (*cu respectarea cerințelor art.327-347 CM privitor la obligația uneia dintre părțile CIM de a*

repara prejudiciul cauzat celeilalte părți). În special necesită de accentuat că, conducătorii unităților și adjuncții lor, șefii de subdiviziuni și adjuncții lor poartă răspundere materială în mărimea prejudiciului cauzat (adică deplină) din vina lor în temeiul art.338 alin.(2) lit.d) CM (*alte circumstanțe prevăzute de legislația în vigoare, la care se referă și nerespectarea clauzei de confidențialitate potrivit art.53 alin.(2) CM).*

6.Noile norme introduse în art.54 alin.(4) și (5) CM au drept scop eliminarea cazurilor de încheiere neargumentată a CIM pe o durată determinată, cu asigurarea respectării drepturilor și intereselor legitime ale salariaților, ce decurg din cuprinsul Convenției OIM nr.158 cu privire la încetarea raporturilor de muncă din inițiativa patronului[5] și Recomandării OIM nr.166 cu privire la încetarea raporturilor de muncă din inițiativa celui care angajează [6] din sensul cărora se rezumă că raporturile de muncă ale unui lucrător nu vor înceta decât dacă există un motiv valabil pentru o asemenea încetare legat de capacitatea sau conduita lucrătorului ori bazat pe cerințele operaționale ale întreprinderii, instituției sau serviciului.

Necesită de subliniat că CIM pe durată determinată poate fi negociat și semnat de părți doar în cazurile specificate de art.55 CM *la care se referă: pentru perioada îndeplinirii obligațiilor de muncă ale salariatului al cărui CIM 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 CM; pentru perioada îndeplinirii unor lucrări temporare cu o durată de până la 2 luni, precum și în cazul unor lucrări sezoniere care, în virtutea condițiilor climaterice, se pot desfășura numai într-o perioadă anumită a anului; cu persoanele detașate la lucru peste hotarele Republicii Moldova; pentru perioada stagierii și instruirii profesionale a salariatului la o altă unitate; cu persoane care își fac studiile la instituțiile de învățământ la cursurile de zi; 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 până la 2 ani, care, la expirare, poate fi prelungită de părți în condițiile art.54 alin.(2) și ale art.68 alin.(1) și alin.(2) lit.a) CM; cu colaboratorii științifici din instituțiile de cercetare-dezvoltare, cu cadrele didactice și rectorii instituțiilor de învățământ superior, precum și cu conducătorii instituțiilor de învățământ preșcolar, primar, secundar general, special complementar, artistic, sportiv, secundar profesional, mediu de specialitate, în baza rezultatelor concursului desfășurat în conformitate cu legislația în vigoare; 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; cu conducătorii unităților, adjuncții lor și contabilii-șefi ai unităților; pentru perioada îndeplinirii de către șomerii a lucrărilor publice remunerate, în modul stabilit de Guvern; pentru perioada îndeplinirii unei anumite lucrări; pentru*

perioada implementării unui proiect investițional sau a unui program de asistență tehnică și financiară; pentru efectuarea unor lucrări legate de majorarea volumului de producție sau de servicii prestate, al căror caracter temporar (până la un an) poate fi argumentat de angajator; cu persoanele care se angajează la unitățile create pentru o perioadă determinată; cu lucrătorii de creație din artă și cultură; cu salariații asociațiilor religioase; în alte cazuri prevăzute de legislația în vigoare.

De precizat că potrivit art.55 lit. n) CM încheierea CIM pe durată determinată se admite (în afara cazurilor invocate supra) și în alte cazuri, prevăzute de legislația în vigoare (*mai precis: de normele actelor legislative în vigoare*). Analiza juridică a normelor CM și ale altor acte legislative conexe, permite a constata că la temeiurile suplimentare pentru perfectarea CIM pe termen se referă cazurile **prevăzute de:** art.71 alin.(1)CM (detașarea), art.217 alin.(1) lit.d) CM (formarea profesională), art.260 alin.(1) CM (conducătorul unității) art.267 alin.(1) CM (munca prin cumul), art.284 CM (lucrătorii încadrați de angajator persoană fizică), art.302 alin.(2) CM (angajații misiunilor diplomatice și ai oficiilor consulare), art.11 din Legea privind Comisia Națională a Pieței Financiare nr. 192/1998 (administrația în domeniul pieței financiare) [7], art.4² alin.(4) din Legea cu privire la energetică nr. 1525/1998 (administrația în domeniul energiei) [8], art.8 alin.(1) din Legea serviciului în organele vamale nr. 1150/2000 (colaboratorii serviciului vamal) [9], art.46 alin.(5) din Legea cu privire la pregătirea cetățenilor pentru apărarea Patriei nr. 1245/2002 (persoanele angajate pe durata îndeplinirii de către salariații de bază a serviciului militar sau a executării celui civil) [10], art.5 alin.(2) din Legea cu privire la organizarea serviciului civil (de alternativă) nr. 156/2007 (cetățenii care îndeplinesc serviciul civil) [11], art.11 alin.(3) din Legea comunicațiilor electronice nr. 241/2007 (administrația comunicațiilor electronice) [12], art.7 alin.(1) din Legea cu privire la statutul personalului din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică nr. 80/2010 (personalul din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică) [13], pct.4 din Anexa la Legea cu privire la migrația de muncă nr. 180/2008 (lucrătorii migranți) [14], art.32 din Legea cu privire la Poliția de Frontieră nr. 283/2011, în continuare - Legea nr. 283/2011(detașarea polițistului de frontieră) [15], art.46 din Legea cu privire la activitatea Poliției și statutul polițistului nr. 320/2012, în continuare - Legea nr. 320/2012(detașarea polițistului) [16], art.14 alin.(2) din Legea privind bursele private nr. 130/2014 (bursierii privați) [17] etc.

E relevant de remarcat că potrivit art.54 alin.(5) CM – Inspectoratul de Stat al Muncii (ISM) a obținut în fond anumite atribuții judiciare, deoarece acesta e abilitat să decidă/constate de sinestătător ilegalitatea CIM încheiat de părțile contractante pe durată determinată în cadrul tuturor unităților de pe întreg teritoriul țării (*ceea ce nu exclude ipotetic unele tratări subiective și unilaterale de către*

reprezentanții ISM pe marginea problemei abordate). De reținut, că actul ISM privitor la constatarea ilegalității CIM negociat pe anumit termen, poate fi contestat de către respectivul angajator și/sau salariat în instanța de contencios administrativ conform prevederilor Legii contenciosului administrativ nr. 793/2000[18].

Face de accentuat că în conformitate cu prevederile art.2 lit.b) din Legea privind revizuirea și optimizarea cadrului normativ de reglementare a activității de întreprinzător nr. 424/2004[19] + art.16 alin.(6) lit.c) din Legea cu privire la principiile de bază de reglementare a activității de întreprinzător nr. 235/2006[20] - toate organele de control, inclusiv ISM, în procesul controlului trebuie să se conducă de principiul tratării în favoarea întreprinzătorului/angajatorului a îndoielilor sau dubiilor apărute la aplicarea unor prevederi ale legislației (*inclusiv, a normelor legislației muncii ce țin de negocierea și semnarea CIM pe durată determinată*).

7.Articolul 55 CM a fost completat de legiuitor cu 3 noi situații economico-juridice importante (cuprinse în lit. k¹) – k³) la survenirea cărora se permite liber negocierea și semnarea de către părțile contractante a CIM pe durată determinată **și anume:**

- *pentru perioada implementării unui proiect investițional sau a unui program de asistență tehnică și financiară (pe linia ONG sau altor structuri ad-hok);*
- *pentru efectuarea unor lucrări legate de majorarea volumului de producție sau de servicii prestate, al căror caracter temporar (pînă la un an) poate fi argumentat de angajator (de pildă, în urma creșterii volumelor de comerț într-un centru comercial sau a producției zaharate la fabrica de zahăr ori a serviciilor de deservire a calculatoarelor pentru utilizatori etc.);*
- *cu persoanele care se angajează la unitățile create pentru o perioadă determinată (de regulă, pînă la 5 ani, deoarece CIM pe termen pot fi semnate conform art.54 alin.(2) CM doar pînă la 5 ani, ci nu pe mai mult). Dacă unitatea este creată pentru o durată de peste 5 ani, ceea ce nu este interzis (de pildă, pentru 7-10 ani), atunci din punct de vedere juridic la fel se admite semnarea CIM pe termen, însă doar pînă la 5 ani, cu dreptul de a deveni la expirare salariat permanent conform art.83 alin.(4) CM sau de a fi eliberat din serviciu în temeiul art.82 lit.f) CM (cu posibila negociere ori nu a unui nou CIM tot pe termen). Astfel, în cazul dat se constată o diversitate de posibilități pentru manevrare și semnare de către părți a CIM pe durată determinată.*

8.Completarea operată în art.57 alin.(2) CM permite prezentarea la angajare și a altor documente decît cele stipulate la art.57 alin.(1) CM. De menționat că art.57 alin.(2) CM în redacția sa precedentă interzicea angajatorilor să ceară de la persoanele care se angajau alte documente decît cele prevăzute expres la art.57 alin.(1) CM (*buletinul de identitate; carnetul de muncă; documentele de evidență*

militară; diploma de studii; certificatul medical). După operarea completării invocate în art.57 alin.(2) CM angajatorii sînt în drept să ceară de la unele persoane care se angajează alte documente decît cele prevăzute la art.57 alin.(1) CM, însă nu oricînd, ci doar în cazurile **prevăzute de alte acte legislative**.

