



LEGE  
privind modificarea și completarea Codului muncii

nr. 1315-XII din 02.03.1993

*Monitorul Parlamentului Republicii Moldova nr.5/125 din 1993*

\* \* \*

Abrogat: 01.10.2003

[Legea R.Moldova nr.154-XV din 28.03.2003](#) (Vezi [Legea nr.780-XV din 27.12.2001](#) art.39 alin.4)

Parlamentul Republicii Moldova adoptă prezenta lege.

**Art. I.** - [Codul muncii, aprobat prin Legea R.S.S. Moldovenești din 25 mai 1973](#) (Veștile Sovietului Suprem și ale Guvernului R.S.S. Moldovenești, 1973, nr.5, art.46; 1975, nr.5, art.42, nr.7, art.92; 1981, nr.2, art.14; 1982, nr.8, art.80; 1983, nr.2, art.11; nr.8, art.57; 1984, nr.5, art.51; nr.11, art.89; 1986, nr.6 art.49, 1987 nr.11, art.141; 1988, nr.4, art.32; nr.8, art.129; 1990, nr.12, art. 299), se modifică și se completează după cum urmează:

1. Preambulul se exclude.
2. Articolele 2, 3, 4, 5 și 6 vor avea următorul cuprins:

**"Articolul 2.** Drepturile și îndatoririle de muncă fundamentale ale salariaților

În conformitate cu Constituția Republicii Moldova fiecare om are dreptul la munca pe care el o alege liber sau pe care o acceptă liber, dreptul de a dispune de capacitățile sale la muncă, dreptul de a-și alege profesia și ocupația, precum și dreptul la protecție de șomaj.

Munca forțată este interzisă.

Fiecare salariat are dreptul:

- 1) la condiții de muncă ce corespund cerințelor securității și ingineriei;
- 2) la recuperarea prejudiciului cauzat prin vătămarea sănătății în legătură cu munca;
- 3) la recompensă egală pentru muncă egală fără nici o discriminare și nu mai mică decât cuantumul minim stabilit de lege;
- 4) la odihnă, asigurată prin stabilirea duratei maxime a timpului de muncă, zilei de muncă reduse pentru anumite profesii și lucrări, acordarea zilelor de odihnă săptămânale, zilelor de sărbătoare, precum și a concediilor anuale plătite;
- 5) la asociere în sindicate;
- 6) la asistență socială pentru limită de vîrstă, în caz de pierdere a capacității de muncă și în alte cazuri prevăzute de lege;
- 7) la apărarea judiciară a drepturilor sale de muncă.

Salariatul este dator:

- 1) să-și îndeplinească în mod conștiincios obligațiile de muncă;
- 2) să respecte disciplina muncii;
- 3) să aibă o atitudine gospodărească față de averea întreprinderii, instituției, organizației;
- 4) să îndeplinească normele de muncă stabilite.

**Articolul 3.** Sfera de acțiune a legislației muncii

Legislația muncii reglementează relațiile de muncă ale salariaților angajați la întreprinderile, instituțiile și organizațiile de pe teritoriul Republicii Moldova, indiferent de tipul de proprietate și forma de

gospodărire, inclusiv relațiile de muncă din gospodăriile țărănești (de fermier).

Relațiile de muncă care iau ființă din calitatea de membru al întreprinderilor și al organizațiilor corporative (cooperatiste, de arendă etc.) și care vizează principiile și garanțiile referitoare la regimul timpului de muncă și al timpului de odihnă, la protecția muncii, la munca femeilor, tineretului, invalizilor, și la cuantumul minim al retribuirii muncii se reglementează de legislația muncii, iar în rest - de legislația cu privire la activitatea întreprinderilor și organizațiilor respective, de statutele și regulamentele lor, de acordurile tarifare și contractele colective de muncă.

În cazul lipsei în legislație a prevederilor referitoare la activitatea întreprinderilor și a organizațiilor sus-menționate, precum și al lipsei în statutele, regulamentele, acordurile tarifare ale lor și în contractele colective de muncă a normelor ce reglementează nemijlocit relațiile de muncă concrete care iau ființă din calitatea de muncă al întreprinderilor și organizațiilor corporative se aplică normele respective ale legislației muncii.

Legislația muncii (cu excepția normelor și regulilor privind protecția muncii) nu se extinde asupra persoanelor care desfășoară activitate particulară de antreprenoriat fără a folosi munca salariată.

#### **Articolul 4. Legislația muncii**

Legislația muncii este alcătuită din prezentul Cod și din alte acte ale legislației muncii.

#### **Articolul 5. Contractele și acordurile de muncă internaționale**

Dacă prin contractul sau prin acordul internațional, la care participă Republica Moldova, sunt stabilite alte prevederi decât cele care se conțin în legislația muncii a Republicii Moldova, se aplică prevederile contractului internațional sau ale acordului internațional.

#### **Articolul 6. Nulitatea condițiilor din contractele de muncă, care înrăutățesc situația salariaților**

Condițiile din contractele de muncă, care înrăutățesc situația salariaților în comparație cu legislația muncii, sînt nule.

Întreprinderile, instituțiile, organizațiile, în limitele competenței lor și pe seama mijloacelor proprii, pot stabili pentru salariați înlesniri de muncă, sociale și de trai suplimentare în comparație cu legislația."

3. Articolul 7 se exclude.

4. Articolul 8 va avea următorul cuprins:

#### **"Articolul 8. Contractul colectiv de muncă**

Contractul colectiv de muncă este un act juridic, ce reglementează relațiile de muncă, social-economice și profesionale dintre administrație și salariați la întreprinderi, în instituții, organizații.

Modul de elaborare și încheiere a contractului colectiv de muncă se reglementează de Legea privind contractul colectiv de muncă."

5. Articolele 9, 10, 11, 12, 13, 14 și 15 se exclud.

6. În articolul 16 în final se introduce un alineat nou cu următorul cuprins:

"O varietate deosebită a contractului individual de muncă o constituie acordul în care termenul de acțiune a lui, drepturile, obligațiile și răspunderea părților (inclusiv răspunderea materială), condițiile de retribuire, de asigurare materială și de organizare a muncii, de desfacere a acordului (inclusiv desfacerea înainte de termen) și alte condiții se stabilesc prin acordul părților. Sfera de aplicare a acestei forme a contractului individual de muncă se stabilește de legislație".

7. În articolul 17:

alineatul doi va avea următorul cuprins:

"Nici o limitare directă sau indirectă a drepturilor sau stabilirea unor avantaje directe sau indirecte la angajarea la lucru pe termeniul sexului, rasei, naționalității, limbii, originii sociale, stării materiale, domiciliului, atitudinii față de religie, convingerilor, apartenenței la asociațiile obștești, precum și pe temeiul altor circumstanțe, ce nu țin de calitățile de lucru ale salariaților nu se admite";

în final se introduce un alineat nou cu următorul cuprins:

"Diferențierile, excluderile, preferințele și limitările la angajarea la lucru, ce sînt determinate de cerințele specifice genului de activitate dat sau condiționate de grija deosebită a statului față de

persoanele care au nevoie de apărare socială și juridică sporită nu sînt considerate discriminare.".

8. În articolul 18:

în punctul 2) textul "nu mai mare de trei ani" se înlocuiește cu textul "nu mai mare de cinci ani";

în final se introduce un alineat nou cu următorul cuprins:

"Contract individual de muncă de durată determinată se încheie în cazurile cînd relațiile de muncă nu pot fi stabilite pe o durată nedeterminată, ținîndu-se cont de caracterul muncii viitoare sau de condițiile în care ea va fi executată, sau de interesele salariatului, precum și în cazurile prevăzute nemijlocit de legislație."

9. Articolul 21/1 se exclude.

10. Articolul 23 alineatul trei punctul 3) va avea următorul cuprins:

"3) invalizi repartizați la lucru în conformitate cu recomandările expertizei medico-sociale."

11. Din articolul 25 alineatul doi textele "fără coordonare cu comitetul sindical al întreprinderii, instituției, organizației" și "iar în cazurile respective (articolul 230) la organul ierarhic superior în ordinea subordonării" se exclud.

12. În articolul 29 alineatul întîi textul "30, 31 și 143 din prezentul Cod" se înlocuiește cu textul "30 și 31 din prezentul Cod."

