

CMM154/2003

ID intern unic: 326757

[Версия на русском](#)

[Fișa actului juridic](#)



Republica Moldova

PARLAMENTUL

COD Nr. 154

din 28.03.2003

**CODUL MUNCII
AL REPUBLICII MOLDOVA**

Publicat : 29.07.2003 în Monitorul Oficial Nr. 159-162 art Nr : 648

MODIFICAT

[LP62 din 11.04.14, MO110-114/09.05.14 art.282](#)

[LP310 din 20.12.13, MO14-16/21.01.14 art.30](#)

[LP324 din 23.12.13, MO320-321/31.12.13 art.871; în vigoare 01.01.14](#)

[LP264 din 01.11.13, MO276-280/29.11.13 art.764; în vigoare 01.01.14](#)

[LP139 din 14.06.13, MO152-158/19.07.13 art.477](#)

[LP304 din 26.12.12, MO48/05.03.13 art.150; în vigoare 05.03.13](#)

[LP169 din 11.07.12, MO160-164/03.08.12 art.545](#)

[LP91 din 26.04.12, MO113-118/08.06.12 art.375](#)

[LP120 din 25.05.12, MO103/29.05.12 art.353; în vigoare 01.10.12](#)

[LP254 din 09.12.11, MO25-28/03.02.12 art.79](#)

[LP65 din 07.04.11, MO110-112/08.07.11 art.297](#)

[LP168 din 09.07.10, MO160-162/07.09.10 art.586](#)

[LP109 din 04.06.10, MO131-134/30.07.10 art.443](#)

[LP61 din 23.04.10, MO61/26.04.10 art.179](#)

[LP131-XVIII din 23.12.09, MO23-24/12.02.10 art.35](#)

[LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860](#)

[LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441](#)

[LP107-XVI din 16.05.08, MO107-109/20.06.08 art.417](#)

[LP115-XVI din 22.05.08, MO106/17.06.08 art.407](#)

[LP280-XVI din 14.12.07, MO94-96/30.05.08 art. 349](#)

[LP104 din 20.04.07, MO90-93/29.06.07, art.397](#)

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

[LP8-XVI din 09.02.06, MO83-86/02.06.06 art.362](#)

[LP294-XV din 28.07.04, MO138-146/13.08.04 art.747](#)

[LP28-XV din 13.02.04, MO39-41/05.03.04 art.226](#)

[RMO204 din 26.09.03, MO204/26.09.03 pag.6](#)

NOTĂ:

În cuprinsul codului, sintagma „Inspekția Muncii” se substituie cu sintagma „Inspectoratul de Stat al Muncii” prin *LP139 din 14.06.13, MO152-158/19.07.13 art.477*

În cuprinsul codului, sintagmele „protecția și igiena muncii” și „protecția muncii” se înlocuiesc cu sintagma „securitatea și sănătatea în muncă” prin *LP254 din 09.12.11, MO25-28/03.02.12 art.79*

În cuprinsul codului, sintagma „Ministerul Economiei și Comerțului” se substituie prin sintagma „Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei” prin *LP109 din 04.06.10, MO131-134/30.07.10 art.443*

În cuprinsul codului, sintagma “Ministerul Sănătății și Protecției Sociale” se înlocuiește cu sintagma “Ministerul Sănătății”, iar sintagma “Departamentul Situații Excepționale” - cu sintagma “Serviciul Protecției Civile și Situațiilor Excepționale” prin *LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441*

În cuprinsul codului, sintagma "Ministerul Muncii și Protecției Sociale" se substituie prin sintagma "Ministerul Economiei și Comerțului", sintagma "Ministerul Sănătății" - prin sintagma "Ministerul Sănătății și Protecției Sociale", sintagma "Ministerul Afacerilor Externe" - prin sintagma "Ministerul Afacerilor Externe și Integrării Europene", sintagma "Departamentul Standardizare și Metrologie" - prin sintagma "Serviciul Standardizare și Metrologie", sintagma "Departamentul Trupelor de Grăniceri" - prin sintagma "Serviciul Grăniceri".

Parlamentul adoptă prezentul cod.

T i t l u l X I I
JURISDICȚIA MUNCII
Capitolul I
DISPOZIȚII GENERALE

Articolul 348. Obiectul jurisdicției muncii

Jurisdicția muncii are drept obiect soluționarea litigiilor individuale de muncă și conflictelor colective de muncă privind purtarea negocierilor colective, încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractelor colective și individuale de muncă, a convențiilor colective prevăzute de prezentul cod, precum și soluționarea conflictelor colective privind interesele economice, sociale, profesionale și culturale ale salariaților, apărute la diferite niveluri între partenerii sociali.

Articolul 349. Părțile litigiilor individuale de muncă și părțile conflictelor colective de muncă

Pot fi părți ale litigiilor individuale de muncă și ale conflictelor colective de muncă:

a) salariații, precum și orice alte persoane titulare ale unor drepturi și/sau obligații, în temeiul prezentului cod;

b) angajatorii persoane fizice și juridice;

c) sindicatele și alți reprezentanți ai salariaților;

d) patronatele;

e) autoritățile publice centrale și locale, după caz;

f) procurorul, conform legislației în vigoare.

Articolul 350. Principiile jurisdicției muncii

Principiile jurisdicției muncii sînt:

a) concilierea intereselor divergente ale părților, ce decurg din raporturile prevăzute la art.348;

b) dreptul salariaților de a fi apărați de reprezentanții lor;

b¹) dreptul angajatorilor de a fi apărați de patronate;

[Art.350 lit.b¹) introdusă prin *LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441*]

- c) scutirea salariaților și a reprezentanților acestora de cheltuielile judiciare;
- d) operativitatea în examinarea litigiilor individuale de muncă și a conflictelor colective de muncă.

Articolul 351. Organele de jurisdicție a muncii

Organe de jurisdicție a muncii sînt:

- a) comisiile de conciliere (organe extrajudiciare);
- b) instanțele de judecată.

Articolul 352. Examinarea litigiilor individuale de muncă
și a conflictelor colective de muncă

(1) Cererea de soluționare a litigiului individual de muncă sau a conflictului colectiv de muncă (revendicările în cazul procedurii de conciliere) se depune la organul competent de jurisdicție a muncii de partea interesată (art.349) și se înregistrează de acesta în modul stabilit.

(2) În procesul examinării cererii, părțile sînt în drept să-și explice poziția și să prezinte organului de jurisdicție a muncii toate probele și justificările pe care le consideră necesare.

(3) Organul de jurisdicție a muncii apreciază probele prezentate de către părți și ia decizii conform legislației în vigoare.

Articolul 353. Scutirea salariaților și a reprezentanților acestora
de plata cheltuielilor judiciare

Salariații sau reprezentanții acestora care se adresează în instanțele de judecată cu cereri de soluționare a litigiilor și conflictelor ce decurg din raporturile prevăzute la art.348 (inclusiv pentru a ataca hotărârile și deciziile judecătorești privind litigiile și conflictele vizate) sînt scutiți de plata cheltuielilor judiciare (a taxei de stat și a cheltuielilor legate de judecarea pricinii).

Capitolul II

JURISDICȚIA INDIVIDUALĂ

Articolul 354. Litigiile individuale de muncă

Se consideră litigii individuale de muncă divergențele dintre salariat și angajator privind:

- a) încheierea contractului individual de muncă;
- b) executarea, modificarea și suspendarea contractului individual de muncă;
- c) încetarea și nulitatea, parțială sau totală, a contractului individual de muncă;
- d) plata despăgubirilor în cazul neîndeplinirii sau îndeplinirii necorespunzătoare a obligațiilor de către una din părțile contractului individual de muncă;
- e) rezultatele concursului;
- f) anularea ordinului (dispoziției, deciziei, hotărîrii) de angajare în serviciu, emis conform art.65 alin.(1);
- g) neeliberarea în termen a carnetului de muncă, înscrierile incorecte efectuate în acesta;
- h) alte probleme ce decurg din raporturile individuale de muncă.

[Art.354 lit.h) modificată prin LP168 din 09.07.10, MO160-162/07.09.10 art.586]

[Art.354 modificat prin LP8 din 09.02.06, MO83-86/02.06.06 art.362; lit.(e) devine lit.(h)]

Articolul 355. Examinarea cererii privind soluționarea
litigiului individual de muncă

(1) Cererea privind soluționarea litigiului individual de muncă se depune în instanța de judecată:

- a) în termen de 3 luni de la data cînd salariatul a aflat sau trebuia să afle despre încălcarea dreptului său;

[Art.355 al.(1), lit.a) modificată prin LP168 din 09.07.10, MO160-162/07.09.10 art.586]

- b) în termen de 3 ani de la data apariției dreptului respectiv al salariatului, în situația în care obiectul litigiului constă în plata unor drepturi salariale sau de altă natură, ce i se cuvin salariatului.

(2) Cererile depuse cu omiterea, din motive întemeiate, a termenelor prevăzute la alin.(1) pot fi repuse în termen de instanța de judecată.

(3) Instanța de judecată va convoca părțile litigiului în timp de 10 zile lucrătoare de la data înregistrării cererii.