La alte acte legislative ce permit angajatorilor să ceară de la anumite persoane care se angajează unele posibile documente suplimentare decît cele enumerate în art.57 alin.(1) CM se referă normele legale ce reglementează angajarea unor categorii speciale de persoane care trebuie să prezinte adăugător **angajatorului: certificatul de dizabilitate și capacitate de muncă/de invaliditate (art.34 din Legea privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități nr. 60/2012, în continuare - Legea nr. 60 2012)[21]; legitimația de pensionar (art.55 lit.f) CM); certificatul de graviditate (art.247 CM); actul de naștere a copilului (art.247 CM); cererea de angajare (art.247 CM) etc.**

9.Modificările operate în art.60 alin.(1) CM statornicec expres că durata perioadei de probă pentru **conducătorul unității, adjunctii lui și contabilul-șef și altor persoane cu funcție de răspundere** (de pildă, șefii de direcții/secții din unitate etc.) constituie pînă la 6 luni (durata concretă a perioadei de probă se negociază nemijlocit de către părțile contractante și se fixează în CIM conform art.49 alin.(1) lit.m) CM, spre exemplu, 2-4 luni). De asemenea, legiutorul a majorat de la 15 pînă la 30 de zile calendaristice durata perioadei de probă pentru **muncitorii necalificați**, prevedere ce are ca scop asigurarea verificării efective și obiective a aptitudinilor profesionale/muncitorești ale acestora.

La muncitorii necalificați se referă conform art.2 din Legea salarizării nr. 847/2002)[22] persoanele, nivelul inferior de calificare al cărora se tarifică cu **categoria I de salarizare**, detreminată potrivit cerințelor Clasificatorului ocupațiilor din Republica Moldova. E relevant de accentuat că potrivit Anexei la Ordinul MMPSF nr.22 din 3 martie 2014 ”Cu privire la aprobarea Clasificatorului ocupațiilor din Republica Moldova (CORM 006-14)”) [23] nivelul 1 de calificare cuprinde ocupațiile legate de îndeplinirea **unor sarcini simple și de rutină sau sarcini executate manual**. Pentru mai multe ocupații de nivelul 1 de calificare poate fi necesară forța și/sau rezistența fizică. Pentru îndeplinirea calificată a muncii în cadrul unor ocupații raportate la nivelul 1 de calificare sunt necesare studii la nivel de școală primară sau studii gimnaziale (nivelul I sau II al ISCED). Pentru unele lucrări poate fi necesară instruirea pe termen scurt la locul de muncă. Ocupațiile raportate la nivelul 1 de calificare includ: hamalii, muncitorii necalificați în agricultură, muncitorii necalificați în lucrări publice, ajutorii de bucătari, vînzătorii ambulanti, personalul casnic pentru curățenie, măturătorii, etc.

10.Completarea operată de legiutor la art.75 alin.(4) CM are menirea de a reglamenta procedura de suspendare a CIM în caz de necorespundere a condițiilor de muncă cerințelor de securitate și sănătate în muncă sau în caz de neachitare ori achitare parțială, cel puțin două luni consecutive, a salariului sau a altor plăți

obligatorii. În ambele cazuri CIM poate fi suspendat doar prin comunicarea în scris angajatorului a datei suspendării CIM (*cel mai bine, printr-o cerere scrisă depusă pe numele angajatorului și înregistrată la unitate în modul stabilit*), fără emiterea în acest scop a vreunui ordin din partea angajatorului. Completarea în cauză urmează a fi examinată în context/coraborare cu completările operate la art.78 CM.

Altfel spus, din sensul normei modificate a art.75 alin.(4) CM decurge că suspendarea CIM se face acum fără emiterea ordinului în 4 cazuri concrete și **anume**: *concediu de maternitate (art. 76 lit. a)CM); boală sau traumatism (art. 76 lit b)CM); neachitarea sau achitarea parțială, cel puțin 2 luni consecutive, a salariului sau a altor plăți obligatorii (art. 78 alin. (1) lit. d')CM); condiții de muncă nesatisfăcătoare din punct de vedere al protecției muncii (art. 78 alin. (1) lit.e)CM).*

Neemiterea ordinului de suspendare a CIM – exclude juridic, la rândul său, necesitatea operării de către angajator/serviciul lui de personal a înscrierilor în carnetul de muncă al respectivului salariat privitor la suspendarea CIM (în baza art.76 lit.a) și b) CM + art.78 alin.(1) lit.d¹) - e) CM) și reluarea activității de muncă conform cerințelor pct.50-51 din Regulamentul privind completarea, păstrarea și evidența carnetului de muncă, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 1449/2007 (în continuare - Regulament) [24].

11. Completarea art.78 alin.(1) CM cu dispoziția cuprinsă în lit.d¹) are drept scop protejarea drepturilor și intereselor salariaților în caz de neachitare sau achitare parțială, cel puțin două luni consecutive, a salariului sau a altor plăți obligatorii, acordându-i dreptul de a suspenda din inițiativă proprie CIM.

Totodată completarea art.78 CM cu alin.(3), conform căruia salariatul este obligat să comunice în scris angajatorului data suspendării CIM în cazurile specificate de art.78 alin.(1) lit.d¹) și e) CM are menirea de a reglementa procedura de suspendare a CIM în caz de neachitare sau achitare parțială, cel puțin două luni consecutive, a salariului sau a altor plăți obligatorii ori în caz de necorespondere a condițiilor de muncă cerințelor de securitate și sănătate în muncă.

La fel, completarea art.78 CM cu norma din alin.(4) ce prevede că angajatorul nu este în drept să angajeze alți salariați (*în baza art.55 lit.a) CM*) pentru a-i înlocui pe cei ale căror CIM au fost suspendate în temeiurile prevăzute la art.78 alin.(1) lit.d¹) și e) CM - garantează menținerea raporturilor/locurilor de muncă cu salariații ale căror CIM au fost suspendate în respectivele temeiuri.

Completarea art.78 CM cu dispozițiile cuprinse în alin.(5), potrivit cărora în cazurile de suspendare a CIM în temeiurile prevăzute la art.78 alin.(1) lit.d¹) și e) CM salariatul este obligat să-și reia activitatea de muncă în cel mult 3 zile lucrătoare **din momentul**: *achitării salariului, altor plăți obligatorii sau informării despre transferul acestor plăți pe cardul bancar ori înlăturării pericolului pentru viață sau sănătate* - are drept scop de a reglementa momentul/data reîntoarcerii la

locul de muncă a salariaților ale căror CIM au fost suspendate în temeiurile invocate.

Din sinteza normelor citate supra se rezumă că în caz de neachitare sau achitare parțială, cel puțin 2 luni consecutive, a salariului sau a altor plăți obligatorii ori în cazul existenței unor condiții de muncă nesatisfăcătoare din punct de vedere al protecției muncii - salariatul este obligat să comunice în scris angajatorului data suspendării CIM (*de pildă, 10 mai 2016*). Totodată, angajatorul nu este în drept să angajeze alți salariați pentru a-i înlocui pe acei ale căror CIM au fost suspendate mai sus (în baza art.55 lit.a) CM). În cazurile invocate de suspendare a CIM, salariatul este obligat să-și reia activitatea de muncă în cel mult 3 zile lucrătoare de la **momentul/data:**

- *achitării salariului, altor plăți obligatorii sau informării despre transferul acestor plăți pe cardul bancar (confirmat documentar: acte contabile, borderouri de decontări, conturi personale privind salariul etc.);*
- *înlăturării pericolului pentru viață sau sănătate (confirmat documentar: raport de serviciu, act, notă de serviciu, răspuns în scris, ordin etc.).*

12. Din conținutul modificat al art.81 alin.(1) CM decurge că actualmente CIM poate înceta în 4 temeuri distincte **și anume:**

- *în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art.82, 305 și 310 CM);*
- *prin acordul scris al părților (art.82¹ CM);*
- *la inițiativa salariatului (art.85 CM).*
- *la inițiativa angajatorului (art.86 CM).*