13. În articolul 33:

în punctul 4) textul "sau la cererea organului sindical (articolul 42)" se înlocuiește cu textul "sau la cererea Controlului principal de stat (articolul 42)";

în final se introduce punctul 8) cu următorul cuprins:

"8) alte temeuri prevăzute de acord."

14. Articolul 34 va avea următorul cuprins:

**"Articolul 34.** Continuarea acțiunii contractului individual de muncă în caz de transmitere, contopire și divizare a întreprinderii, instituției, organizației

Odată cu transmiterea întreprinderii, instituției, organizației din subordinea unui alt organ acțiunea contractului individual de muncă nu încetează. În cazul schimbării proprietarului întreprinderii, precum și reorganizării ei (contopirii, alipirii, divizării, reorganizării), relațiile de muncă cu consimțămîntul salariatului continuă; desfacerea contractului individual de muncă din inițiativa administrației în aceste cazuri este posibilă numai cu condiția păstrării numărului sau a statului de personal."

15. În articolul 36:

alineatul întîi va avea următorul cuprins;

"Salariatul are dreptul să desfacă contractul individual de muncă, încheiat pentru un termen nedeterminat, urmînd să anunțe în scris despre aceasta administrația cu două săptămîni înainte. În cazul cînd cererea salariatului de a fi concediat din dorință proprie este condiționată de imposibilitatea de a continua munca (înmatricularea într-o instituție de învățămînt, pensionarea și în alte cazuri) administrația desface contractul individual de muncă în termenul cerut de salariat";

alineatul doi se exclude;

alineatul trei, patru, cinci, șase devin respectiv alineatele doi, trei, patru, cinci. În aceste alineate cuvintele "termenelor indicate" se înlocuiesc cu cuvintele "termenului indicat";

în final se introduce un alineat nou cu următorul cuprins:

"În cazul încălcării de către administrație a legislației privind protecția muncii, care să fie confirmată de organele de supraveghere și control, contractul individual de muncă urmează să fie desfăcut la cererea salariatului".

16. Articolul 38 alineatul întîi punctul 1) va avea următorul cuprins:

"1) schimbări în organizarea producției și muncii, inclusiv lichidarea, reorganizarea sau reprofilarea întreprinderii, instituției, organizației; reducerea numărului sau a statului de personal."

17. În articolul 39:

denumirea articolului va fi următoarea:

"Dreptul preferențial la menținerea la lucru în cazul disponibilizării salariaților în legătură cu schimbările din organizarea producției și a muncii";

alineatul întîi după textul "numărului sau statelor de lucrători:, se completează cu textul "în legătură

cu schimbările din organizarea producției și a muncii";

din alineatul doi textul "la apărarea Uniunii R.S.S." se exclude și el se completează cu textul: "inventatorii; persoanele care s-au îmbolnăvit sau au suferit de boală actinică și de alte boli, ce țin de volumul de radiație, suportate în urma catastrofei de la Cernobîl; invalizii, față de care este stabilit raportul de cauzalitate dintre survenirea invalidității și catastrofa de la Cernobîl, participanții la lichidarea consecințelor catastrofei de la Cernobîl în zona de înstrăinare în anii 1986 - 1990."

18. Articolul 40 va avea următorul cuprins:

**"Articolul 40.** Consultarea organelor sindicale și solicitarea opiniei organelor colective la desfacerea contractului individual de muncă din inițiativa administrației

La desfacerea contractului individual de muncă din inițiativa administrației aceasta va consulta comitetul sindical. În cazul salariaților care sînt membri ai comitetului sindical sau ai altor organe sindicale, este necesară consultarea organului sindical ierarhic superior. În cazul persoanelor alese în organele colective ale întreprinderilor, instituțiilor, organizațiilor se va solicita opinia organului în care ele au fost alese."

19. În articolul 41 textul "(articolul 37)" se înlocuiește cu textul "(articolul 36 alineatul șase și articolul 37)".

20. Articolul 42 va avea următorul cuprins:

**"Articolul 42.** Desfacerea contractului individual de muncă la cererea persoanelor cu funcții de răspundere din Departamentul Controlului de Stat

La cererea Controlului principal de stat, administrația întreprinderii, instituției, organizației poate să desfacă contractul individual de muncă (acordul) cu conducătorul (persoana cu funcții de răspundere), care a încălcat grav legislația.

Conducătorul, ales în post de colectivul de muncă sau de reprezentanții acestuia, poate fi eliberat la cererea Controlului principal de stat în temeiul hotărîrii colectivului respectiv (conferinței, consiliului, conducerii lui).

Cererea Controlului principal de stat privind desfacerea contractului individual de muncă (acordului) poate fi atacată, în modul stabilit, de către conducătorul (persoana cu funcție de răspundere) în privința căruia a fost înaintată chestiunea în instanța de judecată."

21. Capitolul III-A va avea următorul cuprins:

## **"ASIGURAREA UTILIZĂRII FORȚEI DE MUNCĂ ȘI GARANȚIILE PENTRU REALIZAREA DREPTULUI LA MUNCĂ AL CETĂȚENILOR"**

**Articolul 45/1.** Garanțiile pentru realizarea dreptului la muncă al cetățenilor

Statul garantează cetățenilor domiciliați permanent pe teritoriul Republicii Moldova:

- 1) alegerea liberă a ocupației, inclusiv a muncilor cu diferite regimuri;
- 2) acordarea de către întreprinderi, instituții și organizații a locurilor de muncă corespunzătoare pentru absolvenții instituțiilor de învățămînt, pregătiți în conformitate cu ofertele înaintate din timp;
- 3) sprijin gratuit la alegerea locului de muncă corespunzător și la plasarea în cîmpul muncii, acordat de către Serviciul de stat pentru utilizarea forței de muncă;
- 4) posibilitatea de a însuși gratuit o nouă profesie (specialitate), de a se recicla în sistemul Serviciului de stat pentru utilizarea forței de muncă sau pe baza recomandării din partea acestuia în instituții de învățămînt acordîndu-le bursă;
- 5) compensarea, în conformitate cu legislația, a cheltuielilor materiale în legătură cu trimiterea la lucru în altă localitate la propunerea oficiilor forței de muncă;
- 6) posibilitatea de a încheia contracte individuale de muncă pe durată determinată pentru a participa la lucrări publice plătite;
- 7) apărarea juridică contra concedierii nelegitime.

Condițiile juridice, economice și organizatorice ale asigurării utilizării forței de muncă și garanțiile pentru realizarea dreptului de muncă sînt stabilite de legislație.

**Articolul 45/2.** Temeiurile și modul de disponibilizare a salariaților

Salariații pot fi disponibilizați de la întreprinderi, din instituții și organizații în legătură cu reorganizarea și lichidarea acestora, cu realizarea măsurilor de reducere a numărului lor sau a statului de personal.

Salariații sînt preavizați personal, contra semnătură, despre apropiata disponibilizare cel mai tîrziu cu două luni înainte.

Administrația prezintă la timp, cel mai tîrziu cu trei luni înainte, comitetului sindical respectiv informația despre posibila disponibilizare în masă a salariaților.

La disponibilizarea salariaților în legătură cu reducerea numărului lor sau a statului de personal se ține seama de dreptul preferențial la menținerea la lucru, așa cum e prevăzut de articolul 39 din prezentul Cod și de contractul colectiv de muncă.

Odată cu preavizul de concediere în legătură cu reducerea numărului sau a statului de personal administrația propune salariatului un alt lucru în aceeași întreprindere, instituție, organizație.

Salariatul are dreptul să-și aleagă un nou loc de muncă, adresîndu-se altor întreprinderi, instituții, organizații personal sau prin intermediul gratuit al Serviciului de stat pentru utilizarea forței de muncă.

Administrația, cel mai tîrziu cu două luni înainte, este obligată să aducă la cunoștința oficiilor forței de muncă datele privind posibila disponibilizare a fiecărui salariat în parte, indicînd profesia, specialitatea, calificarea și cuantumul retribuirii muncii acestuia.

### **Articolul 45/3. Înlesnirile și compensațiile pentru salariații disponibilizați**

Salariaților disponibilizați de la întreprinderi, din instituții, organizații la desfacerea contractului individual de muncă în legătură cu îndeplinirea măsurilor de reducere a numărului lor sau a statului de personal:

- 1) li se plătește o indemnizație de concediere în mărimea cîștigului mediu lunar;
- 2) li se menține salariul mediu pe perioada de aranjare la lucru, dar nu mai mult decît pe două luni de la data concedierii, ținîndu-se seama de plata indemnizației de concediere;
- 3) salariul mediu pe perioada de aranjare la lucru li se menține, ca excepție, și în decursul celei de-a treia lună de la data concedierii, procedîndu-se conform hotărîrii oficiului forței de muncă, cu condiția dacă salariatul s-a adresat la acest organ din timp (în termen de două săptămîni după concediere) și n-a fost plasat de acesta în cîmpul muncii.