(4) Instanța de judecată va examina cererea de soluționare a litigiului individual de muncă în termen de cel mult 30 de zile lucrătoare de la data înregistrării acesteia și va emite o hotărâre cu drept de atac conform Codului de procedură civilă.

[Art.355 al.(4) modificat prin LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441]

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

[Art.355 modificat prin LP8 din 09.02.06, MO83-86/02.06.06 art.362]

Articolul 356. Executarea hotărârilor privind soluționarea litigiilor individuale de muncă

(1) Angajatorul este obligat să execute imediat, conform Codului de procedură civilă, hotărârea (decizia) instanței de judecată despre restabilirea drepturilor salariațului ce decurg din raporturile de muncă și din alte raporturi legate nemijlocit de acestea.

(2) Neexecutarea actelor judecătorești indicate la alin.(1) atrage efectele prevăzute de Codul de executare.

[Art.356 în redacția LP8 din 09.02.06, MO83-86/02.06.06 art.362]

Capitolul III

SOLUȚIONAREA CONFLICTELOR COLECTIVE DE MUNCĂ

Articolul 357. Noțiuni generale

(1) Prin conflicte colective de muncă se înțeleg divergențele nesoluționate dintre salariați (reprezentanții lor) și angajatori (reprezentanții lor) privind stabilirea și modificarea condițiilor de muncă (inclusiv a salariului), privind purtarea negocierilor colective, încheierea, modificarea și executarea contractelor colective de muncă și a convențiilor colective, privind refuzul angajatorului de a lua în considerare poziția reprezentanților salariaților în procesul adoptării, în cadrul unității, a actelor juridice ce conțin norme ale dreptului muncii, precum și divergențele referitoare la interesele economice, sociale, profesionale și culturale ale salariaților, apărute la diferite niveluri între partenerii sociali.

(2) Momentul declanșării conflictului colectiv de muncă reprezintă data la care a fost comunicată hotărârea angajatorului (reprezentanților săi la diferite niveluri) sau, după caz, a autorității publice respective privind refuzul, total sau parțial, de a îndeplini revendicările salariaților (reprezentanților lor) ori data la care angajatorul (reprezentanții săi) sau autoritatea publică respectivă urma să răspundă la aceste revendicări, ori data întocmirii procesului-verbal privind divergențele în cadrul negocierilor colective.

(3) Prin procedură de conciliere se înțelege examinarea conflictului colectiv de muncă, în scopul soluționării lui, în cadrul unei comisii de conciliere.

Articolul 358. Înaintarea revendicărilor

(1) În toate cazurile în care într-o unitate există premisele declanșării unui conflict colectiv de muncă, reprezentanții salariaților au dreptul să înainteze angajatorului revendicările lor privind stabilirea unor noi condiții de muncă sau modificarea celor existente, purtarea negocierilor colective, încheierea, modificarea și executarea contractului colectiv de muncă.

(2) Revendicările salariaților sînt înaintate angajatorului (reprezentanților acestuia) în formă scrisă. Acestea trebuie să fie motivate și să conțină referiri concrete la normele încălcate ale legislației în vigoare.

(3) Angajatorul este obligat să primească revendicările înaintate și să le înregistreze în modul stabilit.

(4) Copiile revendicărilor pot fi remise, după caz, organelor ierarhic superioare ale unității, patronatelor, sindicatelor de ramură, autorităților publice centrale și locale.

(5) Angajatorul este obligat să răspundă în scris reprezentanților salariaților în termen de 5 zile lucrătoare de la data înregistrării revendicărilor.

Articolul 359. Procedura de conciliere

(1) Procedura de conciliere se desfășoară între părțile conflictului, în cadrul unei comisii de conciliere.

(2) Comisia de conciliere se constituie dintr-un număr egal de reprezentanți ai părților conflictului, la inițiativa uneia din ele.

[Art.359 al.(2) modificat prin LP168 din 09.07.10, MO160-162/07.09.10 art.586]

(3) Comisia de conciliere se constituie ad hoc, ori de câte ori apare un conflict colectiv de muncă.

(4) Drept temei pentru constituirea comisiei de conciliere servesc ordinul (dispoziția, decizia, hotărîrea) angajatorului (reprezentanților acestuia) și hotărîrea (decizia) respectivă a reprezentanților salariaților.

(5) Președintele comisiei de conciliere este ales cu majoritatea voturilor membrilor comisiei.

(6) Angajatorul este obligat să creeze condiții normale de lucru comisiei de conciliere.

(7) Dezbaterile comisiei de conciliere sînt consemnate într-un proces-verbal întocmit în 2 sau mai multe exemplare, după caz, în care se vor indica măsurile generale sau parțiale de soluționare a conflictului, asupra cărora au convenit părțile.

(8) În cazul în care membrii comisiei de conciliere au ajuns la o înțelegere asupra revendicărilor înaintate de reprezentanții salariaților, comisia va adopta, în termen de 5 zile lucrătoare, o decizie obligatorie pentru părțile conflictului, pe care o va remite acestora în termen de 24 de ore din momentul adoptării.

[Art.359 al.(8) modificat prin LP8 din 09.02.06, MO83-86/02.06.06 art.362]

(9) Dacă membrii comisiei de conciliere nu au ajuns la o înțelegere, președintele comisiei va informa în scris despre acest lucru părțile conflictului în termen de 24 de ore.

Articolul 360. Soluționarea conflictelor colective de muncă în instanța de judecată

(1) În situația în care părțile conflictului nu au ajuns la o înțelegere sau nu sînt de acord cu decizia comisiei de conciliere, fiecare din ele este în drept să depună, în termen de 10 zile lucrătoare de la data adoptării deciziei sau primirii informației respective (art.359 alin.(8) și (9)), o cerere de soluționare a conflictului în instanța de judecată.

(2) Instanța de judecată va convoca părțile conflictului în timp de 10 zile lucrătoare de la data înregistrării cererii.

(3) Instanța de judecată va examina cererea de soluționare a conflictului colectiv de muncă în termen de cel mult 30 de zile lucrătoare de la data înregistrării acesteia și va emite o hotărîre cu drept de atac conform Codului de procedură civilă.

[Art.360 al.(3) modificat prin LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441]

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

[Art.360 modificat prin LP8 din 09.02.06, MO83-86/02.06.06 art.362]

Articolul 361. Constatarea nulității contractului colectiv de muncă sau a convenției colective și a legalității grevei

(1) Cererile privind soluționarea conflictelor colective de muncă referitoare la constatarea nulității contractului colectiv de muncă, a convenției colective sau a unor clauze ale acestora pot fi depuse de părți la instanțele de judecată începînd cu data semnării contractului colectiv de muncă sau a convenției colective.

(2) Cererile privind soluționarea conflictelor colective de muncă referitoare la constatarea

legalității grevei pot fi depuse de părți la instanțele de judecată începînd cu data declarării grevei conform art.362.

(3) Cererile indicate la alin.(1) și (2) se examinează conform art.360.

T i t l u l XIII

SUPRAVEGHEREA ȘI CONTROLUL ASUPRA RESPECTĂRII LEGISLAȚIEI MUNCII

Capitolul I

ORGANELE DE SUPRAVEGHERE ȘI CONTROL

Articolul 371. Organele de supraveghere și control asupra respectării legislației muncii și a altor acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii

Supravegherea și controlul asupra respectării actelor legislative și a altor acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, a contractelor colective de muncă și convențiilor colective la toate unitățile sînt exercitate de:

a) Inspectoratul de Stat al Muncii;

b) Serviciul Sanitaro-Epidemiologic de Stat;

c) Ministerul Economiei;

[Art.371 lit.c) în redacția LP109 din 04.06.10, MO131-134/30.07.10 art.443]

d) Serviciul Protecției Civile și Situațiilor Excepționale;

e) alte organe abilitate cu funcții de supraveghere și control în conformitate cu legea;

[Art.371 lit.e) modificată prin LP280-XVI din 14.12.07, MO94-96/30.05.08 art.349]

f) sindicate.

Capitolul II

SUPRAVEGHEREA ȘI CONTROLUL DE STAT

Articolul 372. Inspectoratul de Stat al Muncii

(1) Inspectoratul de Stat al Muncii este autoritate administrativă, subordonată Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei, care exercită controlul de stat asupra respectării actelor legislative și a altor acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, a convențiilor colective și a contractelor colective de muncă la toate unitățile, de către angajatori persoane fizice, precum și în autoritățile publice centrale și locale.

[Art.372 al.(1) modificat prin LP139 din 14.06.13, MO152-158/19.07.13 art.477]

[Art.372 al.(1) modificat prin LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441]

(1¹) Modul, condițiile și procedura efectuării la unități a controlului prevăzut la alin.(1) se stabilesc expres în lege.

[Art.372 al.(1¹) introdus prin LP280-XVI din 14.12.07, MO94-96/30.05.08 art.349]

(2) Ministerul Apărării, Ministerul Afacerilor Interne, Serviciul de Informații și Securitate, Serviciul de Protecție și Pază de Stat, Departamentul instituțiilor penitenciare al Ministerului Justiției, Centrul Național Anticorupție organizează activități de inspecție a muncii prin serviciile lor de specialitate, care au competență numai pentru structurile din subordine.

