



## RAPORT DE EXPERTIZĂ ANTICORUPȚIE

### asupra nivelului coruptibilității proiectului

### de lege pentru modificarea articolului 87 din Codul muncii al Republicii Moldova nr.154-XV din 28 martie 2003

#### I. EVALUAREA GENERALĂ A PROIECTULUI

##### 1. Evaluarea fundamentării proiectului

###### *1.1 Fundamentarea generală a proiectului*

**a. Autor al inițiativei legislative** este un grup de deputați în Parlament, autor nemijlocit - deputați în Parlamentul RM, ceea ce corespunde art. 73 din Constituție și art. 47(44) din Regulamentul Parlamentului.

**b. Categoria actului legislativ** propus este lege organică, ceea ce corespunde art. 72 din Constituție și art.art. 6-11, 35 din Legea privind actele legislative, nr.780-XV din 27.12.2001.

**c. Scopul promovării proiectului.** Prin proiect se propune a fi exclusă norma „În cazul în care răspunsul nu a fost primit de angajator în acest termen, acordul (comunicarea opiniei consultative) a organului respectiv se prezumă” de la art.87 alin.(4) din Codul muncii nr.154-XV din 28.03.2003. Astfel, organele sindicale (organizatorii sindicali) vor fi obligate să comunice acordul sau dezacordul (opinia consultativă) privind concedierea salariatului membru de sindicat în termen de 10 zile lucrătoare de la data solicitării acordului de către angajator.

Potrivit autorului, modificarea propusă vine să protejeze membrul de sindicat de eventuale abuzuri din partea conducerii organului sindical și va spori responsabilitatea organelor sindicale față de salariații membri de sindicat.

**d. Suficiența argumentării.** Autorul făcând trimitere la jurisprudența Curții Constituționale, în speță la art.87 din Hotărârea Curții Constituționale nr.12 din 20.05.2014 (legiuitorul este competent să stabilească proceduri, condiții și exigențe privind activitatea sindicală, cu condiția de a nu afecta în substanță dreptul de asociere în sindicate și de a nu atinge rolul constituțional al sindicatelor), își rezervă dreptul de a promova proiectul în cauză.

Totodată, reliefăm că în nota informativă autorul abordează proiectul din punctul de vedere al angajatului, aducând argumente în folosul acestuia referinduse la respectarea drepturilor omului și garanțiile angajaților și făcând trimitere la actele normative comunitare cât și cele naționale. În același timp, autorul nu menționează care vor fi efectele asupra angajatorului rezultate din implementarea proiectului.

Pe lângă acestea, considerăm că proiectul este purtător de interese, abordare dată este expusă în Capitolul I pct.1.3 al prezentului raport.

În contextul celor menționate supra, considerăm a fi nejustificată necesitatea promovării

proiectului.

### ***1.2 Fundamentarea economico-financiară a proiectului***

Implementarea proiectului nu presupune cheltuieli financiare suplimentare.

### ***1.3 Promovarea sau prejudicierea intereselor de grup ori individuale, în lipsa unei justificări a interesului public***

Pe lângă beneficiile pentru angajați, invocate de către autor în nota informativă, considerăm amendamentul propus a fi unul în detrimentul angajatorului.

Menționăm că actualmente Codul Muncii prevede dreptul angajaților la apărarea intereselor profesionale de către organul sindical în cazul concedierii, în același timp fiind asigurată și o claritate a procedurii aferente acestui drept, acordându-i organului sindical termen de 10 zile lucrătoare în care își poate comunica acordul sau dezacordul. Respectiv, în cazul neîntreprinderii cărorva măsuri de către organul sindical pînă la finele expirării acestui termen, opinia acestuia poate fi considerată de către angajator drept accept tacit de concediere.

În cazul excluderii normei ce prevede acceptul tacit, angajatorul va fi obligat să mențină angajatul la locul de muncă pînă la obținerea unui răspuns din partea organului sindical. În aceste condiții, există riscul coruperii persoanelor din conducerea organelor sindicale întru evitarea comunicării unui răspuns expres, astfel fiind paralizat dreptul angajatorului de desfacere a contractului individual de muncă chiar și în cazurile prevăzute de lege.

## **2. Evaluarea compatibilității proiectului cu standarde anticorupție**

În proiect nu au fost atestate incompatibilități cu standardele naționale și internaționale anticorupție și nu au fost identificate domenii în care proiectul nu satisface cerințele sau sînt în contradicție cu aceste standarde.

**Asigurarea transparenței în procesul decizional.** În partea ce ține de transparența în procesul decizional, reliefăm, că la momentul examinării, proiectul a fost plasat pe pagina web oficială a Parlamentului, astfel, fiind respectate prevederile art.9 alin.(3) și art.10 ale Legii privind transparența în procesul decizional nr.239-XVI din 13.11.2008.