Plata indemnizației lunare de concediere și a cîștigului mediu menținut se efectuează la locul de muncă precedent.

Salariaților sus-numiți li se menține vechimea neîntreruptă în muncă dacă întreruperea în muncă după concediere n-a fost mai mare de trei luni.

În caz de reorganizare și de lichidare a întreprinderilor, instituțiilor, organizațiilor salariaților disponibilizați li se menține în perioada de aranjare la lucru, dar nu mai mult decît pe trei luni, salariul mediu, ținîndu-se cont de indemnizația lunară de concediere și de vechimea neîntreruptă în muncă.

Salariaților disponibilizați li se acordă, de asemenea, alte înlesniri și compensații în conformitate cu legislația.

### **Articolul 45/4. Șomerii. Garanțiile sociale și compensațiile în cazul pierderii lucrului**

Sînt considerați șomeri cetățenii apti pentru muncă de vîrsta aptă pentru muncă, care, din motive ce nu depind de ei, nu au loc de muncă corespunzător, un venit legal și sînt înregistrați la oficiile forței de muncă, unde își au domiciliul ca persoană în căutare de lucru și care doresc să se încadreze în muncă.

Se consideră corespunzător locul de muncă atunci cînd acesta corespunde pregătirii profesionale, stării sănătății cetățeanului și se află în raza de acțiune a oficiului forței de muncă al unității administrativ-teritoriale date.

Depărtarea maximă la care se află locul de muncă corespunzător de la locul de trai al șomerului o stabilește organul de autoadministrare locală respectiv ținînd seama de gradul de dezvoltare a rețelei de transport public din localitatea dată.

Statul garantează cetățenilor care au pierdut lucrul, disponibilizați de la întreprinderi, din instituții și organizații, precum și cetățenilor care sînt prima dată în căutare de lucru sau doresc să-și reînceapă

activitatea de muncă după o întrerupere îndelungată:

- 1) plata bursei în perioada pregătirii profesionale, perfecționării sau reciclării;
- 2) plata ajutorului de șomaj;
- 3) posibilitatea participării la lucrări publice remunerate.

Modul, cuantumul și condițiile de plată a bursei și a ajutorului de șomaj se stabilesc de legislație.

#### **Articolul 45/5.** Organizarea lucrărilor publice

În scopul acordării de ajutor unor anumite categorii ale populației la plasarea în câmpul muncii, precum și al adaptării lor la procesul de muncă, organele de autoadministrare locală, în comun cu oficiile forței de muncă, organizează lucrări publice temporare remunerate la întreprinderile, în instituțiile și organizațiile ce se află în proprietatea lor, iar la alte întreprinderi, în instituții și organizații - în baza contractelor.

Modul de organizare, finanțare și retribuire a muncii persoanelor angajate la lucrări publice este stabilit de Regulamentul privind lucrările publice, aprobat de Guvern.

#### **Articolul 45/6.** Calcularea vechimii totale în muncă pentru perioada șederii fără lucru

Timpul în decursul căruia cetățeanul primește, în modul stabilit de lege, bursă, ajutor de șomaj, participă la lucrări publice remunerate, se include în vechimea totală în muncă.

#### **Articolul 45/7.** Garanții suplimentare privind utilizarea forței de muncă pentru anumite categorii de cetățeni

Statul asigură garanții suplimentare privind utilizarea forței de muncă pentru categoriile de cetățeni care îndeosebi au nevoie de protecție socială și întâmpină dificultăți în căutarea de lucru (invalidizii, persoanele care timp îndelungat nu au de lucru ș.a.) pe calea creării de locuri de muncă suplimentare și de întreprinderi și organizații specializate (inclusiv întreprinderi și organizații pentru folosirea muncii invalidizilor și a pensionarilor).".

22. Articolul 46 se exclude.

23. Articolul 47 va avea următorul cuprins:

**"Articolul 47.** Durata normală a timpului de muncă

Durata normală a timpului de muncă al salariaților angajați la toate întreprinderile, în instituții și organizații, se stabilește de legislație și nu poate fi mai mare de 40 de ore pe săptămână.

24. În articolul 50 cifrele "41" se înlocuiesc cu cifrele "40".

25. În articolul 53 alineatul întâi propoziția a doua va avea următorul cuprins:

"La rugămintea femeii gravide, a femeii, care are copil în vîrstă de pînă la paisprezece ani sau copil invalid în vîrstă de pînă la șaisprezece ani (inclusiv care se află sub tutela ei), sau a unei persoane care îngrijește de un membru al familiei bolnav în conformitate cu avizul medical, administrația este obligată să le stabilească ziua de muncă incompletă sau săptămîină de muncă incompletă.".

26. Articolul 68 va avea următorul cuprins:

**"Articolul 68.** Retribuirea muncii în zilele de odihnă

Munca prestată în zilele de odihnă, dacă nu este prevăzută în grafic se compensează, oferindu-i-se salariatului în decurs de o lună o altă zi de odihnă cu retribuția în mărime de cel puțin un salariu sau se remunerează, la dorința acestuia, în mărimea dublă a salariului pe unitate de timp sau a remunerației de o zi, fără acordarea unei zile suplimentare de odihnă.

Retribuția pentru muncă prestată în ziua de odihnă se calculează în modul prevăzut de articolul 95 din prezentul Cod.".

27. Articolul 72 alineatul întâi va avea următorul cuprins:

"Concediul anual plătit se acordă salariaților pe o durată de cel puțin 24 zile lucrătoare (luîndu-se drept bază săptămîina de muncă de șase zile). Modul de calculare a duratei concediului anual plătit se stabilește de legislație.".

28. În articolul 73:

punctul 4) se exclude;

punctul 5) devine punctul 4);

În final se introduce un alineat nou cu următorul cuprins:

Administrația poate de sine stătător, pornind de la posibilitățile economice și ținând cont de modul de repartizare a cheltuielilor, să stabilească pentru salariații săi concedii suplimentare.".

29. Articolul 74 se exclude.

30. Articolele 82, 83, 84, 85, 86, 87 și 88 vor avea următorul cuprins:

**"Articolul 82. Retribuirea muncii**

Retribuirea muncii salariatului este în raport direct cu cererea și oferta forței de muncă pe piața muncii, cu cantitatea și calitatea muncii, cu rezultatele și condițiile funcționării întreprinderii, instituției, organizației și în limitele mijloacelor alocate pentru aceste scopuri nu se limitează la cuantumuri maxime.

La stabilirea retribuirii muncii nu se admite discriminare pe temeiul sexului, vârstei, rasei, naționalității, stării materiale, atitudinii față de religie, convingerilor.

**Articolul 83. Garanțiile sociale de stat în domeniul retribuirii muncii**

Garanțiile sociale de stat în domeniul retribuirii muncii includ salariul minim stabilit de stat, tarifele de stat de retribuire a muncii precum și suplimentele de plată și sporurile (plățile) reglementate de stat cu caracter de compensare.

**Articolul 84. Cuantumul minim al salariului**

Cuantumul minim al salariului stabilit de stat este obligatoriu pentru toate întreprinderile, instituțiile și organizațiile indiferent de tipul de proprietate și nu poate fi micșorat de către acestea nici prin contractul colectiv de muncă, nici prin contractul individual de muncă.

Cuantumul minim al salariului se garantează salariaților numai cu condiția executării de către ei a obligațiilor (normelor) de muncă în orele de program stabilit de legislație.

În cuantumul minim al salariului nu se includ suplimentele, sporurile la salariu, premiile și alte recompense.

**Articolul 85. Indexarea salariului**

Indexarea salariului se efectuează în modul stabilit de legislație.

**Articolul 86. Tarifele de stat de salarizare**

Tarifele de stat de salarizare sînt salariile tarifare și salariile funcției, care determină nivelul minim de retribuire a muncii pe grupe concrete de profesii și pe categorii de calificare pentru executarea de către salariați a obligațiilor (normelor) de muncă în orele de program stabilite de legislație.