[Art.372 al.(2) modificat prin LP304 din 26.12.12, MO48/05.03.13 art.150; în vigoare 05.03.13]

[Art.372 al.(2) modificat prin LP120 din 25.05.12, MO103/29.05.12 art.353; în vigoare 01.10.12]

[Art.372 al.(2) modificat prin LP109 din 04.06.10, MO131-134/30.07.10 art.443]

(3) Regulamentul de organizare și funcționare a Inspectoratului de Stat al Muncii este aprobat de Guvern.

[Art.372 al.(3) modificat prin LP139 din 14.06.13, MO152-158/19.07.13 art.477]

Articolul 373. Funcțiile de bază ale Inspectoratului

de Stat al Muncii

Funcțiile de bază ale Inspectoratului de Stat al Muncii sînt:

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

Articolul 376. Drepturile de bază ale inspectorilor de muncă

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

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

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

- a) să dispună sistarea funcționării (inclusiv prin sigilare, cu indicarea în procesul-verbal de control) a atelierelor, a halelor, a secțiilor, a altor subdiviziuni ale unității, sistarea exploatării clădirilor, a edificiilor și a echipamentelor tehnice, precum și sistarea lucrărilor și a proceselor tehnologice, doar în cazul unui pericol iminent de accidentare;

[Art.376 al.(2), lit.a) în redacția LP280-XVI din 14.12.07, MO94-96/30.05.08 art.349]

- b) să propună anularea și a avizelor privind lansarea în producție a prototipurilor de echipamente tehnice și de echipament individual de protecție și de lucru, dacă constată că, prin modificarea condițiilor pentru care au fost prevăzute acestea, nu se respectă cerințele minime de securitate și sănătate în muncă.

[Art.376 al.(2), lit.b) modificată prin LP139 din 14.06.13, MO152-158/19.07.13 art.477]

[Art.376 al.(2), lit.b) modificată prin LP280-XVI din 14.12.07, MO94-96/30.05.08 art.349]

(3) Dreptul prevăzut la alin.(2) lit.a) se exercită în conformitate cu prevederile art. 8 din Legea privind Inspectoratul de Stat al Muncii și cu prevederile Legii cu privire la principiile de bază de reglementare a activității de întreprinzător.

[Art.376 al.(3) introdus prin LP280-XVI din 14.12.07, MO94-96/30.05.08 art.349]

Articolul 377. Obligațiile și răspunderea inspectorilor de muncă

(1) Inspectorii de muncă sînt obligați:

- a) să se călăuzească în activitatea lor de legislația în vigoare;
- b) să păstreze confidențialitate asupra sursei oricărei reclamații care semnaleză încălcarea dispozițiilor actelor normative referitoare la muncă, securitatea și sănătatea în muncă și să nu dezvăluie angajatorului faptul că respectivul control a fost efectuat în urma unei reclamații;
- c) să respecte dispozițiile legislației în vigoare privind nedivulgarea informațiilor care constituie secret de stat sau secret comercial și care i-au devenit cunoscute în exercițiul funcțiunii;
- d) să nu participe direct sau indirect în activitatea unităților supuse controlului său.

(2) Pentru neexecutarea sau executarea necorespunzătoare a obligațiilor lor, inspectorii de muncă

poartă răspundere disciplinară, administrativă și penală în modul stabilit de legislația în vigoare.

Articolul 378. Independența inspectorilor de muncă

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

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

Articolul 379. Obligațiile angajatorului față de inspectorii de muncă

Angajatorul are față de inspectorii de muncă următoarele obligații:

a) la prezentarea legitimației de serviciu, să asigure inspectorilor de muncă liberul acces, la orice oră de zi sau de noapte, la locurile de muncă, în încăperile de producție și de serviciu pentru efectuarea inspecției;

b) să prezinte documentele și informațiile solicitate de inspectorul de muncă în timpul efectuării inspecției;

c) să asigure realizarea măsurilor stabilite de inspectorul de muncă în urma controlului sau a cercetării accidentelor de muncă.

Articolul 380. Contestarea măsurilor luate de inspectorii de muncă

(1) Actele administrative emise de inspectorii de muncă pot fi contestate la directorul Inspectoratului de Stat al Muncii și/sau conform Legii contenciosului administrativ.

[Art.380 al.(1) modificat prin LP139 din 14.06.13, MO152-158/19.07.13 art.477]

(2) Actele administrative emise de directorul Inspectoratului de Stat al Muncii pot fi contestate conform Legii contenciosului administrativ.

[Art.380 al.(2) modificat prin LP139 din 14.06.13, MO152-158/19.07.13 art.477]

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

(1) Persoanele vinovate de încălcarea legislației muncii, a altor acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, a contractelor colective de muncă și a convențiilor colective sînt trase la răspundere disciplinară, materială, administrativă și penală în modul prevăzut de lege.

[Art.381 al.(1) modificat prin LP280-XVI din 14.12.07, MO94-96/30.05.08 art.349]

(2) Persoanele vinovate de încălcarea clauzelor contractului colectiv de muncă sau ale convenției colective pot fi trase suplimentar la răspundere conform prevederilor statutelor unităților, patronatelor și sindicatelor și/sau ale contractului colectiv de muncă sau ale convenției colective.

T i t l u l III
CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ
Capitolul I
DISPOZIȚII GENERALE

Articolul 45. Noțiunea de contract individual de muncă

Contractul individual de muncă este înțelegerea dintre salariat și angajator, prin care salariatul se obligă să presteze o muncă într-o anumită specialitate, calificare sau funcție, să respecte regulamentul intern al unității, iar angajatorul se obligă să-i asigure condițiile de muncă prevăzute de prezentul cod, de alte acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, de contractul colectiv de muncă, precum și să achite la timp și integral salariul.

Articolul 46. Părțile contractului individual de muncă

(1) Părțile contractului individual de muncă sînt salariatul și angajatorul.

(2) Persoana fizică dobîndește capacitate de muncă la împlinirea vârstei de 16 ani.

(3) Persoana fizică poate încheia un contract individual de muncă și la împlinirea vârstei de 15

ani, cu acordul scris al părinților sau al reprezentanților legali, dacă, în consecință, nu îi vor fi periclitată sănătatea, dezvoltarea, instruirea și pregătirea profesională.

(4) Se interzice încadrarea în muncă a persoanelor în vârstă de până la 15 ani, precum și angajarea persoanelor private de instanța de judecată de dreptul de a ocupa anumite funcții sau de a exercita o anumită activitate în funcțiile și activitățile respective.

(5) În calitate de angajator, parte a contractului individual de muncă poate fi orice persoană fizică sau juridică, indiferent de tipul de proprietate și forma juridică de organizare, care utilizează munca salariată.

(6) Angajatorul persoană juridică poate încheia contracte individuale de muncă din momentul dobândirii personalității juridice.

(7) Angajatorul persoană fizică poate încheia contracte individuale de muncă din momentul dobândirii capacității depline de exercițiu.

(8) Este interzisă încheierea unui contract individual de muncă în scopul prestării unei munci sau a unei activități ilicite ori imorale.

(9) Parte a contractului individual de muncă pot fi cetățenii Republicii Moldova, cetățenii străini și apatrizii, cu excepția cazurilor prevăzute de legislația în vigoare.

Articolul 47. Garanții la angajare

(1) Refuzul neîntemeiat de angajare este interzis.

(2) Se interzice orice limitare, directă sau indirectă, în drepturi ori stabilirea unor avantaje, directe sau indirecte, la încheierea contractului individual de muncă în dependență de sex, rasă, etnie, religie, domiciliu, opțiune politică sau origine socială.

(3) Refuzul angajatorului de a angaja se întocmește în formă scrisă, cu indicarea datelor prevăzute la art.49 alin.(1) lit.b), și poate fi contestat în instanța de judecată.

[Art.47 modificat prin LP8 din 09.02.06, MO83-86/02.06.06 art.362]

Articolul 48. Dreptul persoanei care se angajează de a fi informată asupra clauzelor contractului individual de muncă

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

Articolul 49. Conținutul contractului individual de muncă

(1) Conținutul contractului individual de muncă este determinat prin acordul părților, ținându-se cont de prevederile legislației în vigoare, și include:

- a) numele și prenumele salariatului;
 - b) datele de identificare ale angajatorului;
 - c) durata contractului;
 - d) data de la care contractul urmează să-și producă efectele;
 - d¹) specialitatea, profesia, calificarea, funcția;
- [Art.49 al.(1), lit.d¹) introdusă prin LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441]*
- e) atribuțiile funcției;
 - f) riscurile specifice funcției;
 - g) drepturile și obligațiile salariatului;
 - h) drepturile și obligațiile angajatorului;
 - i) condițiile de retribuire a muncii, inclusiv salariul funcției sau cel tarifar și suplimentele, premiile și ajutoarele materiale;
 - j) compensațiile și alocațiile, inclusiv pentru munca prestată în condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase;
 - k) locul de muncă;
 - l) regimul de muncă și de odihnă;
 - m) perioada de probă, după caz;
 - n) durata concediului de odihnă anual și condițiile de acordare a acestuia;
 - o) prevederile contractului colectiv de muncă și ale regulamentului intern al unității referitoare

la condițiile de muncă ale salariatului;

- p) condițiile de asigurare socială;
- r) condițiile de asigurare medicală.