Completarea art.81 alin.(3) CM cu o propoziție nouă, potrivit căreia **ordinul angajatorului cu privire la încetarea CIM trebuie să conțină articolul, alineatul, punctul și litera corespunzătoare din lege** - are drept scop concretizarea normei juridice invocate și aducerea acesteia în concordanță cu prevederile art.66 alin.(3) CM și pct.59 din Regulament.[24]

13. Completarea art.82 CM cu dispoziția înglobată în lit.j¹) constituie în fond includerea/reluarea fostului temei juridic privind concedierea salariatului ce era cuprins în dispoziția din art.86 alin.(1) lit.t) CM (exclusă în prezent din acest articol) pentru **a simplifica** modul de eliberare din serviciu al respectivului salariat (*care nu este posibil de permutat sau transferat la o altă muncă în cadrul unității conform art.74 CM în urma restabilirii la locul de muncă în temeiul hotărârii instanței de judecată a persoanei care a îndeplinit anterior munca respectivă*) în circumstanțe ce nu depind de voința părților, fapt ce exclude totodată aplicarea garanțiilor stipulate de normele art.86 alin.(2) și art.251 CM (*ce interzic concedierea salariatului în perioada aflării lui în concediu medical, în concediu de odihnă anual, în concediu de studii, în concediu de maternitate, în concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului pînă la vârsta de 3 ani, în concediu suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vîrstă de la 3 la 6 ani, în perioada îndeplinirii obligațiilor de stat sau obștești, precum și în perioada detașării, cu excepția*

cazurilor de lichidare a unității, precum și a femeilor gravide sau 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 CM, cu excepția cazurilor prevăzute la art.86 alin.(1) lit.b), g) – k) CM).

De remarcat că dispoziția art.186 alin.(2) lit.b) CM ce prevede plata indemnizației de eliberare din serviciu în mărimea unui salariu mediu pe 2 săptămîni salariatului care nu este posibil de permutat sau transferat la o altă muncă în cadrul unității în urma restabilirii la locul de muncă în temeiul hotărîrii instanței de judecată a persoanei care a îndeplinit anterior munca respectivă (cu referire la art.86 alin.(1) lit.t) CM), deși a rămas incorect neeliminată din art. 186 CM (*fîind o eroare tehnico - redacțională din partea legiuitorului*) - este acum din punct de vedere juridic o reglementare integral inaplicabilă (moartă), fapt de care trebuie să țină cont toți subiecții juridici implicați în aplicarea normelor respectivului articol din CM(186).

14.Completarea cu art.82¹ a CM efectuată de legiuitor statornicește un nou temei juridic simplu și acceptabil (*în comparație cu desfacerea CIM în baza art.82, 85 și 86 CM*) de încetare a raporturilor de muncă dintre angajator și salariat, deoarece CIM poate înceta în virtutea art.82¹ CM în orice moment, prin acordul scris al părților (*fără invocarea obligatorie de către părți a motivelor de întrerupere a relațiilor de muncă*). Necesită de subliniat că acordul scris al părților în cazul de față constă în perfectarea, de regulă, a două acte juridice (*atît cînd inițiativa de întrerupere a relațiilor de muncă vine din partea salariatului, cît și din partea angajatorului*) **și anume:**

- *depunerea cererii scrise de către salariat pe numele angajatorului cu invocarea în aceasta a datei concrete de încetare a CIM prin acordul scris al părților;*
- *emiterea de către angajator a ordinului de eliberare din serviciu cu indicarea în acesta a datei solicitate de salariat privitor la încetarea CIM prin acordul scris a părților.*

Din conținutul prevederilor art.81 alin.(3) CM rezultă că ordinul angajatorului de încetare a CIM prin acordul scris a părților în baza art.82¹ CM:

- ✓ *se aduce la cunoștința salariatului, sub semnătură, cel tîrziu la data eliberării din serviciu;*
- ✓ *trebuie să facă obligatoriu referire la art.82¹ CM.*

15.Fosta normă abrogată prin Legea nr. 205/2015 din art.83 alin.(1) CM prevedea că în caz de încetare a CIM pe durată determinată în legătură cu expirarea termenului său, salariatul trebuia să fie înștiințat în scris de către angajator despre acest fapt cu cel puțin 10 zile lucrătoare înainte. Actualmente legiuitorul consideră că înștiințarea salariatului despre încetarea CIM pe durată determinată nu e necesară, **deoarece:**

- ❖ *potrivit art.48 CM, anterior încheierii CIM, angajatorul are obligația de a informa persoana care solicită angajarea cu privire la principalele clauze pe care le va cuprinde CIM, inclusiv despre durata contractului;*
- ❖ *conform art.56 alin.(3) CM este stipulat că CIM se întocmește în două exemplare, unul din care se înmânează nemijlocit salariatului angajat.*

Totodată, norma modificată din art.83 alin.(5) CM prevede că CIM pe durată determinată poate înceta înainte de termen în cazurile prevăzute la art.82, 82¹, 85 și 86 CM (*adică în mod nelimitat și fără careva restricții de ordin juridic*). Altfel spus, CIM pe durată determinată poate înceta înainte de termen **în următoarele cazuri/temeiuri:** *în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art.82 CM); prin acordul scris al părților (art.82¹ CM); la inițiativa salariatului (art.85 CM). inițiativa angajatorului (art.86 CM).*

16. Reieșind din sensul normei modificate din art.85 alin.(4) CM salariatul care a depus cerere de demisie **are dreptul să-și retragă cererea sau să depună o nouă cerere, prin care să o anuleze pe prima doar pe parcursul a 7 zile calendaristice de la data depunerii** (*mai exact: de la data înregistrării conform art.85 alin.(1) CM*) cererii sale de demisie. Necesită de precizat că potrivit art.85 alin.(1) CM curgerea termenului menționat de 7 zile calendaristice începe de fapt în ziua imediat următoare zilei în care a fost înregistrată cererea. Modificarea operată (în art.85 alin.(4) CM) are drept scop responsabilizarea salariaților care au decis să demisioneze, excluderea abuzului din partea salariaților de dreptul de a retrage oricând cererea de demisie, precum și protejarea drepturilor și intereselor legitime ale angajatorului.

Dispozițiile art.85 alin.(4) CM stabilesc totodată că în acest caz, angajatorul este în drept să-l elibereze pe salariat numai dacă, pînă la retragerea (anularea) cererii depuse (retragere ce se admite în decurs de 7 zile), a fost încheiat un CIM cu un alt salariat în condițiile prezentului cod (*adică conform art.45-65 CM*). La alt salariat, în situația vizată, se referă persoana din afara unității, deoarece încheierea CIM este posibilă numai cu o astfel de persoană (*cu salariatul din interiorul unității încheierea CIM nu este posibilă, dat fiind că, cu acesta deja a fost negociat și încheiat un asemenea contract anterior*). În cazul încheierii CIM cu un alt salariat - retragerea (anularea) de către salariat a cererii sale de demisie depuse (în decurs de 7 zile), nu anulează în consecință demisionarea acestuia, *adică nu produce efecte juridice.*

Excluderea din art.85 alin.(4¹) CM a condiției, conform căreia conducătorul unității, adjunctii lui și contabilul-șef erau în drept să-și dea demisia **pînă la expirarea duratei CIM doar în cazurile stipulate de contract**, anunțînd despre aceasta angajatorul, prin cerere scrisă, cu o lună înainte - permite acum acestora să demisioneze din funcție oricând, ci nu doar în cazurile stipulate expres în CIM. E relevant de remarcat că conducătorul unității, adjunctii lui și contabilul-șef timp de 7 zile calendaristice de la data depunerii cererii de demisie, au dreptul să-și retragă

cererea sau să depună o nouă cerere, prin care să o anuleze pe prima. În acest caz, angajatorul este în drept să elibereze/demisioneze repectivele persoane de conducere numai dacă, pînă la retragerea (anularea) cererii depuse de acestea, au fost încheiate CIM pe durată determinată cu alți angajați în baza art.55 lit.i) CM.

