

PARLAMENTUL REPUBLICII MOLDOVA

LEGE

pentru modificarea unor acte normative

**(Codul muncii, Legea securității și sănătății în muncă, Codul contravențional,
reglementarea raporturilor conexe prestării muncii prin agent de muncă temporară, etc.)**

Parlamentul adoptă prezenta lege organică.

“Prezenta lege:

- transpune Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 327/9 din 5 decembrie 2008, nr. CELEX: 32008L0104;

- transpune parțial Directiva 91/383/CEE a Consiliului din 25 iunie 1991, de completare a măsurilor destinate să promoveze îmbunătățirea securității și sănătății la locul de muncă în cazul lucrătorilor care au un raport de muncă pe durată determinată sau un raport de muncă temporară, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 206 din 29 iulie 1991, nr. CELEX: 01991L0383-20070628, așa cum a fost modificat ultima dată prin Directiva 2007/30/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2007 de modificare a Directivei 89/391/CEE a Consiliului, a directivelor speciale ale acesteia și a Directivelor 83/477/CEE, 91/383/CEE, 92/29/CEE și 94/33/CE ale Consiliului în vederea simplificării și a raționalizării rapoartelor privind punerea în aplicare publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 165/21 din 27 iunie 2007;

- transpune art. 3 lit. e) și lit. f), art. 6, art. 7, art. 8 alin. (1) și alin. (4), art. 9 alin. (1), art. 10 alin. (1), art.12 din Directiva 94/33/CE a Consiliului din 22 iunie 1994 privind protecția tinerilor la locul de muncă, publicat în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 216/12 din 20 august 1994, nr. CELEX: 01994L0033-20190726, așa cum a fost modificat ultima dată prin Regulamentul (UE) 2019/1243 al Parlamentului European și al Consiliului din 20 iunie 2019 de adaptare la articolele 290 și 291 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene a unei serii de acte juridice care prevăd utilizarea procedurii de reglementare cu control (Text cu relevanță pentru SEE), publicat în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 198/241 din 25 iulie 2019.

- transpune art. 2 alin. (4) și alin. (9), art. 3, art. 5, art. 8, art. 16 lit. b), art.17 și art. 19 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 29/9 din 18 noiembrie 2003, nr. CELEX: 32003L0088.

- transpune art. 1 alin. (2), art. 2 lit. (a), art. 4 alin. (2) lit. (f), (g), (h), (j), (k) și (l), art. 6 alin. (2), art.7 alin. (1), lit. d), art.12, art.13, art.17 și art.18 din Directiva (UE) 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind condițiile de muncă transparente și previzibile în Uniunea Europeană, publicat în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 186/105 din 11 iulie 2019.

- transpune Recomandarea Consiliului din 18 februarie 2003 privind îmbunătățirea protecției sănătății și securității în muncă a lucrătorilor independenți (2003/134/EC) (CELEX 32003H0134), publicată în Jurnalul Oficial L 053, din 28 februarie 2003.”.

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. La Articolul 1:

noțiunea *salariat* va avea următorul cuprins:

„salariat – persoană fizică care prestează o muncă pentru și sub autoritatea unui angajator conform unei anumite specialități, calificări sau într-o anumită funcție, în schimbul unui salariu, în baza contractului individual de muncă;

se completează cu noțiunile cu următorul cuprins:

perioadă de repaus - perioadă care nu este timp de muncă;

program de muncă - programul care stabilește orele și zilele când începe și când se încheie prestarea muncii;

repaus suficient - perioade de repaus regulate de care dispun salariații, a căror durată se exprimă în unități de timp și care sunt suficient de lungi și de continue pentru a se evita ca aceștia să se rănească sau să producă vătămarea colegilor lor sau a altor persoane și că nu își dăunează propriei sănătăți, pe termen lung sau scurt, ca rezultat al oboselii sau al altor ritmuri de lucru neregulate.

salariat de noapte - orice salariat care, pe timpul nopții, muncește cel puțin trei ore din timpul de lucru zilnic normal sau care efectuează muncă de noapte în proporție de cel puțin 30 la sută din timpul său lunar de muncă.

muncă prin agent de muncă temporară – munca prestată de un salariat temporar care a încheiat un contract individual de muncă pe perioadă determinată sau nedeterminată cu un agent de muncă temporară și care este pus la dispoziția utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia;

agent de muncă temporară – persoană juridică sau fizică care desfășoară activitate de întreprinzător care a notificat Inspectoratul de Stat al Muncii, despre inițierea activității sale și care încheie cu salariații temporari contracte individuale de muncă pe perioadă determinată sau nedeterminată sau are raporturi de muncă, pentru a-i pune la dispoziția unor utilizatori, pentru a lucra cu titlu temporar sub supravegherea și conducerea acestora;

salariat temporar – salariat care a încheiat un contract individual de muncă sau se află într-un raport de muncă cu un agent de muncă temporară în vederea punerii sale la dispoziția unui utilizator pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia;

utilizator – o persoană fizică sau juridică angajată în activități economice pentru care și sub supravegherea și conducerea căruia muncește temporar un salariat temporar pus la dispoziție de agentul de muncă temporară;

misune de muncă temporară – perioadă în care salariatul temporar este pus la dispoziția utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia;

condiții de bază de muncă și de angajare - ansamblul condițiilor de muncă și de angajare stabilite în prezentul cod, acte normative, convenții colective și/sau alte reglementări obligatorii aplicabile la utilizator, referitoare la:

a) durata timpului de muncă, munca suplimentară, pauze, repausul zilnic și săptămânal, munca de noapte, concedii și sărbători legale;

b) salariu și alte drepturi salariale.”

2. Articolul 3 se completează cu litera f) cu următorul cuprins:

”f) agenților de muncă temporară, salariaților temporari și utilizatorilor de muncă temporară, astfel cum sunt definiți de prezentul cod.”

3. Articolul 9, alineatul (1) la litera b) se completează cu textul:

„ , precum și la îmbunătățirea condițiilor de muncă prin promovarea unor forme mai transparente și mai previzibile de muncă;”.

4. La Articolul 45 după textul „să presteze o muncă” se completează cu textul „pentru și sub autoritatea unui angajator”, ulterior după text.

5. Articolul **48**, alineatul (3) la litera d) se completează cu textul „, inclusiv de repatriere a lucrătorului, dacă este prevăzută”.

se completează cu alineatele (5) și (6) cu următorul cuprins:

„(5) Este interzisă concedierea salariaților sau luarea de măsuri echivalente concedierii, precum și orice acțiune pregătitoare pentru concedierea salariaților pe motiv că aceștia și-au exercitat drepturile la informare privind condițiile de muncă și/sau îmbunătățirea condițiilor de muncă prin promovarea unor forme mai transparente și mai previzibile de muncă.

(6) Este interzisă aplicarea oricăror tratamente sau consecințe nefavorabile de către angajator asupra salariaților și/sau a reprezentanților acestora ca urmare a unei solicitări înaintate angajatorului sau a oricărei proceduri inițiate în condițiile legii cu scopul de a asigura respectarea drepturilor sale la informare privind condițiile de muncă și/sau îmbunătățirea condițiilor de muncă prin promovarea unor forme mai transparente și mai previzibile de muncă.”.

6. La articolul **49**, alineatul (1) litera i) va avea următorul cuprins:

„i) condițiile de retribuire a muncii, inclusiv salariul de bază (salariul tarifar, salariul funcției), salariul suplimentar (adaosurile și sporurile la salariul de bază) și alte plăți de stimulare și compensare - elemente constitutive ale veniturilor salariale, evidențiate separat, precum și periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul și metoda de plată;

litera l) se completează la final cu textul „, condițiile de prestare și de compensare sau remunerare a orelor de muncă suplimentară, precum și, după caz, programul muncii în schimburi aplicat de la angajare;”;

litera m) va avea următorul cuprins:

”m) după caz, perioada de probă, cu specificarea concretă a duratei și condițiilor desfășurării acesteia conform prevederilor art. 60 – 63;”;

se completează cu litera l¹), m¹) și n¹) cu următorul cuprins:

”l¹) în cazul salariaților prin agent de muncă temporară, identitatea utilizatorului;”

m¹) dreptul și condițiile de formare profesională, reciclare și perfecționare, oferite de către angajator în conformitate cu prezentul cod și cu alte acte normative, după caz;

n¹) informația privind perioadele de preaviz ce urmează a fi respectate de angajator și salariat în cazul încetării activității în condițiile prezentului cod;”

7. La Articolul **56**, alineatul (3), litera b) textul „avansată calificată” se substituie cu textul „avansată sau calificată”.

8. La articolul **63** se introduc două alineate (3) și (4) cu următorul cuprins:

„(3) Salariatul care a finalizat perioada de probă și a acumulat o vechime în muncă la același angajator cel puțin 6 luni, poate solicita să i se acorde o formă de muncă cu condiții de muncă mai previzibile și mai sigure, dacă este disponibilă.

(4) În termen de 30 de zile de la recepționarea solicitării prevăzute la alin. (3), angajatorul va oferi răspuns motivat (în formă scrisă). Angajatorii persoane fizice, microîntreprinderile și întreprinderile mici și mijlocii, pot să prezinte răspunsul în termen de până la trei luni, iar răspunsul la o cerere ulterioară similară depusă de același salariat, dacă justificarea răspunsului referitor la situația salariatului rămâne neschimbată, poate fi comunicat verbal. În caz de refuz, salariatul poate depune o nouă solicitare cel puțin după șase luni de la data solicitării anterioare.”

9. La articolul **68**, alineatul (1) textul „avansate calificate” se substituie cu textul „avansate sau calificate”.

10. Articolul **82** se completează cu litera j²) cu următorul cuprins:

”j²) retragerea acordului părinților sau al reprezentanților legali, în cazul salariaților cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani.”

11. Denumirea Titlului IV TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ și a Capitolului II TIMPUL DE ODIHNĂ al acestuia se modifică, inclusiv la Cuprins, după cum urmează:

”TITLUL IV TIMPUL DE MUNCĂ ȘI REPAUSUL SUFICIENT” și ”Capitolul II REPAUSUL SUFICIENT”.

12. La articolul **95**, alineatul (1) se modifică și va avea următorul cuprins:

„(1) Timpul de muncă reprezintă perioada în care salariatul se află la locul de muncă, la dispoziția angajatorului și își exercită activitatea, funcțiile și obligațiile de muncă, în conformitate cu legislația în vigoare, cu regulamentul intern al unității, dacă este elaborat și aprobat de angajator și cu contractul individual și cu cel colectiv de muncă.”

13. La articolul **96**, alineatul (2) litera a) după textul „15 la 16 ani” se completează cu textul: „în perioadele vacanțelor și respectiv 12 ore în perioada anului școlar ”.

14. La articolul **100**, alineatul (2) după textul „5 ore” se completează cu textul „în perioadele vacanțelor și respectiv 2 ore în perioada anului școlar”, ulterior după text.

15. La articolul **101**, alineatul (6) se completează la final cu textul „, dar nu mai puțin de 11 ore consecutive în decursul unei perioade de 24 de ore.”

16. Articolul **103** se completează cu alineatul (1¹) și (1²) cu următorul cuprins:

”(1¹) Durata normală a timpului de muncă a salariaților de noapte nu va depăși în medie opt ore pe zi, calculată pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice, cu respectarea prevederilor legale cu privire la repausul săptămânal.

(1²) Salariații de noapte a căror muncă implică riscuri specifice sau efort fizic sau intelectual și psiho-emoțional sporit, nu vor munci mai mult de opt ore pe parcursul unei perioade de 24 de ore în care efectuează muncă de noapte, dacă prin convenția colectivă sau contractul colectiv de muncă nu este stabilit altfel.”;

alineatul (2) se modifică și va avea următorul cuprins:

”(2) Pentru salariații de noapte durata muncii (schimbului) de noapte se reduce cu o oră.”;

la alineatul (3) propoziția ”salariaților angajați special pentru munca de noapte” se exclude;

alineatul (5) la final se completează cu o propoziție cu următorul cuprins:

„Salariații cu vârsta cuprinsă între 15 ani și 16 ani nu pot fi atrași la muncă în intervalul orelor 20:00 – 06:00. ”.

17. Articolul **104** se completează cu alineatele (5²-5⁴) cu următorul cuprins:

“(5²) Prin contractul colectiv de muncă se pot negocia anumite activități sau profesii pentru care perioada de referință de la alin. (5¹) poate fi mai mare de 4 luni calendaristice, dar care nu va depăși 6 luni calendaristice.

(5³) Sub rezerva respectării reglementărilor privind protecția sănătății și securității în muncă a salariaților, din motive obiective, tehnice sau privind organizarea muncii, contractele colective de muncă pot prevedea derogări de la durata perioadei de referință stabilite la alin. (5¹) și (5²), dar care în niciun caz să nu depășească 12 luni calendaristice.

(5⁴) La stabilirea perioadelor de referință prevăzute la alin. (5²)-(5³) nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual și situațiile de suspendare a contractului individual de muncă.”

18. La articolul **107**,

alineatul (1) la final se completează cu o propoziție cu următorul cuprins:

„Pentru salariații în vârstă de pînă la 18 ani, cu durata zilnică a timpului de muncă mai mare de 4 ore și jumătate, se va acorda pauza pauză de masă de cel puțin 30 de minute, dacă e posibil, consecutive.”

se completează cu alineatele (5) și (6) cu următorul cuprins:

„(5) Pentru salariații în vârstă de la 15 ani la 16 ani, durata repausului zilnic, cuprinsă între sfârșitul programului de muncă într-o zi și începutul programului de muncă în ziua imediat următoare, nu poate fi mai mică decât 14 ore consecutive.

(6) Pentru salariații în vârstă de la 16 ani la 18 ani, durata repausului zilnic, cuprinsă între sfârșitul programului de muncă într-o zi și începutul programului de muncă în ziua imediat următoare, nu poate fi mai mică decât 12 ore consecutive.”

19. La articolul **109**, alineatul (4) se modifică după cum urmează:

”(4) Durata repausului săptămânal neîntrerupt este de 42 de ore, dintre care 11 ore consecutive de repaus zilnic, cu excepția cazurilor cînd săptămîna de muncă este de 6 zile.”

20. La articolul **119**, alineatul (1) după textul „art.77 lit. d)” se exclude sintagma „și e)”.

21. La articolul **184**, alineatul (1) litera c) sintagma “și art.301 alin.(1) lit.c))” se exclude.

22. Articolul **195** se completează cu alineatul (3) cu următorul cuprins:

„(3) În cazul cînd normele legale obligă un angajator să ofere formare profesională unui salariat pentru ca acesta să presteze munca pentru care este angajat, formarea respectivă este oferită gratuit salariatului, este considerată timp de muncă și se desfășoară, atunci cînd este posibil, în cadrul programului de lucru.”

23. Articolul **254** se completează cu alineatul (3) cu următorul cuprins:

„(3) Suma cumulativă a timpului de muncă ale salariaților în vârstă de pînă la 18 ani, angajați în cîmpul muncii la mai mulți angajatori, nu va depăși numărul de ore și zile de muncă stabilite prin prezentul cod. Angajatorul poate solicita de la salariat o declarație pe propria răspundere din care să rezulte că salariatul nu mai prestează o altă muncă, sau dacă prestează muncă la alt angajator durata muncii însumate nu va depăși numărul de ore și zile de muncă stabilite prin prezentul cod.”

24. La articolul **268** se introduce textul „, , fără a restricționa dreptul acestora de a cumula două sau mai multe contracte de muncă decât în cazul statuării unor motive obiective cum ar fi securitatea și sănătatea în muncă, protecția secretului comercial, integritate în sectorul public, evitarea conflictelor de interese.”.

25. La articolul **292³**, alineatul (1) textul „avansate calificate” se substituie cu textul „avansate sau calificate”.

26. La articolul **292⁵**, textul „avansate calificate” se substituie cu textul „avansate sau calificate”.

27. La Articolul **314** textul ”timpul de odihnă”, ”timpului de odihnă” se substituie cu textul ”repausul suficient” respectiv ”repausului suficient”.

28. La Articolul **319**, alineatul (1) textul ”timpul de odihnă” se substituie cu textul ”repausul suficient”.

29. La Articolul **320**, alineatul (2) și (3) textul ”timpul de odihnă” se substituie cu textul ”repausul suficient”.

30. La Articolul **321**, în titlu și la alineatul (1) textul ”timpul de odihnă” se substituie cu textul ”repausul suficient”.

31. Titlul X se completează cu capitolul XVI¹ cu următorul cuprins:

”Capitolul XVI¹ Munca prin agent de muncă temporară

Articolul 326¹. Dispoziții generale

(1) Munca prin agent de muncă temporară este munca prestată de un salariat temporar care a încheiat un contract individual de muncă sau se află într-un raport de muncă cu un agent de muncă temporară și care este pus la dispoziția utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia.

(2) Atunci când un salariat temporar este pus la dispoziția utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia, raportul de muncă dintre salariatul temporar și agentul de muncă temporară nu încetează, iar între salariatul temporar și utilizator raport de muncă nu apare.

(3) Agentul de muncă temporară este cel care reține și virează contribuțiile de asigurări sociale, prima de asigurare medicală și impozitele datorate de salariatul temporar către bugetul public național și plătește pentru acesta toate contribuțiile datorate în condițiile legii.

(4) Pe durata misiunii de muncă temporară, salariații temporari beneficiază de aceleași condiții de bază de muncă și de angajare care s-ar aplica dacă ar fi fost angajați direct de utilizator pentru același loc de muncă. Aceste condiții includ, în special, durata timpului de muncă, munca suplimentară, repausul zilnic și săptămânal, munca de noapte, concediile, sărbătorile legale și salariul.

(5) În afara perioadei de misiune, salariații temporari se supun condițiilor de muncă și de angajare aplicabile la agentul de muncă temporară, potrivit legislației, regulamentului intern, contractului colectiv de muncă și altor reglementări aplicabile acestuia.

(6) În timpul misiunii, salariații temporari se supun condițiilor de muncă și de angajare aplicabile la utilizator, potrivit legislației, regulamentului intern, contractului colectiv de muncă și altor reglementări aplicabile acestuia.

(7) Agentul de muncă temporară nu are dreptul să perceapă de la salariatul temporar niciun fel de plată, comision sau taxă pentru recrutare, angajare sau pentru desfășurarea unei misiuni la utilizator.

Articolul 326². Notificarea privind desfășurarea activității de agent de muncă temporară

(1) Persoanele juridice sau fizice care desfășoară activitate de întreprinzător care dețin calitatea de agent de muncă temporară și desfășoară activități de contractare, pe baze temporare, a personalului (78.20) (conform CAEM rev.2) și servicii oferite de agențiile de plasare temporară a forței de muncă (78.20) (conform CSPM rev. 2.1 sunt obligate să notifice în prealabil Inspectoratul de Stat al Muncii, în termen de 30 de zile de la data înregistrării de stat a activității.

(2) În cazul în care, în termen de 15 zile lucrătoare de la recepționare, Inspectoratul de Stat al Muncii nu comunică o decizie motivată de respingere sau de amânare a începerii activității, persoana juridică notificatoare este în drept să înceapă activitatea, fără necesitatea unei aprobări suplimentare.