(2) Contractul individual de muncă poate conține și alte prevederi ce nu contravin legislației în vigoare.

(3) Este interzisă stabilirea pentru salariat, prin contractul individual de muncă, a unor condiții sub nivelul celor prevăzute de actele normative în vigoare, de convențiile colective și de contractul colectiv de muncă.

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

- a) durata perioadei de muncă în străinătate;
- b) moneda în care va fi retribuită munca, precum și modalitatea de plată;
- c) compensațiile și avantajele în numerar și/sau în natură aferente plecării în străinătate;
- d) condițiile specifice de asigurare.

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

[Art.49 al.(5) introdus prin LP8 din 09.02.06, MO83-86/02.06.06 art.362]

Articolul 50. Interzicerea de a cere efectuarea unei munci care nu este stipulată în contractul individual de muncă

Angajatorul nu are dreptul să ceară salariatului efectuarea unei munci care nu este stipulată în contractul individual de muncă, cu excepția cazurilor prevăzute de prezentul cod.

Articolul 51. Clauze specifice ale contractului individual de muncă

(1) În afara clauzelor generale prevăzute la art.49, părțile pot negocia și include în contractul individual de muncă clauze specifice, cum ar fi:

- a) clauza de mobilitate;
- b) clauza de confidențialitate;
- c) alte clauze care nu contravin legislației în vigoare.
- d) clauze referitoare la compensarea cheltuielilor de transport, la compensarea serviciilor comunale, la acordarea spațiului locativ;

[Art.51 al.(1) modificat prin LP8 din 09.02.06, MO83-86/02.06.06 art.362; lit.c) devine lit.d)]

(2) În schimbul respectării unora dintre clauzele prevăzute la alin.(1), salariatul poate beneficia de dreptul la o indemnizație specifică și/sau de alte drepturi, conform contractului individual de muncă. În cazul nerespectării acestor clauze, salariatul poate fi privat de drepturile acordate și, după caz, obligat să repare prejudiciul cauzat angajatorului.

Articolul 52. Clauza de mobilitate

Prin clauza de mobilitate se permite angajatorului să dispună de o activitate ce nu presupune un loc stabil de muncă în cadrul aceleiași unități.

[Art.52 modificat prin LP8 din 09.02.06, MO83-86/02.06.06 art.362]

Articolul 53. Clauza de confidențialitate

(1) Prin clauza de confidențialitate părțile convin ca, pe toată durata contractului individual de muncă și timp de cel mult un an după încetarea acestuia, să nu divulge date sau informații de care au luat cunoștință în perioada executării contractului individual de muncă, în condițiile stabilite de regulamentul intern al unității, de contractul colectiv sau de cel individual de muncă.

[Art.53 al.(1) modificat prin LP168 din 09.07.10, MO160-162/07.09.10 art.586]

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

Articolul 54. Durata contractului individual de muncă

(1) Contractul individual de muncă se încheie, de regulă, pe durată nedeterminată.

(2) Contractul individual de muncă poate fi încheiat și pe o durată determinată, ce nu depășește 5 ani, în condițiile prevăzute de prezentul cod.

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

Articolul 55. Contractul individual de muncă pe durată determinată

Contractul individual de muncă poate fi încheiat pe durată determinată, conform art.54 alin.(2), numai în vederea executării unor lucrări cu caracter temporar, în următoarele cazuri:

a) pentru perioada îndeplinirii obligațiilor de muncă ale salariatului al cărui contract individual de muncă este suspendat (cu excepția cazurilor de aflare a acestuia în grevă) sau pentru perioada în care el se află în unul din concediile prevăzute la art.112, 120, 123, 124, 126, 178, 299 și 300;

[Art.55 lit.a) modificată prin LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441]

[Art.55 lit.a) modificată prin LP8 din 09.02.06, MO83-86/02.06.06 art.362]

b) pentru perioada îndeplinirii unor lucrări temporară 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;

c) cu persoanele detașate la lucru peste hotarele Republicii Moldova;

d) pentru perioada stăgierii și instruirii profesionale a salariatului la o altă unitate;

e) cu persoane care își fac studiile la instituțiile de învățământ la cursurile de zi;

f) cu persoanele pensionate, conform legislației în vigoare, pentru limită de vîrstă ori vechime în muncă (sau care au obținut dreptul la pensie pentru limită de vîrstă ori vechime în muncă) și nu sînt încadrate în cîmpul muncii - pe o perioadă de 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);

[Art.55 lit.f) modificată prin LP8 din 09.02.06, MO83-86/02.06.06 art.362]

g) 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;

[Art.55 lit.g) în redacția LP91 din 26.04.12, MO113-118/08.06.12 art.375; în vigoare 08.06.12]

h) la alegerea, pe o perioadă determinată a salariaților, în funcții electivă în autoritățile publice centrale și locale, precum și în organele sindicale, patronale, ale altor organizații necomerciale și ale societăților comerciale;

i) cu conducătorii unităților, adjuncții lor și contabilii-șefi ai unităților;

j) pentru perioada îndeplinirii de către șomeri a lucrărilor publice remunerate, în modul stabilit de Guvern;

k) pentru perioada îndeplinirii unei anumite lucrări;

l) cu lucrătorii de creație din artă și cultură;

m) cu salariații asociațiilor religioase; precum și

n) în alte cazuri prevăzute de legislația în vigoare.

Capitolul II

ÎNCHEIEREA ȘI EXECUTAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Articolul 56. Încheierea contractului individual de muncă

(1) Contractul individual de muncă se încheie în baza negocierilor dintre salariat și angajator. Încheierea contractului individual de muncă poate fi precedată de circumstanțe specifice (susținerea unui concurs, alegerea în funcție etc.).

(2) Salariatul are dreptul să încheie contracte individuale de muncă, concomitent, și cu alți angajatori (munca prin cumul), dacă acest lucru nu este interzis de legislația în vigoare.

(3) Contractul individual de muncă se întocmește în două exemplare, se semnează de către părți și i se atribuie un număr din registrul unității, aplicîndu-i-se ștampila unității. Un exemplar

al contractului individual de muncă se înmînează salariatului, iar celălalt se păstrează la angajator.

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

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

- a) buletinul de identitate sau un alt act de identitate;
- b) carnetul de muncă, cu excepția cazurilor cînd persoana se încadrează în cîmpul muncii pentru prima dată sau se angajează la o muncă prin cumul;
- c) documentele de evidență militară – pentru recruți și rezerviști;
- d) diploma de studii, certificatul de calificare ce confirmă pregătirea specială – pentru profesiile care cer cunoștințe sau calități speciale;
- e) certificatul medical, în cazurile prevăzute de legislația în vigoare.

(2) Se interzice angajatorilor să ceară de la persoanele care se angajează alte documente decît cele prevăzute la alin.(1).

Articolul 58. Forma și începutul acțiunii contractului individual de muncă

(1) Contractul individual de muncă se încheie în formă scrisă. Contractul individual de muncă încheiat pînă la data intrării în vigoare a prezentului cod poate fi perfectat în formă scrisă numai cu acordul părților. Propunerea angajatorului privind perfectarea contractului individual de muncă în formă scrisă se aduce la cunoștința salariatului, sub semnătură, prin ordinul (dispoziția, decizia, hotărîrea) angajatorului. Propunerea salariatului privind perfectarea contractului individual de muncă în formă scrisă se aduce la cunoștința angajatorului prin depunerea și înregistrarea cererii lui scrise. Refuzul motivat al uneia dintre părți privind perfectarea contractului individual de muncă în formă scrisă se comunică celeilalte părți prin răspunsul său scris în decurs de 5 zile lucrătoare.

[Art.58 al.(1) în redacția LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441]

(2) Contractul individual de muncă își produce efectele din ziua semnării, dacă contractul nu prevede altfel.

(3) În cazul în care contractul individual de muncă nu a fost perfectat în formă scrisă, acesta este considerat a fi încheiat pe o durată nedeterminată și își produce efectele din ziua în care salariatul a fost admis la muncă de către angajator sau de către o altă persoană cu funcție de răspundere din unitate, abilitată cu angajarea personalului. Dacă salariatul dovedește faptul admiterii la muncă, perfectarea contractului individual de muncă în forma scrisă va fi efectuată de angajator ulterior, în mod obligatoriu.

(4) În cazul angajării fără respectarea formei scrise corespunzătoare, angajatorul este obligat, de asemenea, în baza procesului-verbal de control al inspectorului de muncă, să perfecteze contractul individual de muncă conform prevederilor prezentului cod.

[Art.58 modificat prin LP8 din 09.02.06, MO83-86/02.06.06 art.362]

[Art.59 exclus prin LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441]

Articolul 60. Perioada de probă

(1) Pentru verificarea aptitudinilor profesionale ale salariatului, la încheierea contractului individual de muncă, acestuia i se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 3 luni și, respectiv, de cel mult 6 luni – în cazul persoanelor cu funcție de răspundere lista cărora se aprobă de către angajator cu consultarea reprezentanților salariaților. În cazul angajării muncitorilor necalificați, perioada de probă se stabilește ca excepție și nu poate depăși 15 zile calendaristice.