17.Modificarea operată de legiutor în art.86 alin.(1) lit.h) CM ce prevede posibilitatea concedierii salariatului doar pentru ***absența repetată fără motive întemeiate de la lucru timp de 4 ore consecutive (fără a ține cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă*** - are drept scop concretizarea și îmbunătățirea conținutului juridic al acestei norme legale, deoarece norma modificată - în precedenta sa redacție era deseori inaplicabilă din considerentul că după 4 ore de muncă, de regulă, urma pauza de masă, așa cum cere expres art.12 din Convenția colectivă (nivel național) nr.2/2004 ”Timpul de muncă și timpul de odihnă”[25] și, astfel, salariatul obiectiv nu putea să lipsească de la lucru mai mult de 4 ore consecutive în timpul zilei de muncă. Ce-i drept, conform pct.18 lit.h) din Hotărîrea Plenului Curții Supreme de Justiție nr. 9/2014 ”Privind practica judiciară a examinării litigiilor care apar în cadrul încheierii, modificării și încetării contractului individual de muncă”(în continuare - Hotărîrea CSJ nr. 9/2014) [26] este explicat că ***timpul pauzei de masă nu se va lua în calculul celor 4 ore consecutive.***

Privitor la dreptul angajatorului de a concedia salariatul pentru neprezentare/absentare la locul de muncă, se cere de precizat că potrivit art.86 alin.(1) lit.h) CM concedierea persoanei se admite doar pentru ***absența repetată fără motive întemeiate de la lucru timp de 4 ore consecutive (fără a ține cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă.*** În cazul depistării neprezentării/absentării la locul de muncă a salariatului mai multe zile lucrătoare întregi la rînd (de pildă, 3-5-10 zile) – o astfel de neprezentare/neînteruptă la serviciu nu poate fi considerată ca o absență repetată, deoarece o asemenea lipsă de la locul de muncă constituie prin natura/esența sa juridică o singură abatere disciplinară gravă latentă (*care însumează împreună toate zilele lucrătoare ce revin pe întreaga durată depistată de lipsă de la serviciu*) pentru comiterea căreia se admite aplicarea unei singure sancțiuni disciplinare conform art.206 alin.(4) CM.

Totodată necesită de avut în vedere că potrivit pct.18 lit.h) din Hotărîrea CSJ nr. 9/2014 neprezentarea salariatului la serviciu în urma arestării lui pentru huliganism nu prea grav, iar mai exact: în urma aplicării arestului contravențional(AC) în baza art.38 din Codul contravențional al RM nr.218/2008 (în continuare - Codul contravențional) [27] - ***nu se consideră absență nemotivată,*** fapt ce la rîndul său, în genere, exclude posibilitatea concedierii acestuia în cazul de față în baza art.86 alin.(1) lit.h) CM.

Face de remarcat că potrivit art.38 alin.(6) din Codul contravențional - AC nu poate fi aplicat unor categorii de salariați la unițțile din țară angajați în bază de CIM ***și anume:invalidilor de gradul I (cu dizabilități severe) și de gradul II (cu***

dizabilități accentuate), atestați conform Legii nr. 60/2012[21]; polițiștilor, angajați conform Legii nr. 283/2011[15] sau Legii nr. 320/2012[16]; minorilor (art.253-257 CM); femeilor gravide (art.247-251 CM); femeilor care au copii cu vârsta de pînă la 8 ani; persoanelor care sînt unici întreținători al unul copil cu vârsta de pînă la 16 ani; persoanelor care au împlinit vârsta generală de pensionare (62 bărbații și 57- femeile).

Se cere de precizat că fapta disciplinară privind absența repetată fără motive întemeiate de la lucru timp de 4 ore consecutive (fără a ține cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă – constituie în fond repetarea unei noi absențe de acest gen după ce s-a consumat cea precedentă în calitate de abatere disciplinară constatată conform cerințelor art.206 CM pentru care a fost aplicată de către angajator o sancțiune disciplinară, termenul de validitate de un an (din ziua aplicării) a căreia nu a expirat încă la momentul posibilei aplicări a noii sancțiuni disciplinare pentru absența repetată sub formă de concediere (în temeiul art.86 alin.(1) lit.h) CM + art.206 alin.(1) lit.d) CM). Dacă termenul de validitate de un an a sancțiunii disciplinare precedente a expirat (*de pildă, la 15 decembrie 2015*) - aplicarea ulterioară a sancțiunii disciplinare pentru absența repetată sub formă de concediere (*de pildă, în mai sau iunie 2016*) din punct de vedere juridic este pe cît de inadmisibilă, pe atît de riscantă pentru angajator, deoarece instanța de judecată va avea suficiente temeuri juridice de restabilire la locul de muncă a fostului salariat, eliberat nelegitim din serviciu, conform art.89-90 CM cu repararea prejudiciul material și moral cauzat acestuia. De menționat că, concedierea salariaților membri de sindicat în temeiul art.86 alin.(1) lit.h) CM se face fără acordul preliminar scris al organului/organizatorului sindical din unitate (*cum era prevăzut anterior*), ci doar cu consultarea prealabilă a respectivului organ/organizator sindical (*art.87 alin.(1) CM în noua redacție*).

Referitor la abrogarea temeiului cuprins în fosta dispoziție din lit.t) ce era cuprinsă în art.86 alin.(1) CM (*care permitea concedierea salariatului angajat în cazul restabilirii 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 nu erau posibile*) se cere de accentuat că acest temei constituie actualmente un motiv de încetare a CIM în circumstanțe ce nu depind de voința părților conform art.82 lit.j¹) CM, ci nu un motiv de concediere unilaterală din inițiativa angajatorului.

Necesită de remarcat că dispoziția art.186 alin.(2) lit.b) CM prevede plata indemnizației de eliberare din serviciu în mărimea unui salariu mediu pe 2 săptămîni salariatului care nu este posibil de permutat sau transferat la o altă muncă în cadrul unității în urma restabilirii la locul de muncă în temeiul hotărîrii instanței de judecată a persoanei care a îndeplinit anterior munca respectivă, făcîndu-se referire la art.86 alin.(1) lit.t) CM. Însă respectiva dispoziție din art.186 alin.(2) lit.b) CM chiar dacă a rămas incorect neeliminată din acest articol (*fiind astfel o*

eroare tehnico - redacțională din partea legiuitorului) - este acum din punct de vedere juridic o reglementare integral inaplicabilă (moartă), fapt de care trebuie să țină cont toți subiecții juridici implicați în aplicarea justă a normelor art.186 CM.

18.Ca urmare a modificării operate în art.87 alin.(1) CM în prezent concedierea salariaților membri de sindicat în urma constatării faptului că aceștia nu corespund funcției deținute sau muncii prestate din cauza stării de sănătate în conformitate cu certificatul medical (art.86 alin.(1) lit.d) CM) și în legătură cu absența repetată fără motive întemeiate de la lucru timp de 4 ore consecutive (fără a ține cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă (art.86 alin.(1) lit.h) CM) - este acum posibilă doar cu consultarea prealabilă a organului/organizatorului sindical din unitate (*anterior astfel de concedieri erau posibile numai cu acordul preliminar scris al organului/organizatorului sindical din unitate*).

Acordul preliminar scris al organului (organizatorului) sindical din unitate actualmente se cere în mod obligatoriu în cazul concedierii salariaților membri de sindicat în următoarele 3 temeuri (*în redacția precedentă erau prevăzute 5 temeuri*):

- *reducerea numărului sau a statelor de personal din unitate (art.86 alin.(1) lit.c) CM);*
- *constatarea faptului că salariatul nu corespunde funcției deținute sau muncii prestate ca urmare a calificării insuficiente, confirmate prin hotărâre a comisiei de atestare (art.86 alin.(1) lit.e) CM);*
- *încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă, dacă anterior au fost aplicate sancțiuni disciplinare (art.86 alin.(1) lit.g) CM).*

Modificarea efectuată în art.87 alin.(4) CM conform căreia ***sindicatul și vor comunica acordul sau dezacordul (opinia consultativă) argumentat în scris privind concedierea salariatului membru de sindicat în termen de 10 zile lucrătoare de la data solicitării acordului (opinie consultativă) de către angajator (mai exact: de la data înregistrării acestui demers din partea angajatorului la respectivul organ/organizator sindical)*** - are drept scop responsabilizarea organului/organizatorului sindical din unitate și organului sindical ierarhic superior. Urmare a acestei modificări, organul/organizatorul sindical din unitate sau organul sindical ierarhic superior va trebui să-și argumenteze acordul/dezacordul sau opinia consultativă privind concedierea salariaților membri de sindicat.