(3) Notificarea se efectuează conform modelului aprobat de Inspectoratul de Stat al Muncii și conține cel puțin următoarele informații:

a) denumirea persoanei juridice sau fizice care desfășoară activitate de întreprinzător, forma

juridică de organizare și codul de identificare de stat;
b) adresa sediului juridic și adresa efectivă de desfășurare a activității, dacă este diferită;
c) data estimativă de începere a activității de punere la dispoziție a salariaților temporari;
d) datele de contact ale persoanei responsabile din cadrul persoanei juridice sau fizice care desfășoară activitate de întreprinzător.

(4) Persoana juridică sau fizică care desfășoară activitate de întreprinzător anexează la notificare actele de constituire.

(5) În ziua recepționării notificării, Inspectoratul de Stat al Muncii transmite confirmarea primirii acesteia, prin mijloacele de comunicare utilizate la depunere sau conform celor indicate de notifikator. Lipsa confirmării nu afectează valabilitatea notificării și dreptul de inițiere a activității.

(6) Notificarea este considerată incompletă dacă:
a) nu conține datele minime pentru identificarea persoanei juridice sau fizice care desfășoară activitate de întreprinzător notificatoare și a activității declarate;
b) conține date false cu privire la identitatea agentului de muncă temporară sau natura activității.

(7) În cazul declarării notificării ca fiind incompletă, persoana juridică sau fizică care desfășoară activitate de întreprinzător are dreptul să depună o nouă notificare în orice moment.

Articolul 326³. Misiunea de muncă temporară

(1) Utilizatorul poate recurge la salariați temporari puși la dispoziție de un agent de muncă temporară, pentru executarea unei sarcini determinate și cu caracter temporar, în cadrul unei misiuni de muncă temporară.

(2) Misiunea de muncă temporară se stabilește pe un termen ce nu poate fi mai mare de 12 luni.

(3) Misiunea de muncă temporară poate fi prelungită prin perioade succesive, cu condiția ca durata totală, inclusiv prelungirile, să nu depășească 24 de luni.

(4) Condițiile de prelungire a unei misiuni de muncă temporară se stabilesc în contractul de muncă temporară sau într-un acord adițional la acesta.

(5) Utilizatorul nu poate apela la mai mult de 3 misiuni succesive realizate de același salariat temporar, pentru executarea aceleiași sarcini. În toate cazurile, durata totală a misiunilor nu poate depăși termenul maxim prevăzut la alin. (3).

(6) Agentul de muncă temporară are dreptul să verifice dacă sarcinile efectiv îndeplinite de salariații temporari corespund condițiilor de muncă prevăzute în contractele individuale de muncă încheiate cu aceștia.

Articolul 326⁴. Restricții de utilizare a muncii prin agent de muncă temporară

(1) În cazul în care exercitarea unei munci necesită cunoștințe speciale sau un document justificativ, agentul de muncă temporară poate pune la dispoziția utilizatorului un salariat temporar doar după ce a verificat că acesta deține diploma ori documentul necesar.

(2) Se interzice utilizarea muncii prin agent de muncă temporară:

a) în scopul înlocuirii unui salariat al utilizatorului care participă la grevă;
b) în scopul înlocuirii unui salariat al utilizatorului care și-a suspendat contractul individual de muncă, fie din cauza neachitării integrale a drepturilor salariale timp de cel puțin două luni consecutive, fie din cauza condițiilor de muncă nesatisfăcătoare privind securitatea și sănătatea în muncă;

c) pe durata șomajului tehnic instituit de utilizator, dacă salariații temporari ar urma să exercite activități similare celor prestate de salariații proprii aflați în șomaj tehnic;

d) în scopul înlocuirii funcțiilor prevăzute în statul de personal al utilizatorului, a căror ocupare este necesară pentru eliberarea unui act permisiv ori pentru dobândirea calității de membru într-o organizație profesională sau autoritate de reglementare;

Articolul 326⁵. Drepturi specifice ale salariatului temporar

(1) Salariatul temporar are acces la serviciile și facilitățile puse la dispoziție de utilizator, în aceleași condiții ca salariații proprii, în conformitate cu regulamentele interne aplicabile.

(2) Salariatul temporar este asigurat de către utilizator cu echipamente individuale de protecție și de muncă, cu excepția situației în care prin contractul de punere la dispoziție dotarea este în sarcina agentului de muncă temporară.

(3) Salariatul temporar este informat de utilizator despre existența locurilor de muncă vacante, pentru a putea candida la ocuparea unui loc de muncă permanent, conform articolului 42¹ din prezentul cod.

(4) Salarizarea salariatului temporar se efectuează de către agentul de muncă temporară.

(5) Salariul salariatului temporar se stabilește prin negociere cu agentul de muncă temporară pentru fiecare misiune în parte. Pe durata misiunii, acesta beneficiază de un salariu cel puțin egal cu cel acordat, pentru muncă identică sau echivalentă, unui salariat al utilizatorului. În acest scop, utilizatorul este obligat să furnizeze, în scris și înainte de începerea misiunii, informații relevante privind condițiile de muncă și de salarizare, fără a divulga date cu caracter personal sau informații confidențiale.

(6) Pe perioada aflării la dispoziția agentului de muncă temporară, fără a fi implicat într-o misiune de muncă temporară, cuantumul salariului este stabilit conform contractului individual de muncă.

(7) Salariatul temporar are dreptul la formare profesională în vederea dezvoltării carierei și a mobilității profesionale. Agentul de muncă temporară, sau după caz utilizatorul, facilitează accesul salariatului temporar la oportunități adecvate de formare, în conformitate cu prevederile prezentului Cod.

(8) Prejudiciul produs de salariatul temporar utilizatorului se recuperează de la agentul de muncă temporară, fără a aduce atingere dreptului acestuia de a exercita acțiune în regres împotriva salariatului, conform prevederilor legislației muncii și civile.

Articolul 326⁶. Condiții suplimentare pentru contractul individual de muncă

(1) Contractul individual de muncă încheiat între salariatul temporar și agentul de muncă temporară, pentru fiecare misiune de muncă temporară, se suplimentează cu un acord ce prevede:

- a) condițiile în care urmează să se desfășoare misiunea de muncă temporară;
- b) riscurile pentru securitatea și sănătatea salariatului temporar, la care acesta poate fi expus la locul de muncă;
- c) echipamentele de protecție și de lucru cu care salariatul temporar va fi asigurat;
- d) durata misiunii de muncă temporară;
- e) identitatea și sediul utilizatorului;
- f) data limită pentru achitarea salariului;
- g) obligația salariatului temporar de a respecta prevederile actelor interne ale utilizatorului, care îi vor fi aduse la cunoștință;

(2) Contractul de muncă între salariatul temporar și agentul de muncă temporară se poate încheia pentru o perioadă nedeterminată, fie pentru una sau mai multe misiuni de muncă temporară.

(3) Contractul de muncă între salariatul temporar și agentul de muncă temporară se încheie și încetează în condițiile generale stabilite de prezentul cod.

(4) După finalizarea misiunii de muncă temporară, dacă contractul individual de muncă nu a încetat până la punerea la dispoziție pentru o nouă misiune de muncă temporară, salariatul temporar se află la dispoziția agentului de muncă temporară.

(5) În cazul în care în termen de 15 zile calendaristice de la data la care obligațiile privind plata salariului și cele privind contribuțiile și impozitele au devenit scadente, iar agentul de muncă temporară nu le execută, ele vor fi plătite de utilizator, în baza solicitării și a documentelor justificative ale salariatului temporar.

(6) Utilizatorul care a plătit sumele datorate potrivit alin. (5) se subrogă, pentru sumele plătite, în drepturile salariatului temporar împotriva agentului de muncă temporară și are drept de regres împotriva acestuia.

Articolul 326⁷. Contractul de punere la dispoziție a salariatului temporar

(1) Agentul de muncă temporară pune la dispoziția utilizatorului un salariat temporar, angajat prin contract individual de muncă, pentru executarea unei sarcini cu caracter temporar, sub conducerea și controlul utilizatorului, în baza unui contract de punere la dispoziție încheiat în formă scrisă.

(2) Contractul de punere la dispoziție trebuie să cuprindă:

- a) durata misiunii de muncă temporară;
- b) caracteristicile specifice postului, în special calificarea necesară, informații legate de capacitățile și abilitățile profesionale pe care trebuie să le posede lucrătorul temporar, locul executării misiunii de muncă temporară și programul de lucru;
- c) condițiile concrete de muncă;
- d) riscurile pentru sănătatea și securitatea salariatului temporar, la care acesta poate fi expus la locul de muncă;
- e) măsurile de protecție și prevenire aplicate la unitate și echipamentele individuale de protecție și de lucru cu care salariatul temporar va fi asigurat și le va utiliza;
- f) obligația utilizatorului de a asigura condițiile de securitate și sănătate în muncă, stabilite de legislație;
- g) alte servicii, avantaje și înlesniri în favoarea salariatului temporar;
- h) valoarea comisionului perceput de agentul de muncă temporară;
- j) condițiile în care utilizatorul poate refuza un salariat temporar pus la dispoziție de un agent de muncă temporară.
- k) condițiile reparării prejudiciului material de către părțile contractului de punere la dispoziție a salariatului temporar.

(3) Raporturile între Agentul de muncă temporară și utilizator se reglementează de Codul civil, sau după caz și de alte acte normative.

Articolul 326⁸. Angajarea salariatului temporar de către utilizator

(1) Până la finalizarea misiunii temporare de muncă, utilizatorul poate încheia un contract individual de muncă cu salariatul temporar. În acest caz, utilizatorul va achita agentului de muncă temporară o sumă negociată, stabilită prin contractul de punere la dispoziție, cu titlu de compensație pentru serviciile prestate.

(2) La încetarea misiunii temporare de muncă, salariatul temporar poate încheia cu utilizatorul un contract individual de muncă în condiții generale. Orice clauză care interzice angajarea de către utilizator a salariatului temporar, după finalizarea misiunii, este nulă, cu excepția cazului în care părțile negociază o clauză de neconcurență conform Articolului 53¹, respectând condițiile și limitele stabilite de legislația în vigoare.

(3) În cazul în care utilizatorul angajează un salariat temporar după încheierea misiunii, durata misiunii anterioare va fi luată în considerare la stabilirea drepturilor salariale, precum și a celorlalte drepturi prevăzute de legislația muncii, inclusiv vechimea în muncă, salariul și alte beneficii legale aplicabile.

Articolul 326⁹. Soluționarea litigiilor individuale de muncă

Litigiile individuale de muncă care nu au fost soluționate între salariatul temporar și agentul de muncă temporară sau utilizatorul, pe cale amiabilă se soluționează de către instanța de judecată în condițiile prezentului cod (titlul XII).”

Art. II. Legea securității și sănătății în muncă nr. 186/2008 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2008, nr. 143–144, art. 587), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:

1. Clauza de armonizare după cuvintele „reglementare cu control” se completează cu un text cu următorul cuprins:

„ , Directiva Consiliului 91/383/CEE din 25 iunie 1991 de completare a măsurilor destinate să promoveze îmbunătățirea securității și sănătății la locul de muncă în cazul lucrătorilor care au un raport de muncă pe durată determinată sau un raport de muncă temporară, publicată în Jurnalul Oficial L 206/19 din 29 iulie 1991.

Directiva 94/33/CE a Consiliului din 22 iunie 1994 privind protecția tinerilor la locul de muncă, CELEX:31994L0033-20190726, publicat în Jurnalul Oficial L 216/12 din 20 august 1994.

Recomandarea Consiliului din 18 februarie 2003 privind îmbunătățirea protecției sănătății și securității în muncă a lucrătorilor independenți (2003/134/EC) (CELEX 32003H0134), publicată în Jurnalul Oficial L 053, din 28 februarie 2003.”.

2. La Articolul 1:

noțiunea angajator se expune în următoarea redacție:

„*angajator* – orice persoană fizică sau juridică, care poartă răspundere pentru unitatea respectivă și care, în temeiul contractelor individuale de muncă pe durată determinată sau nedeterminată, este titularul raporturilor de muncă cu unul sau mai mulți lucrători și/sau orice persoană fizică sau juridică, care în temeiul unui contract de punere la dispoziție încheiat cu un agent de muncă temporară, este utilizator de muncă temporară prestată de unul sau mai mulți lucrători, aflați într-un raport de muncă cu un agent de muncă temporară;”;

noțiunea lucrător se expune în următoarea redacție:

„*lucrător* – orice persoană fizică ce exercită, pentru sau sub autoritatea unei alte persoane, activități reale și efective, în schimbul unei remunerații, indiferent de natura juridică, durata sau forma raportului dintre părți.

Sunt considerați lucrători, în sensul prezentei legi, inclusiv:

a) persoanele încadrate printr-un contract individual de muncă, pe durată determinată sau nedeterminată;

b) persoanele aflate într-un raport de muncă cu un agent de muncă temporară și puse la dispoziția unei întreprinderi utilizatoare;

c) stagiarilor și ucenicilor, în măsura în care desfășoară activități cu valoare economică, chiar dacă au caracter predominant formativ;

d) persoanele care prestează muncă sau servicii sub autoritatea altei persoane și în schimbul unei contraprestații, chiar dacă raportul nu este formalizat printr-un contract individual de muncă, atunci când sunt întrunite elementele esențiale ale unei relații de muncă: subordonare, prestație personală și contraprestație economică.”

e) lucrătorul independent – definit conform cadrului normativ referitor la activitatea economică independentă a persoanelor fizice;

noțiunea *loc de muncă* la final se completează cu sintagma „ , precum și pentru prestarea muncii de către un lucrător independent.”.

3. La articolul 2:

alineatul (1) după cuvântul „lucrătorilor” din prima propoziție se completează cu cuvintele „și a lucrătorilor independenți”;

la alineatul (2) după cuvintele „protecția lucrătorilor” se completează cu cuvintele „și a lucrătorilor independenți”;

după cuvintele „instruirea lucrătorilor” cuvântul „și” se substituie cu cuvintele „ , a lucrătorilor independenți,”;

4. La Articolul 3 alineatul (2)

se completează cu litera a¹) cu următorul cuprins:

„a¹) agenților de muncă temporară, conform definiției din Codul muncii al Republicii Moldova nr. 145/2003 și lucrătorului, aflați într-un raport de muncă temporară, când ultimul este desemnat să lucreze pentru o întreprindere sau o unitate care apelează la serviciile sale și/sau care exercită controlul asupra sa;”.

se completează cu litera b²) cu următorul cuprins:

„b²) lucrătorilor independenți;”.

5. La articolul 5:

În prima propoziție după cuvântul „lucrătorilor” se completează cu sintagma „, inclusiv a lucrătorilor independenți”;

litera b) la final se completează cu sintagma „, inclusiv a lucrătorilor independenți;”.

6. La Articolul 9 se completează cu alineatul (4) și alineatul (5) cu următorul cuprins:

„(4) Angajatorul utilizator de muncă temporară prestată de unul sau mai mulți lucrători temporari și agentul de muncă temporară sunt obligați să asigure și să mențină condițiile de executare a muncii, inclusiv și condițiile legate de securitatea și sănătatea în muncă, pe durata misiunii de lucru, stabilite în Contractul de punere la dispoziție.

„(5) Lucrătorul independent este obligat să desfășoare activitatea în conformitate cu pregătirea profesională, astfel încât să nu expună la pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională nici propria persoană și nici alte persoane care ar putea fi afectate de acțiunile, erorile sau omisiunile lui în timpul lucrului.”.

7. La articolul 10 alineatul (4) litera e) se expune în următoarea redacție:

„e) să ia măsurile corespunzătoare pentru ca în zonele de risc grav și specific să poată avea acces numai lucrătorii, lucrătorii independenți care desfășoară activitate în cadrul unității, care au pregătire profesională, calificare și experiență conformă cerințelor zonei respective, sunt dotați cu echipamente de lucru și de protecție necesare și au primit instrucțiuni adecvate privind securitatea și sănătatea în muncă.”.

8. La Articolul 11:

alineatul (1) după cuvântul „lucrători” se completează cu cuvintele „, angajați cu contract individual de muncă”;

se completează cu alineatul (1¹), (1²) și (5¹) cu următorul cuprins:

„(1¹) Angajatorul utilizator de muncă temporară prestată de unul sau mai mulți lucrători temporari, va informa lucrătorul desemnat despre lucrătorul sau lucrătorii temporari, în vederea asigurării condițiilor de securitate și sănătate în muncă similare celorlalți lucrători din unitate.

(1²) Angajatorul, clientul, contractorul sau subcontractorul beneficiar de munca prestată de unul sau mai mulți lucrători independenți care desfășoară activitate în cadrul unității, va informa lucrătorul desemnat despre lucrătorul/ lucrătorii independenți care desfășoară activitate în această unitate, în vederea asigurării condițiilor de securitate și sănătate în muncă similare cu ale celorlalți lucrători din această unitate.”

(5¹) Lucrătorul desemnat (lucrătorii desemnați) și sau serviciul (serviciile) de protecție și prevenire trebuie să fie informați/informate de către angajator despre persoanele în vârstă de până la 18 ani, angajate la întreprindere, în vederea planificării, aplicării și controlului condițiilor de securitate și de sănătate aplicabile muncii persoanelor în vârstă de până la 18 ani.”;

alineatul (7) litera c) se expune în următoarea redacție:

„c) lucrătorii desemnați, serviciile interne și serviciile externe de protecție și prevenire consultate trebuie să fie în număr suficient pentru a putea asigura organizarea și realizarea măsurilor de protecție și prevenire, ținând cont de mărimea și structura unității, de repartizarea teritorială a subdiviziunilor unității, și/sau de riscurile la care sînt expuși lucrătorii, precum și de distribuția lucrătorilor în cadrul unității, inclusiv a lucrătorilor independenți care desfășoară activitate în cadrul acestei unității.”;

alineatul (9) la final se completează cu un text cu următorul cuprins:

„Colaborarea va include și planificarea, aplicarea și controlul condițiilor de securitate și sănătate aplicabile muncii persoanelor în vârstă de până la 18 ani.”.

se completează cu alineatul (11) cu următorul cuprins:

„(11) Lucrătorii independenți pot beneficia de suport în domeniul securității și sănătății în muncă, solicitat de la serviciile externe de protecție și prevenire.”.

9. La articolul 13 litera f) va avea următorul cuprins:

„f) să întocmească, în cazul când natura și gradul de risc profesional o necesită, un plan de protecție și prevenire, care să includă măsuri tehnice, sanitare, organizatorice și de altă natură, bazat pe evaluarea riscurilor profesionale, care să fie aplicat corespunzător condițiilor de lucru specifice unității. Planul va fi ajustat ori de câte ori condițiile de lucru specifice unității, vor prezenta riscuri pentru securitatea și sănătatea lucrătorilor.”

10. La Articolul 14,

alineatul (1) după cuvintele „din unitate” se completează cu sintagma „, precum și lucrătorii independenți care desfășoară activitate în cadrul acestei unități”;

la litera a) după cuvintele la distanță” se completează cu sintagma „și a lucrătorilor independenți care desfășoară activitate în cadrul unității”;

alineatul (2) după cuvintele „în unitatea sa” se completează cu textul „, inclusiv și agenții de muncă temporară,”.

