Proiect

LEGE

pentru modificarea unor acte normative

(transpunerea unor prevederi ale Directivei (UE) 2019/1158 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor)

Parlamentul adoptă prezenta lege organică.

Art. I. – Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr. 159–162, art. 648), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:

1. Articolul 8 se completează cu alineatele (3) și (4) cu următorul cuprins:

„(3) Se interzice aplicarea oricărui tratament mai puțin favorabil salariatului pentru motivul că acesta a solicitat sau a exercitat dreptul la concediu paternal, la concediile pentru îngrijirea copilului prevăzute la art. 124, 126 și 127, la concediul prevăzut la art. 123^1 ori la concediile prevăzute la art. 78 alin. (1) lit. b) și b^1), la absența de la locul de muncă în situații de urgență familială, prevăzută la art. 127^1, sau la formule flexibile de muncă, inclusiv la revenirea la forma inițială de organizare a muncii. Protecția se aplică și în cazul în care cererea salariatului a fost refuzată.

(4) Salariații, inclusiv salariații care sunt reprezentanți ai salariaților, sunt protejați împotriva oricărui tratament nefavorabil din partea angajatorului și împotriva oricăror consecințe nefavorabile rezultate din depunerea unei plângeri în cadrul unității sau la o autoritate competentă ori din inițierea sau participarea la o procedură judiciară pentru apărarea drepturilor prevăzute la alin. (3). Protecția se extinde asupra persoanelor care acordă sprijin, reprezintă salariatul sau depun mărturie în asemenea proceduri.

2. La articolul 77 litera d), înaintea semnului punct și virgulă se introduce textul „, fără a aduce atingere drepturilor salariatului prevăzute la art. 78 alin. (1) lit. b) și la art. 123^1”.

3. La articolul 78 alineatul (1), litera b^2) va avea următorul cuprins:

„b^2) concediu neplătit prevăzut la art. 123^1;”.

4. Articolul 81 alineatul (3) se completează cu următoarele propoziții:

„În toate cazurile de concediere, ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) cuprinde și motivele de fapt care justifică aplicarea temeiului legal invocat. Salariatul care consideră că a fost concediat din motive legate de exercitarea drepturilor prevăzute la art. 8 alin. (3) poate solicita explicații suplimentare, pe care angajatorul le comunică în scris în termen de 5 zile lucrătoare de la primirea cererii. Depunerea cererii nu condiționează dreptul de contestare a concedierii”.

5. Articolul 86 se modifică după cum urmează:

la alineatul (2), după textul „în concediu pentru îngrijirea unui membru bolnav al familiei,” se introduce textul „în concediu neplătit pentru îngrijirea unui membru al familiei sau a unei persoane care locuiește în aceeași locuință cu salariatul,”;

articolul se completează cu alineatul (2^1) cu următorul cuprins:

„(2^1) Se interzice concedierea salariatului și orice măsură pregătitoare în vederea concedierii pentru motivul că acesta a solicitat sau a exercitat unul dintre drepturile prevăzute la art. 8 alin. (3). Interdicția se aplică înaintea, în timpul și după exercitarea dreptului, indiferent de temeiul de concediere invocat de angajator”.

6. Articolul 100^1 se modifică după cum urmează:

alineatul (4) se completează cu următoarea propoziție:

„Limita de o cerere la 6 luni nu se aplică cererii de revenire anticipată prevăzute la alin. (4^1) și cererii determinate de schimbarea necesităților de îngrijire ale salariatului”.

articolul se completează cu alineatele (4^1) și (4^2) cu următorul cuprins:

„(4^1) Salariatul are dreptul să solicite revenirea la forma inițială de organizare a muncii înainte de expirarea perioadei convenite pentru aplicarea formulelor flexibile de muncă, atunci când schimbarea

circumstanțelor justifică această revenire. Angajatorul examinează solicitarea și comunică un răspuns scris, motivat, în termen de 15 zile calendaristice de la primirea acesteia, ținând seama atât de necesitățile sale, cât și de cele ale salariatului.

(4²) La expirarea perioadei convenite pentru aplicarea formulelor flexibile de muncă, salariatul are dreptul să revină la forma inițială de organizare a muncii, fără a fi necesară aprobarea unei noi cereri. Orice prelungire se stabilește prin acordul scris al părților. Garanțiile prevăzute la prezentul alineat și la alin. (4¹) se aplică tuturor formulelor flexibile de muncă, inclusiv muncii la distanță, muncii la domiciliu și timpului de muncă parțial";

alineatul (5) va avea următorul cuprins:

„(5) Angajatorul examinează solicitarea de ajustare rezonabilă a programului de muncă ținând seama atât de propriile necesități, cât și de necesitățile salariatului și comunică, în termen de 30 de zile calendaristice de la primirea acesteia, un răspuns scris. Orice refuz sau amânare se motivează în fapt. Pentru solicitarea prevăzută la alin. (4¹) se aplică termenul stabilit la acel alineat".