19.Completarea operată în art.88 alin.(1) lit.a) CM conform căreia ***angajatorul este în drept să concedieze salariații de la unitate în legătură cu lichidarea acesteia ori în legătură cu reducerea numărului/statelor de personal (art.86 alin.(1) lit.b) și c) CM) doar cu condiția că va emite un ordin, motivat din punct de vedere juridic sau economic*** - rezidă din considerentul că ordinul angajatorului cu privire la lichidarea unității ori reducerea numărului/statelor de personal poate fi motivat atât din punct de vedere juridic, cât și din punct de vedere

economic. Motivarea ordinului cu privire la lichidarea unității ori reducerea numărului/statelor de personal din punct de vedere juridic sau economic conform art.88 alin.(1) lit.a) CM presupune referirea obligatorie a angajatorului la normele art.69-90 din Codul civil al RM nr.1107/2002 (în continuare - Codul civil)[28] ce țin de dizolvarea ori reorganizarea persoanei juridice și/sau la datele concrete cu caracter economico-financiar ce impun obiectiv necesitatea dizolvării unității sau optimizării efectivului ei de angajați (*profit, piețe de desfacere, datorii, embargou, criză financiară, competitivitate, insolvabilitate etc.*)

Completarea operată în art.88 alin.(1) lit.c) CM, potrivit căreia ***concomitent cu preavizarea în legătură cu reducerea numărului/statelor de personal, angajatorul va propune în scris salariatului preavizat un alt loc de muncă (funcție) în cadrul unității respective (cu condiția că astfel de loc de muncă/funcție există la unitate, iar salariatul preavizat întrunește cerințele necesare pentru suplinirea acestuia)*** – urmărește obiectivul că concomitent cu preavizarea în urma reducerii numărului/statelor de personal, angajatorul trebuie să-i propună în scris salariatului preavizat un alt loc de muncă (funcție) în cadrul unității respective, iar mai exact - transferul la un alt loc de muncă permanent în cadrul aceleiași unități cu acordul scris al părților în conformitate cu cerințele art.74 alin.(1) și (3) CM. Un alt loc de muncă în acest caz se propune salariatului preavizat dacă dînsul întrunește cerințele necesare pentru suplinirea acestuia.

Altfel spus, angajatorul trebuie să-i propună în scris salariatului preavizat un alt loc de muncă (funcție) prin transfer intern în cadrul unității, ținînd cont în primul rînd de specialitatea, profesia, calificarea, funcția acestuia – condiție de bază a CIM prevăzută de art.49 alin.(1) lit.d¹) și art.68 alin.(2) lit.f) CM. Pentru a verifica dacă salariatul preavizat întrunește cerințele necesare privind suplinirea locului de muncă (funcției) vacant din unitate, este necesar ca angajatorul și serviciile lui abilitate să recurgă la compararea atentă și profundă a tuturor genurilor de ocupație (profesii/funcții) anterioare pe care le-a practicat cel preavizat atît în cadrul unității vizate, cît și în cadrul altor unități precedente (*ci nu doar analizînd ultima ocupație deținută la momentul preavizării*), cu studierea concomitentă a fișelor de post și a prevederilor CORM 006-14[23] privitor la respectivele ocupații comparate.

20.Completarea CM efectuată de legiuitor cu art.88¹ are drept scop reglementarea detaliată a procedurii de concediere în legătură cu transferarea la o altă unitate și, respectiv, protejarea drepturilor și intereselor legitime ale salariaților în caz de concediere în urma transferării la o altă unitate în temeiul art.86 alin.(1) lit.u) CM.

Astfel, norma art.88¹ alin.(1) CM statornicește principalele elemente procedurale de concediere în legătură cu transferarea salariatului la o altă unitate și de achitare de către contabilitate a plăților ce i se cuvin celui concediat, conform

căroră angajatorul este în drept să concedieze persoana în acest temei (art.86 alin.(1) lit.u) CM) doar **cu condiția că:**

- *va primi un demers în scris din partea unui alt angajator prin care se solicită concedierea prin transfer a unui anumit salariat, cu indicarea locului de muncă (funcției) ce i se propune la unitatea nouă;*
- *se va adresa în scris salariatului a cărui concediere se solicită în vederea obținerii acordului scris al acestuia pentru concediere;*
- *va obține acordul scris al salariatului pentru concediere;*
- *va achita salariatului concediat, în ziua eliberării din serviciu, toate sumele ce i se cuvin de la unitate (salariul, compensația pentru concediile nefolosite etc.).*

La rîndul său, normele art.88¹ alin.(2) și (3) CM prevăd că salariatul, pînă la exprimarea în scris a acordului pentru concediere (în baza art.86 alin.(1) lit.u) CM), poate solicita de la noul/viitorul angajator oferta de angajare, care va cuprinde toate clauzele posibilului CIM ce va fi ulterior negociat de către părțile contractante. Oferta de angajare se prezintă salariatului **în formă scrisă** (*de regulă, printr-o scrisoare oficială din partea angajatorului/unității înmînată sau trimisă prin poștă, inclusiv prin poșta electronică, în modul stabilit*) și este **irevocabilă** (*adică nu poate fi anulată unilateral de către ofertant*) în termenul **prevăzut de aceasta** (*de pildă, o lună*).

Norma art.88¹ alin.(4) CM interzice refuzul de angajare a salariatului concediat în legătură cu transferarea la o altă unitate (*în temeiul art.86 alin.(1) lit.u) CM*), ca urmare a acordului lui și al ambilor angajatori. Altfel spus, procedura legală privind concedierea în legătură cu transferarea salariatului la o altă unitate și achitarea plăților ce i se cuvin acestuia **constă în:**

- *încetarea CIM precedent al salariatului în baza art.86 alin.(1) lit.u) CM cu achitarea de către angajator/contabilitate a tuturor plăților ce i se cuvin celui concediat conform art.143 CM pentru ce este necesară emiterea ordinului de concediere conform art.81 alin.(3) CM;*
- *negocierea și încheierea de către părți a CIM la noul loc de muncă al salariatului în corespundere cu cerințele art.45-65 și 88¹ CM urmată de emiterea ordinului de angajare potrivit art.65 alin.(1) CM;*
- *efectuarea în carnetul de muncă al salariatului a înscrierilor conform pct.62 din Regulamentul privind completarea, păstrarea și evidența carnetului de muncă.[24]*

21.Modificarea operată în art.89 alin.(2) CM potrivit căreia **în cazul contestării de către salariatul membru de sindicat a ordinului de concediere, instanța de judecată va solicita acordul sau respectiv, opinia consultativă a organului (organizatorului) sindical privind concedierea salariatului vizat** – are menirea să asigure accesul liber la justiție garantat de art.20 din Constituția Republicii Moldova(în continuare - Constituția RM)[29] atît a salariatului, cît și a

angajatorului. Totodată, instanța de judecată e obligată să solicite acordul (opinia consultativă) organului/ organizatorului sindical privind concedierea salariatului în cazul contestării de către membrul de sindicat a ordinului de concediere, întrucât practica arată că angajatorii deseori se eschivează de la solicitarea nu doar a opiniei consultative, dar și a acordului organului (organizatorului) sindical privind concedierea salariatului vizat.

De menționat, că norma art.89 alin.(2) CM nu afectează independența instanței de judecată în luarea hotărârii/deciziei pe marginea cauzei examinate (*norma vizată nu stabilește ce fel de decizie urmează a fi luată de către instanță*), ci doar o obligă să consulte/afle poziția scrisă a sindicatelor privitor la concedierea membrului de sindicat ce a avut loc fără acordul preliminar scris (opinia consultativă scrisă) al organului/organizatorului sindical din unitate sau fără acordul preliminar scris al organului sindical ierarhic superior conform art.87 CM. La drept vorbind, răspunsul scris al sindicatelor dat instanței de judecată privind poziția sa asupra concedierii membrului de sindicat va deveni în consecință una din probele dosarului civil conform art.117 din Codul de procedură civilă al RM nr. 225/2003 (în continuare - CPC)[30].Altfel spus, orice salariat membru de sindicat poate fi acum **concediat liber în orice temei din art.86 alin.(1) CM** fără acordul preliminar scris (opinia consultativă scrisă) al organului/organizatorului sindical respectiv, ceea ce într-o anumită măsură contravine principiului fundamental al dreptului invocat de Curtea Constituțională (pct.8) în Hotărârea Curții Constituționale nr. 9/2004 ”Pentru controlul constituționalității unor prevederi ale art. I pct. 22 și art. II-V din Legea nr. 358-XV din 31 iulie 2003 pentru modificarea și completarea unor acte legislative”[31], conform căruia **dreptul subiectiv, constituit în baza unei legi anterioare, nu poate fi atins de cel născut sub imperiul unei legi posterioare.**

Completarea art.89 CM cu norma din alin.(3) ce prevede că **imediat ce a luat cunoștință de hotărârea instanței de judecată privind restabilirea salariatului la locul de muncă, angajatorul este obligat să emită un ordin de restabilire, pe care îl aduce la cunoștința salariatului, sub semnătură, în termen de 3 zile lucrătoare de la data emiterii** - are drept scop concretizarea procedurii de restabilire a salariatului la locul de muncă. La aplicarea art.89 alin.(3) CM atît angajatorul, cît și salariatul restabilit la locul de muncă trebuie să țină cont și să respecte următoarele:

- a) *reieșind din cuprinsul art.356 alin.(1) CM angajatorul este obligat să execute imediat, conform CPC, hotărârea/decizia instanței de judecată despre restabilirea drepturilor salariatului ce decurg din raporturile de muncă și din alte raporturi legate nemijlocit de acestea (inclusiv privind restabilirea la locul de muncă);*
- b) *neexecutarea imediată a hotărârii/deciziei instanței de judecată despre restabilirea drepturilor salariatului ce decurg din raporturile de muncă și*

- din alte raporturi legate nemijlocit de acestea - atrage potrivit art.356 alin.(2) CM efectele prevăzute de Codul de executare al RM nr. 443/2004(în continuare -CE)[32];*
- c) dispozițiile art.256 alin.(1) lit.d) CPC stabilesc că urmează a fi executată imediat hotărîrea judecătorească prin care pîrîtul este obligat la plata unui salariu mediu pentru absență forțată de la lucru, în cazul reintegrării în serviciu;*
 - d) norma art.89 alin.(3) CM prevede că imediat după pronunțarea hotărîrii instanței de judecată privind restabilirea salariatului la locul de muncă, angajatorul este obligat să emită un ordin de restabilire, pe care îl aduce la cunoștința salariatului, sub semnătură, în termen de 3 zile lucrătoare de la data emiterii;*
 - e) din cuprinsul art.153 al CE rezultă că în cazul în care administrația unității sau organul ei colegial nu a executat imediat hotărîrea judecătorească privind restabilirea salariatului la locul de muncă, instanța, în baza procesului-verbal de constatare întocmit de executorul judecătoreesc, va aplica persoanei cu funcție de răspundere sau, după caz, membrilor organului colegial, obligați să execute hotărîrea, sancțiunea prevăzută de Codul contravențional.*
 - f) art.318 din Codul contravențional statornicește că neexecutarea intenționată sau eschivarea de la executare a hotărîrii instanței de judecată (inclusiv privind neexecutarea imediată a hotărîrii judecătorești despre restabilirea salariatului la locul de muncă) - se sancționează cu aspre amenzi convenționale;*
 - g) potrivit art.320 din Codul penal al RM nr.985/2002[33] neexecutarea intenționată sau eschivarea de la executare a hotărîrii instanței de judecată (inclusiv privitor la neexecutarea imediată a hotărîrii judecătorești privind restabilirea salariatului la locul de muncă), dacă aceasta a fost comisă după aplicarea sancțiunii contravenționale – atrage răspundere penală severă;*
 - h) în cazul cînd hotărîrea instanței de judecată privind restabilirea salariatului la locul de muncă a devenit irevocabilă - angajatorul are obligația conform art.90 CM să execute respectiva hotărîre în partea ce ține de repararea integrală a prejudiciului material și moral cauzat salariatului.*

22. Completarea art.111 alin.(5) CM cu respectivul text are drept scop concretizarea modalității de recuperare a zilelor care au fost declarate de Guvern ca fiind zile de odihnă și protejarea drepturilor/intereselor salariaților care nu au beneficiat de aceste zile de odihnă, deoarece în ziua respectivă încă nu se aflau în raporturi de muncă cu unitatea în cauză, au avut CIM suspendate la data vizată, s-au aflat în ziua menționată în concediu medical, în concediu de maternitate, în

concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului pînă la vîrsta de 3 ani, în concediu suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vîrstă de la 3 la 6 ani, în concediu de odihnă anual, în concediu neplătit sau în concediu de studii.

Astfel, în conformitate cu noile prevederi ale art.111 alin.(5) CM salariații care în ziua declarată de Guvern zi de odihnă încă nu se aflau în raporturi de muncă cu unitatea în cauză, salariații ale căror CIM erau suspendate la data respectivă, precum și salariații care în ziua menționată s-au aflat în diferite concedii - **nu au obligația (dar nici nu li se interzice) de a se prezenta la serviciu în ziua declarată zi lucrătoare.**

Altfel zis, nu au obligația (*dar sînt în drept*) de a se prezenta la serviciu în ziua declarată de Guvern zi lucrătoare următoarele **categoria de salariați:**

- ❖ *care încă nu se aflau în raporturi de muncă cu unitatea în cauză (în perioada pînă cînd CIM își produce efectele conform art.58 alin.(2) CM);*
- ❖ *ale căror CIM erau suspendate la data respectivă (art.76-78 CM);*
- ❖ *care în ziua menționată s-au aflat în:*
 - ✓ concediu medical (art.123 CM);
 - ✓ în concediu de maternitate (art.124 alin.(1) CM);
 - ✓ în concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului pînă la vîrsta de 3 ani (art.124 alin.(2)-(5) CM);
 - ✓ în concediu suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vîrstă de la 3 la 6 ani (art.126 alin.(1) CM);
 - ✓ în concediu de odihnă anual (art.112-117 CM);
 - ✓ în concediu neplătit (art.120 CM);
 - ✓ în concediu de studii (art.178 -181 CM).

23.Modificarea operată de legiuitor în art.120 alin.(1) CM conform căreia *se admite acordarea salariatului concediului neplătit din motive familiale și din alte motive întemeiate cu durată de pînă la 120 de zile calendaristice* – rezultă din considerentul că deseori apar situații cînd salariatul are nevoie de un concediu neplătit integral cu o durată nu numai de pînă la 60 de zile calendaristice, ci mai mare decît acest strict plafon (durată maximă) stabilit anterior de legiuitor (*fapt ce impunea depunerea de către salariat a mai multor cereri de acordare a concediului neplătit și, respectiv, emiterea de către angajator a multiplelor ordine privind acordarea acestui concediu*).

Norma art.120 alin.(1) CM în noua sa redacție permite acordarea salariaților, în baza unei cereri scrise, a concediului neplătit din motive familiale și din alte motive întemeiate cu o durată de pînă la 120 de zile calendaristice și exclude concomitent necesitatea depunerii mai multor cereri de acordare a concediului neplătit și, respectiv, emiterii multiplelor ordine privind acordarea concediului solicitat. De remarcat că un astfel de concediu poate fi acordat ori de câte ori există temeiuri motivate și acordul ambelor părți contractante.

E relevant de accentuat că noile prevederi ale art.120 alin.(1) CM sînt mult mai benefice/progresiste decît dispozițiile art.43 alin.(4) din Legea cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public nr. 158/2008[35], conform cărora funcționarului public, din motive familiale și din alte motive întemeiate, i se poate acorda, la cerere, concediu neplătit, doar cu o ***durață de pînă la 60 de zile calendaristice în decursul unui an.***

24.Modificarea operată de legiuitor în art.126 alin.(1) CM conform căreia ***în lipsa locului de muncă anterior (funcției anterioare), persoanelor menționate li se acordă un alt loc de muncă echivalent (funcție echivalentă)*** – rezultă din sensul prevederilor art.4 al Convenției OIM nr.183 asupra protecției maternității la care Republica Moldova este parte[36] și pct.5 al Recomandării OIM nr.191 privind protecția maternității[37], din sinteza cărora decurge că la expirarea concediului pentru îngrijirea copilului, ***femeia trebuie să aibă dreptul de a reveni la locul de muncă anterior sau la un alt loc de muncă echivalent remunerat cu același salariu de funcție.***

Totodată, urmare a acestei completări din art.126 alin.(1) CM, angajatorul dispune de posibilitatea să reducă, în caz de necesitate, locul de muncă (funcția) din care salariatul a plecat în concediul suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vîrstă de la 3 la 6 ani. Însă angajatorul e obligat să acorde salariatului respectiv, la reluarea activității de muncă, un alt loc de muncă echivalent (funcție echivalentă). De menționat că în sens juridic larg - echivalentă este recunoscută munca/funcția, ce corespunde celei precedente după calificare, condițiile de muncă și de salarizare, volumul înlesnirilor și avantajelor acordate în legătură cu îndeplinirea acestei munci/funcții.

De menționat, că o normă similară celei din art.126 alin.(1) CM este înglobată demult în art.388 alin.(1) CM, potrivit căreia, salariaților al căror CIM 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.

