

Modificări aduse Codului muncii

26 aprilie 2016

Pe scurt

Parlamentul Republicii Moldova a aprobat o serie de modificări și completări la Codul muncii, care vizează informarea salariaților de către angajatori cu privire la condițiile de activitate, garanțiile salariaților angajați pe durată determinată și eliminarea noțiunii de permutare.

În detaliu

Informarea asupra condițiilor de activitate

A fost introdusă obligația angajatorului de a informa persoana care urmează a fi angajată sau transferată asupra perioadelor de preaviz care urmează a fi respectate în cazul încetării activității.

Detaliile privind condițiile de activitate vor fi cuprinse într-un proiect de contract de muncă sau într-o scrisoare oficială. În oricare dintre variante, documentul va fi semnat de angajator.

Angajatorul este obligat să pună la dispoziția salariatului care urmează să își desfășoare activitatea în străinătate, suplimentar, condițiile de cazare și aranjamentele de călătorie.

Contractele și Convențiile colective; regulamentul intern al angajatorului

A fost instituită obligația angajatorului de a aduce la cunoștința salariatului convențiile colective care îi sunt aplicabile.

A fost introdusă obligația angajatorului de a informa

salariații asupra modificărilor operate în contractul colectiv de muncă și în regulamentul intern, în termen de cinci zile de la data operării acestora.

Contractul individual de muncă („CIM”) încheiat pe durată determinată

Se instituie obligația de a indica în CIM temeiul legal al încheierii acestuia pe durată determinată.

Încheierea sau prelungirea CIM pe durată determinată se permite pentru cazurile enumerate în art. 55 alin. (1) din Codul muncii, doar atunci când stabilirea unui raport de muncă permanent este imposibilă din motive obiective.

Se interzice tratamentul mai puțin favorabil al salariaților angajați pe o perioadă determinată în raport cu salariații permanenți care beneficiază de condiții echivalente.

Această interdicție se aplică în special (i) vechimii în muncă necesare pentru ocuparea anumitor funcții, (ii) oportunităților de instruire, (iii) posibilității de a ocupa o funcție permanentă.

Angajatorul este obligat să informeze salariații angajați pe o durată determinată cu privire la funcțiile permanente devenite vacante, în termen de cinci zile lucrătoare de la data la care au devenit vacante.

Eliminarea permutării

A fost eliminată noțiunea de permutare din Codul muncii. Astfel, angajatorul nu mai are dreptul să dispună ca salariatul să presteze o altă muncă în cadrul aceleiași unități, în altă subdiviziune a unității din aceeași localitate, să opereze un alt mecanism ori agregat, în limitele specialității sau funcției specificate în CIM, fără consimțământul acestuia.

Trecerea la o altă muncă va putea fi dispusă doar prin transfer, cu consimțământul salariatului.

[Sursa: Legea nr. 52 din 1 aprilie 2016 pentru modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154 din 28 martie 2003, Monitorul Oficial Nr. 106-113 din 22 aprilie 2016].

De reținut

Modificările și completările aduse Codului muncii au intrat în vigoare la 22 aprilie 2016.

Să discutăm

Pentru o discuție mai detaliată despre impactul pe care aceste prevederi îl pot avea în cazul dumneavoastră specific, puteți contacta următoarele persoane:



Mihaela Mitroi
Partener
Mihaela.Mitroi@ro.pwc.com



Alexandru Munteanu
Manager, Avocat
Alexandru.Munteanu@ro.pwc.com



Lilia Țapu
Manager
Lilia.Tapu@ro.pwc.com

PricewaterhouseCoopers Moldova
Str. Maria Cibotari, 37
Chișinău, Republica Moldova
Tel.: + (373 22) 25 17 00
Fax: + (373 22) 23 81 20

Prezentul Buletin informativ fiscal este redactat de către departamentul de consultanță juridică și fiscală din cadrul PwC Moldova.

Declinarea responsabilității: Informațiile de mai sus sunt un rezumat al informațiilor recent publicate și nu au scopul de a oferi consultanță într-o anumită privință. PwC își declină orice responsabilitate față de orice persoană cu privire la orice fapt rezultat în urma utilizării informațiilor conținute în aceste publicații.

© 2016 PwC. **Toate drepturile rezervate.** PwC semnifică rețeaua de firme membre ale PwC International Limited (PwCIL). Fiecare dintre acestea este persoană juridică cu statut independent și nu acționează ca agent al PwCIL sau a oricărei alte firme membre. PwCIL nu furnizează niciun fel de servicii clienților. PwCIL nu este responsabilă pentru actele sau omisiunile niciunei alte firme membre și nici nu-și poate exercita controlul sau judecata profesională pentru a le obliga în niciun fel. Nicio firmă membră nu este responsabilă sau răspunzătoare pentru actele sau omisiunile niciunei alte firme membre, nici nu poate să-și exercite controlul asupra altei firme, sau să oblige altă firmă sau PwCIL în vreun fel.