7. Articolul 123¹ va avea următorul cuprins:

„Articolul 123¹. Concediul neplătit pentru îngrijirea unui membru al familiei sau a unei persoane care locuiește în aceeași locuință cu salariatul

(1) Salariatul are dreptul, în baza unei cereri scrise, la 5 zile lucrătoare de concediu neplătit într-un an calendaristic, pentru a oferi îngrijire sau sprijin personal unui membru al familiei ori unei persoane care locuiește în aceeași locuință cu acesta și care, potrivit certificatului medical, are nevoie de asemenea îngrijire sau sprijin. Concediul poate fi utilizat integral sau în fracțiuni de cel puțin o zi lucrătoare. Acordarea sa nu este condiționată de acordul angajatorului, de vechimea în muncă sau de stagiul de cotizare.

(2) În sensul prezentului articol, membrii familiei includ soțul sau soția, copiii și părinții. Dreptul se acordă pentru îngrijirea unui membru al familiei indiferent dacă acesta locuiește sau nu împreună cu salariatul.

(3) La cerere se anexează un certificat medical care confirmă necesitatea îngrijirii sau a sprijinului, documentul care confirmă legătura de familie ori, în cazul unei alte persoane, declarația pe propria răspundere privind locuirea în aceeași locuință. Identitatea persoanei îngrijite se confirmă prin copia actului de identitate sau, după caz, a certificatului de naștere.

(4) În cazuri urgente, salariatul informează angajatorul de îndată ce este posibil și prezintă cererea și documentele justificative în termen de 5 zile lucrătoare de la începerea concediului. Dacă prezentarea documentelor în acest termen este imposibilă din motive obiective, acestea se prezintă de îndată ce impedimentul încetează.

(5) Concediul nu se deduce din concediul de odihnă anual și nu limitează concediile prevăzute la art. 78 alin. (1) lit. b) și b¹) ori dreptul la absență prevăzut la art. 127¹".

8. Articolul 124 se modifică după cum urmează:

alineatul (2) va avea următorul cuprins:

„(2) După expirarea concediului de maternitate, fiecărui părinte salariat i se acordă, în baza unei cereri scrise, concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani. Dreptul la concediu nu este condiționat de durata perioadei de muncă, de vechimea în muncă sau de stagiul de cotizare și se exercită indiferent de situația profesională a celuilalt părinte. Indemnizația se acordă din bugetul asigurărilor sociale de stat în condițiile Legii nr. 289/2004 privind indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă și alte prestații de asigurări sociale. Unul dintre bunici, o altă rudă care se ocupă nemijlocit de îngrijirea copilului sau tutorele poate beneficia, la cerere, de concediul neutilizat de părinți, fără a prelua perioadele rezervate individual acestora potrivit alin. (3¹)";

articolul se completează cu alineatul (2¹) cu următorul cuprins:

„(2¹) Salariatul informează angajatorul, în scris, cu cel puțin 15 zile lucrătoare înainte de data preconizată pentru începerea concediului sau a fiecărei fracțiuni a acestuia. Cererea indică datele preconizate ale începerii și încetării perioadei de concediu. La prima cerere se anexează copia

certificatului de naștere al copilului, dacă aceasta nu a fost prezentată anterior. Termenul de informare poate fi redus prin acordul scris al părților. În situații neprevăzute, justificate prin documente, care fac indispensabilă începerea imediată a îngrijirii copilului, salariatul informează angajatorul de îndată ce acest lucru este posibil";

alineatul (3) va avea următorul cuprins:

„(3) Concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului poate fi folosit integral sau în fracțiuni, alternativ, de persoanele prevăzute la alin. (2), fără suprapunerea perioadelor. Fac excepție perioadele rezervate potrivit alin. (3^1), pe care părinții le pot utiliza în același timp, fără acordul celuilalt părinte, și cazul prevăzut la alin. (5). Concediul se include în vechimea în muncă, inclusiv în vechimea în muncă specială, și în stagiul de cotizare";

articolul se completează cu alineatele (3^1) și (3^2) cu următorul cuprins:

„(3^1) Din durata concediului parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani, prevăzut la alin. (2), o perioadă de 2 luni se rezervă individual fiecăruia dintre cei doi părinți și nu poate fi transferată celuilalt părinte. Perioada rezervată se acordă, în baza cererii scrise, cu menținerea locului de muncă (a funcției) și poate fi utilizată integral sau în fracțiuni până la împlinirea de către copil a vârstei de 3 ani. Perioada rezervată neutilizată de un părinte nu poate fi folosită de celălalt părinte, de bunici, de alte rude sau de tutore, iar durata concediului de care aceștia pot beneficia se reduce cu 2 luni pentru fiecare părinte care nu a utilizat perioada rezervată. Concediul paternal nu se include în perioada rezervată.