25.Norma art.184 alin. (2) CM în noua sa redacție stipulează că în perioadele de preavizare, salariatului i se acordă cel puțin ***o zi lucrătoare pe săptămînă***, cu menținerea salariului mediu, pentru căutarea unui alt loc de muncă. Din conținutul acestei înlesniri (art.184 alin.(2) CM) reiese că angajatorul este în drept să acorde salariatului vizat nu doar o zi pe săptămînă, ci și mai multe (*două, trei, etc.*), cu menținerea salariului mediu pentru căutarea unui alt loc de muncă. De precizat, că de dreptul invocat pot beneficia două categorii de salariați, care au fost preavizați de către angajator prin ordin, sub semnătură, despre intenția sa de a desface CIM încheiat ***și anume:***

- *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) CM);*
- *în caz de concediere în legătură cu constatarea faptului că salariatul nu corespunde funcției deținute sau muncii prestate ca urmare a calificării insuficiente confirmate prin hotărârea comisiei de atestare (art.86 alin.(1) lit.e) CM).*

Din sensul/logica art.184 alin.(2) CM rezultă că o zi lucrătoare pe săptămână, cu menținerea salariului mediu, pentru căutarea unui alt loc de muncă - **nu poate fi obiectiv acordată** salariatului în perioada aflării lui în concediu medical, în concediu de odihnă anual, în concediu de studii, în concediu de maternitate, în concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului pînă la vîrsta de 3 ani, în concediu suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vîrstă de la 3 la 6 ani, în perioada îndeplinirii obligațiilor de stat sau obștești, deoarece în respectivele concedii/perioade solicitantul **nu se află în exercițiul funcțiunii conform obligațiilor sale de muncă** puse pe seama lui conform art.10 alin.(2) CM și, prin urmare, nu are obiectiva și stringenta necesitate de a fi eliberat de la locul său de muncă de bază pentru căutarea altui loc de muncă vacant la diferite unități din localitate sau din afara ei.

26. Completarea art.208 alin.(1) CM cu noua propoziție ce stipulează că **explicația privind fapta comisă poate fi prezentată de către salariat în termen de 5 zile lucrătoare din data solicitării** - are drept scop concretizarea termenului de prezentare de către salariat a explicației scrise privind fapta comisă, pentru a nu admite expirarea termenelor de aplicare a sancțiunilor disciplinare prevăzute de art.209 CM. Solicitarea de către angajator în scris de la salariat a unei explicații scrise privind fapta comisă se face de obicei printr-o adresare oficială scrisă semnată de către conducătorul unității sau adjunctul acestuia și înregistrată în registrul intern ținut conform regulilor de secretariat din unitate, care se înmînează salariatului, sub semnătură în registru sau poate chiar fi trimis prin poștă cu aviz de recepție, inclusiv prin poșta electronică în modul stabilit.

Explicația privind fapta comisă se prezintă de către salariat în termen de pînă la 5 zile lucrătoare de la data solicitării (*mai exact: de la data înmînării respectivei solicitări salariatului, sub semnătură în registrul din unitate sau primirii solicitării de acesta prin poștă cu aviz de recepție, inclusiv prin poșta electronică în modul stabilit*). Refuzul salariatului de a prezenta explicația cerută se consemnează într-un proces-verbal semnat de un reprezentant al angajatorului și un reprezentant al salariaților (*care se perfectează nu mai devreme de expirarea celor 5 zile lucrătoare de la data solicitării acesteea*). Reprezentantul angajatorului și reprezentantul salariaților care vor consemna procesul - verbal menționat, logic necesită de împuternicit în acest sens prin ordinul conducătorului unității emis la timp, și respectiv, prin hotărârea organului sindical (colectivului de muncă)

adoptată de cu timp, fapt ce va exclude pe viitor orice posibile reproșuri/pretenții din partea organelor de supraveghere și control asupra respectării legislației muncii și/sau a instanțelor de judecată (*în caz de examinare a litigiului individual de muncă la acest subiect*) privitor la împuternicirea acestora de a semna respectivul document (proces - verbal).

Pe de altă parte, completarea art.208 alin.(2) CM cu dispoziția ce prevede ***că durata anchetei de serviciu nu poate depăși o lună*** - are drept scop concretizarea și îmbunătățirea conținutului normativ al acestei prevederi juridice, deoarece pînă la respectiva completare normele legislației muncii nu reglementau durata maximă a anchetei de serviciu. Totodată completarea operată în art.208 alin.(2) CM este în deplină concordanță cu prevederile art.209 alin.(1) CM ce statornicește că sancțiunea disciplinară se aplică, de regulă, imediat după constatarea abaterii disciplinare, dar nu mai tîrziu de o lună din ziua constatării ei + va exclude tărăgănări nejustificate din partea angajatorului.

27.Articolul 252¹ introdus în CM prin Legea nr. 205/2015 ce prevede că ***unuia dintre părinții (tutorelui, curatorului) care educă un copil cu dizabilități i se va acorda suplimentar, în baza unei cereri scrise, o zi liberă pe lună, cu menținerea salariului mediu din contul angajatorului*** - nu prezintă o nuelă juridică, ci doar întruchipează integral fosta normă legală ce era cuprinsă în art.108 alin.(4) CM (*eliminată actualmente din acest articol*), fiind astfel îmbrăcată/plasată sub forma art.252¹ CM. Totodată, din cuprinsul art.252¹ CM se desprinde că de dreptul la acordarea unei zile libere pe lună cu menținerea salariului mediu din contul angajatorului beneficiază ***doar unul*** dintre părinții care educă un copil cu dizabilități, ci nu ambii.

Referitor la presupusa/posibila solicitare concomitentă/lunară (cu rea-voință) de către ambii părinți a dreptului lor la o zi liberă pe lună cu menținerea salariului mediu din contul angajatorului, este necesar de avut în vedere că potrivit art.55 din Constituția RM orice persoană își exercită drepturile și libertățile constituționale ***cu bună-credință***, fără să încalce drepturile și libertățile altora. Totodată art.9 alin.(1) din Codul civil statornicește că persoanele fizice (*inclusiv salariații*) și persoanele juridice (*inclusiv angajatorii*) participante la raporturile juridice trebuie să își exercite drepturile și să își execute obligațiile cu bună-credință și în acord cu legea. ***Buna - credință se prezumă pînă la proba contrară.***

Totodată, legiuitorul nu a stabilit concret în art.252¹ CM pînă la atingerea cărei vîrste a copilului invalid (cu dezabilități), unul din parinți (tutore, curator) beneficiază de această înlesnire, ceea ce poate genera interpretări contradictorii în aplicarea acestei norme în practică. În scopul evitării unor interpretări eronate/controversate privitor la vîrsta copilului invalid (cu dizabilități), necesită de reieșit din sinteza dispozițiilor art.1 alin.(2) și art.24 alin.(2) ale Legii privind drepturile copilului nr. 338/1994[38] și norma art.1 din Convenția ONU cu privire la drepturile copilului la care Moldova este parte[39] potrivit cărora copil, inclusiv

copil invalid (cu dizabilități), este recunoscută persoana de la naștere pînă la vîrsta de 18 ani (*adică orice ființă umană sub vîrsta de 18 ani*).

De remarcat că angajatorul, în baza cererii scrise (și înregistrate) a salariatului care educă un copil invalid (cu dizabilități) în vîrstă de pînă la 18 ani, prin care semnatarul solicită acordarea unei zile libere pe lună (cu menținerea salariului mediu), e obligat să-i acorde solicitantului respectivul drept, pentru ce este obiectiv și organizatoric necesară emiterea în acest sens a unui ordin, proiectul căruia se elaborează, de regulă, de serviciul personal/resurse umane din unitate. Necesitatea emiterii ordinului vizat de către angajator rezidă din considerentul completării corecte de către unitate (serviciile acesteea) a tabelii de pontaj în conformitate cu prevederile cuprinse în Formularul interdepartamental tipizat nr. MR-13, „Tabela de pontaj”, aprobat prin Hotărîrea Departamentului Statistică nr. 01/1997 [40] și socotirii salariului mediu pentru ziua liberă/lucrătoare conform pct. 10 s/pct.1) din Modul de calculare a salariului mediu, aprobat prin Hotărîrea Guvernului nr. 426/2004[41].

28. Modificările operate de legiuitor în art.261 alin.(1) și (2) CM interzic conducătorilor unităților de stat, inclusiv municipale, sau al unităților cu capital majoritar de stat să activeze prin cumul la o altă unitate (*conform art.267-274 CM*) sau să cumuleze funcții la unitatea pe care o conduce (*potrivit art.156 CM*), cu excepțiile prevăzute de legislația în vigoare (*cum ar fi îndeplinirea activității didactice, științifice și de creație*). Analiza juridică minuțioasă a prevederilor art.261 CM în actuala redacție permite constatarea următoarelor:

- ✓ *nu poate să presteze muncă prin cumul la o altă unitate: conducătorul unității de stat; conducătorul unității municipale; conducătorul unității cu capital majoritar de stat;*
- ✓ *nu poate să cumuleze funcții la unitatea pe care o conduce: conducătorul unității de stat; conducătorul unității municipale; conducătorul unității cu capital majoritar de stat;*
- ✓ *poate să presteze muncă prin cumul la o altă unitate: conducătorul unității de stat cu capital mai mic de 50%; conducătorul unității private;*
- ✓ *poate să cumuleze funcții la unitatea pe care o conduce: conducătorul unității de stat cu capital mai mic de 50%; conducătorul unității private.*

La cazurile prevăzute de legislație ce permit conducătorului unității de stat, inclusiv municipale, sau al unității cu capital majoritar de stat să presteze muncă prin cumul la o altă unitate ori să cumuleze funcții la unitatea pe care o conduce (*circumstanță invocată în art.261 alin.(1) CM*) se referă norma art.119 alin.(11) din Codul educației al RM nr. 152/2014[42], potrivit căreia rectorul (*ca și conducător al instituției de învățămînt superior, inclusiv de stat, municipale, sau cu capital majoritar de stat*) poate cumula funcții științifico-didactice și științifice în conformitate cu regulamentele instituționale.