[Art.60 al.(1) modificat prin LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441]

(2) În perioada de probă nu se include perioada aflării salariatului în concediu medical și alte perioade în care el a absentat de la lucru din motive întemeiate, confirmate documentar.

(3) Clauza privind perioada de probă trebuie să fie prevăzută în contractul individual de muncă. În lipsa unei astfel de clauze, se consideră că salariatul a fost angajat fără perioadă de probă.

(4) Pe parcursul perioadei de probă, salariatul beneficiază de toate drepturile și îndeplinește obligațiile prevăzute de legislația muncii, de regulamentul intern al unității, de contractul colectiv și de cel individual de muncă.

(5) Pe durata contractului individual de muncă nu poate fi stabilită decât o singură perioadă de probă.

Articolul 61. Perioada de probă a salariaților angajați în
baza contractului individual de muncă pe
durată determinată

Salariații angajați în baza contractului individual de muncă pe durată determinată pot fi supuși unei perioade de probă care nu va depăși:

a) 15 zile calendaristice pentru o durată a contractului individual de muncă cuprinsă între 3 și 6 luni;

b) 30 de zile calendaristice pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni.

Articolul 62. Interzicerea aplicării perioadei de probă

Se interzice aplicarea perioadei de probă în cazul încheierii contractului individual de muncă cu:

a) tinerii specialiști;

[Art.62 lit.a) în redacția LP168 din 09.07.10, MO160-162/07.09.10 art.586]

b) persoanele în vârstă de până la 18 ani;

c) persoanele angajate prin concurs;

d) persoanele care au fost transferate de la o unitate la alta;

e) femeile gravide;

f) invalizii;

g) persoanele alese în funcții electiv;

h) persoanele angajate în baza unui contract individual de muncă cu o durată de până la 3 luni;

[Art.62 lit.i) exclusă prin LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441]

Articolul 63. Rezultatul perioadei de probă

(1) Dacă, pe durata perioadei de probă, contractul individual de muncă nu a încetat în temeiurile prevăzute de prezentul cod, acțiunea contractului continuă și încetarea lui ulterioară va avea loc în baze generale.

(2) În cazul în care rezultatul perioadei de probă este nesatisfăcător, acest lucru se constată în ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) cu privire la concedierea salariatului, ce se emite se face de către angajator până la expirarea perioadei de probă, fără plata indemnizației de eliberare din serviciu. Salariatul are dreptul să atace concedierea în instanța de judecată.

[Art.63 al.(2) modificat prin LP8 din 09.02.06, MO83-86/02.06.06 art.362]

Articolul 64. Executarea contractului individual de muncă

(1) Drepturile și obligațiile legate de raporturile de muncă dintre angajator și salariat sînt stabilite prin negocieri în contractul colectiv și în cel individual de muncă, cu excepția cazurilor prevăzute de lege.

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

(3) În caz de reorganizare sau de schimbare a proprietarului unității, succesorul preia toate drepturile și obligațiile existente la momentul reorganizării sau schimbării proprietarului, ce decurg din contractul colectiv de muncă și din contractele individuale de muncă. Concedierea salariaților în aceste cazuri este posibilă numai cu condiția reducerii numărului sau a statelor de personal din unitate.

[Art.64 al.(3) în redacția LP168 din 09.07.10, MO160-162/07.09.10 art.586]

[Art.64 al.(3) modificat prin LP8 din 09.02.06, MO83-86/02.06.06 art.362]

Articolul 65. Perfectarea documentelor la angajare

(1) Angajarea se legalizează prin ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) angajatorului, care

este emis în baza contractului individual de muncă negociat și semnat de părți.

(2) Ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) de angajare trebuie adus la cunoștința salariatului, sub semnătură, în termen de 3 zile lucrătoare de la data semnării de către părți a contractului individual de muncă. La cererea scrisă a salariatului, angajatorul este obligat să-i elibereze acestuia o copie a ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii), legalizată în modul stabilit, în termen de 3 zile lucrătoare.

[Art.65 al.(2) modificat prin LP8 din 09.02.06, MO83-86/02.06.06 art.362]

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

- a) să-l pună la curent cu munca care i se încredințează, cu condițiile de muncă, cu drepturile și obligațiile sale;
- b) să-i aducă la cunoștință regulamentul intern al unității și contractul colectiv de muncă;
- c) să-l familiarizeze cu tehnica securității, igiena muncii, măsurile de securitate antiincendiară și cu alte reguli de securitate și sănătate în muncă.

Articolul 66. Carnetul de muncă

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

[Art.66 al.(1) modificat prin LP8 din 09.02.06, MO83-86/02.06.06 art.362]

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

[Art.66 al.(2) modificat prin LP8 din 09.02.06, MO83-86/02.06.06 art.362]

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

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

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

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

Articolul 67. Certificatul cu privire la muncă și salariu

Angajatorul este obligat să elibereze salariatului în termen de 3 zile lucrătoare, la cererea lui scrisă, un certificat cu privire la munca în cadrul unității respective, în care urmează să se indice specialitatea, calificarea, funcția, durata muncii și cuantumul salariului.

[Art.67 modificat prin LP8 din 09.02.06, MO83-86/02.06.06 art.362]

Capitolul III

MODIFICAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Articolul 68. Modificarea contractului individual de muncă

(1) Contractul individual de muncă nu poate fi modificat decât printr-un acord suplimentar semnat de părți, care se anexează la contract și este parte integrantă a acestuia.

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

[Art.68 al.(2) modificat prin LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441]

a) durata contractului;

[Art.68 al.(2), lit.b) exclusă prin LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441]

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

d) cuantumul retribuirii muncii;

e) regimul de muncă și de odihnă;

f) specialitatea, profesia, calificarea, funcția;

g) caracterul înlesnirilor și modul lor de acordare dacă acestea sînt prevăzute în contract;

[Art.68 al.(2), lit.g) în redacția LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441]

(3) Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală de către angajator a altor clauze ale contractului individual de muncă decât cele specificate la alin.(2) este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de prezentul cod.

[Art.68 al.(3) modificat prin LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441]

[Art.68 al.(3) modificat prin LP8 din 09.02.06, MO83-86/02.06.06 art.362]

Articolul 69. Schimbarea temporară a locului de muncă

(1) Locul de muncă poate fi schimbat temporar de către angajator prin deplasarea în interes de serviciu sau detașarea salariatului la alt loc de muncă în conformitate cu art.70 și 71.

(2) Pe durata deplasării în interes de serviciu sau a detașării la alt loc de muncă, salariatul își menține funcția, salariul mediu și alte drepturi prevăzute de contractul colectiv și de cel individual de muncă.

Articolul 70. Trimiterea în deplasare în interes de serviciu

Trimiterea salariatului în deplasare în interes de serviciu poate fi dispusă pentru o perioadă de cel mult 60 de zile calendaristice, în modul și în condițiile prevăzute la art.174-176.

Articolul 71. Detașarea

(1) Detașarea poate fi dispusă numai cu acordul scris al salariatului pentru o perioadă de cel mult un an și se efectuează în temeiul unui contract individual de muncă distinct pe durată determinată.

[Art.71 al.(1) modificat prin LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441]

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

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

(4) Salariatul detașat are dreptul la compensarea cheltuielilor de transport și a celor de cazare, precum și la o indemnizație specială în conformitate cu legislația în vigoare, cu contractul colectiv și/sau cu cel individual de muncă.

(5) Prin detașare se poate modifica și specificul muncii, dar numai cu acordul scris al salariatului.

Articolul 72. Salarizarea în caz de detașare

(1) Salarizarea, în caz de detașare, va fi efectuată de unitatea la care va lucra salariatul. În cazul în care aceasta se află în imposibilitate de plată, obligația de retribuire a muncii prestate revine unității care a dispus detașarea cu dreptul la acțiune de regres împotriva unității în care a fost detașat salariatul.

[Art.72 al.(1) modificat prin LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441]

(2) Dacă, la noul loc de muncă, condițiile de salarizare sau timpul de odihnă diferă de cele de care beneficia salariatul la unitatea care a dispus detașarea, salariatului i se vor aplica condițiile mai favorabile.

Articolul 73. Schimbarea temporară a locului și specificului muncii

În cazul apariției unei situații prevăzute de art.104 alin.(2) lit.a) și b), angajatorul poate schimba temporar, pe o perioadă de cel mult o lună, locul și specificul muncii salariatului fără consimțământul acestuia și fără operarea modificărilor respective în contractul individual de muncă.

Articolul 74. Transferul la o altă muncă și permutarea

(1) Transferul salariatului la o altă muncă permanentă în cadrul aceleiași unități, cu modificarea contractului individual de muncă conform art.68, precum și angajarea prin transferare la o muncă permanentă la o altă unitate ori transferarea într-o altă localitate împreună cu unitatea, se permit numai cu acordul scris al părților.

[Art.74 al.(1) modificat prin LP8 din 09.02.06, MO83-86/02.06.06 art.362]

(2) Salariatul care, conform certificatului medical, necesită acordarea unei munci mai ușoare urmează a fi transferat, cu consimțământul scris al acestuia, la o altă muncă, care nu-i este

contraindicată. Dacă salariatul refuză acest transfer, contractul individual de muncă se desface în conformitate cu prevederile art.86 alin.(1) lit.x). În cazul în care un loc de muncă corespunzător lipsește, contractul individual de muncă va fi desfăcut în temeiul art.86 alin.(1) lit.d).