11. Se completează cu Articolul 14¹ cu următorul cuprins:

„Articolul 14¹. Informarea lucrătorilor temporari

(1) Angajatorul utilizator de muncă temporară prestată de unul sau mai mulți lucrători temporari va furniza agentului de muncă temporară, calificarea necesară pentru îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, orice informații legate de capacitățile și abilitățile profesionale pe care trebuie să le posede lucrătorul temporar, informații despre riscurile pentru securitatea și sănătatea lucrătorului temporar solicitat, precum și măsurile de protecție și prevenire aplicate la unitate. Informațiile vizate sunt parte componentă a Contractului de punere la dispoziție.

(2) Agentul de muncă temporară va informa în scris lucrătorul temporar, despre condițiile de muncă, calificarea necesară pentru îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, capacitățile și abilitățile profesionale pe care trebuie să le posede, riscurile la care poate fi expus, precum și despre măsurile de securitate și sănătate în muncă aplicate la angajatorul utilizator de muncă temporară.”.

12. La Articolul 17:

alineatul (1) după cuvintele ”inclusiv cel care prestează munca la distanță,” se completează cu textul ”lucrătorii temporari, precum și fiecare lucrător independent care desfășoară activitate în această unitate,”

alineatul (2):

litera a) după cuvintele „în funcție de” se completează cu cuvintele ”caracteristicile specifice locului de muncă și de”;

se completează cu un alineat a)¹ cu următorul cuprins:

„a)¹ corespunzătoare calificării și experienței lucrătorului”;

la alineatul (3) cuvântul „muncitorilor” se substituie cu cuvântul „lucrătorilor”;

la alineatul (4) după cuvintele „unitatea sa,” se completează cu cuvintele „precum și lucrătorii independenți care desfășoară activitate în cadrul unității sale”;

se completează cu alineatul (9) cu următorul cuprins:

”(9) În procesul de instruire, prin decizie la nivel de unitate, pot fi utilizate sisteme de instruire constituite din mijloace din domeniul tehnologiei informației și comunicațiilor.”

13. La Articolul 21:

la alineatul (1) cuvintele „Ministerul Sănătății” se substituie cu cuvântul „Guvern”;

alineatul (2) după cuvântul „lucrător” se completează cu cuvintele „în raport cu riscurile profesionale la care este expus.”;

se completează cu alineatele (5) și (6) cu următorul cuprins:

„(5) În cazul lucrătorilor temporari care au încheiat un contract individual de muncă sau se află într-un raport de muncă cu un agent de muncă temporară în vederea punerii la dispoziția unei întreprinderi utilizatoare pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acesteia, agentul de muncă temporară este obligat să asigure, pe cheltuiala sa, efectuarea examenului medical la angajare. Examenul medical se efectuează în cadrul prestatorilor publici sau privați de asistență medicală.

(6) Agentul de muncă temporară este obligat să asigure efectuarea examenelor medicale periodice ale lucrătorilor temporari în cazul în care durata contractului individual de muncă sau durata misiunii de muncă temporară depășește perioada prevăzută de cadrul normativ referitor la examenele medicale. Examenul medical periodic se efectuează în cadrul prestatorilor publici sau privați de asistență medicală, costurile fiind suportate integral de agentul de muncă temporară, indiferent de durata misiunii sau locul prestării muncii.”.

14. Se completează cu Articolul 22¹ cu următorul cuprins:

„**Articolul 22¹.** Protecția persoanelor în vârstă de până la 18 ani.

(1) Angajatorul ia măsurile necesare pentru protecția securității și sănătății persoanelor în vârstă de până la 18 ani, ținând cont în special de următoarele riscuri specifice:

- a) lipsa de experiență;
- b) absența conștientizării riscurilor existente sau potențiale;
- c) dezvoltare insuficientă.

(2) Angajatorul pune în practică măsurile prevăzute la alineatul (1) pe baza evaluării riscurilor existente pentru persoanele în vârstă de până la 18 ani și legate de munca acestora.

(3) Evaluarea riscurilor se efectuează înainte ca persoanele în vârstă de până la 18 ani să înceapă munca și cu ocazia oricărei modificări importante a condițiilor de muncă și trebuie să se refere în principal la următoarele elemente:

- a) echipamentul și organizarea locului de muncă și a postului de lucru;
- b) natura, gradul și durata expunerii la agenți fizici, biologici și chimici;
- c) organizarea, alegerea și utilizarea echipamentelor de lucru, în special a agenților, mașinilor, aparatelor și dispozitivelor, precum și manipularea acestora;
- d) organizarea procedurilor de lucru, desfășurarea muncii și interacțiunea acestora (organizarea muncii);
- e) stadiul formării și informării persoanelor în vârstă de până la 18 ani.

(4) În cazul în care evaluarea riscurilor demonstrează existența unui risc pentru securitatea, sănătatea fizică sau mintală sau dezvoltarea persoanelor în vârstă de până la 18 ani, angajatorul asigură evaluarea și supravegherea sănătății persoanele în vârstă de până la 18 ani în conformitate cu cadrul normativ.

(5) Angajatorul informează persoanele în vârstă de până la 18 ani cu privire la eventualele riscuri și la toate măsurile adoptate în ceea ce privește securitatea și sănătatea persoanelor în vârstă de până la 18 ani.

(6) Angajatorul informează reprezentanții legali ai persoanelor în vârstă de până la 18 ani cu privire la eventualele riscuri și la măsurile adoptate în ceea ce privește securitatea și sănătatea persoanelor în vârstă de până la 18 ani.”.

15. Se completează cu articolul 22² cu următorul cuprins:

„**Articolul 22².** Securitatea și sănătatea lucrătorilor independenți care desfășoară activitate la locuri de muncă ale clientului, contractantului sau subcontractantului

(1) Clientul, contractantul sau subcontractantul, care beneficiază de munca prestată la un loc de muncă al acestora de unul sau mai mulți lucrători independenți, sunt obligați:

a) să se asigure că fiecare lucrător independent beneficiază de aceleași condiții de securitate și sănătate în muncă ca angajații întreprinderii sale;

b) să ofere fiecărui lucrător independent acces la instruire și informații privind securitatea și sănătatea în muncă, atât în vederea îmbunătățirii sănătății și securității sale, cât și a persoanelor care lucrează la același loc de muncă;

c) să asigure accesul lucrătorului independent la supravegherea sănătății corespunzătoare riscurilor la care este expus.

(2) Lucrătorul independent care desfășoară activitate la un loc de muncă al clientului, al contractantului sau al subcontractantului care beneficiază de munca acestuia este obligat:

a) să respecte instrucțiunile clientului, ale contractantului sau ale subcontractantului referitoare la securitatea și sănătatea în muncă;

b) să informeze clientul, contractantul sau subcontractantul cu privire la natura specifică a activității sale, la metodele utilizate și la echipamentele utilizate, dacă acestea pot afecta securitatea și sănătatea altor persoane care se află la locuri de muncă ale clientului, ale contractantului sau ale subcontractantului.”

16. Se completează cu Articolul 23¹ cu următorul cuprins:

„Articolul 23¹. Evidența documentelor

Documentele și actele interne ale unității care, în mod obligatoriu, rezultă din aplicarea prezentei legi sau din aplicarea altor acte normative din domeniul securității și sănătății în muncă se vor întocmi, se vor emite și se vor ține pe hârtie și/sau în format electronic. Documentele și actele interne ale unității întocmite, emise și ținute în format electronic vor corespunde rigorilor normative referitoare la documentul electronic.”

Articolul III. - Codul contravențional al Republicii Moldova nr. 218/2008 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2017, nr. 78-84, art.100), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:

1. Se completează cu Articolul 55⁵ cu următorul conținut:

”Articolul 55⁵. Încălcarea regimului de notificare privind activitatea de agent de muncă temporară

Desfășurarea de către o persoană juridică sau fizică a activității de agent de muncă temporară fără notificarea prealabilă a Inspectoratului de Stat al Muncii, în termenul și condițiile Codului muncii nr.154/2003, se sancționează cu amendă de la 100 la 170 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 200 la 300 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 300 la 450 de unități convenționale aplicată persoanei juridice.”

Articolul IV. Legea nr. 756 /1999 cu privire la asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2000, nr. 31–33, art. 192), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:

1. La Articolul 14, alin. (3) după cuvintele ”din mijloacele proprii” se completează cu textul ” , iar în cazul muncii prin agent de muncă temporară, de către agentul de muncă temporară.”.

Articolul V. Legea nr. 140/2001 privind Inspectoratul de Stat al Muncii (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2001, nr. 68–71, art.505), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:

1. Articolul 4 alin. (1) se completează cu litera f) cu următorul conținut:

”f) primește notificarea privind inițierea activității de agent de muncă temporară și asigură evidența acestora.”

Art. VI. Dispoziții finale și tranzitorii

(1) Prezenta lege intră în vigoare în termen de 1 lună de la data publicării în Monitorul Oficial al Republicii Moldova.

(2) Persoanele juridice sau fizice care desfășoară activitate de întreprinzător, care deja desfășoară activități de contractare, pe baze temporare, a personalului (78.20) (conform CAEM rev.2) și servicii oferite de agențiile de plasare temporară a forței de muncă (78.20) (conform CSPM rev. 2.1 sunt obligate să notifice Inspectoratul de Stat al Muncii, în termen de 30 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei legi.

(3) În termen de 6 luni de la data intrării în vigoare a prezentei legi, Guvernul va aduce actele sale normative în concordanță cu prezenta lege.

**PREȘEDINTELE
PARLAMENTULUI**

Chișinău, “_____” _____
Nr. _____

NOTA DE FUNDAMENTARE
la proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative
(Codul muncii, Legea securității și sănătății în muncă, Codul contravențional, reglementarea
raporturilor conexe prestării muncii prin agent de muncă temporară, etc.)

1. Denumirea sau numele autorului și, după caz, a/al participanților la elaborarea proiectului actului normativ
Proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative (Codul muncii, Legea securității și sănătății în muncă, Codul contravențional, reglementarea raporturilor conexe prestării muncii prin agent de muncă temporară, etc.) (în continuare - Proiect) a fost elaborat de către Ministerul Muncii și Protecției Sociale (în continuare - MMPS). La elaborarea proiectului au fost antrenați și 3 experți delegați de către partenerii de dezvoltare: din cadrul NORCAP (NRC) - Croitoru Olesea, din cadrul Centrului de Drept al Avocaților - Tatiana Mihailov și Andrei Bazatin.
2. Condițiile ce au impus elaborarea proiectului actului normativ
2.1. Temeiul legal sau, după caz, sursa proiectului actului normativ
Elaborarea Proiectului de lege derivă din Programul național de aderare a Republicii Moldova la Uniunea Europeană pe anii 2025-2029 (PNA), Capitolul 19 - Politica socială și a muncii, (Anexa A, pct.4, pct. 5, pct.6, pct.7, pct.21) aprobat prin Hotărârea Guvernului 306 din 28.05.2025. Proiectul în cauză asigură transpunerea unor prevederi din mai multe Directive UE (Directiva 2008/104/CE, Directiva 91/383/CEE, Directiva 94/33/CE, Directiva 2019/1152, Directiva 2003/88/CE, Recomandarea Consiliului 2003/134/EC).
2.2. Descrierea situației actuale și a problemelor care impun intervenția, inclusiv a cadrului normativ aplicabil și a deficiențelor/lacunelor normative
Prezentul Proiect de lege este elaborat ca urmare a necesității de armonizarea a legislației naționale cu legislația comunitară și reglementarea unor noi forme de angajare a persoanelor (prin agenți de muncă temporară), precum și reglementarea detaliată a programelor de muncă pentru protecția tinerilor la locul de muncă, inclusiv asigurarea securității și sănătății unor categorii de lucrători. Activitatea agenților de muncă temporară nu este în prezent reglementată de cadrul normativ național. De asemenea, nu se regăsesc norme cu privire la asigurarea securității și sănătății salariaților care desfășoară activități prin intermediul agenților de muncă temporară. Urmare a angajamentelor Republicii Moldova, în vederea asigurării armonizării cadrului normativ național la actele Uniunii Europene în domeniul muncii și securității și sănătății în muncă, este necesară transpunerea normelor cu privire la agentul de muncă temporară și securitatea și sănătatea la locul de muncă în cazul lucrătorilor care au un raport de muncă pe durată determinată sau un raport de muncă temporară. Instituirea muncii prin agent de muncă temporară va permite suplinirea necesităților de personal ale agenților economici în perioade de vârf sau înlocuirea temporară a unor salariați (în perioada concediului de maternitate, îngrijire a copilului, medical, odihnă, studii, etc.). În plus, pentru anumite ramuri ale economiei naționale, intervalele de necesitate sporită a personalului au o durată relativ redusă de timp, de la 3 până la 18 luni. Executarea procedurilor de selectare, angajare și, ulterior, încetare a contractelor individuale de muncă cu salariații angajați pentru perioadele de vârf generează cheltuieli financiare și de timp pentru întreprinderi, care pot fi reduse prin utilizarea serviciilor agentului de muncă temporară și facilitarea accesului la forța de muncă preselectată și calificată. Or, persoanele încadrate prin agent de muncă temporară nu sunt angajați ai companiei

pentru care lucrează, ci ai instituției – agent de muncă temporară. Una dintre premisele pentru creștere economică și ocuparea forței de muncă este promovarea flexibilității, precum și a securității locului de muncă. Organizarea muncii prin utilizarea instituției agentului de muncă temporară și acordarea unei diversități mai mari de dispoziții contractuale pentru salariaților și întreprinderi, va contribui la o mai bună integrare pe piața muncii. Precum se notează în preambulul Directivei 2008/104/CE, munca temporară răspunde nu numai necesităților în materie de flexibilitate ale întreprinderilor, dar și necesității salariaților de a-și armoniza viața profesională cu cea privată.

De asemenea, în vederea promovării unor forme mai transparente și mai previzibile de muncă în conformitate cu prevederile Directivei nr. 2019/1152/EU Codul muncii necesită a fi completat cu norme suplimentare privind asigurarea unor condiții mai previzibile de muncă și drepturi privind informarea salariaților, precum și includerea unor noțiuni în conformitate cu Directiva 2003/88 și Directiva 94/33 cum ar fi: noțiunea de timp de muncă, perioadă de repaus, repaus suficient, salariat de noapte, etc..

Suplimentar, în contextul alinierii la prevederile UE sunt necesare norme care interzic concedierea salariaților pe motiv că aceștia și-au exercitat drepturile la informare privind condițiile de muncă și/sau îmbunătățirea condițiilor de muncă prin promovarea unor forme mai transparente și mai previzibile de muncă, totodată salariatul care a finalizat perioada de probă și a acumulat o vechime în muncă la același angajator cel puțin de 6 luni, poate solicita să i se acorde o formă de muncă cu condiții de muncă mai previzibile și mai sigure, dacă este disponibilă.

În scopul alinierii cadrului normativ național la prevederile Directivei 94/33/CE este necesară includerea normelor suplimentare cu privire la regimul de muncă, de repaus, durata maximă a muncii în perioada anului școlar și a vacanțelor pentru salariații în vârstă de până la 18 ani, inclusiv norme de protecție a sănătății și securității la locul de muncă a acestora.

Recomandarea Consiliului din 18 februarie 2003 **încurajează** statele membre să promoveze, în contextul politicilor lor de prevenire a accidentelor și bolilor profesionale, securitatea și sănătatea **lucrătorilor independenți**. Cu toate acestea, atunci când face acest lucru, statul membru poate alege cele mai adecvate măsuri. Printre măsurile posibile, sunt menționate următoarele: **legislație**, stimulente, campanii de informare și încurajarea părților interesate relevante.

În Uniunea Europeană, definiția persoanelor care desfășoară o activitate independentă este, în general, furnizată atât prin directive și regulamente la nivelul UE, cât și prin legislația națională a fiecărui stat membru. Cu toate acestea, principalele caracteristici ale activității independente, des întâlnite în textele juridice ale UE, includ:

1. **Autonomie:** Persoanele care desfășoară activități independente lucrează pentru ele însele și sunt independente de un angajator direct. Ele sunt libere să decidă cum își desfășoară activitatea, ce muncă acceptă și când sau unde își desfășoară activitatea.
2. **Riscul economic:** De obicei, aceștia suportă riscul financiar al propriilor activități, spre deosebire de angajați, care câștigă un salariu fix indiferent de performanța companiei.
3. **Proprietatea afacerii:** Aceștia pot deține propria afacere sau își pot oferi serviciile mai multor clienți, mai degrabă decât să lucreze pentru un singur angajator.
4. **Fără contract de muncă:** persoanele care desfășoară o activitate independentă nu sunt legate de un contract de muncă, ci lucrează în baza unor contracte de prestări de servicii sau ca antreprenori independenți.
5. **Impozite și contribuții sociale:** De obicei, aceștia sunt responsabili pentru plata propriilor impozite și contribuții la asigurările sociale, în loc ca acestea să fie deduse de angajator.

Ca regulă generală, în Uniunea Europeană lucrătorii care își exercită activitatea profesională într-un mod care nu implică un raport de muncă cu un angajator sau, mai general, nu se subordonează unei terțe persoane **nu intră sub incidența directivelor comunitare privind**

securitatea și sănătatea în muncă, în special a Directivei-cadru 89/391/CEE a Consiliului din 12 iunie 1989 privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă. În plus, acești lucrători **nu sunt acoperiți** în anumite state membre de legislația aplicabilă în domeniul sănătății și securității la locul de muncă.

Situația similară este caracteristică și Republicii Moldova. Lucrătorii care își exercită activitatea profesională într-un mod care nu implică un raport de muncă cu un angajator **nu intră** sub incidența cadrului normativ din domeniul securității și sănătății în muncă, în special Legii securității și sănătății în muncă nr. 186/2008.

Dat fiind faptul că lucrătorii independenți nu se află în raporturi de muncă cu angajatori, prezintă dificultate comunicarea, cercetarea evidența și raportarea accidentelor de muncă suportate a această categorie de lucrători. Necunoașterea circumstanțelor în care au fost accidentate aceste persoane generează dificultate la prestabilirea, recomandarea sau sugerarea unor măsuri eficiente de prevenire a riscurilor.

Or, în aspect general este defectuoasă implementarea unor acțiuni de securitate și sănătate în muncă pentru lucrătorii independenți în cazul în care aceștia nu sunt plasați în incidența cadrului normativ din domeniul securității și sănătății în muncă.

Moldova s-a implicat plenar în transpunerea și aplicarea cadrului normativ european în domeniul securității și sănătății în muncă și în acest sens este relevantă ajustarea Legii securității și sănătății în muncă la Recomandarea Consiliului din 18 februarie 2003 privind îmbunătățirea protecției sănătății și securității în muncă a lucrătorilor independenți (2003/134/EC).

2.3. Raționamentul intervenției

Intervenția este necesară pentru a adapta cadrul juridic la realitățile noilor forme de muncă și pentru a asigura un tratament echitabil și protecție adecvată pentru salariații sau persoanele care prestează muncă prin intermediul agenților de muncă temporară, inclusiv protecția categoriilor de salariați care au vârsta mai puțin de 18 ani și asigurarea unor condiții mai transparente și previzibile de muncă pentru toți salariații. Suplimentar intervenția în modificarea cadrului normativ ar putea contribui la:

- **Reducerea insecurității:** Clarificarea drepturilor și obligațiilor părților implicate și reducerea insecurității juridice pentru lucrătorii care sunt angajați prin agenți de muncă temporară, inclusiv asigurarea sănătății și securității muncii acestora;
- **Promovarea ocupării forței de muncă:** Asigurarea unor condiții de identificare mai rapidă a salariaților calificați în situații imprevizibile când angajatorul rămâne descoperit urmare a fluctuațiilor de personal. Angajatorii vor avea flexibilitate în gestionarea forței de muncă, putând să răspundă mai bine la fluctuațiile activității;
- **Promovarea unor condiții mai transparente și mai previzibile de muncă:** Prin aceste modificări se stabilesc măsuri de protecție a salariaților de eventuale măsuri nefavorabile aplicate de către angajator ca urmare a exercitării drepturilor consacrate în Directiva 2019/1152.

