



MINISTERUL MUNCII ȘI PROTECȚIEI SOCIALE AL REPUBLICII MOLDOVA
MINISTRY OF LABOR AND SOCIAL PROTECTION OF THE REPUBLIC OF MOLDOVA

str. Vasile Alecsandri 1, MD-2009, mun. Chișinău
Tel. +373 22 804 402, +373 22 804 496; e-mail: secretariat@social.gov.md web: <https://social.gov.md>

Nr.07/704 din 13.02.2025

La nr. 04-13/24 din 16.01.2025

Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova

mun. Chișinău, str. 31 August, 129

e-mail: office@cnsm.md

Pentru informare: FNSAA „AGROINDSIND”

mun. Chișinău, str. 31 august 1989, nr. 129

e-mail: agsind@gmail.com

Ministerul Muncii și Protecției Sociale a examinat adresarea Federației Naționale a Sindicatelor din Agricultură și Alimentație „AGROINDSIND” parvenită de la Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova și, în limitele competenței funcționale, comunică următoarele.

Cu referire la propunerea privind implementarea Legii nr. 22/2018 privind exercitarea unor activități necalificate cu caracter ocazional desfășurate de zilieri

Potrivit art. 9 din Legea nr. 22/2018, pentru activitatea exercitată, zilierul primește o remunerație al cărei quantum se stabilește prin negociere directă între părți, care nu poate fi mai mică decât quantumul minim garantat al salariului în sectorul real calculat pentru o zi de muncă cu durata de 8 ore.

Din remunerația achitată zilierului se vor reține impozitul pe venit, conform cotei de impozit stabilite în Codul fiscal pentru persoanele fizice, și contribuții de asigurări sociale obligatorii, conform tarifului stabilit în Legea nr. 489/1999 privind sistemul public de asigurări sociale.

Concomitent, potrivit art. 4, alin. (4), lit. b¹) din Legea nr. 489/1999, sunt asigurate obligatoriu, prin efectul legii, persoanele care exercită activități necalificate cu caracter ocazional în condițiile Legii nr. 22/2018.

Categoriile de plătitori și de asigurați, cotele de contribuții de asigurări sociale de stat obligatorii, baza de calcul al acestora și termenele de virare la bugetul asigurărilor sociale de stat, precum și tipurile prestațiilor sociale asigurate sunt reglementate în Anexa nr. 1 din Legea nr. 489/1999.

Astfel, conform pct. 1.9 din anexa menționată, pentru persoanele fizice care exercită activități în calitate de zilieri în temeiul Legii nr. 22/2018, beneficiarii virează contribuțiile de asigurări sociale de stat obligatorii în mărime de 6% la remunerația zilnică, care asigură dreptul la pensie pentru limită de vârstă și ajutor de deces.

Cu referire la propunerile de modificare a Codului muncii nr.154/2023 și a Legii insolvabilității nr. 149/2012

Este important de menționat că reprezentanții salariaților și ai angajatorilor au dreptul de a iniția și de a participa la negocierile colective pentru elaborarea, încheierea, modificarea sau completarea contractului colectiv de muncă sau a convențiilor colective prevăzute de Codul muncii. Participanții la negocierile colective sânt liberi în alegerea chestiunilor ce vor constitui obiectul de reglementare al contractelor colective de muncă și al convențiilor colective.

Subsidiar, reprezentanții părților care se eschivează de la participarea la negocierile colective privind încheierea, modificarea și completarea contractului colectiv de muncă sau a convenției colective ori care

refuză să semneze contractul colectiv de muncă sau convenția colectivă negociate poartă răspundere în conformitate cu legislația în vigoare (a se vedea art.43 alin.(1) din Codul muncii).

Conform prevederilor art.30 din Codul muncii, contractul colectiv de muncă este actul juridic care reglementează raporturile de muncă și alte raporturi sociale în unitate, încheiat în formă scrisă între salariați și angajator de către reprezentanții acestora. Iar durata contractului colectiv de muncă se stabilește de către părți și nu poate fi mai mică de un an (a se vedea art.33 alin.(1) din Codul muncii).

Adițional, informăm că potrivit prevederilor art. 31 din Codul muncii, conținutul și structura contractului colectiv de muncă sânt determinate de părți – părțile sânt libere în alegerea cercului de probleme ce urmează a fi negociate și incluse în contractul colectiv de muncă.

Așadar, în contractul colectiv de muncă pot fi prevăzute angajamente reciproce ale salariaților și angajatorului privind: *formele, sistemele și cuantumul retribuirii muncii; plata indemnizațiilor și compensațiilor; mecanismul de reglementare a retribuirii muncii, ținându-se cont de nivelul inflației și de atingerea indicilor economici prevăzuți de contractul colectiv de muncă; timpul de muncă și cel de odihnă, precum și chestiunile ce țin de modul acordării și de durata concediilor; îmbunătățirea condițiilor de muncă și a securității și sănătății în muncă salariaților, inclusiv a femeilor, a tineretului și a persoanelor cu dizabilități; respectarea intereselor salariaților în cazul privatizării unității și a fondului locativ aflat la balanța acesteia; securitatea ecologică și ocrotirea sănătății salariaților în procesul de producție; garanțiile și înlesnirile pentru salariații care îmbină activitatea de muncă cu studiile; recuperarea sănătății, odihna salariaților și a membrilor familiilor lor; controlul executării clauzelor contractului colectiv de muncă, procedura de modificare și completare a acestuia; asigurarea unor condiții normale de activitate pentru reprezentanții salariaților; răspunderea părților; renunțarea la grevă în cazul îndeplinirii clauzelor contractului colectiv de muncă; precum și alte angajamente determinate de părți.*

Prin prisma celor expuse, se poate rezuma că contractul colectiv de muncă vizează angajamente pentru angajator asumate pe calea negocierilor pentru o perioadă determinată de timp.

Consecvent, în cazul intentării procedurii de insolvabilitate a unității, contractul colectiv de muncă, încheiat anterior intentării acestei proceduri, continuă a produce efecte pe întreaga perioadă de valabilitate a acestuia.

Totodată, modificarea, completarea contractului în vigoare sau încheierea unui nou contract colectiv de muncă la unitatea aflată în proces de insolvabilitate se face numai **prin acordul comun al părților**, ceea ce asigură respectarea principiilor statuate în legislația muncii.

O asemenea abordare se consideră întemeiată și devine nefezabilă impunerea în afara cadrului de negociere a unor obligații continue (suplimentare) angajatorului, care inclusiv în virtutea unor circumstanțe se află în dificultate în ceea ce privește situația financiară.

Secretar de Stat

Mihai-Gabriel CIOBANU