

Modificări aduse Codului muncii

23 octombrie 2017

Pe scurt

Au fost recent aprobate modificări și completări la Codul muncii, în special cu privire la unele obligații administrative ale angajatorului, perioada de probă, temeiurile de concediere și alte modalități de încetare a relațiilor de muncă, implicarea sindicatelor în procedura de concediere, etc.

În detaliu

Obligațiile angajatorului

Se elimină următoarele obligații ale angajatorului:

- prezentarea statelor de personal la inspecția de muncă;
- eliberarea către salariați a unui permis nominal de acces la locul de muncă;
- motivarea în scris a rezultatului nesatisfăcător al perioadei de probă.

Devin opționale următoarele:

- ținerea registrului de evidență a contractelor individuale de muncă ("CIM"), și
- emiterea ordinului de angajare.

Încetarea CIM

Se introduc următoarele temeiuri suplimentare pentru concedierea salariaților:

- statutul de pensionar pentru limită de vârstă al salariaților. Aceste persoane pot fi angajate pe durată determinată;
- încălcarea gravă, chiar și o singură dată, a obligațiilor de muncă.

Se stabilește lista exhaustivă a faptelor considerate încălcări grave, care constituie motiv pentru concediere.

Prevederea privind concedierea din cauza absenței salariaților de la locul de muncă fără motive întemeiate mai mult de patru ore consecutive se aplică pentru o singură absență.

S-a exclus obligația obținerii acordului sindicatului pentru concedierea salariaților care sunt membri de sindicat. Acești salariați pot fi concediați cu consultarea prealabilă a organului sindical.

Retragerea, de către autoritățile competente, a autorizației/permisului care îi acordă salariatului dreptul de a activa într-o anumită profesie, meserie sau de a efectua o anumită lucrare constituie temei pentru încetarea CIM. Încetarea intră în vigoare de la data retragerii autorizației/permisului.

Alte modificări

Perioada de probă se poate aplica acum și tinerilor specialiști.

Se reduce cu doi ani perioada concediului suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului.

Se introduce pentru salariat obligația de a informa imediat angajatorul despre circumstanțele care îl împiedică să se prezinte la locul de muncă, precum și de a prezenta angajatorului documentele care motivează absența sa, în termen de cinci zile de la reluarea activității.

Se permite angajatorului să reglementeze prin orice act normativ intern o serie de aspecte, precum stabilirea plăților de stimulare și compensare, acordarea ajutorului material etc.

Termenul special de preaviz pentru demisie, de o lună, se aplică și conducătorilor de filiale sau reprezentanțe.

[Sursa: Legea nr. 188 din 27 iunie 2017 pentru modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003, publicată în Monitorul Oficial nr. 364-370 (6287-6293) din 20 octombrie 2017]

De reținut

Se simplifică unele obligații administrative ale angajatorilor.

Se introduc temeieri noi pentru încetarea relațiilor de muncă.

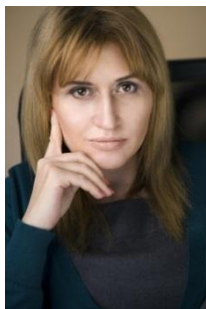
Se elimină obligația obținerii acordului organului sindical pentru concedierea salariaților care sunt membri de sindicat.

Se elimină restricția aplicării perioadei de probă pentru tinerii specialiști.

Noile prevederi au intrat în vigoare la 20 octombrie 2017.

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



Ionuț Sas
Partener
ionut.sas@ro.pwc.com



Tatiana Stavinschi
Manager Superior
tatiana.stavinschi@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.

© 2017 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.