2.4. Părțile interesate afectate semnificativ

- **Autorități și/sau instituții publice:**

Ministerul Muncii și Protecției Sociale, Inspectoratul de Stat al Muncii, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, Casa Națională de Asigurări Sociale. Toate aceste instituții sunt direct afectate de necesitatea de a adapta legislația și politicile la realitățile pieței muncii.

- **Asociații de afaceri și/sau profesionale:**

Unele asociații patronale ar putea susține reglementarea pentru a asigura concurența loială, în timp ce altele ar putea fi reticente față de normele suplimentare privind obligațiile de informare și notificare.

- **Partenerii sociali:**

Organizații care apără drepturile salariaților, Reprezentanții salariaților care promovează protecția socială și combat discriminarea. Aceste organizații vor susține transpunerea Directivelor și vor monitoriza implementarea acestora în special deoarece Directivele impun obligații de informare și oferirea unor condiții mai previzibile de muncă.

- **Grupuri de întreprinderi/antreprenori:**

Întreprinderi și persoane fizice care prestează deja activități aferente agentului de muncă temporară, vor trebui să se conformeze noilor obligații legale, întreprinderile vor trebui să se asigure că își formalizează raporturile contractuale cu utilizatorii în temeiul prevederilor noi și vor avea obligația de notificare a ISM.

- **Grupuri de cetățeni:**

Persoane care prestează munca prin agent de muncă temporară. Aceștia vor beneficia de drepturi oferite prin legislația muncii cu privire la cuantumul retribuției muncii, asigurarea condițiilor de securitate și sănătate a muncii, alte drepturi garantate și protecție socială.

2.5. Mărimea (dimensiunea) problemei/problemelor și cauzelor

[Datele statistice](#) pentru anul 2024 arată că în Republica Moldova populația în afara forței de muncă de 15 ani și peste în anul 2024 a constituit 1110,2 mii persoane, în timp ce populația angajată de aceeași vârstă era 853,9 mii de persoane.

Rata de ocupare a forței de muncă a fost printre cele mai scăzute din regiune, de [44,5%](#) în anul 2024 (în scădere față de anul 2023 – 45,1%), comparativ cu [75,8%](#) în UE în 2024.

Munca nedeclarată în rândul salariaților a constituit 5,8% în anul 2024, fiind în descreștere față de nivelul anului precedent (7,1% în 2023). Cele mai mari ponderi ale salariaților, care lucrează doar în baza unor înțelegeri verbale, sunt estimate în agricultură (56,3%), construcții (17,9%), comerț (6,4%) și industrie (5,0%).

Din totalul persoanelor ocupate, 11,9% au declarat că ar dori să schimbe situația în raport cu locul actual de muncă din diferite motive. Pentru majoritatea acestora, motivul principal este nivelul nesatisfăcător al venitului/câștigului salarial (situație inadecvată în raport cu venitul).

Potrivit [Prognozei demografice pentru perioada 2024-2040](#) elaborată de către Centrul de Cercetări Demografice în baza Hotărârii Guvernului nr. 284/2024, se estimează că forța de muncă a Republicii Moldovei va deveni mai mică, dar mai bine educată. Totuși, ritmul de schimbare nu oglindește în totalitate populația generală. Forța de muncă va demonstra o transformare mai rapidă a compoziției sale educaționale din mai multe motive, inclusiv datorită faptului că persoanele cu studii superioare tind să fie mai active economic. În anul 2023, populația ocupată cu nivel de educație Master și mai înalt a constituit 30,5% din forța de muncă. Până în 2040, se estimează că acest procent va crește la 45,5%.

În ceea ce privește dimensiunea forței de muncă, rezultatele variază de la un declin moderat la unul semnificativ, în funcție de scenariu. Dacă ratele actuale de participare îngheață fără niciun progres suplimentar, forța de muncă a Moldovei ar scădea la 738 mii de lucrători până în 2040, de la 949 mii în 2023. În scenariile în care participarea la forța de muncă continuă să se îmbunătățească treptat, la jumătate din ritmul recent, sau mai rapid, în concordanță cu creșterile în speranța de viață, declinul proiectat ar fi ceva mai moderat. În aceste două scenarii, dimensiunea forței de muncă ar ajunge la 787 mii și, respectiv, 819 mii până în 2040.

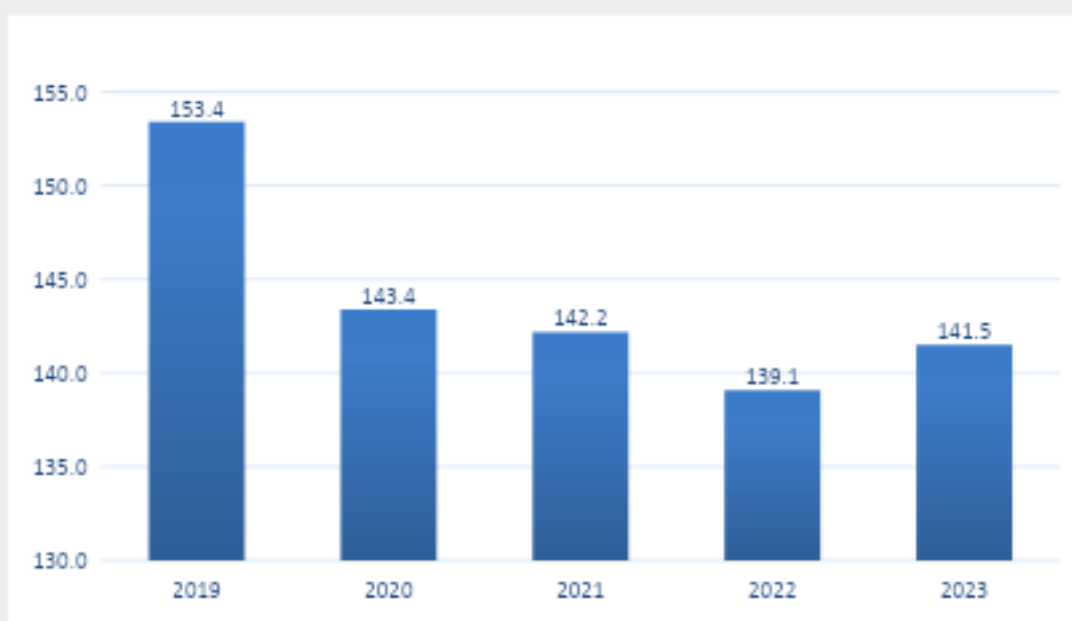
Prin urmare piața muncii în Republica Moldova necesită politici integrate pentru a contracara efectele migrației, a sprijini dezvoltarea economică și a îmbunătăți condițiile de muncă. Implementarea unor noi forme de angajare, crearea unui mediu economic competitiv, asigurarea

unor condiții de muncă mai bune, acordarea unui cadru legal clar pentru desfășurarea activității, pot contribui la revitalizarea acesteia.

Cu referire la întreprinderile care ar putea exercita activități de agent de muncă temporară potrivit datelor statistice ale Agenției Servicii Publice, Registrul de stat al unităților de drept privind întreprinderile înregistrate în Republica Moldova (starea la 19.05.2025), în prezent un număr de 787 companii au înregistrat genul de activitate pentru desfășurarea de activități de contractare, pe baze temporare, a personalului (78.20) (conform CAEM rev.2). Totodată nu se cunoaște câte dintre aceste companii desfășoară această activitate *de facto*.

Cu referire la securitatea și sănătatea **lucrătorilor independenți** în Republica Moldova, numărul lucrătorilor independenți, Conform datelor Biroului Național de Statistică variază între circa 153 mii de persoane în anul 2019 și circa 141 persoane în anul 2023 (vezi Fig. 1).

Fig.1



Lucrătorii independenți, indiferent dacă lucrează singuri sau împreună cu angajații, pot fi supuși unor riscuri pentru sănătate și securitate similare cu cele cu care se confruntă angajații.

Prin activitățile lor, lucrătorii independenți pot pune în pericol securitatea și sănătatea altor persoane care lucrează la același loc de muncă.

În contextul celor relatate lucrătorii independenți pot fi surse de riscuri atât pentru propria persoană cât și pentru alte persoane.

Totodată este importantă corelarea cadrului normativ național cu Cadrul strategic al UE privind sănătatea și securitatea la locul de muncă 2021-2027. Unul din obiectivele cheie ale acestui act este asigurarea securității și sănătății în muncă, crearea locurilor de muncă sigure și sănătoase **în timpul tranziției digitale**, ecologice și demografice.

3. Obiectivele urmărite și soluțiile propuse

3.1. Principalele prevederi ale proiectului și evidențierea elementelor noi

Cele mai importante prevederi noi introduse prin transpunerea Directivelor, care diferă de cadrul normativ în vigoare în Republica Moldova, includ:

✓ **Directiva 2008/104/CE**

- Codul muncii se completează cu noțiuni noi pentru reglementarea unei noi forme de muncă privind activitatea prin agent de muncă temporară precum și cu norme care stabilesc drepturile și obligațiile dintre agentul de muncă temporară, utilizator și salariați prin includerea unui capitol nou (Titlul X se completează cu capitolul XVI¹);
- Munca prin agent de muncă temporară va fi notificată Inspectoratului de Stat a Muncii care este obligat să ducă evidența acestora;
- Se impun norme care obligă agentul de muncă temporară să asigure informarea și securitatea sănătății la locul de muncă în cazul lucrătorilor care au un raport de muncă pe durată determinată sau un raport de muncă temporară (lucrătorii temporari);
- Pentru asigurarea controlului acestor angajatori se propune modificarea Codului Contravențional al Republicii Moldova nr. 218/2008 prin includerea sancțiunilor pentru nenotificarea ISM despre activitatea în calitate de agenți de muncă temporară.

✓ **Modificarea reglementărilor în domeniul securității și sănătății în muncă inclusiv prin transpunerea Directivei 91/383/CEE și a Directivei 94/33:**

- *Asigurarea securității și sănătății la locul de muncă în cazul lucrătorilor care au un raport de muncă pe durată determinată sau un raport de muncă temporară:* Prevederile sunt necesare prin prisma transunerii cadrului normativ UE (Directiva 2008/104/CE).
- *Asigurarea securității și sănătății la locul de muncă în cazul muncii persoanelor în vârstă de până la 18 ani:* Colaborarea cu lucrătorul desemnat sau serviciul (serviciile) de protecție și prevenire va include informarea și planificarea, aplicarea și controlul condițiilor de securitate și sănătate aplicabile muncii persoanelor în vârstă de până la 18 ani, includerea riscurilor specifice de care trebuie să se țină cont atunci când angajatorul ia măsurile necesare pentru protecția securității și sănătății persoanelor în vârstă de până la 18 ani, evaluarea riscurilor, etc.
- *Digitalizarea procedurilor de instruire și a documentelor:* În procesul de instruire, prin decizie la nivel de unitate, pot fi utilizate sisteme de instruire constituite din mijloace din domeniul tehnologiei informației și comunicațiilor.

✓ **Directiva (UE) 2019/1152:**

- Proiectul cuprinde norme de modificarea a Codului muncii în scopul asigurării îmbunătățirii condițiilor de muncă prin promovarea unor forme mai transparente și mai previzibile de muncă.
- Noțiunea de salariat și contract individual de muncă vor conține expres mențiunea existenței unui raport de subordonare dintre părți în contextul alinierii la legislația UE și a practicii Curții Europene de Justiție, etc..
- În cazul în care salariatul urmează să-și desfășoare activitatea în străinătate, angajatorul are obligația de a-i furniza informații suplimentare cu privire la condițiile repatrierii, după caz;
- se includ norme privind protecția împotriva concedierii și sarcina probei, inclusiv protecția împotriva tratamentului sau a consecințelor nefavorabile ca urmare a unei solicitări înaintate angajatorului sau a oricărei proceduri inițiate în condițiile legii cu scopul de a asigura respectarea drepturilor sale la informare privind condițiile de muncă și/sau îmbunătățirea condițiilor de muncă prin promovarea unor forme mai transparente și mai previzibile de muncă;
- se includ obligații suplimentare de informare (art. 49): cu privire la condițiile de retribuire a muncii, condițiile de prestare și de compensare sau remunerare a orelor de muncă suplimentară, precum și, după caz, programul muncii în schimburi, în cazul salariaților prin agent de muncă temporară, identitatea întreprinderilor utilizatoare, cât mai curând posibil după ce este cunoscută, după caz, perioada de probă, cu specificarea concretă a duratei și condițiilor desfășurării acesteia, dreptul și condițiile de formare profesională, reciclare și

perfecționare, oferite de către angajator în conformitate cu CM, condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;

- Salariatul care a finalizat perioada de probă și a acumulat o vechime în muncă la același angajator cel puțin 6 luni, poate solicita să i se acorde o formă de muncă cu condiții de muncă mai previzibile și mai sigure, dacă este disponibilă iar angajatorul trebuie să îi ofere un răspuns în scris motivat la această solicitare.
- contractul individual de muncă va putea fi modificat unilateral, de către angajator, prin ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) acestuia, în cazul în care această modificare rezultă din modificarea legislației și vizează creșterea salariului minim pe țară sau modificarea denumirilor de funcții în Clasificatorul Ocupațiilor din Republica Moldova, cu condiția ca modificarea să nu înrăutățească situația salariatului.
- în cazul când normele legale obligă un angajator să ofere formare profesională unui salariat pentru ca acesta să presteze munca pentru care este angajat, formarea respectivă este oferită gratuit salariatului, este considerată timp de muncă și se desfășoară, atunci când este posibil, în cadrul programului de lucru.

✓ **Directiva 2003/88/CE:**

- Se includ mai multe noțiuni cum ar fi timp de muncă, perioadă de repaus, salariat de noapte.
- Se include noțiunea de "repaus suficient" ca umbrelă pentru toate tipurile de odihnă. În legislația Republicii Moldova nu este definită expres noțiunea de repaus suficient, dar sunt reglementate prevederi privind pauzele și odihna salariaților. Prin urmare situațiile în care salariatul beneficiază de timp de odihnă urmează a fi încadrate sub noțiunea de "repaus suficient".
- se stabilesc excepții pentru durata întreruperii în muncă între schimburi care nu poate fi mai mică de 11 ore consecutive în decursul unei perioade de 24 de ore.
- majorarea perioadei de referință pentru munca suplimentară de la 4 la 6 sau 12 luni pentru anumite activități sau profesii stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sub rezerva respectării reglementărilor privind protecția sănătății și securității în muncă a salariaților, din motive obiective, tehnice sau privind organizarea muncii.
- clarificare duratei repausului săptămânal neîntrerupt inclusiv luând în considerare și practica Curții Europene de Justiție (Cauza C-477/21 MAV - START, a stabilit o clarificare prin care odihna zilnică de 11 ore trebuie tratată ca un drept separat și nu poate fi inclusă în perioada de repaus săptămânal). Prin urmare durata repausului săptămânal neîntrerupt este de 42 de ore, dintre care 11 ore consecutive de repaus zilnic, cu excepția cazurilor când săptămâna de muncă este de 6 zile.

✓ **Directiva 94/33/CE:**

- Stabilirea duratei săptămânale redusă a timpului de muncă pentru salariații minori va constitui: 24 de ore pentru salariații în vârstă de la 15 la 16 ani în perioadele vacanțelor școlare și respectiv 12 ore în perioadele de școală;
- Stabilirea duratei zilnice a timpului de muncă pentru salariații în vârstă de până la 16 ani, durata zilnică a timpului de muncă nu poate depăși 5 ore în perioadele vacanțelor școlare și respectiv 2 ore în perioadele de școală.
- Nu se admite atragerea la munca în intervalul orelor 20:00 – 06:00 a salariaților cu vârsta cuprinsă între 15 ani și 16 ani.
- Pentru salariații în vârstă de până la 18 ani, cu durata zilnică a timpului de muncă mai mare de 4 ore și jumătate, se va acorda pauza de masă de cel puțin 30 minute, dacă e posibil, consecutive.
- Pentru salariații în vârstă de până la 16 ani, durata repausului zilnic, cuprinsă între sfârșitul programului de muncă într-o zi și începutul programului de muncă în ziua imediat următoare, nu poate fi mai mică decât 14 ore consecutive.

- Pentru salariații în vîrstă de la 16 ani la 18 ani, durata repausului zilnic, cuprinsă între sfîrșitul programului de muncă într-o zi și începutul programului de muncă în ziua imediat următoare, nu poate fi mai mică decît 12 ore consecutive.
- limitarea timpului de munca prin cumul (Suma cumulativă a timpului de muncă ale salariaților în vîrstă de pînă la 18 ani, angajați în cîmpul muncii la mai mulți angajatori, nu va depăși numărul de ore și zile de muncă stabilite prin prezentul cod. Angajatorul poate solicita de la salariat o declarație pe propria răspundere din care să rezulte că salariatul nu mai prestează o altă muncă, sau dacă prestează muncă la alt angajator durata muncii însumate nu va depăși numărul de ore și zile de muncă stabilite prin prezentul cod.)
- Propuneri de modificare a Legii securității și sănătății în muncă nr. 186/2008, Asigurarea securității și sănătății la locul de muncă în cazul muncii persoanelor în vîrstă de pînă la 18 ani. Colaborarea cu lucrătorul desemnat sau serviciul (serviciile) de protecție și prevenire va include informarea și planificarea, aplicarea și controlul condițiilor de securitate și sănătate aplicabile muncii persoanelor în vîrstă de pînă la 18 ani, includerea riscurilor specifice de care trebuie să se țină cont atunci când angajatorul ia măsurile necesare pentru protecția securității și sănătății persoanelor în vîrstă de pînă la 18 ani, evaluarea riscurilor, etc.

✓ **Recomandarea Consiliului 2003/134/EC**

Proiectul de lege pentru modificarea Legii securității și sănătății în muncă nr. 186/2008 conține norme prin care se transpune Recomandarea Consiliului din 18 februarie 2003 privind îmbunătățirea protecției sănătății și securității în muncă a lucrătorilor independenți (2003/134/EC).

Principalele reglementări introduse prin proiectul nominalizat se referă la:

- noțiunea de lucrător independent așa cum este definite în mai multe state europene;
- responsabilitatea lucrătorului independent să desfășoare activitatea în conformitate cu pregătirea profesională pentru care este autorizat, astfel încât să nu expună la pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională nici propria persoană și nici alte persoane care ar putea fi afectate de acțiunile sau omisiunile lui în timpul lucrului;
- obligarea angajatorului, care beneficiază de munca prestată de un lucrător independent la un loc de muncă al angajatorului în cauză, să-i asigure aceleași condiții de muncă ca și angajaților săi.
- Proiectul mai conține norme care dispun utilizarea sistemelor electronice și de comunicare în procesele de instruire în domeniul securității și sănătății în muncă. În aceeași ordine de idei, prin normele introduse de proiect se dispune posibilitatea ținerii documentelor, care în mod obligatorii rezultă din cadrul normativ din domeniul securității și sănătății în muncă, atât pe hîrtie cât și în format digital.
- În Proiect sunt prestabilite norme menite să elimine anumite situații confuze și unele lacune care s-au identificat în timp. Aceste modificări vizează criteriile de stabilire a numărului lucrătorilor desemnați, de structurare a serviciului intern de prevenire și protecție, de cooperare a lucrătorilor desemnați cu serviciile interne și externe de prevenire și protecție. Proiectul mai asigură și conformarea cu anumite acte normative adoptate ulterior. În acest sens se redistribuie **aprobarea** cadrului normativ referitor la supravegherea sănătății lucrătorilor din competențele funcționale ale Ministerului Sănătății către competențele Guvernului.