(3) În caz de transfer în condițiile alin.(1) și (2), părțile vor opera modificările necesare în contractul individual de muncă conform art.68, în temeiul ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii) emis de angajator care se aduce la cunoștința salariatului, sub semnătură, în termen de 3 zile lucrătoare.

[Art.74 al.(3) modificat prin LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441]

(4) Nu se consideră transfer și nu necesită consimțământul salariatului permutarea lui în cadrul aceleiași unități la un alt loc de muncă, în altă subdiviziune a unității situată în aceeași localitate, însărcinarea de a îndeplini lucrul la un alt mecanism ori agregat în limitele specialității, calificării sau funcției specificate în contractul individual de muncă. În caz de permutare, angajatorul emite un ordin (dispoziție, decizie, hotărâre) care se aduce la cunoștința salariatului, sub semnătură, în termen de 3 zile lucrătoare.

[Art.74 al.(4) modificat prin LP8 din 09.02.06, MO83-86/02.06.06 art.362]

Capitolul IV

SUSPENDAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Articolul 75. Noțiuni generale

(1) Suspendarea contractului individual de muncă poate interveni în circumstanțe ce nu depind de voința părților, prin acordul părților sau la inițiativa uneia dintre părți.

(2) Suspendarea contractului individual de muncă presupune suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor salariale (salariu, sporuri, alte plăți) de către angajator.

(3) Pe toată durata suspendării contractului individual de muncă, drepturile și obligațiile părților, în afară de cele prevăzute la alin.(2), continuă să existe dacă prin actele normative în vigoare, prin convențiile colective, prin contractul colectiv și prin cel individual de muncă nu se prevede altfel.

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

[Art.75 al.(4) introdus prin LP8 din 09.02.06, MO83-86/02.06.06 art.362]

Articolul 76. Suspendarea contractului individual de muncă în circumstanțe ce nu depind de voința părților

Contractul individual de muncă se suspendă în circumstanțe ce nu depind de voința părților în caz de:

a) concediu de maternitate;

b) boală sau traumatism;

[Art.76 lit.c) exclusă prin LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441]

d) carantină;

e) încorporarea în serviciul militar în termen, în serviciul militar cu termen redus sau în serviciul civil;

e¹) detașare;

[Art.76 lit.e¹) introdusă prin LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441]

f) forță majoră, confirmată în modul stabilit, ce nu impune încetarea raporturilor de muncă;

g) trimitere în instanța de judecată a dosarului penal privind comiterea de către salariat a unei infracțiuni incompatibile cu munca prestată, pînă la rămînerea definitivă a hotărârii judecătorești;

h) omiteri, din vina salariatului, a termenului de trecere a controlului medical;

i) depistare, conform certificatului medical, a contraindicațiilor care nu permit îndeplinirea muncii specificate în contractul individual de muncă;

j) cerere a organelor de control sau de drept, conform legislației în vigoare;

k) prezentare la locul de muncă în stare de ebrietate alcoolică, narcotică sau toxică, constatată prin certificatul eliberat de instituția medicală competentă sau prin actul comisiei formate dintr-un număr egal de reprezentanți ai angajatorului și ai salariaților;

- l) aflare în grevă, declărată conform prezentului cod;
- m) stabilire pe termen determinat a gradului de invaliditate ca urmare a unui accident de muncă sau a unei boli profesionale; precum și
- n) în alte cazuri prevăzute de legislația în vigoare.

Articolul 77. Suspendarea contractului individual de muncă
prin acordul părților

Contractul individual de muncă se suspendă prin acordul părților, exprimat în formă scrisă, în caz de:

- a) acordare a concediului fără plată pe o perioadă mai mare de o lună;
- b) urmare a unui curs de formare profesională sau de stagiere cu scoaterea din activitate pe o perioadă mai mare de 60 de zile calendaristice;

c) șomaj tehnic;

d) îngrijire a copilului bolnav în vîrstă de pînă la 10 ani;

[Art. 77 lit.d) modificată prin LP168 din 09.07.10, MO160-162/07.09.10 art.586]

e) îngrijire a copilului invalid;

[Art. 77 lit.e) modificată prin LP168 din 09.07.10, MO160-162/07.09.10 art.586]

[Art. 77 lit.e) modificată prin LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441]

f) în alte cazuri prevăzute de legislația în vigoare.

Articolul 78. Suspendarea contractului individual de muncă
la inițiativa uneia dintre părți

(1) Contractul individual de muncă se suspendă din inițiativa salariatului în caz de:

a) concediu pentru îngrijirea copilului în vîrstă de pînă la 6 ani;

b) concediu pentru îngrijirea unui membru bolnav al familiei cu durata de pînă la un an, conform certificatului medical;

c) urmare a unui curs de formare profesională în afara unității, potrivit art.214 alin.(3);

d) ocupare a unei funcții electivă în autoritățile publice, în organele sindicale sau în cele patronale;

e) condiții de muncă nesatisfăcătoare din punctul de vedere al securității și sănătății în muncă; precum și

f) din alte motive prevăzute de legislație.

(2) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului:

a) pe durata anchetei de serviciu, efectuate în condițiile prezentului cod;

[Art. 78 al.(2), lit.b) exclusă prin LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441]

c) în alte cazuri prevăzute de legislație.

Articolul 79. Modul de soluționare a litigiilor legate de
suspendarea contractului individual de muncă

Litigiile legate de suspendarea contractului individual de muncă se soluționează în modul stabilit la art.354-356.

Articolul 80. Șomajul tehnic

(1) Șomajul tehnic reprezintă imposibilitatea temporară a continuării activității de producție de către unitate sau de către o subdiviziune interioară a acesteia pentru motive economice obiective.

[Art.80 al.(1) modificat prin LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441]

(2) Durata șomajului tehnic nu poate depăși 6 luni în decursul unui an calendaristic.

[Art.80 al.(2) modificat prin LP168 din 09.07.10, MO160-162/07.09.10 art.586]

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

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

(5) Modul în care salariații vor executa obligația de a se afla la dispoziția angajatorului, precum și mărimea concretă a indemnizației de care beneficiază salariații în perioada șomajului tehnic, se stabilesc prin ordinul (dispoziția, decizia, hotărîrea) angajatorului, de contractul

colectiv de muncă și de convențiile colective.

[Art.80 al.(5) modificat prin LP8 din 09.02.06, MO83-86/02.06.06 art.362]

Capitolul V

ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Articolul 81. Temeiurile încetării contractului individual de muncă

(1) Contractul individual de muncă poate înceta:

- a) în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art.82, 305 și 310);
- b) la inițiativa uneia dintre părți (art.85 și 86).

(2) În toate cazurile menționate la alin.(1), ziua încetării contractului individual de muncă se consideră ultima zi de muncă.

(3) Contractul individual de muncă încetează în temeiul ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii) angajatorului, care se aduce la cunoștința salariatului, sub semnătură, cel târziu la data eliberării din serviciu.

[Art.81 al.(3) introdus prin LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441]

Articolul 82. Încetarea contractului individual de muncă

în circumstanțe ce nu depind de voința părților

Contractul individual de muncă încetează în circumstanțe ce nu depind de voința părților în caz de:

- a) deces al salariatului, declarare a acestuia decedat sau dispărut fără urmă prin hotărîre a instanței de judecată;
- b) deces al angajatorului persoană fizică, declarare a acestuia decedat sau dispărut fără urmă prin hotărîre a instanței de judecată;
- c) constatare a nulității contractului prin hotărîre a instanței de judecată – de la data rămînerii definitive a hotărîrii respective, cu excepția cazurilor prevăzute la art.84 alin.(3);
- d) retragere, de către autoritățile competente, a autorizației (licenței) de activitate a unității – de la data retragerii acesteia;
- e) aplicare a pedepsei penale salariatului, prin hotărîre a instanței de judecată, care exclude posibilitatea de a continua munca la unitate - de la data rămînerii definitive a hotărîrii judecătorești;

[Art.82 lit.e) în redacția LP8 din 09.02.06, MO83-86/02.06.06 art.362]

f) expirare a termenului contractului individual de muncă pe durată determinată – de la data prevăzută în contract, cu excepția cazului cînd raporturile de muncă continuă de fapt și nici una dintre părți nu a cerut încetarea lor, precum și a cazului prevăzut la art. 83 alin. (3);

[Art.82 lit.f) în redacția LP168 din 09.07.10, MO160-162/07.09.10 art.586]

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

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

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

[Art.82 lit.i) modificată prin LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441]

[Art.82 lit.i) în redacția LP269 din 28.07.06, MO120/04.08.06 art.574]

[Art.82 lit.i) introdusă prin LP8 din 09.02.06, MO83-86/02.06.06 art.362; lit.(i)-(j) devin lit. (j)-(k)]

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

k) alte temeiuri prevăzute la art.305 și 310.

Notă.

Persoanele eliberate din serviciu în temeiul lit. i) pot fi angajate pe o durată determinată conform art. 55 lit. f), în orice funcție, alta decît cea de conducător de unitate de stat, inclusiv municipală, sau de unitate cu capital majoritar de stat.