Tarifele de stat de salarizare se stabilesc pe baza cuantumului minim al salariului și al coeficienților tarifari ai Rețelei tarifare unice de salarizare, ținîndu-se seama de gradul de complexitate a muncii și de nivelul calificării salariatului, indiferent de domeniul de aplicare a muncii.

Tarifele de stat de salarizare în calitate de garanție minimă a retribuirii muncii salariaților de calificare corespunzătoare se aplică în mod obligatoriu la toate întreprinderile, instituțiile și organizațiile și servesc drept bază pentru stabilirea cuantumurilor concrete ale salariilor tarifare și de funcție în limitele mijloacelor proprii (alocate) prevăzute în aceste scopuri în contractele colective de muncă (acordurile tarifare), precum și în devizele de cheltuieli pentru întreținerea instituțiilor și organizațiilor finanțate din buget.

Tarifele de stat de salarizare le sînt garantate salariaților cu condiția executării de către aceștia a obligațiilor de muncă, stabilite în contractele colective de muncă (acordurile tarifare), contractele individuale de muncă.

Tarifele de stat de salarizare se modifică în corespundere cu reexaminarea cuantumului minim al salariului.

**Articolul 87. Retribuirea muncii prestate în condiții nefavorabile**

Plățile minime de compensare pentru muncă prestată în condiții nefavorabile se stabilesc în mărimi

fixe pentru salariații de orice calificare, care muncesc în condiții egale la întreprinderea, în instituția, organizația respectivă, dar în mărime nu mai mică decât 0,5 din salariul minim. Sporurile pentru munca prestată în condiții nefavorabile, cu acordul salariatului, pot fi compensate în totalitate sau parțial prin plată echivalentă în natură sau în alt mod.

#### **Articolul 88.** Sistemele de retribuire a muncii

Munca salariaților este retribuită pe unitate de timp, în acord sau după alte sisteme de retribuire.

Pentru stimularea muncii salariaților pot fi aplicate diverse sisteme de premiere și compensare.

Sistemele de retribuire a muncii și cuantumurile concrete ale salariilor tarifare și salariilor funcției, precum și alte forme și condiții de retribuire și stimulare a muncii se stabilesc prin negocieri colective sau individuale între persoanele juridice sau fizice, care sînt patroni și salariați sau reprezentanții acestora în funcție de posibilitățile financiare ale patronului și se fixează în contractele colective de muncă (acordurile tarifare), iar în cazul în care aceste contracte lipsesc - în contractele individuale de muncă."

31. Articolele 94, 95 și 96 vor avea următorul cuprins:

#### **"Articolul 94.** Retribuția pentru munca prestată peste orele de program

Retribuția pentru munca prestată peste orele de program în cazul remunerației pe unitate de timp se efectuează pentru primele două ore în marime de cel puțin 1,5 din salariul tarifar (salariul lunar) stabilit lucrătorului pe unitate de timp, iar pentru orele următoare - cel puțin în mărime dublă.

Retribuția pentru munca prestată peste orele de program, în cazul remunerației în acord, se efectuează pentru primele două ore în mărime de cel puțin 50% din salariul tarifar al salariatului retribuit pe unitate de timp de categorie respectivă, iar pentru orele următoare - în mărime de cel puțin 100% din acest salariu tarifar.

Compensarea muncii suplimentare cu timp liber nu se permite.

#### **Articolul 95.** Compensarea pentru munca prestată în ziua de sărbătoare

Munca prestată în ziua de sărbătoare (articolul 70) este retribuită salariaților:

- 1) care lucrează în acord - cel puțin în mărimea dublă a tarifului în acord;
- 2) a căror muncă este retribuită pe baza tarifelor de salarizare pe unitate de timp sau zi - cel puțin în mărimea dublă a salariului pe unitate de timp sau zi;
- 3) a căror muncă este retribuită cu salariul lunar - în mărime de cel puțin un salariu pe unitate de timp sau a remunerației de o zi peste salariu, dacă muncă în ziua de sărbătoare a fost prestată în limitele normei lunare a timpului de muncă și de cel puțin în mărime dublă a salariului pe unitate de timp sau a remunerației de o zi peste salariu, dacă munca a fost prestată peste norma lunară.

La dorința salariatului, care a prestat munca în zi de sărbătoare, lui i se poate acorda o altă zi de odihnă.

#### **Articolul 96.** Retribuția pentru munca prestată în timp de noapte

Retribuția pentru munca prestată în timp de noapte se stabilește în mărime de cel puțin 1,5 din salariul tarifar (salariul lunar) pe unitate de timp stabilit salariatului."

32. După articolul 96 se introduce articolul 96/1 cu următorul cuprins:

**Articolul 96/1.** Dreptul întreprinderilor, instituțiilor și organizațiilor la stabilirea suplimentelor de plată și sporurilor cu caracter de compensare și stimulare

Întreprinderile, instituțiile și organizațiile sînt în drept să majoreze sporurile prevăzute în articolele 68, 87, 94, 95 și 96 în mărimi ce depășesc nivelul lor minim stabilit de legislație, precum și să aplice alte suplimente de plată și sporuri cu caracter de compensare și stimulare în limitele mijloacelor proprii (alocate), prevăzute pentru aceste scopuri în contractele colective de muncă (acordurile tarifare) sau în dezele de cheltuieli pentru întreținerea instituțiilor și organizațiilor finanțate din buget."

33. Articolul 100 va avea următorul cuprins:

**"Articolul 100.** Modul de retribuire a timpului de staționare și în caz de însușire a unor noi procese de producție (produse)

Retribuirea timpului de staționare nu din vina salariatului, în cazul dacă acesta a preîntîmpinat



administrația despre o eventuală staționare sau despre începutul staționării, se efectuează în mărime de cel puțin două treimi din salariul tarifar (salariul funcției) pe unitate de timp stabilit salariatului, dar nu mai puțin de un salariu minim pe unitate de timp, stabilit de legislație pentru fiecare oră de staționare.

Modul de înregistrare a staționării produse nu din vina salariatului și mărimea retribuirii concrete se stabilesc în contractele colective de muncă (acordurile tarifare) și în contractele individuale de muncă.

Timpul de staționare din vina salariatului nu se remunerează.

Pentru perioada însușirii de către salariat a unui nou proces de producție (produs) poate să se acorde un supliment de plată pînă la mărimea salariului mediu de mai înainte în modul și în condițiile stabilite de contractul colectiv de muncă."

34. Articolele 102 și 103 vor avea următorul cuprins:

**"Articolul 102.** Termenele și modul de plată a salariului

Salariul se plătește periodic în zilele de lucru stabilite în contractul colectiv de muncă, în contractul individual de muncă, dar, de regulă, nu mai rar decît de două ori pe lună.

Cu acordul salariatului plata salariului poate fi efectuată prin instituții bancare sau prin transfer poștal pe contul (adresa) indicat de el, cu achitarea obligatorie a acestor servicii din contul întreprinderii, instituției, organizației.

Plata salariului pentru o lucrare ocazională, care durează mai puțin de două săptămîni se efectuează imediat după executarea acesteia.

În cazurile, cînd ziua plății salariului coincide cu ziua de odihnă sau de sărbătoare, salariul se plătește în ajunul acestor zile.

Salariul pentru timpul aflării în concediu se plătește nu mai tîrziu decît cu 3 zile înainte de începutul concediului.

În cazul decesului salariatului salariul ce i se cuvine i se plătește soțului (soției), copiilor sau părinților lui, iar în lipsa acestora - altor moștenitori în conformitate cu legislația.

Administrația este obligată să înștiințeze salariatul despre condițiile primirii salariului (mărimea salariului, forma retribuiții, modul de calculare, periodicitatea și locul de plată, reținerile).

În fiecare caz în parte administrația este obligată să informeze salariatul despre suma totală a salariului, reținerile efectuate, indicîndu-se mărimea lor și cauzele reținerilor, suma ce i se cuvine s-o primească, precum și să asigure înscrierile respective în documentele de plată.

**Articolul 103.** Locul de plată a salariului

Salariul se plătește salariatului la locul lui de muncă."

35. În articolul 113 alineatul întîi propoziția întîi va avea următorul cuprins:

"Pentru salariați - autori ai invențiilor sau propunerilor de raționalizare, în urma folosirii cărora sînt puse în aplicare tarife mai mici, tarifele anterioare se mențin timp de șase luni de la data începerii utilizării acestora."