✓ **Alte prevederi**

- ajustarea normelor CM care prevăd utilizarea semnăturii electronice în corespundere cu prevederile Legii privind identificarea electronică și serviciile de încredere nr. 124/2022 care reglementează două tipuri de semnătură electronică: de tip avansat și de tip calificat. Ambele tipuri de semnături permit identificarea persoanei semnatare.
- se exclud unele prevederi abrogate anterior prin alte legi.

3.2. Opțiunile alternative analizate și motivele pentru care acestea nu au fost luate în considerare

Opțiuni alternative nu sunt. Opțiunea *a nu face nimic* nu poate fi examinată în contextul în care Republica Moldova și-a asumat angajamente în ceea ce ține de transpunerea aquis-ului european.

4. Analiza impactului de reglementare

4.1. Impactul asupra sectorului public

Autorități și instituții afectate: Ministerul Muncii și Protecției Sociale, Inspectoratul de Stat al Muncii, sistemul judiciar.

Impactul se materializează după cum urmează:

- (i) Legislativ și administrativ - Necesitatea de a modifica sau adopta noi acte normative (hotărâri de guvern, ordine ministeriale) pentru a ajusta actele sale normative în concordanță cu prezenta lege. Elaborarea modelului de notificare a activității pentru agențiile de muncă temporară. Instruirea personalului din cadrul instituțiilor relevante.
- (ii) Supraveghere și control - Consolidarea capacității Inspectoratului de stat al Muncii de a supraveghea și controla respectarea legislației muncii prin intermediul agenților de muncă temporară. Necesitatea dezvoltării unui mecanism eficient de control și sancționare a agenților care nu respectă reglementările.
- (iii) Litigii – Posibilitatea creșterii numărului de litigii de muncă legate de activitatea prin agenți de muncă temporară, ceea ce ar putea solicita resurse suplimentare pentru sistemul judiciar.
- (iv) Venituri fiscale – Creșterea potențială a veniturilor fiscale și a contribuțiilor la asigurările sociale, ca urmare a identificării cazurilor de muncă nedeclarată.

Totodată aprobarea proiectului va produce impact asupra sectorului public, doar în măsura în care la locurile de muncă din acest sector sunt angajați lucrători independenți. Impactul se va manifesta prin aplicarea măsurilor de securitate și sănătate în muncă pentru lucrătorii independenți sau temporari similare celor aplicate lucrătorilor cu contract individual de muncă ce muncesc la aceleași locuri de muncă.

Beneficii:

- Îmbunătățirea respectării drepturilor lucrătorilor și a condițiilor de muncă prin agent de muncă temporară.
- Asigurarea unor condiții de identificare mai rapidă a salariaților calificați în situații imprevizibile când angajatorul rămâne descoperit urmare a fluctuațiilor de personal. Angajatorii vor avea flexibilitate în gestionarea forței de muncă, putând să răspundă mai bine la fluctuațiile activității;
- Impact pozitiv asupra securității și sănătății tuturor persoanelor ce muncesc la aceleași locuri de muncă în cadrul unei unități economice, indiferent de statutul acestora.
- Diminuarea cazurilor de muncă nedeclarată;
- Creșterea veniturilor fiscale și a contribuțiilor la asigurările sociale.
- Consolidarea statului de drept și a încrederii în instituțiile publice.

4.2. Impactul financiar și argumentarea costurilor estimative

Estimarea costurilor este dificilă, dar ar putea implica:

- Costuri de instruire a personalului din cadrul instituțiilor relevante.
- Costuri de dezvoltare și implementare a instrumentelor de notificare, supraveghere și control.
- Costuri potențiale asociate cu creșterea numărului de litigii în ceea ce ține de respectarea normelor legale aferente angajării prin agent de muncă temporară;

Proiectul nu generează cheltuieli suplimentare celor care acoperă costurile măsurilor de securitate și sănătate în muncă, implementate de clienți, contractori, subcontractori, angajatori pentru evitarea, prevenirea, minimalizarea riscurilor de accidentare și îmbolnăvire, precum și pentru protecția lucrătorilor la locul de muncă.

Argumentarea costurilor: Costurile sunt justificate de necesitatea de a proteja drepturile lucrătorilor prin intermediul agenților de muncă temporară și de a consolida sistemul de protecție socială.

Aceste costuri ar putea fi compensate parțial de creșterea veniturilor fiscale și a contribuțiilor la asigurările sociale.

4.3. Impactul asupra sectorului privat

Părțile cu o pondere semnificativă care vor fi afectate sunt întreprinderile care prestează/intenționează să desfășoare activități de contractare, pe baze temporare, a personalului aferente agenților de muncă temporară.

Proiectul va produce impact pozitiv asupra securității și sănătății tuturor persoanelor (atât lucrătorilor cu contract individual de muncă cât și lucrătorilor independenți) ce muncesc la aceleași locuri de muncă.

Impactul se va exprima prin:

- ✓ obligativitatea lucrătorului independent să desfășoare activitatea în conformitate cu pregătirea profesională pentru care este autorizat, astfel încât să nu expună pericolului de accidentare sau îmbolnăvire profesională nici propria persoană și nici alte persoane care ar putea fi afectate de acțiunile sau omisiunile lui în timpul lucrului.
- ✓ obligarea clientului, contractantului, subcontractantului sau angajatorului să aplice măsuri de securitate și sănătate în muncă pentru lucrătorii independenți similare măsurilor de securitate și sănătate în muncă aplicate lucrătorilor săi care au un contract individual de muncă. Acest impact se produce în cazul în care, pe bază contractuală cu clientul, cu contractantul, cu subcontractantul, inclusiv cu angajatorul, care beneficiază de munca prestată de un lucrător independent care își desfășoară munca la locuri de muncă ale clientului, contractantului, subcontractantului, inclusiv a angajatorului.
- ✓ Nerespectarea normelor transpuse poate duce la consecințe juridice, inclusiv amenzi și sancțiuni.

Beneficii:

- ✓ Introducerea unor noi drepturi minime pentru lucrători va încuraja companiile să ofere condiții de muncă mai bune, consolidând astfel competitivitatea și atractivitatea lor pe piața forței de muncă, reducerea fluctuației personalului, etc;
- ✓ Adaptarea politicilor și procedurilor interne conform cerințelor UE;
- ✓ Angajatorii vor beneficia de o mai mare flexibilitate în gestionarea forței de muncă, putând să răspundă mai bine la fluctuațiile activității;
- ✓ Accesul la o forță de muncă mai diversificată și cu abilități specifice va îmbunătăți competitivitatea companiilor;
- ✓ Asigurarea aceleiași condiții de muncă pentru lucrătorii temporari ca și pentru cei permanenți, ceea ce poate crește costurile;
- ✓ Sisteme de muncă cu condiții de securitate și sănătate în muncă de nivel mai ridicat;

Costuri:

- ✓ Angajatorii vor suporta cheltuieli legate de implementarea măsurilor de siguranță, instruire și adaptare a mediilor de lucru pentru a îndeplini standardele necesare pentru lucrătorii temporari și pe durată determinată și independenți.

4.4. Impactul social

- ✓ Creșterea protecției lucrătorilor, inclusiv garantarea drepturilor și condițiilor de muncă minime pentru lucrătorii angajați prin agent de muncă temporară.
- ✓ Creșterea oportunităților de angajare, oferind mai multe oportunități de angajare temporară.
- ✓ Condiții de securitate și sănătate în muncă pentru lucrătorii cu un raport de muncă temporară, precum și pentru lucrătorii cu un raport de muncă pe durată determinată echivalente cu condițiile de securitate și sănătate în muncă asigurate de angajator pentru lucrătorii cu raport de muncă pe durată nedeterminată.
- ✓ Transparența și predictibilitatea condițiilor de muncă, incluzând informații detaliate despre salariu, ore de lucru, zile libere și alte beneficii.
- ✓ Creșterea siguranței și stabilității locurilor de muncă, reducând nesiguranța și stresul asociat cu condițiile de muncă necunoscute sau instabile.
- ✓ Riscurile numărul lucrătorilor independenți constituie circa 143 mii persoane, aceste persoane pot fi surse de un număr impunător de accidente de muncă cu pierderi materiale semnificative, respectiv se urmărește diminuarea acestor riscuri.
- ✓ Impactul social pozitiv exprimat în condiții de securitate și sănătate în muncă pentru toate categoriile de persoane care muncesc la aceleași locuri de muncă, diminuarea numărului de persoane accidentate și a cheltuielilor legate de accidente de muncă și bolile profesionale.

4.4.1. Impactul asupra datelor cu caracter personal

- Nu aduce niciun impact asupra datelor cu caracter personal.

4.4.2. Impactul asupra echității și egalității de gen

- Transpunerea directivelor ar putea contribui la reducerea inegalităților de gen pe piața muncii, prin asigurarea unui tratament egal și a unor condiții de muncă decente pentru toți lucrătorii, indiferent de gen.

4.5. Impactul asupra mediului

- Impactul asupra mediului este indirect, dar potențial pozitiv.
- Prin promovarea unor condiții de muncă decente și a unui tratament echitabil, transpunerea directivelor ar putea contribui la reducerea presiunii asupra resurselor naturale și la promovarea unui consum mai responsabil. De exemplu, prin asigurarea unor salarii decente, impactul asupra populației și sănătății umane ar putea fi îmbunătățit prin accesul la servicii și produse calitative.

4.6. Alte impacturi și informații relevante

Nu sunt.

5. Compatibilitatea proiectului actului normativ cu legislația UE

Prezentul proiect de lege este:

- compatibil cu Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară;
- compatibil cu Directiva 91/383/CEE a Consiliului din 25 iunie 1991, de completare a măsurilor destinate să promoveze îmbunătățirea securității și sănătății la locul de muncă în cazul lucrătorilor care au un raport de muncă pe durată determinată sau un raport de muncă temporară;
- compatibil cu Directiva (UE) 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană;

- compatibil cu Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru.
- compatibil cu Directiva 94/33/CE a Consiliului din 22 iunie 1994 privind protecția tinerilor la locul de muncă;
- compatibil cu Recomandarea Consiliului din 18 februarie 2003 privind îmbunătățirea protecției sănătății și securității în muncă a lucrătorilor independenți (2003/134/EC)

5.1. Măsurile normative necesare pentru transpunerea actelor juridice ale UE în legislația națională:

A) Obiectivele actului juridic al UE:

Transpunerea unor acte UE conexe raporturilor de muncă și securității și sănătății în muncă în legislația națională;

B) Gradul de transpunere a actului juridic al UE:

Prezentul proiect de lege asigură transpunerea:

- integrală a Directivei 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară;
- integrală a Directivei 91/383/CEE a Consiliului din 25 iunie 1991, de completare a măsurilor destinate să promoveze îmbunătățirea securității și sănătății la locul de muncă în cazul lucrătorilor care au un raport de muncă pe durată determinată sau un raport de muncă temporară;
- parțială a Directivei (UE) 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană, (prevederile cu privire la persoanele detașate, navigatori sau pescari maritimi este planificat a fi transpuse în 2026);
- integrală a Directivei 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru.
- integrală a Directivei 94/33/CE a Consiliului din 22 iunie 1994 privind protecția tinerilor la locul de muncă;
- integrală a Recomandării Consiliului din 18 februarie 2003 privind îmbunătățirea protecției sănătății și securității în muncă a lucrătorilor independenți (2003/134/EC).

C) Sunt reglementări noi în ceea ce ține de Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară care nu sunt prevăzute expres în actul juridic al UE dar care îmbunătățesc aplicarea practică a prevederilor legale din proiectul de lege.

Se anexează Tabelele de concordanță ale:

- Directivei 2008/104/CE privind munca prin agent de muncă temporară;
- Directivei 91/383/CEE de completare a măsurilor destinate să promoveze îmbunătățirea securității și sănătății la locul de muncă în cazul lucrătorilor care au un raport de muncă pe durată determinată sau un raport de muncă temporară;
- Directivei (UE) 2019/1152 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană ;
- Directivei 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru.
- Directivei 94/33/CE a Consiliului din 22 iunie 1994 privind protecția tinerilor la locul de muncă;
- Recomandarea Consiliului din 18 februarie 2003 privind îmbunătățirea protecției sănătății și securității în muncă a lucrătorilor independenți (2003/134/EC).

5.2. Măsurile normative care urmăresc crearea cadrului juridic intern necesar pentru implementarea legislației UE

Măsurile incluse în prezentul proiect duc la crearea unei realități legislative care să corespundă normelor Directivei 2008/104/CE privind munca prin agent de muncă temporară, Directivei 91/383/CEE de completare a măsurilor destinate să promoveze îmbunătățirea securității și sănătății la locul de muncă în cazul lucrătorilor care au un raport de muncă pe durată determinată sau un raport de muncă temporară, Directivei (UE) 2019/1152 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană și Directivei 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru.

Crearea cadrului juridic intern se va realiza prin modificarea Regulamentului privind modul de organizare a activităților de protecție a lucrătorilor la locul de muncă și prevenire a riscurilor profesionale, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 95/2009 pentru aprobarea unor acte normative privind implementarea Legii securității și sănătății în muncă nr. 186/2008.

6. Avizarea și consultarea publică a proiectului actului normativ

Întru asigurarea consultărilor publice și participării societății civile în acest proces, inițierea elaborării proiectului a fost publicată pe pagina web:

<https://particip.gov.md/ro/document/stages/ministerul-muncii-si-protectiei-sociale-anunta-initierea-procedurii-de-elaborare-a-unui-proiect-de-lege-pentru-modificarea-unor-acte-normative-reglementarea-muncii-prin-agent-de-munca-temporara/14129>

De asemenea, în scopul elucidării aspectelor diverse care se conțin în Proiect și definitivării normelor care s-au propus a fi incluse în proiectul de lege, au fost organizate ședințe de consultare, și anume:

- pe data de 20.05.2025 a fost organizată ședință cu reprezentanții mediului de afaceri și Confederația Națională a Patronatului din Moldova;
- la fel pe data de 20.05.2025 a fost organizată ședință cu reprezentanții Confederației Naționale a Sindicatelor din Moldova.
- pe data de 28.05.2025 cu reprezentanții mediului de afaceri precum și cu reprezentanții partenerilor sociali.
- pe data de 03.06.2025 cu reprezentanții mediului de afaceri și CNSM.

Avizele asupra proiectului urmează a fi anexate după recepționarea acestora.

În scopul respectării prevederilor legale, proiectul de lege urmează a fi transmis autorităților spre avizare și efectuarea expertizelor, precum și plasat spre consultări publice pe pagina web www.particip.gov.md.

7. Concluziile expertizelor

Proiectul de lege urmează a fi supus expertizei în conformitate cu prevederile Legii nr. 100/2017 *cu privire la actele normative*.

Rezultatele expertizelor vor fi integrate și reflectate în Sinteza obiecțiilor și propunerilor.

8. Modul de încorporare a actului în cadrul normativ existent

Proiectul de lege se încorporează în cadrul normativ în vigoare.

Se vor modifica următoarele acte normative:

- *Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003,*
- *Codul contravențional nr. 218/2008,*
- *Legea securității și sănătății în muncă nr. 186/2008,*
- *Legea nr. 756 /1999 cu privire la asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale,*
- *Legea nr. 140/2001 privind Inspectoratul de Stat al Muncii*

Se propune ca proiectul de lege să intre în vigoare în termen de 1 lună de la data publicării în Monitorul Oficial al Republicii Moldova, iar în termen de 6 luni de la data intrării în vigoare a prezentei legi, Guvernul va aduce actele sale normative în concordanță cu prezenta lege.

De asemenea se propune ca persoanele juridice sau fizice care desfășoară activitate de întreprinzător, care deja desfășoară activități de contractare, pe baze temporare, a personalului (78.20) (conform CAEM rev.2) și servicii oferite de agențiile de plasare temporară a forței de muncă (78.20) (conform CSPM rev. 2.1 sunt obligate să notifice Inspectoratul de Stat al Muncii, în termen de 30 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei legi.