[Nota modificată prin LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441]

[Nota modificată prin LP269 din 28.07.06, MO120/04.08.06 art.574]

[Nota introdusă prin LP8 din 09.02.06, MO83-86/02.06.06 art.362]

Articolul 83. Încetarea contractului individual de muncă
pe durată determinată

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

[Art.83 al.(2) abrogat prin LP168 din 09.07.10, MO160-162/07.09.10 art.586]

[Art.83 al.(2) modificat prin LP8 din 09.02.06, MO83-86/02.06.06 art.362]

(3) Contractul individual de muncă pe durată determinată încheiat pentru perioada îndeplinirii obligațiilor de muncă ale salariatului al cărui contract individual de muncă este suspendat sau care se află în concediul respectiv (art.55 lit.a)) încetează în ziua reîntoarcerii acestui salariat la lucru.

[Art.83 al.(3) modificat prin LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441]

(4) Dacă, la expirarea termenului contractului individual de muncă pe durată determinată, nici una dintre părți nu a cerut încetarea lui și raporturile de muncă continuă de fapt, contractul se consideră prelungit pe durată nedeterminată.

(5) Contractul individual de muncă pe durată determinată poate înceta înainte de termen în cazurile prevăzute la art.82 și 86, precum și, prin acordul scris al părților, în cazurile prevăzute la art.85 alin.(2).

[Art.83 al.(5) introdus prin LP8 din 09.02.06, MO83-86/02.06.06 art.362]

Articolul 84. Nulitatea contractului individual de muncă

(1) Nerespectarea oricărei dintre condițiile stabilite de prezentul cod pentru încheierea contractului individual de muncă atrage nulitatea acestuia.

(2) Constatarea nulității contractului individual de muncă produce efecte pentru viitor.

(3) Nulitatea contractului individual de muncă poate fi înlăturată prin îndeplinirea condițiilor corespunzătoare impuse de prezentul cod.

(4) În cazul în care o clauză a contractului individual de muncă este afectată de nulitate, deoarece stabilește pentru salariat drepturi sub limitele impuse de legislație, de convențiile colective sau de contractul colectiv de muncă, ea va fi înlocuită în mod automat de dispozițiile legale, convenționale sau contractuale minime aplicabile.

(5) Nulitatea contractului individual de muncă se constată prin hotărâre a instanței de judecată.

Articolul 85. Demisia

(1) Salariatul are dreptul la demisie - desfacere a contractului individual de muncă, cu excepția prevederii alin.(41), din proprie inițiativă, anunțând despre aceasta angajatorul, prin cerere scrisă, cu 14 zile calendaristice înainte. Curgerea termenului menționat începe în ziua imediat următoare zilei în care a fost înregistrată cererea.

[Art.85 al.(1) modificat prin LP168 din 09.07.10, MO160-162/07.09.10 art.586]

(2) În caz de demisie a salariatului în legătură cu pensionarea, cu stabilirea gradului de invaliditate, cu concediul pentru îngrijirea copilului, cu înmatricularea într-o instituție de învățământ, cu trecerea cu traiul în altă localitate, cu îngrijirea copilului până la vârsta de 14 ani sau a copilului invalid, cu alegerea într-o funcție electivă, cu angajarea prin concurs la o altă unitate, cu încălcarea de către angajator a contractului individual și/sau colectiv de muncă, a legislației muncii în vigoare, angajatorul este obligat să accepte demisia în termenul redus indicat în cererea depusă și înregistrată, la care se anexează documentul respectiv ce confirmă acest drept.

[Art.85 al.(2) modificat prin LP168 din 09.07.10, MO160-162/07.09.10 art.586]

(3) După expirarea termenelor indicate la alin.(1), (2) și (4¹), salariatul are dreptul să înceteze lucrul, iar angajatorul este obligat să efectueze achitarea deplină a drepturilor salariale ce i se cuvin salariatului și să-i elibereze carnetul de muncă și alte documente legate de activitatea acestuia în unitate.

(3¹) Contractul individual de muncă poate fi desfăcut, prin acordul scris al părților, înainte de expirarea termenelor indicate la alin.(1), (2) și (4¹).

(4) Pînă la expirarea termenelor indicate la alin.(1), (2) și (4¹), salariatul are dreptul oricînd 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-l elibereze pe salariat numai dacă, pînă la retragerea (anularea) cererii depuse, a fost încheiat un contract individual de muncă cu un alt salariat în condițiile prezentului cod.

(4¹) Conducătorul unității, adjuncții lui și contabilul-șef sînt în drept să demisioneze pînă la expirarea duratei contractului individual de muncă în cazurile stipulate de contract, anunțînd despre aceasta angajatorul, prin cerere scrisă, cu o lună înainte.

(5) Dacă, după expirarea termenelor indicate în alin.(1), (2) și (4¹), salariatul nu a fost de fapt eliberat din funcție și el își continuă activitatea de muncă fără să-și reafirme în scris dorința de a desface contractul individual de muncă, eliberarea acestuia nu se admite.

[Art.85 în redacția LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441]

Articolul 86. Concedierea

(1) Concedierea – desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum și a celui pe durată determinată – se admite pentru următoarele motive:

- a) rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă (art.63 alin.(2));
- b) lichidarea unității sau încetarea activității angajatorului persoană fizică;
- c) reducerea numărului sau a statelor de personal din unitate;
- d) constatarea faptului că salariatul nu corespunde funcției deținute sau muncii prestate din cauza stării de sănătate, în conformitate cu certificatul medical;
- e) constatarea faptului că salariatul nu corespunde funcției deținute sau muncii prestate ca urmare a calificării insuficiente, confirmate prin hotărîre a comisiei de atestare;
- f) schimbarea proprietarului unității (în privința conducătorului unității, a adjuncților săi, a contabilului-șef);
- g) încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă, dacă anterior au fost aplicate sancțiuni disciplinare;
- h) absența fără motive întemeiate de la lucru mai mult de 4 ore consecutive în timpul zilei de muncă;
- i) prezentarea la lucru în stare de ebrietate alcoolică, narcotică sau toxică, stabilită în modul prevăzut la art.76 lit.k);
- j) săvîrșirea la locul de muncă a unei sustrageri (inclusiv în proporții mici) din patrimoniul unității, stabilite prin hotărîre a instanței de judecată sau a organului de competența căruia ține aplicarea sancțiunilor administrative;
- k) comiterea de către salariatul care mînuiește nemijlocit valori bănești sau materiale a unor acțiuni culpabile dacă aceste acțiuni pot servi temei pentru pierderea încrederii angajatorului față de salariatul respectiv;
- l) încălcarea gravă repetată, pe parcursul unui an, a statutului instituției de învățămînt de către un cadru didactic (art.301);
- m) comiterea de către salariatul care îndeplinește funcții educative a unei fapte imorale incompatibile cu funcția deținută;
- n) aplicarea, chiar și o singură dată, de către un cadru didactic a violenței fizice sau psihice față de discipoli (art.301);
- o) semnarea de către conducătorul unității (filialei, subdiviziunii), de către adjuncții săi sau de către contabilul-șef a unui act juridic nefondat care a cauzat prejudicii materiale unității;
- p) încălcarea gravă, chiar și o singură dată, a obligațiilor de muncă de către conducătorul unității, de către adjuncții săi sau de către contabilul-șef;
- r) prezentarea de către salariat angajatorului, la încheierea contractului individual de muncă, a unor documente false (art.57 alin.(1)), fapt confirmat în modul stabilit;
- s) încheierea, vizînd salariații ce prestează munca prin cumul, a unui contract individual de

muncă cu o altă persoană care va exercita profesia, specialitatea sau funcția respectivă ca profesie, specialitate sau funcție de bază (art.273);

t) restabilirea la locul de muncă, conform hotărârii instanței de judecată, a persoanei care a îndeplinit anterior munca respectivă, dacă permutarea sau transferul salariatului la o altă muncă conform prezentului cod nu sînt posibile;

u) transferarea salariatului la o altă unitate cu acordul celui transferat și al ambilor angajatori;
[Art.86 al.(1), lit.u) modificată prin LP8 din 09.02.06, MO83-86/02.06.06 art.362]

v) refuzul salariatului de a continua munca în legătură cu schimbarea proprietarului unității sau reorganizarea acesteia, precum și a transferării unității în subordinea unui alt organ;

x) refuzul salariatului de a fi transferat la o altă muncă pentru motive de sănătate, conform certificatului medical (art.74 alin.(2));

y) refuzului salariatului de a fi transferat în altă localitate în legătură cu mutarea unității în această localitate (art.74 alin.(1)); precum și

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

(2) Nu se admite concedierea salariatului în perioada aflării lui în concediu medical, în concediu de odihnă anual, în concediu de studii, în concediu 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, precum și în perioada detașării, cu excepția cazurilor de lichidare a unității.