36. Articolul 115 se exclude.

37. Articolele 116, 117 și 118 vor avea următorul cuprins:

**"Articolul 116.** Garanțiile pentru salariații aleși în funcții electivă în organele de stat

Salariații eliberați din serviciu în legătură cu alegerea lor în funcții electivă în organele de stat, primesc, după terminarea împlinirilor lor în funcția electivă, munca (funcția) anterioară, iar în caz dacă aceasta lipsește - o altă muncă (funcție) de valoare egală la aceeași sau, cu consimțămîntul salariatului, la altă întreprindere, instituție, organizație.

**Articolul 117.** Garanțiile pentru salariați în timpul îndeplinirii îndatoririlor de stat sau obștești

În timpul îndeplinirii îndatoririlor de stat sau obștești, dacă în conformitate cu legislația acestei îndatoriri pot fi îndeplinite în timpul de muncă, salariaților li se garantează păstrarea locului de muncă (funcției) și a cîștigului mediu.

Cîștigul mediu se păstrează în cazurile îndeplinirii următoarelor îndatoriri de stat sau obștești:

1) prezentarea prin citare la organele de cercetare penală, de anchetă preliminară, la procuror și la instanța de judecată în calitate de martor, victimă, expert, specialist, traducător, asistent;

2) participarea la lucrările comisiei pentru stabilirea pensiilor de pe lângă organele muncii și protecției sociale și la lucrările consiliului de expertiză medicală a vitalității (C.E.M.V.) în calitate de membri ai acestor comisii, repartizați de organizațiile sindicale;

3) prezentarea prin citare la organele muncii și protecției sociale în calitate de martori pentru a face depoziii cu privire la vechimea în muncă;

4) participarea ca membri ai echipelor voluntare de pompieri la lichidarea incendiului sau avariei;

5) îndeplinirea altor îndatoriri de stat sau obștești - în cazurile prevăzute de legislație.

La sustragerea salariatului de la munca de bază, în cazurile neprevăzute de legislație, salariul se plătește sau se compensează de către întreprinderea, instituția, organizația ale cărei sarcini el le îndeplinește în mărime de cel puțin un salariu mediu la locul de muncă de bază.

**Articolul 118.** Garanțiile și înlesnirile pentru salariații chemați să-și satisfacă serviciul militar

Salariații chemați să-și satisfacă serviciul militar se bucură de garanțiile și înlesnirile prevăzute de legislație."

38. Articolul 122 va avea următorul cuprins:

**"Articolul 122.** Garanțiile pentru salariații-inventatori și raționalizatori

Salariatul-autor al invenției sau al propunerii de raționalizare are dreptul de a participa pe baze contractuale la lucrările de pregătire pentru a pune în aplicare invenția sau propunerea de raționalizare. În scopul participării la pregătirea punerii în aplicare a invenției sau a propunerii de raționalizare acesta poate fi eliberat complet sau parțial pe un timp de la lucrul de bază fiind retribuit în mărime nu mai mică de câștigul mediu.

La executarea lucrului de pregătire a invenției sau a propunerii de raționalizare pentru a fi aplicată în afara locului permanent de lucru autorului i se păstrează locul de muncă (funcția), vechimea în muncă neîntreruptă și vechimea în muncă după specialitate, dreptul la concediu alte drepturi și înlesniri, stabilite la locul permanent de lucru. Pentru timpul executării lucrului menționat se încheie contract individual de muncă cu plata muncii în funcție de complexitatea lucrărilor executate."

39. Din articolul 123 alineatul șase cuvintele "în cadrul repartizării" se exclud.

40. În articolul 125 alineatul întâi textul "(articolele 126 și 127)" se înlocuiește cu textul "(articolul 126)".

41. Articolul 127 se exclude.

42. Articolul 128 punctul 3) va avea următorul cuprins:

"3) când paguba a fost pricinuită de acțiunile criminale ale salariatului, stabilite de sentința instanței de judecată."

43. În articolul 128/1 textul "în modul, stabilit de Sovietul Miniștrilor al Uniunii R.S.S." se înlocuiește cu textul "în modul stabilit".

44. În articolul 128/2 alineatul trei textul "de către Comitetul de Stat pentru muncă și probleme sociale al Uniunii R.S.S. împreună cu V.Ț.S.P.S.-ul " se înlocuiește cu textul "în modul stabilit".

45. În articolul 128/3 alineatul doi va avea următorul cuprins:

"În caz de sustragere, lipsuri, distrugerea intenționată sau deteriorarea intenționată a valorilor materiale paguba se stabilește pornind de la prețurile în vigoare în localitatea respectivă la data pricinuirii pagubei."

46. Din articolul 129 alineatele întâi și patru textele "în sistemul de subordonare", "în ordinea subordonării organului" se exclud.

47. În articolul 135 textul "să păzească și să întărească proprietatea socialistă" se înlocuiește cu textul "să aibă o atitudine gospodărească față de averea întreprinderii, instituției, organizației."

48. Articolul 138 va avea următorul cuprins:

**"Articolul 138.** Regulile de ordine interioară a muncii. Statutele și regulamentele disciplinare

Programul de muncă la întreprinderi, în instituții și organizații este determinat de regulile de ordine interioară de muncă, aprobate de adunarea generală (conferință) a colectivului de muncă al întreprinderii instituției, organizației la propunerea administrației.

În unele ramuri ale economiei naționale se aplică, pentru anumite categorii de salariați, statute și

regulamente disciplinare."

49. În articolul 139:

din alineatul întâi textul "succese în întrecerea socialistă" se exclude;

în alineatul doi după cuvîntul "statutele" se introduc cuvintele "și regulamentele".

50. În articolul 143:

alineatul întâi punctul 4) se exclude;

alineatul întâi punctul 5) devine punctul 4);

în alineatul doi după cuvîntul "statutele" se introduc cuvintele "și regulamentele".

51. După articolul 143 se introduce articolul 143/1 cu următorul cuprins:

**"Articolul 143/1.** Organele împuternicite să aplice sancțiuni disciplinare

Sancțiunea disciplinară se aplică de organul căruia i se atribuie dreptul de a angajare (alegere, confirmare sau numire în funcție) a salariatului respectiv.

Salariaților care poartă răspundere disciplinară conform statutelor, regulamentelor și altor acte legislative cu privire la disciplină, li se pot aplica sancțiuni disciplinare de asemenea și de organele ierarhic superioare față de organele indicate în alineatul întâi al prezentului articol.

Salariații care dețin funcții electiv pot fi concediați numai prin hotărîrea organului de care au fost aleși și numai în temeiurile prevăzute de legislație."

52. În articolul 144:

textul "administrația întreprinderii, instituției, organizației" se înlocuiește cu textul "organele prevăzute în articolul 143/1";

în final se introduce următorul text: "iar în urma reviziei sau a controlului activității economice și financiare cel mai târziu după doi ani de la data săvîrșirii ei. În termenele fixate nu se include durata de procedură penală."

53. Articolele 145 și 146 vor avea următorul cuprins:

**"Articolul 145.** Modul de aplicare a sancțiunilor disciplinare și de atacare a lor

Pînă la aplicarea sancțiunii disciplinare salariatului trebuie să i se ceară explicație scrisă. Refuzul de a o da se fixează într-un proces-verbal.

Pentru o singură abatere poate fi aplicată numai o singură sancțiune disciplinară.

La aplicarea sancțiunii disciplinare trebuie să se țină seama de gravitatea abaterii săvîrșite, de împrejurările în care ea a fost săvîrșită, de comportarea anterioară a salariatului, de atitudinea lui față de muncă.

Ordinul (dispoziția) sau hotărîrea referitoare la aplicarea sancțiunii disciplinare, cu indicarea motivelor de aplicare a ei, se declară (se comunică) salariatului, care a fost supus pedepsei, contra semnătură.

Sancțiunea disciplinară poate fi atacată în modul stabilit de legislație.

**Articolul 146.** Anularea sancțiunii disciplinare

Dacă în decurs de un an de la data aplicării sancțiunii disciplinare nu se va aplica salariatului o nouă sancțiune disciplinară, se consideră că acesta nu a fost supus sancțiunii disciplinare.

Organul care a aplicat sancțiunea disciplinară poate s-o anuleze pînă la expirarea anului din proprie inițiativă, prin demersul nemijlocit al conducătorului sau al colectivului de muncă, dacă cel sancționat nu a comis o nouă abatere și s-a manifestat ca lucrător conștiincios.

În termenul acțiunii sancțiunii disciplinare, măsuri de stimulare către salariat nu se aplică."