9. Măsurile necesare pentru implementarea prevederilor proiectului actului normativ
--

Nu implică resurse umane sau financiare.
--

**Tabelul comparativ
la proiectul de lege
pentru modificarea unor acte normative
(Codul muncii, Legea securității și sănătății în muncă, Codul contravențional, reglementarea raporturilor conexe prestării muncii
prin agent de muncă temporară, etc.)**

Conținutul normei în vigoare	Modificarea propusă	Conținutul normei după modificare
[...]	“Prezenta lege: - transpune Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 327/9 din 5 decembrie 2008, nr. CELEX: 32008L0104; - transpune parțial Directiva 91/383/CEE a Consiliului din 25 iunie 1991, de completare a măsurilor destinate să promoveze îmbunătățirea securității și sănătății la locul de muncă în cazul lucrătorilor care au un raport de muncă pe durată determinată sau un raport de muncă temporară, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 206 din 29 iulie 1991, nr. CELEX: 01991L0383-20070628, așa cum a fost modificat ultima dată prin Directiva 2007/30/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2007 de modificare a Directivei 89/391/CEE a Consiliului, a directivelor speciale ale acesteia și a Directivelor 83/477/CEE, 91/383/CEE, 92/29/CEE și 94/33/CE ale Consiliului în vederea simplificării și a raționalizării rapoartelor privind punerea în aplicare publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 165/21 din 27 iunie 2007; - transpune art. 3 lit. e) și lit. f), art. 6, art. 7, art. 8 alin. (1) și alin. (4), art. 9 alin. (1), art. 10 alin. (1), art.12 din Directiva 94/33/CE a	“Prezenta lege: - transpune Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 327/9 din 5 decembrie 2008, nr. CELEX: 32008L0104; - transpune parțial Directiva 91/383/CEE a Consiliului din 25 iunie 1991, de completare a măsurilor destinate să promoveze îmbunătățirea securității și sănătății la locul de muncă în cazul lucrătorilor care au un raport de muncă pe durată determinată sau un raport de muncă temporară, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 206 din 29 iulie 1991, nr. CELEX: 01991L0383-20070628, așa cum a fost modificat ultima dată prin Directiva 2007/30/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2007 de modificare a Directivei 89/391/CEE a Consiliului, a directivelor speciale ale acesteia și a Directivelor 83/477/CEE, 91/383/CEE, 92/29/CEE și 94/33/CE ale Consiliului în vederea simplificării și a raționalizării rapoartelor privind punerea în aplicare publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 165/21 din 27 iunie 2007; - transpune art. 3 lit. e) și lit. f), art. 6, art. 7, art. 8 alin. (1) și alin. (4), art. 9 alin. (1), art. 10 alin. (1), art.12 din Directiva 94/33/CE a

	Consiliului din 22 iunie 1994 privind protecția tinerilor la locul de muncă, publicat în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 216/12 din 20 august 1994, nr. CELEX: 01994L0033-20190726, așa cum a fost modificat ultima dată prin Regulamentul (UE) 2019/1243 al Parlamentului European și al Consiliului din 20 iunie 2019 de adaptare la articolele 290 și 291 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene a unei serii de acte juridice care prevăd utilizarea procedurii de reglementare cu control (Text cu relevanță pentru SEE), publicat în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 198/241 din 25 iulie 2019. - transpune art. 2 alin. (4) și alin. (9), art. 3, art. 5, art. 8, art. 16 lit. b), art.17 și art. 19 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 29/9 din 18 noiembrie 2003, nr. CELEX: 32003L0088. - transpune art. 1 alin. (2), art. 2 lit. (a), art. 4 alin. (2) lit. (f), (g), (h), (j), (k) și (l), art. 6 alin. (2), art.7 alin. (1), lit. d), art.12, art.13, art.17 și art.18 din Directiva (UE) 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind condițiile de muncă transparente și previzibile în Uniunea Europeană, publicat în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 186/105 din 11 iulie 2019 - transpune Recomandarea Consiliului din 18 februarie 2003 privind îmbunătățirea protecției sănătății și securității în muncă a lucrătorilor independenți (2003/134/EC) (CELEX	Consiliului din 22 iunie 1994 privind protecția tinerilor la locul de muncă, publicat în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 216/12 din 20 august 1994, nr. CELEX: 01994L0033-20190726, așa cum a fost modificat ultima dată prin Regulamentul (UE) 2019/1243 al Parlamentului European și al Consiliului din 20 iunie 2019 de adaptare la articolele 290 și 291 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene a unei serii de acte juridice care prevăd utilizarea procedurii de reglementare cu control (Text cu relevanță pentru SEE), publicat în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 198/241 din 25 iulie 2019. - transpune art. 2 alin. (4) și alin. (9), art. 5, art. 16 lit. b) și art. 19 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 29/9 din 18 noiembrie 2003, nr. CELEX: 32003L0088. - transpune art. 1 alin. (2), art. 2 lit. (a), art. 4 alin. (2) lit. (f), (g), (h), (j), (k) și (l), art. 6 alin. (2), art.7 alin. (1), lit. d), art.12, art.13, art.17 și art.18 din Directiva (UE) 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind condițiile de muncă transparente și previzibile în Uniunea Europeană, publicat în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 186/105 din 11 iulie 2019 - Recomandarea Consiliului din 18 februarie 2003 privind îmbunătățirea protecției sănătății și securității în muncă a lucrătorilor independenți (2003/134/EC) (CELEX 32003H0134),
--	--	---

	32003H0134), publicată în Jurnalul Oficial L 053, din 28 februarie 2003.”.	publicată în Jurnalul Oficial L 053, din 28 februarie 2003.”.
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:		
Articolul 1. Noțiuni principale În sensul prezentului cod, se definesc următoarele noțiuni: <i>salariat</i> – persoană fizică (bărbat sau femeie) care prestează o muncă conform unei anumite specialități, calificări sau într-o anumită funcție, în schimbul unui salariu, în baza contractului individual de muncă; [...]	1. La Articolul 1. noțiunea <i>salariat</i> va avea următorul cuprins: „<i>salariat</i> – persoană fizică care prestează o muncă pentru și sub autoritatea unui angajator conform unei anumite specialități, calificări sau într-o anumită funcție, în schimbul unui salariu, în baza contractului individual de muncă; se completează cu noțiunile cu următorul cuprins: ”<i>perioadă de repaus</i> – perioadă care nu este timp de muncă; <i>program de muncă</i> - programul care stabilește orele și zilele când începe și când se încheie prestarea muncii; <i>repaus suficient</i> - perioade de repaus regulate de care dispun salariații, a căror durată se exprimă în unități de timp și care sunt suficient de lungi și de continue pentru a se evita ca aceștia să se rănească sau să producă vătămarea colegilor lor sau a altor persoane și că nu își dăunează propriei sănătăți, pe termen lung sau scurt, ca rezultat al oboselii sau al altor ritmuri de lucru neregulate. <i>salariat de noapte</i> - orice salariat care, pe timpul nopții, muncește cel puțin trei ore din timpul de lucru zilnic normal sau care efectuează muncă	„<i>salariat</i> – persoană fizică care prestează o muncă pentru și sub autoritatea unui angajator conform unei anumite specialități, calificări sau într-o anumită funcție, în schimbul unui salariu, în baza contractului individual de muncă; <i>perioadă de repaus</i> – perioadă care nu este timp de muncă; <i>program de muncă</i> - programul care stabilește orele și zilele când începe și când se încheie prestarea muncii; <i>repaus suficient</i> - perioade de repaus regulate de care dispun salariații, a căror durată se exprimă în unități de timp și care sunt suficient de lungi și de continue pentru a se evita ca aceștia să se rănească sau să producă vătămarea colegilor lor sau a altor persoane și că nu își dăunează propriei sănătăți, pe termen lung sau scurt, ca rezultat al oboselii sau al altor ritmuri de lucru neregulate. <i>salariat de noapte</i> - orice salariat care, pe timpul nopții, muncește cel puțin trei ore din timpul de lucru zilnic normal sau care efectuează muncă de noapte în proporție de cel puțin 30 la sută din timpul său lunar de muncă. <i>muncă prin agent de muncă temporară</i> – munca prestată de un salariat temporar care a încheiat un contract individual de muncă pe perioadă

	de noapte în proporție de cel puțin 30 la sută din timpul său lunar de muncă. <i>muncă prin agent de muncă temporară</i> – munca prestată de un salariat temporar care a încheiat un contract individual de muncă pe perioadă determinată sau nedeterminată cu un agent de muncă temporară și care este pus la dispoziția utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia; <i>agent de muncă temporară</i> – persoană juridică sau fizică care desfășoară activitate de întreprinzător care a notificat Inspectoratul de Stat al Muncii, despre inițierea activității sale și care încheie cu salariații temporari contracte individuale de muncă pe perioadă determinată sau nedeterminată sau are raporturi de muncă, pentru a-i pune la dispoziția unor utilizatori, pentru a lucra cu titlu temporar sub supravegherea și conducerea acestora; <i>salariat temporar</i> – salariat care a încheiat un contract individual de muncă sau se află într-un raport de muncă cu un agent de muncă temporară în vederea punerii sale la dispoziția unui utilizator pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia; <i>utilizator</i> – o persoană fizică sau juridică angajată în activități economice pentru care și sub supravegherea și conducerea căruia muncește temporar un salariat temporar pus la dispoziție de agentul de muncă temporară;	determinată sau nedeterminată cu un agent de muncă temporară și care este pus la dispoziția utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia; <i>agent de muncă temporară</i> – persoană juridică sau fizică care desfășoară activitate de întreprinzător care a notificat Inspectoratul de Stat al Muncii, despre inițierea activității sale și care încheie cu salariații temporari contracte individuale de muncă pe perioadă determinată sau nedeterminată sau are raporturi de muncă, pentru a-i pune la dispoziția unor utilizatori, pentru a lucra cu titlu temporar sub supravegherea și conducerea acestora; <i>salariat temporar</i> – salariat care a încheiat un contract individual de muncă sau se află într-un raport de muncă cu un agent de muncă temporară în vederea punerii sale la dispoziția unui utilizator pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia; <i>utilizator</i> – o persoană fizică sau juridică angajată în activități economice pentru care și sub supravegherea și conducerea căruia muncește temporar un salariat temporar pus la dispoziție de agentul de muncă temporară; <i>misiune de muncă temporară</i> – perioadă în care salariatul temporar este pus la dispoziția utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia;
--	--	---

	<i>misiune de muncă temporară</i> – perioadă în care salariatul temporar este pus la dispoziția utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia; <i>condiții de bază de muncă și de angajare</i> - ansamblul condițiilor de muncă și de angajare stabilite în prezentul cod, acte normative, convenții colective și/sau alte reglementări obligatorii aplicabile la utilizator, referitoare la: a) durata timpului de muncă, munca suplimentară, pauze, repausul zilnic și săptămânal, munca de noapte, concedii și sărbători legale; b) salariu și alte drepturi salariale.”	<i>condiții de bază de muncă și de angajare</i> - ansamblul condițiilor de muncă și de angajare stabilite în prezentul cod, acte normative, convenții colective și/sau alte reglementări obligatorii aplicabile la utilizator, referitoare la: a) durata timpului de muncă, munca suplimentară, pauze, repausul zilnic și săptămânal, munca de noapte, concedii și sărbători legale; b) salariu și alte drepturi salariale.”
Conținutul normei în vigoare: Articolul 3. Domeniul de aplicare a codului Dispozițiile prezentului cod se aplică: [...]	2. Articolul 3 se completează cu litera f) cu următorul cuprins: ”f) agenților de muncă temporară, salariaților temporari și utilizatorilor de muncă temporară, astfel cum sunt definiți de prezentul cod.”	Articolul 3. Domeniul de aplicare a codului Dispozițiile prezentului cod se aplică: [...] ”f) agenților de muncă temporară, salariaților temporari și utilizatorilor de muncă temporară, astfel cum sunt definiți de prezentul cod.”
Conținutul normei în vigoare: Articolul 9. Drepturile și obligațiile de bază ale salariatului (1) Salariatul are dreptul: b) la muncă, conform clauzelor contractului individual de muncă;	3. Articolul 9, alineatul (1) la litera b) se completează cu textul: „ , precum și la îmbunătățirea condițiilor de muncă prin promovarea unor forme mai transparente și mai previzibile de muncă;”	Articolul 9. Drepturile și obligațiile de bază ale salariatului (1) Salariatul are dreptul: [...] „b) la muncă, conform clauzelor contractului individual de muncă, precum și la îmbunătățirea condițiilor de muncă prin promovarea unor forme mai transparente și mai previzibile de muncă;”
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	4. La articolul 45 după textul „să presteze o muncă” se completează cu textul „pentru și sub autoritatea unui angajator”, ulterior după text.	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 pentru și sub autoritatea unui angajator într-o anumită

muncă într-o anumită specialitate, calificare sau funcție, să respecte regulamentul intern al unității, dacă este elaborat și aprobat de angajator, 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.		specialitate, calificare sau funcție, să respecte regulamentul intern al unității, dacă este elaborat și aprobat de angajator, 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.”
A se vedea Codul muncii (redacția actuală) Articolul 48. Informarea privind condițiile de activitate [...] (3) În cazul în care salariatul urmează să-și desfășoare activitatea în străinătate, angajatorul are obligația de a-i furniza, în timp util, toată informația prevăzută la art.49 alin.(1) și, suplimentar, informații referitoare la: [...] d) condițiile specifice de asigurare; [...]	5. Articolul 48, alineatul (3) la litera d) se introduce textul „, , inclusiv de repatriere a lucrătorului, dacă este prevăzută”. Suplimentar se completează cu alineatele (5) și (6) cu următorul cuprins: „(5) Este interzisă concedierea salariaților sau luarea de măsuri echivalente concedierii, precum și orice acțiune pregătitoare pentru concedierea salariaților pe motiv că aceștia și-au exercitat drepturile la informare privind condițiile de muncă și/sau îmbunătățirea condițiilor de muncă prin promovarea unor forme mai transparente și mai previzibile de muncă. (6) Este interzisă aplicarea oricăror tratamente sau consecințe nefavorabile de către angajator asupra salariaților și/sau a reprezentanților acestora ca urmare a unei solicitări înaintate angajatorului sau a oricărei proceduri inițiate în condițiile legii cu scopul de a asigura respectarea drepturilor sale la informare privind condițiile de muncă și/sau îmbunătățirea condițiilor de muncă prin promovarea unor forme mai transparente și mai previzibile de muncă.”.	Articolul 48. Informarea privind condițiile de activitate [...] (3) În cazul în care salariatul urmează să-și desfășoare activitatea în străinătate, angajatorul are obligația de a-i furniza, în timp util, toată informația prevăzută la art.49 alin.(1) și, suplimentar, informații referitoare la: [...] d) condițiile specifice de asigurare, inclusiv de repatriere a lucrătorului, dacă este prevăzută; [...] (5) Este interzisă concedierea salariaților sau luarea de măsuri echivalente concedierii, precum și orice acțiune pregătitoare pentru concedierea salariaților pe motiv că aceștia și-au exercitat drepturile la informare privind condițiile de muncă și/sau îmbunătățirea condițiilor de muncă prin promovarea unor forme mai transparente și mai previzibile de muncă. (6) Este interzisă aplicarea oricăror tratamente sau consecințe nefavorabile de către angajator asupra salariaților și/sau a reprezentanților acestora ca urmare a unei solicitări înaintate angajatorului sau a oricărei proceduri inițiate în condițiile legii cu scopul de a asigura respectarea

		drepturilor sale la informare privind condițiile de muncă și/sau îmbunătățirea condițiilor de muncă prin promovarea unor forme mai transparente și mai previzibile de muncă.”.
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: [...] i) condițiile de retribuire a muncii, inclusiv salariul funcției sau cel tarifar, suplimentele, premiile și ajutoarele materiale (în cazul în care acestea fac parte din sistemul de salarizare al unității), formele și modul de achitare a plăților salariale, precum și periodicitatea acestei achitări; [...] l) regimul de muncă și de odihnă, inclusiv durata zilei și a săptămânii de muncă a salariatului; m) perioada de probă, după caz; [...]	6. La articolul 49, alineatul (1) litera i) va avea următorul cuprins: „i) condițiile de retribuire a muncii, inclusiv salariul de bază (salariul tarifar, salariul funcției), salariul suplimentar (adaosurile și sporurile la salariul de bază) și alte plăți de stimulare și compensare - elemente constitutive ale veniturilor salariale, evidențiate separat, precum și periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul și metoda de plată; litera l) se completează la final cu textul „ , condițiile de prestare și de compensare sau remunerare a orelor de muncă suplimentară, precum și, după caz, programul muncii în schimburi aplicat de la angajare;”; litera m) va avea următorul cuprins: m) după caz, perioada de probă, cu specificarea concretă a duratei și condițiilor desfășurării acesteia conform prevederilor art. 60 – 63;”; se completează cu litera l¹), m¹) și n¹) cu următorul cuprins: ”l¹) în cazul salariaților prin agent de muncă temporară, identitatea utilizatorului.” m¹) dreptul și condițiile de formare profesională, reciclare și perfecționare, oferite de către angajator în conformitate cu prezentul cod și cu alte acte normative, după caz;	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: [...] „i) condițiile de retribuire a muncii, inclusiv salariul de bază (salariul tarifar, salariul funcției), salariul suplimentar (adaosurile și sporurile la salariul de bază) și alte plăți de stimulare și compensare - elemente constitutive ale veniturilor salariale, evidențiate separat, precum și periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul și metoda de plată; [...] l) regimul de muncă și de odihnă, inclusiv durata zilei și a săptămânii de muncă a salariatului, condițiile de prestare și de compensare sau remunerare a orelor de muncă suplimentară, precum și, după caz, programul muncii în schimburi aplicat de la angajare; l¹) în cazul salariaților prin agent de muncă temporară, identitatea utilizatorului, cât mai curând posibil după ce este cunoscută. m) după caz, perioada de probă, cu specificarea concretă a duratei și condițiilor desfășurării acesteia conform prevederilor art. 60 – 63; m¹) dreptul și condițiile de formare profesională, reciclare și perfecționare, oferite de către

	n ¹) informația privind perioadele de preaviz ce urmează a fi respectate de angajator și salariat în cazul încetării activității în condițiile prezentului cod;”	angajator în conformitate cu prezentul cod și cu alte acte normative, după caz; [...] n ¹) informația privind perioadele de preaviz ce urmează a fi respectate de angajator și salariat în cazul încetării activității în condițiile prezentului cod;”
Articolul 56. Încheierea contractului individual de muncă [...] (3) Contractul individual de muncă se semnează de către părți: [...] b) fie cu semnătură electronică avansată calificată – în cazul în care părțile contractului individual de muncă au convenit încheierea acestuia prin schimb de documente electronice.	7. La Articolul 56 alineatul (3) litera b) textul „avansată calificată” se substituie cu textul „avansată sau calificată”.	Articolul 56. Încheierea contractului individual de muncă [...] (3) Contractul individual de muncă se semnează de către părți: [...] ”b) fie cu semnătură electronică avansată sau calificată – în cazul în care părțile contractului individual de muncă au convenit încheierea acestuia prin schimb de documente electronice.”
Articolul 63. Rezultatul perioadei de probă [...]	8. La articolul 63 se introduc două alineate (3) și (4) cu următorul cuprins: „(3) Salariatul care a finalizat perioada de probă și a acumulat o vechime în muncă la același angajator cel puțin 6 luni, poate solicita să i se acorde o formă de muncă cu condiții de muncă mai previzibile și mai sigure, dacă este disponibilă. (4) În termen de 30 de zile de la recepționarea solicitării prevăzute la alin. (3), angajatorul va oferi răspuns motivat (în formă scrisă). Angajatorii persoane fizice, microîntreprinderile și întreprinderile mici și mijlocii, pot să prezinte răspunsul în termen de până la trei luni, iar răspunsul la o cerere ulterioară similară depusă de același salariat, dacă justificarea răspunsului referitor la situația salariatului rămîne	Articolul 63. Rezultatul perioadei de probă [...] „(3) Salariatul care a finalizat perioada de probă și a acumulat o vechime în muncă la același angajator cel puțin 6 luni, poate solicita să i se acorde o formă de muncă cu condiții de muncă mai previzibile și mai sigure, dacă este disponibilă. (4) În termen de 30 de zile de la recepționarea solicitării prevăzute la alin. (3), angajatorul va oferi răspuns motivat (în formă scrisă). Angajatorii persoane fizice, microîntreprinderile și întreprinderile mici și mijlocii, pot să prezinte răspunsul în termen de până la trei luni, iar răspunsul la o cerere ulterioară similară depusă de același salariat, dacă justificarea răspunsului referitor la situația salariatului rămîne

	neschimbată, poate fi comunicat verbal. În caz de refuz, salariatul poate depune o nouă solicitare cel puțin după șase luni de la data solicitării anterioare.”	neschimbată, poate fi comunicat verbal. În caz de refuz, salariatul poate depune o nouă solicitare cel puțin după șase luni de la data solicitării anterioare.”
Articolul 68. Modificarea contractului individual de muncă (1) Contractul individual de muncă poate fi modificat printr-un acord suplimentar semnat de părți, inclusiv cu utilizarea semnăturii electronice avansate calificate. Acordul suplimentar este parte integrantă a contractului individual de muncă. [...]	9. La articolul 68, alineatul (1) textul „avansate calificate” se substituie cu textul „avansate sau calificate”	Articolul 68. Modificarea contractului individual de muncă „(1) Contractul individual de muncă poate fi modificat printr-un acord suplimentar semnat de părți, inclusiv cu utilizarea semnăturii electronice avansate sau calificate. Acordul suplimentar este parte integrantă a contractului individual de muncă.”.
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: [...]	10. Articolul 82 se completează cu litera j²⁾ cu următorul cuprins: ”j²⁾ retragerea acordului părinților sau al reprezentanților legali, în cazul salariaților cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani.”	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: [...] ”j²⁾ retragerea acordului părinților sau al reprezentanților legali, în cazul salariaților cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani.”
Titlul IV TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ Capitolul II TIMPUL DE ODIHNĂ	11. Denumirea Titlului IV TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ și a Capitolului II TIMPUL DE ODIHNĂ al acestuia se modifică, inclusiv la Cuprins, după cum urmează: ”TITLUL IV TIMPUL DE MUNCĂ ȘI REPAUSUL SUFICIENT” și ”Capitolul II REPAUSUL SUFICIENT”.	”TITLUL IV TIMPUL DE MUNCĂ ȘI REPAUSUL SUFICIENT” și ”Capitolul II REPAUSUL SUFICIENT”.
Articolul 95. Noțiunea de timp de muncă. Durata normală a timpului de muncă	12. La articolul 95, alineatul (1) se modifică și va avea următorul cuprins:	Articolul 95. Noțiunea de timp de muncă. Durata normală a timpului de muncă