[Art.86 al.(2) modificat prin LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441]

Articolul 87. Interzicerea concedierii fără acordul organului
sindical

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

[Art.87 al.(1) modificat prin LP168 din 09.07.10, MO160-162/07.09.10 art.586]

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

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

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

Articolul 88. Procedura de concediere în cazul lichidării unității,
reducerii numărului sau a statelor de personal

(1) Angajatorul este în drept să concedieze salariații de la unitate în legătură cu lichidarea acesteia ori în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal (art.86 alin.(1) lit.b) și c)) doar cu condiția că:

a) va emite un ordin (dispoziție, decizie, hotărîre), motivat din punct de vedere juridic, cu privire la lichidarea unității ori reducerea numărului sau a statelor de personal;

b) va emite un ordin (dispoziție, decizie, hotărîre) cu privire la preavizarea, sub semnătură, a salariaților cu 2 luni înainte de lichidarea unității ori de reducerea numărului sau a statelor de personal. În caz de reducere a numărului sau a statelor de personal, vor fi preavizate numai persoanele ale căror locuri de muncă urmează a fi reduse;

c) o dată cu preavizarea în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal, va propune în scris salariatului preavizat un alt loc de muncă (funcție) în cadrul unității respective;

[Art.88 al.(1), lit.c) modificată prin LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441]

d) va reduce, în primul rând, locurile de muncă vacante;
e) va desface contractul individual de muncă în primul rând cu salariații angajați prin cumul;
f) va acorda salariatului ce urmează a fi concediat o zi lucrătoare pe săptămână cu menținerea salariului mediu pentru căutarea unui alt loc de muncă;

g) va prezenta, în modul stabilit, cu 2 luni înainte de concediere, agenției pentru ocuparea forței de muncă informațiile privind persoanele ce urmează a fi disponibilizate;

h) se va adresa organului sindical în vederea obținerii acordului pentru concediere, în modul prevăzut de prezentul cod;

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

(2) În cazul în care, după expirarea termenului de preavizare de 2 luni, nu a fost emis ordinul (dispoziția, decizia, hotărîrea) de concediere a salariatului, această procedură nu poate fi repetată în cadrul aceluiași an calendaristic. În termenul de preavizare nu se include perioada aflării salariatului în concediul anual de odihnă, în concediul de studii și în concediul medical.

[Art.88 al.(2) modificat prin LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441]

(3) Locul de muncă redus nu poate fi restabilit în statele unității pe parcursul anului calendaristic în care a avut loc concedierea salariatului care l-a ocupat.

[Art.88 al.(3) în redacția LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441]

(4) În caz de lichidare a unității, angajatorul este obligat să respecte procedura de concediere prevăzută la alin.(1) lit. a), b), f), g) și i).

[Art.88 al.(4) introdus prin LP8 din 09.02.06, MO83-86/02.06.06 art.362]

Articolul 89. Restabilirea la locul de muncă

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

[Art.89 al.(1) modificat prin LP8 din 09.02.06, MO83-86/02.06.06 art.362]

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

[Art.89 al.(2) modificat prin LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441]

Articolul 90. Răspunderea angajatorului pentru transferul sau eliberarea nelegitimă din serviciu

(1) În cazul restabilirii la locul de muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu, angajatorul este obligat să repare prejudiciul cauzat acestuia.

(2) Repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în:

a) plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă într-o mărime nu mai mică decît salariul mediu al salariatului pentru această perioadă;

b) compensarea cheltuielilor suplimentare legate de contestarea transferului sau a eliberării din serviciu (consultarea specialiștilor, cheltuielile de judecată etc.);

c) compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului.

(3) Mărimea reparării prejudiciului moral se determină de către instanța de judecată, ținîndu-se cont de aprecierea dată acțiunilor angajatorului, dar nu poate fi mai mică decît un salariu mediu lunar al salariatului.

(4) În locul restabilirii la locul de muncă, părțile pot încheia o tranzacție de împăcare, iar în caz de litigiu - instanța de judecată poate încasa de la angajator, cu acordul salariatului, în beneficiul acestuia, o compensație suplimentară la sumele indicate la alin.(2) în mărime de cel

puțin 3 salarii medii lunare ale salariatului.

[Art.90 al.(4) modificat prin LP8 din 09.02.06, MO83-86/02.06.06 art.362]

Capitolul VI

PROTECȚIA DATELOR PERSONALE ALE SALARIATULUI

Articolul 91. Cerințele generale privind prelucrarea datelor

personale ale salariatului și garanțiile referitoare
la protecția lor

În scopul asigurării drepturilor și libertăților omului și cetățeanului, în procesul prelucrării datelor personale ale salariatului, angajatorul și reprezentanții lui sînt obligați să respecte următoarele cerințe:

- a) prelucrarea datelor personale ale salariatului poate fi efectuată exclusiv în scopul îndeplinirii prevederilor legislației în vigoare, acordării de asistență la angajare, instruirii și avansării în serviciu, asigurării securității personale a salariatului, controlului volumului și calității lucrului îndeplinit și asigurării integrității bunurilor unității;
- b) la determinarea volumului și conținutului datelor personale ale salariatului ce urmează a fi prelucrate, angajatorul este obligat să se conducă de legislația în vigoare;
- c) toate datele personale urmează a fi preluate de la salariat sau din sursa indicată de acesta;
- d) angajatorul nu este în drept să obțină și să prelucreze date referitoare la convingerile politice și religioase ale salariatului, precum și la viața privată a acestuia. În cazurile prevăzute de lege, angajatorul poate cere și prelucra date despre viața privată a salariatului numai cu acordul scris al acestuia;
- e) angajatorul nu este în drept să obțină și să prelucreze date privind apartenența salariatului la sindicate, asociații obștești și religioase, partide și alte organizații social-politice, cu excepția cazurilor prevăzute de lege;
- f) la adoptarea unei decizii care afectează interesele salariatului, angajatorul nu este în drept să se bazeze pe datele personale ale salariatului obținute exclusiv în urma prelucrării automatizate sau pe cale electronică;
- g) protecția datelor personale ale salariatului contra utilizării ilegale sau pierderii este asigurată din contul angajatorului;
- h) salariații și reprezentanții lor trebuie să fie familiarizați, sub semnătură, cu documentele vizînd modul de prelucrare și păstrare a datelor personale ale salariaților din unitate și să fie informați despre drepturile și obligațiile lor în domeniul respectiv;
- i) salariații nu trebuie să renunțe la drepturile lor privind păstrarea și protecția datelor personale;
- j) angajatorii, salariații și reprezentanții lor trebuie să elaboreze în comun măsurile de protecție a datelor personale ale salariaților.

Articolul 92. Transmiterea datelor personale ale salariatului

La transmiterea datelor personale ale salariatului, angajatorul trebuie să respecte următoarele cerințe:

- a) să nu comunice unor terți datele personale ale salariatului fără acordul scris al acestuia, cu excepția cazurilor cînd acest lucru este necesar în scopul prevenirii unui pericol pentru viața sau sănătatea salariatului, precum și a cazurilor prevăzute de lege;
- b) să nu comunice datele personale ale salariatului în scopuri comerciale fără acordul scris al acestuia;
- c) să prevină persoanele care primesc datele personale ale salariatului despre faptul că acestea pot fi utilizate doar în scopurile pentru care au fost comunicate și să ceară persoanelor în cauză

confirmarea în scris a respectării acestei reguli. Persoanele care primesc datele personale ale salariatului sînt obligate să respecte regimul de confidențialitate, cu excepția cazurilor prevăzute lege;

d) să permită accesul la datele personale ale salariatului doar persoanelor împuternicite în acest sens, care, la rîndul lor, au dreptul să solicite numai datele personale necesare exercitării unor atribuții concrete;

e) să nu solicite informații privind starea sănătății salariatului, cu excepția datelor ce vizează capacitatea salariatului de a-și îndeplini obligațiile de muncă;

f) să transmită reprezentanților salariaților datele personale ale salariatului în modul prevăzut de prezentul cod și să limiteze această informație numai la acele date personale care sînt necesare exercitării de către reprezentanții respectivi a atribuțiilor lor.

Articolul 93. Drepturile salariatului privind asigurarea protecției
datelor sale personale care se păstrează la angajator

În scopul asigurării protecției datelor sale personale care se păstrează la angajator, salariatul are dreptul:

a) de a primi informația deplină despre datele sale personale și modul de prelucrare a acestora;

b) de a avea acces liber și gratuit la datele sale personale, inclusiv dreptul la copie de pe orice act juridic care conține datele sale personale, cu excepția cazurilor prevăzute de legislația în vigoare;

c) de a-și desemna reprezentanții pentru protecția datelor sale personale;

d) de a avea acces la informația cu caracter medical ce-l vizează, inclusiv prin intermediul lucrătorului medical, la alegerea sa;

e) de a cere excluderea sau rectificarea datelor personale incorecte și/sau incomplete, precum și a datelor prelucrate cu încălcarea cerințelor prezentului cod. În cazul în care angajatorul refuză să excludă sau să rectifice datele personale incorecte, salariatul este în drept să notifice în scris angajatorului dezacordul său motivat;

f) de a ataca în instanța de judecată orice acțiuni sau inacțiuni ilegale ale angajatorului admise la obținerea, păstrarea, prelucrarea și protecția datelor personale ale salariatului.

Articolul 94. Răspunderea pentru încălcarea normelor privind
obținerea, păstrarea, prelucrarea și protecția datelor
personale ale salariatului

Persoanele vinovate de încălcarea normelor privind obținerea, păstrarea, prelucrarea și protecția datelor personale ale salariatului poartă răspundere conform legislației în vigoare.