54. Din denumirea și cuprinsul articolului 147 textul "judecății tovărășești sau unei organizații obștești" se exclude.

55. În articolul 148:

alineatul întâi va avea următorul cuprins:

"Întreprinderile, instituțiile, organizațiile sînt obligate să asigure pentru toți salariații condiții de muncă sănătoase și nepericuloase și poartă răspundere în modul stabilit pentru dauna pricinuită sănătății lor";

alineatul doi și cinci se exclud;

alineatele trei și patru devin alineatele doi și trei.

56. În articolul 150 alineatul doi textul "a inspecției tehnice a sindicatelor (articolul 254) și a comitetului sindical al întreprinderii instituției, organizației care dau în exploatare obiectivul" se înlocuiește cu textul "a organelor și inspectoratelor de stat care exercită supravegherea și controlul asupra respectării regulilor de protecție a muncii (articolul 254)".

57. Articolul 152 alineatele întâi și doi vor avea următorul cuprins:

"Administrația este obligată să asigure utilarea tehnică corespunzătoare a tuturor locurilor de muncă și să creeze la ele condiții de lucru care să corespundă regulilor de protecție a muncii (normelor de tehnică a securității, normelor și regulilor sanitare etc.). Regulile de protecție a muncii (unice pentru toate ramurile economiei naționale sau interramurale) se aprobă de Guvern sau, din însărcinarea acestuia, de alte organe de stat de comun acord cu organele sindicale.

Normele, standardele, regulile și instrucțiunile privind protecția muncii se elaborează și se aprobă în modul stabilit de Guvern și sînt executorii pentru toți salariații întreprinderilor."

58. Din articolul 154 alineatul întâi termenul "comitetele de stat" se exclude, termenul "comitetele centrale ale sindicatelor" se înlocuiește cu textul "organele sindicale respective".

59. În articolul 159 alineatul doi cuvîntul "sanitare" se înlocuiește cu cuvîntul "sanitaro-epidemiologice".

60. În articolul 161:

alineatul doi în final se completează cu textul "prevenirii apariției și răspîndirii bolilor";

după alineatul doi se introduc alineatele trei și patru cu următorul cuprins:

"Lista factorilor de producție nocivi și a lucrărilor, la executarea cărora se efectuează examene medicale preliminare și periodice, și modul efectuării lor le stabilește Ministerul Sănătății.

După caz, conform hotărîrii organelor de autoadministrare locală, în anumite întreprinderi, instituții și organizații pot fi introduse condiții și indicații suplimentare referitor la efectuarea examenelor medicale."

61. În articolul 174:

denumirea articolului va fi următoarea:

"Adăugarea concediului anual la concediul de maternitate și la concediul de îngrijire a copilului";

după cuvintele "după el" se introduce textul "sau după terminarea concediului de îngrijire a copilului".

62. Articolul 210, 211 și 212 vor avea următorul cuprins:

**Articolul 210.** Organele care examinează litigiile de muncă

Litigiile de muncă în problemele aplicării actelor legislative și a altor acte normative cu privire la muncă, a contractului colectiv de muncă sînt examinate de:

1) comisiile pentru soluționarea litigiilor de muncă;

2) judecătoriile populare.

Litigiile de muncă ale unor categorii de salariați în unele probleme sînt examinate de organele supreme ale puterii de stat și ale administrației de stat (articolul 230).

Litigiile de muncă cu privire la stabilirea pentru salariat a unor noi condiții de muncă ori schimbarea celor existente se soluționează de administrație și de comitetul sindical în limitele drepturilor acordate acestora.

**Articolul 211.** Modul de examinare a litigiilor de muncă

Modul de examinare a litigiilor de muncă de către comisiile pentru soluționarea litigiilor de muncă și de către organele supreme ale puterii de stat și ale administrației de stat se reglementează de prezentul Cod și de Legea pentru soluționarea litigiilor individuale de muncă, iar modul de examinare a litigiilor de muncă de către judecătoriile populare se stabilește de Codul de procedură civilă.

**Articolul 212.** Organizarea și modul de lucru al comisiei pentru soluționarea litigiilor de muncă

Comisia pentru soluționarea litigiilor de muncă se alege la întreprinderi, în instituții și organizații cu un număr de cel puțin 15 salariați.

Componența numerică a comisiei și termenul împuternicirii ei se stabilesc de adunarea generală (conferința) a colectivului de muncă.

Sînt considerate alese în componența comisiei persoanele care au căpătat majoritatea voturilor celor prezenți la adunarea generală (conferința) a colectivului de muncă.

Comisia pentru soluționarea litigiilor de muncă alege din rîndurile sale președintele, locțiitorii lui și secretarul.

Conform hotărîrii adunării generale (conferinței) a colectivului de muncă al întreprinderii, instituției și organizației pot fi create comisii pentru soluționarea litigiilor de muncă în subunitățile acestora. Aceste comisii se aleg de către colectivele subdiviziunilor și activează în același mod și în același temei ca și comisiile pentru soluționarea litigiilor de muncă de la întreprinderi, instituții, organizații.

Comisiile pentru soluționarea litigiilor de muncă ale subdiviziunilor examinează litigiile de muncă în limitele împuternicirilor acestor subdiviziuni."

63. În articolul 213 textul "care urmează să fie examinate potrivit legii nemijlocit la judecătoriile norodnice raionale (orășenești) și în alte organe" se înlocuiește cu textul "pentru care prezentul Cod și alte acte legislative stabilesc un alt mod de examinare."

64. Articolele 214, 215 și 216 vor avea următorul cuprins:

**"Articolul 214.** Primirea cererilor și termenele de examinare a litigiilor de muncă de către comisia pentru soluționarea litigiilor de muncă

Cererea salariatului adresată comisiei pentru soluționarea litigiilor de muncă trebuie înregistrată în mod obligatoriu.

Comisia pentru soluționarea litigiilor de muncă este obligată să examineze litigiul de muncă în termen de zece zile de la data depunerii cererii.

**Articolul 215.** Modul de adoptare a hotărîrilor de către comisia pentru soluționarea litigiilor de muncă

Comisia pentru soluționarea litigiilor de muncă adoptă hotărîrea cu majoritatea voturilor membrilor comisiei prezenți la ședință.

Copiile hotărîrii comisiei se înmînează, în termen de trei zile, salariatului și administrației întreprinderii, instituției, organizației.

**Articolul 216.** Atacarea hotărîrii comisiei pentru soluționarea litigiilor de muncă

Hotărîrea comisiei pentru soluționarea litigiilor de muncă poate fi atacată de salariatul interesat sau de administrație (cu excepția litigiilor pentru care este prevăzut alt mod de atac) nemijlocit la judecătoria populară în termen de zece zile de la data înmînării lor a copiilor hotărîrii comisiei".

65. Articolele 217, 218 și 219 se exclud.

66. Articolul 220 va avea următorul cuprins:

**"Articolul 220.** Examinarea litigiilor de muncă la judecătoriile populare raionale (orășenești)

La judecătoriile populare raionale (orășenești) litigiile de muncă se examinează pe baza cererii:

1) uneia dintre părțile participante la litigiu, dacă acesteia nu-i convine hotărîrea comisiei pentru soluționarea litigiilor de muncă;

2) părții interesate (sau a reprezentanților salariaților în persoana sindicatului) fie a procurorului, dacă hotărîrea comisiei pentru soluționarea litigiilor de muncă contravine legislației.

Nemijlocit la judecătoriile populare raionale (orășenești), fără a se apela la comisia pentru soluționarea litigiilor de muncă, se examinează litigiile de muncă pe baza cererii:

1) salariatului întreprinderii, instituției, organizației în care nu sînt comisii pentru soluționarea litigiilor de muncă;

2) salariatului privind reintegrarea în funcție, indiferent de temeiurile încetării contractului de muncă, schimbarea datei și a formulării motivelor de concediere, plata pentru absența forțată de la lucru ori pentru îndeplinirea unei munci cu o retribuție mai mică cu excepția litigiilor pentru care este prevăzut un alt mod de soluționare;

3) administrației, privind repararea de către salariat a pagubei materiale pricinuite întreprinderii,

instituției, organizației;

4) salariatului privind compensarea de către întreprindere, instituție, organizație a prejudiciului cauzat prin infirmitate sau prin altă vătămare a sănătății în legătură cu munca.