## **II. EVALUAREA ÎN FOND A PROIECTULUI**

### ***1. Formulări lingvistice ambigui***

Textul proiectului corespunde tehnicii legislative și normative, regulilor limbajului și expresiei juridice.

### ***2. Conflicte ale normelor de drept***

**Articol unic. – La articolul 87 alineatul (4) din Codul Muncii al Republicii Moldova nr.154-XV din 28 martie 2003 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr.159-162, art. Nr.648), cu modificările ulterioare, sintagma „În cazul în care răspunsul nu a fost primit de angajator în acest termen, acordul (comunicarea opinie consultative) a organului respectiv se prezumă” se exclude.**

Excluzînd sintagma sus menționată din art.87 alin.4, organul sindical își va păstra dreptul de a comunica acordul sau dezacordul într-un termen ce ar putea depăși 10 zile lucrătoare. În același timp, angajatorul va fi obligat să păstreze locul de muncă al angajatului pînă la obținerea deciziei organului sindical. În acest sens, sunt limitate drepturile angajatorului la desfacerea contractului individual de muncă. Pe lîngă acestea, ar putea fi tergiversată întreaga procedură de încetare a contractului de muncă. Astfel, amendamentul propus este în contradicție cu normele statuate în Codul muncii la art. 86 alin.1 desfacerea contractului de muncă din inițiativa angajatorului (concediere).

**Recomandarea: Excluderea normei din proiect, adica nepromovarea în continuare a proiectului.**

### **3. Norme de trimitere, de blanchetă și norme în alb**

Nu sînt identificate norme de trimitere, de blanchetă și norme în alb, capabile să genereze coruptibilitate.

### **4. Discreții excesive ale autorităților publice**

**Articol unic. – La articolul 87 alineatul (4) din Codul Muncii al Republicii Moldova nr.154-XV din 28 martie 2003 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr.159-162, art. Nr.648), cu modificările ulterioare, sintagma „În cazul în care răspunsul nu a fost primit de angajator în acest termen, acordul (comunicarea opinie consultative) a organului respectiv se prezumă” se exclude.**

Evidențiem, că termenul de 10 zile lucrătoare, în care urmează a fi adus la cunoștința angajatorului opinia organului sindical referitoare la concedierea salariatului este unul suficient pentru ca organul sindical să examineze situația și să-și exprime poziția față de concedierea preconizată. Respectiv, în cazul lipsei unui răspuns expres din partea organului sindical în termenul stabilit, angajatorul își poate exercita dreptul de a desface contractul individual de muncă în modul prevăzut de lege.

Reieșind din cele expuse, considerăm că în cazul în care norma în redacția propusă de autor va intra în vigoare ar exista o serie de riscuri rezultate din eventualele obstrucționări și abuzuri din partea organului sindical în procesul de desfacere a contractului individual de muncă (tergiversarea procesului de desfacere a contractului de muncă, stabilirea termenilor la propria discreție de prezentare a acordului sau dezacordului, coruperea organului sindical pentru a nu putea fi concediat angajatul), fiind lezate astfel drepturile angajatorului.

**Recomandarea: Reieșind din faptul că proiectul ar putea prejudicia drepturile angajatorului ca urmare a acțiunilor și deciziilor abuzive ale organului sindical, considerăm inoportun promovarea proiectului.**

### **5. Cerințe excesive pentru exercitarea drepturilor persoanelor**

Nu sînt identificate cerințe excesive, care să depășească cadrul rezonabil pentru realizarea drepturilor sau obligațiilor subiecților vizați.

#### ***6. Accesul limitat la informație, lipsa transparenței***

Textul proiectului nu necesită a fi evaluat prin prisma accesului la informație sau asigurării transparenței.

#### ***7. Lipsa sau insuficiența mecanismelor de control***

Implementarea prevederilor proiectului nu presupune aplicarea cărorva mecanisme suplimentare de control.

#### ***8. Responsabilitate și sancțiuni necorespunzătoare***

Proiectul nu implică careva responsabilități și nu necesită referințe exprese la responsabilitate și sancțiunile aplicate pentru încălcarea prevederilor sale.

Expertiza a fost efectuată în temeiul Regulamentului cu privire la organizarea procesului de efectuare a expertizei anticorupție a proiectelor de acte legislative și normative, adoptat prin Hotărîrea Guvernului nr. 977 din 23.08.2006, în condițiile Metodologiei de efectuare a expertizei anticorupție a proiectelor de acte legislative și normative, aprobată prin ordinul directorului Centrului Național Anticorupție nr. 62 din 19.04.2013, de către

Țepordei Călin  
inspector Direcția legislație și expertiză anticorupție  
07 Mai 2015

*Prezentul raport este publicat pe pagina oficială a  
Centrului Național Anticorupție - [www.cna.md](http://www.cna.md)*