(3^2) Reducerea duratei concediului prevăzută la alin. (3^1) nu se aplică dacă, prin documentele anexate la cererea de concediu, se confirmă că:

a) copilul face parte dintr-o familie monoparentală;

b) copilul a fost adoptat;

c) unul dintre părinți se află la întreținerea celuilalt și nu are calitatea de persoană asigurată;

d) unul dintre părinți este încadrat în grad de dizabilitate severă;

e) unul dintre părinți este decedat, declarat dispărut fără urmă sau decăzut din drepturile părintești;

f) unul dintre părinți desfășoară activitate de muncă peste hotarele țării;

g) unul dintre părinți nu poate utiliza perioada rezervată din alte motive obiective, stabilite de Guvern.";

alineatul (4) va avea următorul cuprins:

„(4) Concediul solicitat integral sau în fracțiuni se acordă pentru perioada indicată în cerere, cu respectarea alin. (2^1). Angajatorul emite ordinul de acordare înainte de începerea perioadei solicitate, iar în cazul prevăzut la alin. (2^1) ultima propoziție, de îndată după informarea sa. Angajatorul nu poate amâna unilateral concediul pentru motive legate de organizarea activității unității. Cererea privind alte modalități de efectuare a concediului decât cele prevăzute la alin. (3) se examinează ținând seama de necesitățile ambelor părți, iar refuzul se motivează în scris, în termen de 30 de zile calendaristice de la depunerea cererii".

9. Articolul 124^1 se modifică după cum urmează:

la alineatul (2), cuvântul „calendaristice", în toate cazurile, se substituie cu cuvântul „lucrătoare", iar alineatul se completează cu următoarea propoziție: „Dreptul la concediu paternal se acordă indiferent de starea civilă sau statutul familial al salariatului și nu este condiționat de vechimea în muncă sau de durata stagiului de cotizare";

la alineatul (2^1), cuvântul „calendaristice" se substituie cu cuvântul „lucrătoare".

10. Articolul 126 se abrogă.

11. După articolul 127, codul se completează cu articolele 127^1 și 127^2 cu următorul cuprins:

„Articolul 127^1. Absența de la locul de muncă în situații de urgență familială

(1) Salariatul are dreptul să absenteze de la locul de muncă în situații de urgență familială, în caz de boală sau de accident care face indispensabilă prezența imediată a salariatului. Exercitarea dreptului nu este condiționată de aprobarea prealabilă a angajatorului.

(2) Absența prevăzută la alin. (1) se acordă pentru o durată de până la o zi lucrătoare pentru fiecare caz, dar nu mai mult de 3 zile lucrătoare într-un an calendaristic. Prin convenția colectivă, prin contractul colectiv de muncă sau prin contractul individual de muncă pot fi stabilite condiții mai favorabile pentru salariat.

(3) Salariatul informează angajatorul despre situația prevăzută la alin. (1) de îndată ce acest lucru este posibil și, la solicitarea angajatorului, prezintă dovezi care confirmă situația de urgență familială. Imposibilitatea obiectivă de informare imediată sau de prezentare imediată a dovezilor nu înlătură dreptul la absență, dacă obligația este îndeplinită de îndată ce impedimentul încetează.

(4) Absența în condițiile prezentului articol este motivată, nu constituie abatere disciplinară și nu se deduce din concediul de odihnă anual. Raportul de muncă se menține. Pentru timpul absentat nu se achită salariul, cu excepția cazului în care legea, convenția colectivă, contractul colectiv sau cel individual de muncă prevede condiții mai favorabile.

Articolul 127^2. Garanții la exercitarea drepturilor de îngrijire și la revenirea în muncă

(1) Drepturile dobândite sau în curs de a fi dobândite de salariat la data începerii concediilor prevăzute la art. 123^1, 124, 124^1, 126 și 127, a concediilor prevăzute la art. 78 alin. (1) lit. b) și b^1) ori a absenței prevăzute la art. 127^1 se mențin până la sfârșitul concediului sau al absenței. La revenire se aplică aceste drepturi, inclusiv modificările mai favorabile rezultate din lege, convențiile colective, contractul colectiv sau actele normative la nivel de unitate. Zilele de concediu de odihnă anual dobândite anterior nu se pierd din cauza exercitării drepturilor de îngrijire.