Nemijlocit la judecătorii populare raionale (orășenești) se examinează, de asemenea, litigiile cu privire la refuzul de a angaja la lucru:

1) persoanele invitate la lucru prin transfer de la altă întreprindere, instituție, organizație;

2) persoanele cu care administrația, în conformitate cu legislația, este obligată să încheie contract de muncă."

67. În articolul 221:

alineatul întâi va avea următorul cuprins:

"Salariații se pot adresa comisiei pentru soluționarea litigiilor de muncă și nemijlocit judecătoriei populare în termen de o lună de la data când salariatul a aflat sau trebuia să afle despre încălcarea dreptului său. În cazul concedierii salariatului termenul de o lună se socoate din ziua când ordinul a fost adus la cunoștință salariatului contra semnătură;

din alineatul trei textul "în ordinea subordonării" se exclude.

68. Din articolul 223 alineatul doi se exclude.

69. În articolul 224:

în alineatele întâi, doi și trei cuvintele "trei luni" se înlocuiesc cu cuvintele "un an":

din alineatul doi textul "a deciziei comitetului sindical al întreprinderii, instituției, organizației" se exclude;

din alineatele trei și patru cuvintele "sau deciziei" se exclud.

70. Din articolul 225 textul "sau a organului superior în ordinea subordonării" se exclude.

71. Articolele 226, 227 și 228 vor avea următorul cuprins:

**"Articolul 226.** Executarea imediată a unor hotărâri în legătură cu litigiile de muncă

Hotărârea organului pentru examinarea litigiilor de muncă privind reintegrarea în lucru a salariatului concediat sau transferat nelegal la alt lucru urmează să fie executată imediat. Urmează să fie executată imediat, în conformitate cu articolul 208 din Codul de procedură civilă și hotărârea instanței judecătorești privind acordarea de salariu salariatului, dar nu mai mult decât pe o lună.

În cazul în care administrația reține executarea hotărârii instanței de judecată cu privire la reintegrarea în lucru a salariatului concediat sau transferat nelegal la alt lucru, instanța care a adoptat astfel de hotărâre ia decizia de a i se plăti salariul mediu sau diferența de salariu pe tot timpul reținerii din contul întreprinderii, instituției, organizației.

**Articolul 227.** Termenul de executare a hotărârii comisiei pentru soluționarea litigiilor de muncă

Hotărârea comisiei pentru soluționarea litigiilor de muncă urmează să fie executată de administrație în termen de trei zile după expirarea a zece zile prevăzute pentru a fi atacată (articolul 216), cu excepția cazurilor stabilite de articolul 226 alineatul întâi din prezentul Cod.

**Articolul 228.** Executarea forțată a hotărârii comisiei pentru soluționarea litigiilor de muncă

În cazul în care administrația nu execută hotărârea comisiei pentru soluționarea litigiilor de muncă în termenul stabilit (articolul 227) comisia respectivă eliberează salariatului un certificat, care are putere de titlu executoriu.

Certificat nu se eliberează, dacă salariatul sau administrația s-a adresat în termenul stabilit judecătoriei populare cu o cerere pentru soluționarea litigiului de muncă.

Pe baza certificatului eliberat de comisia pentru soluționarea litigiilor de muncă și prezentat nu mai târziu decât în termen de o lună judecătoriei populare, executorul judecătoresc procedează la executarea forțată a hotărârii comisiei respective.

În cazul când salariatul din motive întemeiate a pierdut termenul stabilit comisia pentru soluționarea litigiilor de muncă care a eliberat certificatul poate să hotărască repunerea în termen."

72. Din articolul 229 textele "sau a hotărârii comitetului sindical al întreprinderii, instituției, organizației", și "sau decizia" se exclud.

73. Articolele 230, 230/1, 231, 232 și 233 vor avea următorul cuprins:

**"Articolul 230.** Examinarea litigiilor de muncă ale conducătorilor

Litigiile de muncă ale conducătorilor aleși, confirmați sau numiți în funcție de organele supreme ale puterii de stat și ale administrației de stat privind concedierea, schimbarea datei și a formulării motivelor de concediere, transferarea în altă funcție, plata pentru timpul absenței forțate de la lucru sau privind prestarea unei munci cu o retribuire mai mică și aplicarea sancțiunilor disciplinare sînt examinate de către organele respective ale puterii de stat și ale administrației de stat.

Dacă conducătorul a fost reintegrat în funcția anterioară, în baza hotărîrii organului suprem al puterii de stat și al administrației de stat, i se plătește cîștigul mediu pentru timpul absenței forțate de la lucru, sau i se plătește diferența de salariu pentru timpul prestării unei munci cu retribuire mai mică, dar nu mai mult decît pe un an. În acest caz se aplică corespunzător articolele 224 și 225 din prezentul Cod.

**Articolul 230/1.** Satisfacerea creanțelor pecuniare

La examinarea litigiilor de muncă privind creanțele pecuniare, cu excepția creanțelor cu privire la plata cîștigului mediu, salariatului pentru timpul absenței forțate de la lucru sau a diferenței de salariu pentru timpul prestării unei munci cu o retribuire mai mică (articolele 224 și 230), organul care examinează litigiul are dreptul să adopte hotărîrea de a plăti salariatului sumele ce i se cuvin pe un termen nu mai mare de trei ani.

**Articolul 231.** Modul de soluționare a conflictelor colective de muncă

Modul de soluționare a conflictelor colective de muncă, ce ține de stabilirea la întreprindere, în instituție, organizație a unor noi condiții social-economice de muncă și de trai sau schimbarea condițiilor existente, încheierea și executarea clauzelor contractelor colective de muncă și a altor acorduri dintre administrație, pe de o parte, și colectivul de muncă sau sindicat, pe de altă parte, precum și a conflictelor colective de muncă dintre colectivele de muncă a două și mai multe întreprinderi, instituții, organizații ori sindicate și organele de administrare respective, este stabilit de Legea pentru soluționarea conflictelor colective de muncă.

**Articolul 232.** Dreptul salariaților de a se asocia în sindicate

În scopul reprezentării intereselor lor economice și sociale salariații au dreptul, de a crea, la alegerea lor și fără autorizație prealabilă, la întreprinderi, în instituții și organizații, sindicate, precum și de a intra în ele.

Statutele (regulamentele) sindicatelor se înregistrează în modul stabilit pentru organizațiile obștești.

Apartenența sau neapartenența la sindicate nu atrage după sine nici un fel de îngrădire a drepturilor de muncă și social-economice, garantate de legislație.

**Articolul 233.** Drepturile sindicatelor

Drepturile sindicatelor și garanțiile activității lor sînt stabilite de legislație."

74. Articolul 234 se va înlocui cu două articole noi 234 și 235 cu următorul cuprins:

**"Articolul 234.** Dreptul lucrătorilor de a participa la conducerea întreprinderii, instituției, organizației

Salariații au dreptul să participe la conducerea întreprinderii, instituției, organizației prin adunările generale (conferințele) ale colectivelor de muncă și prin organele ce funcționează în cadrul colectivelor de muncă, să înainteze propuneri privind îmbunătățirea activității întreprinderii, instituției, organizației, precum și în problemele deservirii necesităților locative, de trai și social- culturale.

**Articolul 235.** Colectivul de muncă al întreprinderii, instituției, organizației

Colectivul de muncă al întreprinderii, instituției, organizației este format din toți salariații care prin munca lor participă la activitatea acesteia în baza contractului individual de muncă, precum și prin alte forme ce reglementează relațiile de muncă dintre salariat și administrație.

Împuternicirile colectivului de muncă sînt stabilite de legislație."

75. În articolul 237 textul "legea Uniunii R.S.S. cu privire la drepturile comitetului sindical al

întreprinderii, instituției, organizației" se înlocuiește cu cuvântul "legislație".