(1) Timpul de muncă reprezintă timpul pe care salariatul, în conformitate cu regulamentul intern al unității, dacă este elaborat și aprobat de angajator, cu contractul individual și cu cel colectiv de muncă, îl folosește pentru îndeplinirea obligațiilor de muncă. [...]	„(1) Timpul de muncă reprezintă perioada în care salariatul se află la locul de muncă, la dispoziția angajatorului și își exercită activitatea, funcțiile și obligațiile de muncă, în conformitate cu legislația în vigoare, cu regulamentul intern al unității, dacă este elaborat și aprobat de angajator și cu contractul individual și cu cel colectiv de muncă.”	„(1) Timpul de muncă reprezintă perioada în care salariatul se află la locul de muncă, la dispoziția angajatorului și își exercită activitatea, funcțiile și obligațiile de muncă, în conformitate cu legislația în vigoare, cu regulamentul intern al unității, dacă este elaborat și aprobat de angajator și cu contractul individual și cu cel colectiv de muncă.”
Prevederea actuală în CM Articolul 96. Durata redusă a timpului de muncă [...] (2) Durata săptămînală redusă a timpului de muncă constituie: a) 24 de ore pentru salariații în vîrstă de la 15 la 16 ani;	13. La articolul 96, alineatul (2) litera a) după textul „15 la 16 ani” se completează cu un text nou după cum urmează: „în perioadele vacanțelor și respectiv 12 ore în perioada anului școlar”.	Articolul 96. Durata redusă a timpului de muncă [...] (2) Durata săptămînală redusă a timpului de muncă constituie: a) 24 de ore pentru salariații în vîrstă de la 15 la 16 ani în perioadele vacanțelor și respectiv 12 ore în perioada anului școlar;
Articolul 100. Durata zilnică a timpului de muncă [...] (2) Pentru salariații în vîrstă de pînă la 16 ani, durata zilnică a timpului de muncă nu poate depăși 5 ore.	14. La articolul 100, alineatul (2) după textul „5 ore” se completează cu textul „în perioadele vacanțelor și respectiv 2 ore în perioada anului școlar”, ulterior după text.	Articolul 100. Durata zilnică a timpului de muncă [...] “(2) Pentru salariații în vîrstă de pînă la 16 ani, durata zilnică a timpului de muncă nu poate depăși 5 ore în perioadele vacanțelor și respectiv 2 ore în perioada anului școlar.”
Articolul 101. Munca în schimburi [...] (6) Pentru anumite genuri de activitate, unități sau profesii se poate stabili, prin convenție colectivă, o durată zilnică a timpului de muncă de 12 ore, urmată de o perioadă de repaus de cel puțin 24 de ore.	15. La articolul 101 , alineatul (6) se completează la final cu textul „, dar nu mai puțin de 11 ore consecutive în decursul unei perioade de 24 de ore.”	Articolul 101. Munca în schimburi [...] (6) Pentru anumite genuri de activitate, unități sau profesii se poate stabili, prin convenție colectivă, o durată zilnică a timpului de muncă de 12 ore, urmată de o perioadă de repaus de cel puțin 24 de ore, dar nu mai puțin de 11 ore consecutive în decursul unei perioade de 24 de ore.”
Articolul 103. Munca de noapte (1) Se consideră muncă de noapte munca prestată între orele 22.00 și 6.00.	16. Articolul 103 se completează cu alineatul (1 ¹) și (1 ²) cu următorul cuprins:	Articolul 103. Munca de noapte [...]

(2) Durata muncii (schimbului) de noapte se reduce cu o oră. (3) Durata muncii (schimbului) de noapte nu se reduce salariaților pentru care este stabilită durata redusă a timpului de muncă, precum și salariaților angajați special pentru munca de noapte, dacă contractul colectiv de muncă nu prevede altfel. [...] (5) Nu se admite atragerea la munca de noapte a salariaților în vîrstă de pînă la 18 ani și a persoanelor cărora munca de noapte le este contraindicată conform certificatului medical. [...]	”(1¹) Durata normală a timpului de muncă a salariaților de noapte nu va depăși în medie opt ore pe zi, calculată pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice, cu respectarea prevederilor legale cu privire la repausul săptămînal. (1²) Salariații de noapte a căror muncă implică riscuri specifice sau efort fizic sau intelectual și psiho-emoțional sporit, nu vor munci mai mult de opt ore pe parcursul unei perioade de 24 de ore în care efectuează muncă de noapte, dacă prin convenția colectivă sau contractul colectiv de muncă nu este stabilit altfel.”; alineatul (2) se modifică și va avea următorul cuprins: ”(2) Pentru salariații de noapte durata muncii (schimbului) de noapte se reduce cu o oră.”; la alineatul (3) propoziția ”salariaților angajați special pentru munca de noapte” se exclude; alineatul (5) la final se completează cu o propoziție cu următorul cuprins: ”Salariații cu vîrsta cuprinsă între 15 ani și 16 ani nu pot fi atrași la muncă în intervalul orelor 20:00 – 06:00.”	”(1¹) Durata normală a timpului de muncă a salariaților de noapte nu va depăși în medie opt ore pe zi, calculată pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice, cu respectarea prevederilor legale cu privire la repausul săptămînal. (1²) Salariații de noapte a căror muncă implică riscuri specifice sau efort fizic sau intelectual și psiho-emoțional sporit, nu vor munci mai mult de opt ore pe parcursul unei perioade de 24 de ore în care efectuează muncă de noapte, dacă prin convenția colectivă sau contractul colectiv de muncă nu este stabilit altfel. (2) Pentru salariații de noapte durata muncii (schimbului) de noapte se reduce cu o oră. (3) Durata muncii (schimbului) de noapte nu se reduce salariaților pentru care este stabilită durata redusă a timpului de muncă, dacă contractul colectiv de muncă nu prevede altfel. [...] (5) Nu se admite atragerea la munca de noapte a salariaților în vîrstă de pînă la 18 ani și a persoanelor cărora munca de noapte le este contraindicată conform certificatului medical. Salariații cu vîrsta cuprinsă între 15 ani și 16 ani nu pot fi atrași la muncă în intervalul orelor 20:00 – 06:00.”;
Articolul 104. Munca suplimentară [...]	17. Articolul 104 se completează cu alineatele (5²-5⁴)cu următorul cuprins: ”(5²) Prin contractul colectiv de muncă se pot negocia anumite activități sau profesii pentru care perioada de referință de la alin. (5¹) poate fi mai mare de 4 luni calendaristice, dar care nu va depăși 6 luni calendaristice. (5³) Sub rezerva respectării reglementărilor privind protecția sănătății și securității în munca	Articolul 104. Munca suplimentară [...] (5²) Prin contractul colectiv de muncă se pot negocia anumite activități sau profesii pentru care perioada de referință de la alin. (5¹) poate fi mai mare de 4 luni calendaristice, dar care nu va depăși 6 luni calendaristice. (5³) Sub rezerva respectării reglementărilor privind protecția sănătății și securității în munca

	a salariaților, din motive obiective, tehnice sau privind organizarea muncii, contractele colective de muncă pot prevedea derogări de la durata perioadei de referință stabilite la alin. (5¹) și (5²), dar care în niciun caz să nu depășească 12 luni. (5⁴) La stabilirea perioadelor de referință prevăzute la alin. (5²)-(5³) nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual și situațiile de suspendare a contractului individual de muncă.”	a salariaților, din motive obiective, tehnice sau privind organizarea muncii, contractele colective de muncă pot prevedea derogări de la durata perioadei de referință stabilite la alin. (5¹) și (5²), dar care în niciun caz să nu depășească 12 luni. (5⁴) La stabilirea perioadelor de referință prevăzute la alin. (5²)-(5³) nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual și situațiile de suspendare a contractului individual de muncă.”
Articolul 107. Pauza de masă și repausul zilnic (1) În cadrul programului zilnic de muncă, salariatului trebuie să i se acorde o pauză de masă de cel puțin 30 de minute. [...]	18. La articolul 107, alineatul (1) la final se completează cu o propoziție suplimentară cu următorul cuprins: „Pentru salariații în vîrstă de pînă la 18 ani, cu durata zilnică a timpului de muncă mai mare de 4 ore și jumătate, se va acorda pauza pauză de masă de cel puțin 30 de minute, dacă e posibil, consecutive.” se completează cu alineatele (5) și (6) cu următorul cuprins: „(5) Pentru salariații în vîrstă de la 15 ani la 16 ani, durata repausului zilnic, cuprinsă între sfîrșitul programului de muncă într-o zi și începutul programului de muncă în ziua imediat următoare, nu poate fi mai mică decît 14 ore consecutive. (6) Pentru salariații în vîrstă de la 16 ani la 18 ani, durata repausului zilnic, cuprinsă între sfîrșitul programului de muncă într-o zi și începutul programului de muncă în ziua imediat următoare, nu poate fi mai mică decît 12 ore consecutive.”.	Articolul 107. Pauza de masă și repausul zilnic ”(1) În cadrul programului zilnic de muncă, salariatului trebuie să i se acorde o pauză de masă de cel puțin 30 de minute. Pentru salariații în vîrstă de pînă la 18 ani, cu durata zilnică a timpului de muncă mai mare de 4 ore și jumătate, se va acorda pauza de masă de cel puțin 30 minute, dacă e posibil, consecutive. [...] (5) Pentru salariații în vîrstă de la 15 ani la 16 ani, durata repausului zilnic, cuprinsă între sfîrșitul programului de muncă într-o zi și începutul programului de muncă în ziua imediat următoare, nu poate fi mai mică decît 14 ore consecutive. (6) Pentru salariații în vîrstă de la 16 ani la 18 ani, durata repausului zilnic, cuprinsă între sfîrșitul programului de muncă într-o zi și începutul programului de muncă în ziua imediat următoare, nu poate fi mai mică decît 12 ore consecutive.”.
Articolul 109. Repausul săptămînal [...]	19. La articolul 109, alineatul (4) se modifică după cum urmează:	Articolul 109. Repausul săptămînal [...]

(4) Durata repausului săptămînal neîntrerupt în orice caz nu trebuie să fie mai mică de 42 de ore, cu excepția cazurilor cînd săptămîna de muncă este de 6 zile.	”(4) Durata repausului săptămînal neîntrerupt este de 42 de ore, dintre care 11 ore consecutive de repaus zilnic, cu excepția cazurilor cînd săptămîna de muncă este de 6 zile.”	”(4) Durata repausului săptămînal neîntrerupt este de 42 de ore, dintre care 11 ore consecutive de repaus zilnic, cu excepția cazurilor cînd săptămîna de muncă este de 6 zile.”
Articolul 119. Compensarea concediilor de odihnă anuale nefolosite (1) În caz de suspendare (art.76 lit.e) și m), art.77 lit.d) și e) și art.78 alin.(1) lit.a) și d)) sau încetare a contractului individual de muncă, salariatul are dreptul la compensarea tuturor concediilor de odihnă anuale nefolosite.	20. La articolul 119 , alineatul (1) după textul „art.77 lit. d)” se exclude sintagma „și e)”	Articolul 119. Compensarea concediilor de odihnă anuale nefolosite „(1) În caz de suspendare (art.76 lit.e) și m), art.77 lit.d) și art.78 alin.(1) lit.a) și d)) sau încetare a contractului individual de muncă, salariatul are dreptul la compensarea tuturor concediilor de odihnă anuale nefolosite.”
Articolul 184. Garanții în caz de încetare a contractului individual de muncă (1) Angajatorul este obligat să preavizeze salariatul, prin ordin (dispoziție, decizie, hotărîre), sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării ordinului de fiecare salariat vizat, despre intenția sa de a desface contractul individual de muncă încheiat pe o durată nedeterminată sau determinată, în următoarele termene: c) cu 14 zile calendaristice înainte – în caz de concediere din motivul deținerii de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vîrstă (art.86 alin.(1) lit.y ¹) și art.301 alin.(1) lit.c)).	La articolul 184 , alineatul (1) litera c) sintagma “și art.301 alin.(1) lit.c))” se abrogă.	Articolul 184. Garanții în caz de încetare a contractului individual de muncă (1) Angajatorul este obligat să preavizeze salariatul, prin ordin (dispoziție, decizie, hotărîre), sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării ordinului de fiecare salariat vizat, despre intenția sa de a desface contractul individual de muncă încheiat pe o durată nedeterminată sau determinată, în următoarele termene: c) cu 14 zile calendaristice înainte – în caz de concediere din motivul deținerii de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vîrstă (art.86 alin.(1) lit.y ¹).”
Articolul 195. Garanții și compensații acordate salariaților care urmează la inițiativa angajatorului cursul de formare profesională	22. Articolul 195 se completează cu alineatul (3) cu următorul cuprins: „(3) În cazul cînd normele legale obligă un angajator să ofere formare profesională unui	Articolul 195. Garanții și compensații acordate salariaților care urmează la inițiativa angajatorului cursul de formare profesională [...]

[...]	salariat pentru ca acesta să presteze munca pentru care este angajat, formarea respectivă este oferită gratuit salariatului, este considerată timp de muncă și se desfășoară, atunci când este posibil, în cadrul programului de lucru.”	„(3) În cazul când normele legale obligă un angajator să ofere formare profesională unui salariat pentru ca acesta să presteze munca pentru care este angajat, formarea respectivă este oferită gratuit salariatului, este considerată timp de muncă și se desfășoară, atunci când este posibil, în cadrul programului de lucru.”
Articolul 254. Norma de muncă a salariaților în vîrstă de pînă la 18 ani [...]	23. Articolul 254 se completează cu alineatul (3) cu următorul cuprins: „(3) Suma cumulativă a timpului de muncă ale salariaților în vîrstă de pînă la 18 ani, angajați în cîmpul muncii la mai mulți angajatori, nu va depăși numărul de ore și zile de muncă stabilite prin prezentul cod. Angajatorul poate solicita de la salariat o declarație pe propria răspundere din care să rezulte că salariatul nu mai prestează o altă muncă, sau dacă prestează muncă la alt angajator durata muncii însumate nu va depăși numărul de ore și zile de muncă stabilite prin prezentul cod.”	Articolul 254. Norma de muncă a salariaților în vîrstă de pînă la 18 ani [...] „(3) Suma cumulativă a timpului de muncă ale salariaților în vîrstă de pînă la 18 ani, angajați în cîmpul muncii la mai mulți angajatori, nu va depăși numărul de ore și zile de muncă stabilite prin prezentul cod. Angajatorul poate solicita de la salariat o declarație pe propria răspundere din care să rezulte că salariatul nu mai prestează o altă muncă, sau dacă prestează muncă la alt angajator durata muncii însumate nu va depăși numărul de ore și zile de muncă stabilite prin prezentul cod.”
Articolul 268. Particularitățile muncii prin cumul a unor categorii de salariați Particularitățile muncii prin cumul pentru unele categorii de salariați (muncitori, cadre didactice, personal medico-sanitar și farmaceutic, personal din sfera cercetare-dezvoltare, salariați din cultură, artă, sport etc.) se stabilesc de Guvern, după consultarea patronatelor și sindicatelor.	La articolul 268 se introduce textul „ , fără a restricționa dreptul acestora de a cumula două sau mai multe contracte de muncă decât în cazul statuării unor motive obiective cum ar fi securitatea și sănătatea în muncă, protecția secretului comercial, integritate în sectorul public, evitarea conflictelor de interese.”.	Articolul 268. Particularitățile muncii prin cumul a unor categorii de salariați Particularitățile muncii prin cumul pentru unele categorii de salariați (muncitori, cadre didactice, personal medico-sanitar și farmaceutic, personal din sfera cercetare-dezvoltare, salariați din cultură, artă, sport etc.) se stabilesc de Guvern, după consultarea patronatelor și sindicatelor, fără a restricționa dreptul acestora de a cumula două sau mai multe contracte de muncă decât în cazul statuării unor motive obiective cum ar fi securitatea și sănătatea în muncă, protecția

		secretului comercial, integritate în sectorul public, evitarea conflictelor de interese.”
Articolul 292⁵. Încetarea contractului individual de muncă privind munca la distanță Încetarea contractului individual de muncă privind munca la distanță are loc în condițiile generale prevăzute de prezentul cod, inclusiv prin schimbul de documente electronice cu utilizarea semnăturii electronice avansate calificate.”	25. La articolul 292³, alineatul (1) textul „avansate calificate” se substituie cu textul „avansate sau calificate”.	Articolul 292⁵. Încetarea contractului individual de muncă privind munca la distanță Încetarea contractului individual de muncă privind munca la distanță are loc în condițiile generale prevăzute de prezentul cod, inclusiv prin schimbul de documente electronice cu utilizarea semnăturii electronice avansate sau calificate.”
Articolul 292⁵. Încetarea contractului individual de muncă privind munca la distanță Încetarea contractului individual de muncă privind munca la distanță are loc în condițiile generale prevăzute de prezentul cod, inclusiv prin schimbul de documente electronice cu utilizarea semnăturii electronice avansate calificate.”	26. La articolul 292⁵, textul „avansate calificate” se substituie cu textul „avansate sau calificate”.	Articolul 292⁵. Încetarea contractului individual de muncă privind munca la distanță “Încetarea contractului individual de muncă privind munca la distanță are loc în condițiile generale prevăzute de prezentul cod, inclusiv prin schimbul de documente electronice cu utilizarea semnăturii electronice avansate sau calificate.”
Articolul 314. Timpul de muncă și timpul de odihnă Timpul de muncă și timpul de odihnă ale salariatului angajat în baza unui contract individual de muncă pentru perioada îndeplinirii unei anumite lucrări se stabilesc de părțile contractului. Totodată, durata timpului de muncă al salariatului respectiv nu poate fi mai mare, iar a	27. La Articolul 314 textul ”timpul de odihnă”, ”timpului de odihnă” se substituie cu textul ”repausul suficient” respectiv ”repausului suficient”.	Articolul 314. Timpul de muncă și timpul de odihnă “Timpul de muncă și repausul suficient ale salariatului angajat în baza unui contract individual de muncă pentru perioada îndeplinirii unei anumite lucrări se stabilesc de părțile contractului. Totodată, durata timpului de muncă al salariatului respectiv nu poate fi mai mare, iar a repausului suficient – mai mică decât cele stabilite de prezentul cod.”