29. Abrogarea de către legiuitor ale art.373–382 din cuprinsul CM a exclus dublarea dintre normele CM și prevederile Legii privind Inspectoratul de Stat al Muncii nr. 140/2001[43] ce reglementează funcțiile, atribuțiile, drepturile și obligațiile ISM. Dar din neatenție, grabă și eroare în procesul de promovare a respectivelor modificari în CM se constată că este eliminat absolut nejustificat art.381 CM care era unul extrem de important pentru întreg CM, dar și pentru ramura dreptului muncii national în ansamblu, deoarece prevedea răspunderea pentru încălcarea normelor legislației muncii. Acum, după abrogarea art.381 CM, formal rezultă că persoanele vinovate de încălcarea legislației muncii din țară nu poartă nici un fel de răspundere, deoarece ea nu este prevăzută expres de normele CM - actul legislativ de bază al ramurii dreptului muncii moldovenesc.

Necesită totuși de remarcat că persoanele vinovate de comiterea unor anumite încălcări esențiale ce vizează raporturile de muncă pot fi trase la răspundere prin sancționarea contravențională a acestora în temeiul articolelor: 54¹, 54², 55 – 61, 69, 74¹-74³, 81, 91¹ alin.(15) și (17), 159, 214, 215, 231,233, 244, 264, 266, 266¹, 288, 291⁶, 294, 294¹, 295, 296, 313¹, 313², 318, 358, 369 din Codul contravențional.

Bibliografie:

1. Legea nr. 205 din 20 noiembrie 2015 pentru modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154-XV din 28 martie 2003 - Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2015, nr. 340-346, art. 658.
2. Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154 din 28 martie 2003 - Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr. 159–162, art. 648.
3. Legea privind administrația publică locală nr. 436 din 28 decembrie 2006 - Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2007, nr. 32–35, art. 116.
4. Legea privind organizarea administrativ-teritorială a Republicii Moldova nr. 764 din 27 decembrie 2001- Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2002, nr. 16, art. 53.
5. Convenția OIM nr.158 cu privire la încetarea raporturilor de muncă din inițiativa celui care angajează. Adoptată de Conferința Generală a OIM la 22 iunie 1982 - www.mpsfc.gov.md.
6. Recomandarea OIM nr.166 cu privire la încetarea raporturilor de muncă din inițiativa celui care angajează. Adoptată de Conferința Generală a OIM la 22 iunie 1982 - www.mpsfc.gov.md.
7. Legea privind Comisia Națională a Pieței Financiare nr. 192 din 12 noiembrie 1998, republicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2007, nr. 117–126 BIS.
8. Legea cu privire la energetică nr. 1525 din 19 februarie 1998 - Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 1998, nr. 50–51, art. 366.

9. Legea serviciului în organele vamale nr. 1150 din 20 iulie 2000 - Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2000, nr. 106–108, art. 765.
10. Legea cu privire la pregătirea cetățenilor pentru apărarea Patriei nr. 1245 din 18 iulie 2002 - Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2002, nr. 137–138, art. 1054.
11. Legea cu privire la organizarea serviciului civil (de alternativă) nr. 156 din 6 iulie 2007 - Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2007, nr.141–145, art. 591.
12. Legea comunicațiilor electronice nr.241 din 15 noiembrie 2007 -Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2008, nr.51–54, art.155.
13. Legea cu privire la statutul personalului din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică nr. 80 din 7 mai 2010 - Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2010, nr. 117–118, art. 357.
14. Legea cu privire la migrația de muncă nr. 180 din 10 iulie 2008 -Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2008, nr. 162–164, art. 598.
15. Legea cu privire la Poliția de Frontieră nr. 283 din 28 decembrie 2011 - Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2012, nr.76-80, art.245.
16. Legea cu privire la activitatea Poliției și statutul polițistului nr. 320 din 27 decembrie 2012 - Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2013, nr.42-47, art.145.
17. Legea privind bursele private nr. 130 din 11 iulie 2014 - Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2014, nr. 297-309,art. 611.
18. Legea contenciosului administrativ nr. 793 din 10 februarie 2000, republicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova, ediție specială din 3 octombrie 2006.
19. Legea privind revizuirea și optimizarea cadrului normativ de reglementare a activității de întreprinzător nr. 424 din 16 decembrie 2004- Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2005, nr.1-4, art.16.
20. Legea cu privire la principiile de bază de reglementare a activității de întreprinzător nr.235 din 20 iulie 2006 - Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2006, nr.126-130, art.627.
21. Legea privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități nr. 60 din 30 martie 2012 - Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2012, nr.155-159, art.508.
22. Legea salarizării nr. 847 din 14 februarie 2002 - Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2002, nr. 50–52, art. 336.
23. Clasificatorul ocupațiilor din Republica Moldova, aprobat prin Ordinul Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei nr. 22 din 3 martie 2014 - Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2014, nr. 120-126, art. 670.
24. Regulamentul privind completarea, păstrarea și evidența carnetului de muncă, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.1449 din 24 decembrie 2007 - Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2008, nr.5-7, art.23.

25. Convenția colectivă (nivel național) nr.2 din 9 iulie 2004 ”Timpul de muncă și timpul de odihnă” - Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2004, nr. 112-118, art.968.
26. Hotărârea Plenului Curții Supreme de Justiție nr.9 din 22 decembrie 2014 ”Cu privire la practica judiciară a examinării litigiilor care apar în cadrul încheierii, modificării și încetării contractului individual de muncă”- Buletinul Curții Supreme de Justiție a Republicii Moldova, 2015, nr.4.
27. Codul contravențional al Republicii Moldova nr. 218 din 24 octombrie 2008 - Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2009, nr. 3–6, art. 15.
28. Codul civil al Republicii Moldova nr.1107 din 6 iunie 2002 - Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2002, nr. 82–86, art. 661.
29. Constituția Republicii Moldova, adoptată la 29 iulie 1994 - Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 1994, nr. 1, art. 1.
30. Codul de procedură civilă al Republicii Moldova nr. 225 din 30 mai 2003 - republicat în Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2013, nr. 130–134, art. 415.
31. Hotărârea Curții Constituționale nr. 9 din 30 martie 2004 ”Pentru controlul constituționalității unor prevederi ale art. I pct. 22 și art. II-V din Legea nr. 358-XV din 31 iulie 2003 pentru modificarea și completarea unor acte legislative” - Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2004, nr. 61-63, art. 15.
32. Codul de executare al Republicii Moldova nr. 443 din 24 decembrie 2004, republicat în Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2010, nr. 214–220, art. 704.
33. Codul penal al Republicii Moldova nr.985 din 18 aprilie 2002 - republicat în Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2009, nr. 72–74, art. 195.
34. Codul familiei al Republicii Moldova nr. 1316 din 26 octombrie 2000 - Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2001, nr. 47–48, art. 210.
35. Legea cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public nr. 158 din 4 iulie 2008 - Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2008, nr. 230–232, art. 840.
36. Convenția OIM nr.183 privind revizuirea Convenției (revizuite) asupra protecției maternității din 1952. Adoptată de Conferința Generală a OIM la 15 iunie 2000 - www.mpsfc.gov.md.
37. Recomandarea OIM nr.191 privind protecția maternității. Adoptată de Conferința Generală a OIM la 15 iunie 2000 - www.mpsfc.gov.md.
38. Legea privind drepturile copilului nr. 338 din 15 decembrie 1994 -Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 1995, nr. 13, art. 127.
39. Convenția cu privire la drepturile copilului. Adoptată de către Adunarea Generală a Națiunilor Unite la data de 20 noiembrie 1989 - www.mfa.gov.md.

40. Formular interdepartamental tipizat nr. MR-13 „Tabela de pontaj”, aprobat prin Hotărârea Departamentului Statistică nr. 01 din 10 ianuarie 1997 - www.justice.gov.md.
41. Modul de calculare a salariului mediu, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.426 din 26 aprilie 2004 - Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2004, nr.73-76, art.570.
42. Codul educației al Republicii Moldova, nr. 152 din 17 iulie 2014 - Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2014, nr. 319 -324 art. 634.
43. Legea privind Inspectoratul de Stat al Muncii nr. 140 din 10 mai 2001 - Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2001, nr. 68–71, art. 505.