



LEGE

pentru modificarea Codului muncii al Republicii Moldova nr.154/2003

nr. 140 din 14.10.2021

Monitorul Oficial nr.264-265/334 din 29.10.2021

* * *

Parlamentul adoptă prezenta lege organică.

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

1. Codul se completează cu articolul 78¹ cu următorul cuprins:

„**Articolul 78¹.** Acordarea de zile libere salariaților în cazul suspendării procesului educațional în regim cu prezență fizică

(1) În cazul suspendării, în situații excepționale, a procesului educațional în regim cu prezență fizică în cadrul instituțiilor de învățământ, odată cu dispunerea de către autoritățile abilitate a unor măsuri speciale privind asigurarea securității, protecției vieții și sănătății populației, cu consimțământul angajatorului, se acordă zile libere unuia dintre părinți sau tutorelui pentru supravegherea copiilor pe toată durata suspendării procesului educațional în regim cu prezență fizică, cu achitarea unei indemnizații egale cu cel puțin 50% din salariul de bază al salariatului.

(2) Prevederile alin.(1) se aplică:

a) părinților sau tutorilor copiilor cu vârsta de până la 12 ani înscriși într-o unitate de învățământ;

b) părinților sau tutorilor copiilor cu dizabilități înscriși într-o unitate de învățământ.

(3) Zilele libere se acordă la cererea scrisă a unuia dintre părinți sau a tutorelui, la care se anexează o declarație pe proprie răspundere, semnată de către ambii părinți, cu excepția familiilor monoparentale, sau de către tutorele care va supraveghea copilul în perioada menționată.

(4) În cazul familiilor cu mai mulți copii, care corespund cerințelor stabilite în prezentul articol, de zile libere va beneficia doar unul dintre părinți.

(5) În cazul în care, în urma unor verificări, se constată că ambii părinți au beneficiat simultan de zile libere, va fi anulată posibilitatea ulterioară de a mai beneficia de indemnizația acordată în condițiile prezentului articol.

(6) Indemnizația prevăzută de prezentul articol se plătește de către angajator. În unele cazuri, indemnizația poate fi plătită integral sau parțial din bugetul de stat, în modul stabilit de Guvern.”

2. La articolul 80:

alineatele (1) și (2) vor avea următorul cuprins:

„(1) **Șomajul tehnic** reprezintă imposibilitatea temporară a continuării activității de către angajator, unitate sau de către o subdiviziune interioară a acesteia:

a) pentru motive economice obiective;

b) ca urmare a declarării stării de urgență, de asediu și de război;

c) ca urmare a restricțiilor impuse în starea de urgență în sănătate publică.

(2) Durata șomajului tehnic instituit în temeiul alin.(1) lit.a) nu poate depăși 4 luni în decursul unui an calendaristic.”

articolul se completează cu alineatele (4¹) și (4²) cu următorul cuprins:

„(4¹) În cazul instituirii șomajului tehnic în temeiul alin.(1) lit.b) și c), indemnizația poate fi plătită integral sau parțial din bugetul de stat, în modul stabilit de Guvern.

(4²) În cazul în care indemnizația pentru șomaj tehnic este plătită din bugetul de stat, locurile de muncă ocupate de persoanele pentru care s-au plătit aceste indemnizații nu pot fi reduse pe o perioadă cel puțin egală cu perioada șomajului tehnic pentru care s-au plătit aceste indemnizații, cu excepția situațiilor de insolvabilitate.”

3. Codul se completează cu articolul 97² cu următorul cuprins:

„**Articolul 97²**. Regimul de activitate redusă

(1) Angajatorul poate stabili regimul de activitate redusă, cu repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii, la nivel de unitate, pentru cel puțin 25% din numărul salariaților din cadrul unității:

a) în mod unilateral, în caz de stare de urgență, de asediu și de război sau în caz de stare de urgență în sănătate publică;

b) cu acordul scris al salariaților vizați, în caz de conjunctură economică defavorabilă, dificultăți de aprovizionare cu materii prime sau energie, intemperii cu caracter excepțional, transformare, restructurare sau modernizare a întreprinderii ori în alte circumstanțe cu caracter excepțional, în modul stabilit de Guvern.

(2) Regimul de activitate redusă poate fi stabilit pentru o perioadă de până la 3 luni consecutive, dar nu mai mult de 5 luni pe an.

(3) În cazul aplicării prevederilor alin.(1) lit.b), angajatorul este obligat să solicite opinia consultativă a reprezentanților salariaților privind stabilirea regimului de activitate redusă cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de depunerea cererii de acordare a ajutorului pentru salariații cu regim de activitate redusă.

(4) Durata timpului de muncă prevăzută în contractul individual de muncă al salariatului poate fi redusă, în condițiile prezentului articol, cu cel mult 50%, munca salariatului fiind retribuită proporțional cu timpul lucrat.

(5) Salariații cărora, în conformitate cu prevederile prezentului articol, li s-a stabilit regim de activitate redusă beneficiază de un ajutor în modul stabilit de Guvern.

(6) Pe perioada regimului de activitate redusă, stabilit în condițiile prezentului articol, este interzisă angajarea salariaților pentru prestarea unei munci similare celei prestate de către salariații al căror timp de muncă a fost redus.

(7) Angajatorul stabilește regimul de activitate redusă ulterior adoptării deciziei de acordare a ajutorului pentru salariații al căror timp de muncă a fost redus.

(8) Prevederile prezentului articol nu se aplică următoarelor categorii de angajatori:

a) instituțiilor finanțate de la buget;

b) angajatorilor care au activitatea suspendată, se află în proces de insolvabilitate sau de lichidare;

c) angajatorilor care, la data depunerii cererii de acordare a ajutorului pentru salariații cu regim de activitate redusă, au restanțe la bugetul public național ce depășesc mărimea stabilită de Guvern.

(9) Prevederile prezentului articol nu se aplică salariaților care:

a) prestează muncă prin cumul în cadrul aceleiași unități sau la o altă unitate;

b) nu au realizat un stagiu de cotizare în sistemul public de asigurări sociale de stat de cel puțin 6 luni în ultimele 24 de luni calendaristice premergătoare datei înregistrării cererii de acordare a ajutorului pentru salariații cu regim de activitate redusă;

c) sunt angajați cu timp de muncă parțial.

(10) Nu se admite solicitarea regimului de activitate redusă în cazul în care, la nivel de unitate, este declarată grevă.”

4. Codul se completează cu articolul 190¹ cu următorul cuprins:

„**Articolul 190¹**. Garanții și compensații acordate salariaților pentru implementarea măsurilor speciale privind asigurarea securității, protecției vieții și sănătății populației

(1) În caz de stare de urgență, de asediu și de război, precum și în caz de stare de urgență în sănătate publică, pentru implementarea măsurilor speciale privind asigurarea securității, protecției vieții și sănătății populației, angajatorii acordă salariaților zile libere, cu menținerea salariului mediu, în modul stabilit de Guvern.

(2) Guvernul stabilește compensații, din mijloacele bugetului de stat, pentru angajatorii care au aplicat prevederile alin.(1).”

Art.II. – (1) Prezenta lege intră în vigoare la data publicării în Monitorul Oficial al Republicii Moldova.

(2) Guvernul, în termen de 30 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei legi:

a) va prezenta Parlamentului propuneri pentru aducerea legislației în vigoare în concordanță cu prezenta lege;

b) va aduce actele sale normative în concordanță cu prezenta lege.

PREȘEDINTELE PARLAMENTULUI Igor GROSU

Nr.140. Chișinău, 14 octombrie 2021.