76. Articolul 238 va avea următorul cuprins:

**"Articolul 238.** Drepturile comitetului sindical al întreprinderii, instituției, organizației

Comitetul sindical al întreprinderii, instituției, organizației are dreptul:

1) să reprezinte interesele salariaților întreprinderii, instituției organizației în domeniul producției, muncii, traiului, culturii;

2) să participe la stabilirea modului de repartizare a beneficiului, fondului de consum, să facă avize asupra proiectului devizului de cheltuieli al acestui fond;

3) să asculte rapoartele conducătorilor întreprinderii, instituției, organizației cu privire la îndeplinirea angajamentelor luate pe baza contractului colectiv de muncă, a măsurilor pentru organizarea și îmbunătățirea condițiilor de muncă, deservirea necesităților locative, de trai și social-culturale ale salariaților și să ceară lichidarea neajunsurilor scoase la iveală;

4) să contribuie la dezvoltarea activității de inventator și de raționalizator, să exercite controlul asupra introducerii la timp a invențiilor și propunerilor de raționalizare acceptate, să contribuie la apărarea drepturilor și intereselor legitime ale acestora;

5) să participe la soluționarea problemelor muncii, utilizării forței de muncă și salarizării care, conform legislației, urmează să fie soluționate de administrație și de comitetul sindical al întreprinderii, instituției organizației;

6) să exercite controlul obștesc asupra îndeplinirii de către administrație a legislației muncii, a regulilor și normelor de tehnică a securității și de igienă în producție, asupra aplicării juste a condițiilor de retribuire a muncii;

7) să adreseze, la rugămintea salariaților și din inițiativa proprie în instanța judecătorească cereri pentru apărarea drepturilor de muncă ale salariaților;

8) să pregătească de comun acord cu administrația documentele necesare pentru stabilirea pensiilor pentru salariați și familiile lor, să le prezinte pentru stabilirea pensiilor, să trimită salariații la sanatorii, profilatorii și case de odihnă;

9) să repartizeze de comun acord cu administrația, în modul stabilit spațiu locativ în casele întreprinderii, instituției, organizației, precum și spațiu locativ pus la dispoziția lor în alte case, să efectueze controlul asupra privatizării fondului locativ al întreprinderii, instituției, organizației, să controleze deservirea necesităților locative de stat;

10) să reprezinte interesele salariaților în conflictele colective de muncă, să ia parte la formarea și activitatea comisiilor de conciliere și a comisiei de arbitraj, să conducă (să organizeze) și să desfășoare greve.

Comitetul sindical al întreprinderii, instituției, organizației are de asemenea și alte drepturi prevăzute de legislație și de contractele colective de muncă."

77. Denumirea și alineatul întâi ale articolului 239, după cuvântul "controlului" se completează cu cuvântul "obștesc".

78. Articolele 240 și 243 se exclud.

79. Capitolul XV-A "Colectivul de muncă" se exclude.

80. Din denumirea capitolului XVI cuvintele "de stat" se exclud.

81. Din denumirea articolului 244 și din cuprinsul lui cuvintele "de stat" se exclud.

82. Din articolul 245 cuvintele "de stat" se exclud.

83. În articolul 246:

din cuprins cuvintele "de stat" se exclud;

în alineatul întâi punctul 1) cuvintele "invaliditate temporară" se înlocuiesc cu textul "incapacitate temporară de muncă";

în alineatul doi cuvintele "taberelor pionerești" se înlocuiesc cu textul "taberelor de întremare pentru copiii lor."

84. În articolul 247 textul "în legătură cu boala" se înlocuiește cu textul "în legătură cu o boală profesională sau cu îmbolnăvirea de tuberculoză".

85. Articolele 250/1 și 251 vor avea următorul cuprins:



**"Articolul 250/1.** Condițiile de bază ale asigurării și cuantumul ajutoarelor pe linia asigurărilor sociale

Condițiile de bază ale asigurării și cuantumul ajutoarelor pe linia asigurărilor sociale se stabilește de legislație.

Cuantumul minim al ajutoarelor pentru incapacitatea temporară de muncă se stabilește de legislație.

**Articolul 251.** Asigurarea cu pensii

Cetățenii Republicii Moldova, cetățenii și apatrizii au dreptul la asigurarea cu pensii de stat pentru limită de vîrstă (de bătrînețe), în caz de invaliditate, de pierdere a întreținătorului și pentru vechime în muncă în condițiile și în modul stabilit de Legea cu privire la asigurarea cu pensii de stat în Republica Moldova."

86. Articolele 252 și 253 se exclud.

87. Articolele 254, 255 și 256 vor avea următorul cuprins:

**"Articolul 254.** Organele de supraveghere și control asupra respectării legislației muncii

Supravegherea și controlul asupra respectării legislației muncii și asupra regulamentului de protecție a muncii sînt exercitate de:

1) Ministerul Muncii și Protecției Sociale și de organele și inspectoratele de stat special împuternicite pentru aceasta, care în activitatea lor nu depind de administrația întreprinderilor, instituțiilor și organizațiilor și de organele lor ierarhic superioare;

2) sindicate, în conformitate cu legislația privind sindicatele.

Organele de autoadministrare locală exercită controlul asupra respectării legislației muncii în modul stabilit de legislație.

Ministerele și departamentele exercită controlul departamental asupra respectării legislației muncii față de întreprinderile, instituțiile, organizațiile ce le sînt subordonate.

Supravegherea de stat asupra respectării de către ministere și legislației muncii este exercitată de către Procurorul Republicii Moldova și de către procurorii subordonați lui în conformitate cu legislația.

**Articolul 255.** Supravegherea de stat asupra securității muncii în industrie

Supravegherea de stat asupra respectării de către ministere și departamente, precum și de către întreprinderi, instituții, organizații, persoane cu funcții de răspundere și cetățeni a regulilor privind securitatea muncii în industrie și îndeplinirea obligațiilor privind protecția subsolului este exercitată de Departamentul de Stat pentru Standarde, Metrologie și Supraveghere Tehnică.

**Articolul 256.** Supravegherea energetică de stat

Supravegherea de stat asupra înfăptuirii măsurilor care asigură deservirea fără pericol a instalațiilor electrice și de termoficare este exercitată de Departamentul de Stat pentru Resursele Energetice."

88. Din articolul 257 denumirea "Ministerului ocrotirii sănătății al R.S.S. Moldovenești" se înlocuiește cu denumirea "Ministerului Sănătății", iar textele "din Uniunea R.S.S." și "comitetelor de stat" se exclud.

89. În articolul 258 cuvintele "de V.Ț.S.P.S." se înlocuiesc cu cuvintele "în modul stabilit".

90. Articolul 260 va avea următorul cuprins:

**"Articolul 260.** Particularitățile reglementării juridice a muncii pentru unele categorii de lucrători

Norme speciale de reglementare juridică a muncii pentru unele categorii de lucrători (în afară de particularitățile prevăzute de prezentul Cod) pot fi stabilite pentru lucrătorii:

1) încadrați la întreprinderi, în instituții și organizații cu forme nestatale de proprietate;

2) cu condiții specifice de muncă (lucrători de anumite profesii, care muncesc în condiții de muncă nocive etc.);

3) a căror legătură de muncă cu întreprinderea, instituția, organizația (cumularzii, meseriașii la domiciliu, lucrătorii temporari și sezonieri etc.) are un caracter specific;

4) cu capacitatea de muncă redusă (invalidizii, persoanele de vîrstă pensionară ș.a.);

5) care îmbină munca cu învățătura și învățătura cu munca;

6) care muncesc în raioanele unde e decretată starea excepțională."

91. Articolele 261 și 262 se exclud.

92. În articolul 263 alineatul întâi:

punctul 1) va avea următorul cuprins:

"1) încălcarea gravă o singură dată a îndatoririlor de muncă de către conducătorul ales, confirmat sau numit în funcție de organele supreme ale puterii de stat și ale administrației de stat";

punctul 4) se exclude.

93. Articolele 264 și 265 se exclud.

94. În articolele 20, 24, 38, 43, 48, 60, 67, 93, 98, 99, 123, 125, 126, 128, 128/1, 128/2, 132, 133, 163, 167, 182, 183, 199, 254, 259 263 textele "legislația Uniunii R.S.S. și a R.S.S. Moldovenești", "legislația Uniunii R.S.S.", "legislația Uniunii R.S.S. și, în limitele prevăzute de ea, legislația R.S.S. Moldovenești" se înlocuiesc prin cuvântul "legislația".

95. În textul Codului cuvintele "administrația întreprinderii, instituției, organizației" se înlocuiesc cu cuvântul "administrația:", cuvintele "muncitorii și slujbașii" - cu cuvântul "salariații", termenele "contractul colectiv" și "contractul de muncă" se înlocuiesc respectiv cu termenele "contractul colectiv de muncă", "contractul individual de muncă" la cazul respectiv.

**Art.II.** - Prezenta lege intră în vigoare la data publicării.

**PREȘEDINTELE REPUBLICII MOLDOVA**

**M. SNEGUR**

or. Chișinău, 2 martie 1993.

Nr.1315-XII.