(2) La sfârșitul concediului sau al absenței, salariatul are dreptul să revină la același loc de muncă (aceeași funcție) ori, dacă acesta nu mai există, la un loc de muncă echivalent (o funcție echivalentă), în condiții care nu îi sunt mai puțin favorabile. Salariatul beneficiază de îmbunătățirile condițiilor de muncă, inclusiv ale salarizării, la care ar fi avut dreptul dacă nu ar fi efectuat concediul sau absența.

(3) Raportul de muncă se menține pe întreaga perioadă a concediului sau a absenței, inclusiv atunci când contractul individual de muncă este suspendat în condițiile prezentului cod. Regimul salariului, al indemnizațiilor, al vechimii în muncă și al stagiului de cotizare este cel prevăzut pentru fiecare tip de concediu sau absență de prezentul cod și de legislația asigurărilor sociale. Aplicarea acestui regim nu poate înlătura drepturile dobândite anterior începerii concediului sau absenței".

Art. II. – Codul contravențional al Republicii Moldova nr. 218/2008 (republicat în Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2017, nr. 78–84, art. 100), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:

La articolul 55 alineatul (1), la litera j), virgula de la final se substituie cu punct și virgulă, iar după litera j) se introduc literele k)–m) cu următorul cuprins:

„k) încălcarea obligațiilor legale privind examinarea și soluționarea cererilor referitoare la formulele flexibile de muncă sau la revenirea anticipată la forma inițială de organizare a muncii, prevăzute la art. 100^1 din Codul muncii nr. 154/2003, inclusiv nerespectarea termenului ori a obligației de comunicare a unui răspuns scris, motivat;

l) refuzul neîntemeiat de a asigura revenirea salariatului la forma inițială de organizare a muncii la expirarea perioadei convenite sau încălcarea garanțiilor de revenire la locul de muncă după concediile sau absența prevăzute la art. 127^2 alin. (1) din Codul muncii nr. 154/2003;

m) împiedicarea exercitării dreptului la absență de la locul de muncă în situații de urgență familială, prevăzut la art. 127^1 din Codul muncii nr. 154/2003, ori aplicarea unei sancțiuni disciplinare pentru o asemenea absență justificată,".

Art. III. – Dispoziții finale și tranzitorii

(1) Prezenta lege intră în vigoare la expirarea a 6 luni de la data publicării în Monitorul Oficial al Republicii Moldova.

(2) Guvernul, în termen de 6 luni de la data publicării prezentei legi:
a) va aduce actele sale normative în concordanță cu prezenta lege;
b) va asigura evidența separată a perioadelor rezervate fiecărui părinte și a concediului paternal pentru fiecare copil și va stabili situațiile prevăzute la art. 124 alin. (3²) lit. g) din Codul muncii nr. 154/2003;
c) va asigura informarea inițială a salariaților și angajatorilor asupra noilor drepturi și proceduri până la intrarea în vigoare a prezentei legi.
(3) Concediile stabilite înainte de intrarea în vigoare a prezentei legi se mențin în condițiile acordate. Dispozițiile noi se aplică și beneficiarilor existenți în măsura în care le sunt mai favorabile.
(4) Părinții salariați ai copiilor care nu au împlinit vârsta de 3 ani la data intrării în vigoare a prezentei legi pot utiliza perioada rezervată prevăzută la art. 124 alin. (3¹) din Codul muncii nr. 154/2003 în termen de 12 luni de la această dată, inclusiv după împlinirea vârstei de 3 ani, fără a depăși vârsta de 4 ani a copilului. Reducerea duratei concediului prevăzută la art. 124 alin. (3¹) din Codul muncii nr. 154/2003 se aplică numai în privința copiilor născuți după data intrării în vigoare a prezentei legi.
(5) Ministerul Muncii și Protecției Sociale, Inspectoratul de Stat al Muncii și Casa Națională de Asigurări Sociale asigură permanent, pe întreg teritoriul țării, informarea salariaților și a angajatorilor, inclusiv a microîntreprinderilor și a întreprinderilor mici și mijlocii, cu privire la drepturile privind concilierea vieții profesionale cu viața de familie, condițiile de exercitare și căile de apărare. Informarea include publicarea și actualizarea materialelor pe paginile web oficiale, materiale în formate accesibile persoanelor cu dizabilități, informare prin subdiviziunile teritoriale și acțiuni de informare organizate cel puțin anual, cu participarea partenerilor sociali. Coordonarea acestor activități revine Ministerului Muncii și Protecției Sociale.
(6) Prezenta lege transpune parțial articolele 3–7, 9–14 și 17 din Directiva (UE) 2019/1158 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor și de abrogare a Directivei 2010/18/UE a Consiliului (CELEX: 32019L1158), publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 188 din 12 iulie 2019, pag. 79–93.

PREȘEDINTELE PARLAMENTULUI