timpului de odihnă – mai mică decât cele stabilite de prezentul cod.		
Articolul 319. Durata turei continue (1) Durata turei continue reprezintă perioada care include timpul îndeplinirii lucrărilor și timpul de odihnă între schimburi în orașele speciale menționate la art.317 alin.(3).	28. La Articolul 319, alineatul (1) textul ”timpul de odihnă” se substituie cu textul ”repausul suficient”.	Articolul 319. Durata turei continue “(1) Durata turei continue reprezintă perioada care include timpul îndeplinirii lucrărilor și repausul suficient între schimburi în orașele speciale menționate la art.317 alin.(3).”
Articolul 320. Evidența timpului de muncă în tură continuă [...] (2) Perioada de evidență va cuprinde tot timpul de muncă, timpul deplasării de la sediul angajatorului până la locul de executare a lucrărilor și înapoi, precum și timpul de odihnă din perioada calendaristică respectivă. Durata totală a timpului de muncă în perioada de evidență nu poate să depășească durata normală a timpului de muncă stabilită de prezentul cod. (3) Angajatorul este obligat să țină evidența timpului de muncă și a timpului de odihnă al fiecărui salariat care prestează munca în tură continuă, atât pentru fiecare lună, cât și pentru întreaga perioadă de evidență.	29. La Articolul 320, alineatul (2) și (3) textul ”timpul de odihnă” se substituie cu textul ”repausul suficient”.	Articolul 320. Evidența timpului de muncă în tură continuă [...] (2) Perioada de evidență va cuprinde tot timpul de muncă, timpul deplasării de la sediul angajatorului până la locul de executare a lucrărilor și înapoi, precum și repausul suficient din perioada calendaristică respectivă. Durata totală a timpului de muncă în perioada de evidență nu poate să depășească durata normală a timpului de muncă stabilită de prezentul cod. (3) Angajatorul este obligat să țină evidența timpului de muncă și a repausului suficient al fiecărui salariat care prestează munca în tură continuă, atât pentru fiecare lună, cât și pentru întreaga perioadă de evidență.”
Articolul 321. Regimul de muncă și de odihnă în cadrul turei continue (1) Timpul de muncă și timpul de odihnă în perioada de evidență sînt reglementate prin programul muncii în tură continuă, care se aprobă de angajator după consultarea reprezentanților salariaților și	30. La Articolul 321, alineatul (1) textul ”timpul de odihnă” se substituie cu textul ”repausul suficient”.	Articolul 321. Regimul de muncă și repausul suficient în cadrul turei continue ”(1) Timpul de muncă și repausul suficient în perioada de evidență sînt reglementate prin programul muncii în tură continuă, care se aprobă de angajator după consultarea reprezentanților salariaților și se aduce la

se aduce la cunoștința salariaților cu cel puțin o lună înainte de punerea lui în aplicare.		cunoștința salariaților cu cel puțin o lună înainte de punerea lui în aplicare.”
TITLUL X PARTICULARITĂȚILE DE REGLEMENTARE A MUNCII UNOR CATEGORII DE SALARIAȚI [...]	31. Titlul X se completează cu capitolul XVI ¹ cu următorul cuprins: „Capitolul XVI¹ Munca prin agent de muncă temporară Articolul 326¹. Dispoziții generale (1) Munca prin agent de muncă temporară este munca prestată de un salariat temporar care a încheiat un contract individual de muncă sau se află într-un raport de muncă cu un agent de muncă temporară și care este pus la dispoziția utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia. (2) Atunci când un salariat temporar este pus la dispoziția utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia, raportul de muncă dintre salariatul temporar și agentul de muncă temporară nu încetează, iar între salariatul temporar și utilizator raport de muncă nu apare. (3) Agentul de muncă temporară este cel care reține și virează contribuțiile de asigurări sociale, prima de asigurare medicală și impozitele datorate de salariatul temporar către bugetul public național și plătește pentru acesta toate contribuțiile datorate în condițiile legii. (4) Pe durata misiunii de muncă temporară, salariații temporari beneficiază de aceleași condiții de bază de muncă și de angajare care s-ar aplica dacă ar fi fost angajați direct de utilizator pentru același loc de muncă. Aceste condiții includ, în special, durata timpului de muncă, munca suplimentară, repausul zilnic și	„Capitolul XVI¹ Munca prin agent de muncă temporară Articolul 326¹. Dispoziții generale (1) Munca prin agent de muncă temporară este munca prestată de un salariat temporar care a încheiat un contract individual de muncă sau se află într-un raport de muncă cu un agent de muncă temporară și care este pus la dispoziția utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia. (2) Atunci când un salariat temporar este pus la dispoziția utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia, raportul de muncă dintre salariatul temporar și agentul de muncă temporară nu încetează, iar între salariatul temporar și utilizator raport de muncă nu apare. (3) Agentul de muncă temporară este cel care reține și virează contribuțiile de asigurări sociale, prima de asigurare medicală și impozitele datorate de salariatul temporar către bugetul public național și plătește pentru acesta toate contribuțiile datorate în condițiile legii. (4) Pe durata misiunii de muncă temporară, salariații temporari beneficiază de aceleași condiții de bază de muncă și de angajare care s-ar aplica dacă ar fi fost angajați direct de utilizator pentru același loc de muncă. Aceste condiții includ, în special, durata timpului de muncă, munca suplimentară, repausul zilnic și săptămânal, munca de noapte, concediile, sărbătorile legale și salariul.

	săptămânal, munca de noapte, concediile, sărbătorile legale și salariul. (5) În afara perioadei de misiune, salariații temporari se supun condițiilor de muncă și de angajare aplicabile la agentul de muncă temporară, potrivit legislației, regulamentului intern, contractului colectiv de muncă și altor reglementări aplicabile acestuia. (6) În timpul misiunii, salariații temporari se supun condițiilor de muncă și de angajare aplicabile la utilizator, potrivit legislației, regulamentului intern, contractului colectiv de muncă și altor reglementări aplicabile acestuia. (7) Agentul de muncă temporară nu are dreptul să perceapă de la salariatul temporar niciun fel de plată, comision sau taxă pentru recrutare, angajare sau pentru desfășurarea unei misiuni la utilizator. Articolul 326². Notificarea privind desfășurarea activității de agent de muncă temporară (1) Persoanele juridice sau fizice care dețin calitatea de agent de muncă temporară și desfășoară activități de contractare, pe baze temporare, a personalului (78.20) (conform CAEM rev.2) și servicii oferite de agențiile de plasare temporară a forței de muncă (78.20) (conform CSPM rev. 2.1 sunt obligate să notifice în prealabil Inspectoratul de Stat al Muncii, în termen de 30 de zile de la data înregistrării de stat a activității. (2) În cazul în care, în termen de 15 zile lucrătoare de la recepționare, Inspectoratul de Stat al Muncii nu comunică o decizie motivată de respingere sau de amânare a începerii activității, persoana juridică notificatoare este în	(5) În afara perioadei de misiune, salariații temporari se supun condițiilor de muncă și de angajare aplicabile la agentul de muncă temporară, potrivit legislației, regulamentului intern, contractului colectiv de muncă și altor reglementări aplicabile acestuia. (6) În timpul misiunii, salariații temporari se supun condițiilor de muncă și de angajare aplicabile la utilizator, potrivit legislației, regulamentului intern, contractului colectiv de muncă și altor reglementări aplicabile acestuia. (7) Agentul de muncă temporară nu are dreptul să perceapă de la salariatul temporar niciun fel de plată, comision sau taxă pentru recrutare, angajare sau pentru desfășurarea unei misiuni la utilizator. Articolul 326². Notificarea privind desfășurarea activității de agent de muncă temporară (1) Persoanele juridice sau fizice care dețin calitatea de agent de muncă temporară și desfășoară activități de contractare, pe baze temporare, a personalului (78.20) (conform CAEM rev.2) și servicii oferite de agențiile de plasare temporară a forței de muncă (78.20) (conform CSPM rev. 2.1 sunt obligate să notifice în prealabil Inspectoratul de Stat al Muncii, în termen de 30 de zile de la data înregistrării de stat a activității. (2) În cazul în care, în termen de 15 zile lucrătoare de la recepționare, Inspectoratul de Stat al Muncii nu comunică o decizie motivată de respingere sau de amânare a începerii activității, persoana juridică notificatoare este în drept să înceapă activitatea, fără necesitatea unei aprobări suplimentare.
--	---	--

	drept să înceapă activitatea, fără necesitatea unei aprobări suplimentare. (3) Notificarea se efectuează conform modelului aprobat de Inspectoratul de Stat al Muncii și conține cel puțin următoarele informații: a) denumirea persoanei juridice sau fizice care desfășoară activitate de întreprinzător, forma juridică de organizare și codul de identificare de stat; b) adresa sediului juridic și adresa efectivă de desfășurare a activității, dacă este diferită; c) data estimativă de începere a activității de punere la dispoziție a salariaților temporari; d) datele de contact ale persoanei responsabile din cadrul persoanei juridice sau fizice care desfășoară activitate de întreprinzător. (4) Persoana juridică sau fizică care desfășoară activitate de întreprinzător anexează la notificare actele de constituire. (5) În ziua recepționării notificării, Inspectoratul de Stat al Muncii transmite confirmarea primirii acesteia, prin mijloacele de comunicare utilizate la depunere sau conform celor indicate de notficator. Lipsa confirmării nu afectează valabilitatea notificării și dreptul de inițiere a activității. (6) Notificarea este considerată incompletă dacă: a) nu conține datele minime pentru identificarea persoanei juridice sau fizice care desfășoară activitate de întreprinzător notificatoare și a activității declarate; b) conține date false cu privire la identitatea agentului de muncă temporară sau natura activității.	(3) Notificarea se efectuează conform modelului aprobat de Inspectoratul de Stat al Muncii și conține cel puțin următoarele informații: a) denumirea persoanei juridice sau fizice care desfășoară activitate de întreprinzător, forma juridică de organizare și codul de identificare de stat; b) adresa sediului juridic și adresa efectivă de desfășurare a activității, dacă este diferită; c) data estimativă de începere a activității de punere la dispoziție a salariaților temporari; d) datele de contact ale persoanei responsabile din cadrul persoanei juridice sau fizice care desfășoară activitate de întreprinzător. (4) Persoana juridică sau fizică care desfășoară activitate de întreprinzător anexează la notificare actele de constituire. (5) În ziua recepționării notificării, Inspectoratul de Stat al Muncii transmite confirmarea primirii acesteia, prin mijloacele de comunicare utilizate la depunere sau conform celor indicate de notficator. Lipsa confirmării nu afectează valabilitatea notificării și dreptul de inițiere a activității. (6) Notificarea este considerată incompletă dacă: a) nu conține datele minime pentru identificarea persoanei juridice sau fizice care desfășoară activitate de întreprinzător notificatoare și a activității declarate; b) conține date false cu privire la identitatea agentului de muncă temporară sau natura activității. (7) În cazul declarării notificării ca fiind incompletă, persoana juridică sau fizică care
--	---	---

	(7) În cazul declarării notificării ca fiind incompletă, persoana juridică sau fizică care desfășoară activitate de întreprinzător are dreptul să depună o nouă notificare în orice moment. Articolul 326³. Misiunea de muncă temporară (1) Utilizatorul poate recurge la salariați temporari puși la dispoziție de un agent de muncă temporară, pentru executarea unei sarcini determinate și cu caracter temporar, în cadrul unei misiuni de muncă temporară. (2) Misiunea de muncă temporară se stabilește pe un termen ce nu poate fi mai mare de 12 de luni. (3) Misiunea de muncă temporară poate fi prelungită prin perioade succesive, cu condiția ca durata totală, inclusiv prelungirile, să nu depășească 24 de luni. (4) Condițiile de prelungire a unei misiuni de muncă temporară se stabilesc în contractul de muncă temporară sau într-un acord adițional la acesta. (5) Utilizatorul nu poate apela la mai mult de 3 misiuni succesive realizate de același salariat temporar, pentru executarea aceleiași sarcini. În toate cazurile, durata totală a misiunilor nu poate depăși termenul maxim prevăzut la alin. (3). (6) Agentul de muncă temporară are dreptul să verifice dacă sarcinile efectiv îndeplinite de salariații temporari corespund condițiilor de muncă prevăzute în contractele individuale de muncă încheiate cu aceștia. Articolul 326⁴. Restricții de utilizare a muncii prin agent de muncă temporară	desfășoară activitate de întreprinzător are dreptul să depună o nouă notificare în orice moment. Articolul 326³. Misiunea de muncă temporară (1) Utilizatorul poate recurge la salariați temporari puși la dispoziție de un agent de muncă temporară, pentru executarea unei sarcini determinate și cu caracter temporar, în cadrul unei misiuni de muncă temporară. (2) Misiunea de muncă temporară se stabilește pe un termen ce nu poate fi mai mare de 12 de luni. (3) Misiunea de muncă temporară poate fi prelungită prin perioade succesive, cu condiția ca durata totală, inclusiv prelungirile, să nu depășească 24 de luni. (4) Condițiile de prelungire a unei misiuni de muncă temporară se stabilesc în contractul de muncă temporară sau într-un acord adițional la acesta. (5) Utilizatorul nu poate apela la mai mult de 3 misiuni succesive realizate de același salariat temporar, pentru executarea aceleiași sarcini. În toate cazurile, durata totală a misiunilor nu poate depăși termenul maxim prevăzut la alin. (3). (6) Agentul de muncă temporară are dreptul să verifice dacă sarcinile efectiv îndeplinite de salariații temporari corespund condițiilor de muncă prevăzute în contractele individuale de muncă încheiate cu aceștia. Articolul 326⁴. Restricții de utilizare a muncii prin agent de muncă temporară (1) În cazul în care exercitarea unei munci necesită cunoștințe speciale sau un document justificativ, agentul de muncă temporară poate pune la dispoziția utilizatorului un salariat
--	---	---

	(1) În cazul în care exercitarea unei munci necesită cunoștințe speciale sau un document justificativ, agentul de muncă temporară poate pune la dispoziția utilizatorului un salariat temporar doar după ce a verificat că acesta deține diploma ori documentul necesar. (2) Se interzice utilizarea muncii prin agent de muncă temporară: a) în scopul înlocuirii unui salariat al utilizatorului care participă la grevă; b) în scopul înlocuirii unui salariat al utilizatorului care și-a suspendat contractul individual de muncă, fie din cauza neachitării integrale a drepturilor salariale timp de cel puțin două luni consecutive, fie din cauza condițiilor de muncă nesatisfăcătoare privind securitatea și sănătatea în muncă; c) pe durata șomajului tehnic instituit de utilizator, dacă salariații temporari ar urma să exercite activități similare celor prestate de salariații proprii aflați în șomaj tehnic; d) în scopul înlocuirii funcțiilor prevăzute în statul de personal al utilizatorului, a căror ocupare este necesară pentru eliberarea unui act permisiv ori pentru dobândirea calității de membru într-o organizație profesională sau autoritate de reglementare; Articolul 326⁵. Drepturi specifice ale salariatului temporar (1) Salariatul temporar are acces la serviciile și facilitățile puse la dispoziție de utilizator, în aceleași condiții ca salariații proprii, în conformitate cu regulamentele interne aplicabile.	temporar doar după ce a verificat că acesta deține diploma ori documentul necesar. (2) Se interzice utilizarea muncii prin agent de muncă temporară: a) în scopul înlocuirii unui salariat al utilizatorului care participă la grevă; b) în scopul înlocuirii unui salariat al utilizatorului care și-a suspendat contractul individual de muncă, fie din cauza neachitării integrale a drepturilor salariale timp de cel puțin două luni consecutive, fie din cauza condițiilor de muncă nesatisfăcătoare privind securitatea și sănătatea în muncă; c) pe durata șomajului tehnic instituit de utilizator, dacă salariații temporari ar urma să exercite activități similare celor prestate de salariații proprii aflați în șomaj tehnic; d) în scopul înlocuirii funcțiilor prevăzute în statul de personal al utilizatorului, a căror ocupare este necesară pentru eliberarea unui act permisiv ori pentru dobândirea calității de membru într-o organizație profesională sau autoritate de reglementare; Articolul 326⁵. Drepturi specifice ale salariatului temporar (1) Salariatul temporar are acces la serviciile și facilitățile puse la dispoziție de utilizator, în aceleași condiții ca salariații proprii, în conformitate cu regulamentele interne aplicabile. (2) Salariatul temporar este asigurat de către utilizator cu echipamente individuale de protecție și de muncă, cu excepția situației în care prin contractul de punere la dispoziție dotarea este în sarcina agentului de muncă temporară.
--	---	---

	(2) Salariatul temporar este asigurat de către utilizator cu echipamente individuale de protecție și de muncă, cu excepția situației în care prin contractul de punere la dispoziție dotarea este în sarcina agentului de muncă temporară. (3) Salariatul temporar este informat de utilizator despre existența locurilor de muncă vacante, pentru a putea candida la ocuparea unui loc de muncă permanent, conform articolului 42¹ din prezentul cod. (4) Salarizarea salariatului temporar se efectuează de către agentul de muncă temporară. (5) Salariul salariatului temporar se stabilește prin negociere cu agentul de muncă temporară pentru fiecare misiune în parte. Pe durata misiunii, acesta beneficiază de un salariu cel puțin egal cu cel acordat, pentru muncă identică sau echivalentă, unui salariat al utilizatorului. În acest scop, utilizatorul este obligat să furnizeze, în scris și înainte de începerea misiunii, informații relevante privind condițiile de muncă și de salarizare, fără a divulga date cu caracter personal sau informații confidențiale. (6) Pe perioada aflării la dispoziția agentului de muncă temporară, fără a fi implicat într-o misiune de muncă temporară, cuantumul salariului este stabilit conform contractului individual de muncă. (7) Salariatul temporar are dreptul la formare profesională în vederea dezvoltării carierei și a mobilității profesionale. Agentul de muncă temporară, sau după caz utilizatorul, facilitează accesul salariatului temporar la oportunități adecvate de formare, în conformitate cu prevederile prezentului cod.	(3) Salariatul temporar este informat de utilizator despre existența locurilor de muncă vacante, pentru a putea candida la ocuparea unui loc de muncă permanent, conform articolului 42¹ din prezentul cod. (4) Salarizarea salariatului temporar se efectuează de către agentul de muncă temporară. (5) Salariul salariatului temporar se stabilește prin negociere cu agentul de muncă temporară pentru fiecare misiune în parte. Pe durata misiunii, acesta beneficiază de un salariu cel puțin egal cu cel acordat, pentru muncă identică sau echivalentă, unui salariat al utilizatorului. În acest scop, utilizatorul este obligat să furnizeze, în scris și înainte de începerea misiunii, informații relevante privind condițiile de muncă și de salarizare, fără a divulga date cu caracter personal sau informații confidențiale. (6) Pe perioada aflării la dispoziția agentului de muncă temporară, fără a fi implicat într-o misiune de muncă temporară, cuantumul salariului este stabilit conform contractului individual de muncă. (7) Salariatul temporar are dreptul la formare profesională în vederea dezvoltării carierei și a mobilității profesionale. Agentul de muncă temporară, sau după caz utilizatorul, facilitează accesul salariatului temporar la oportunități adecvate de formare, în conformitate cu prevederile prezentului cod. (8) Prejudiciul produs de salariatul temporar utilizatorului se recuperează de la agentul de muncă temporară, fără a aduce atingere dreptului acestuia de a exercita acțiune în regres împotriva salariatului, conform prevederilor legislației muncii și civile.
--	---	--

	(8) Prejudiciul produs de salariatul temporar utilizatorului se recuperează de la agentul de muncă temporară, fără a aduce atingere dreptului acestuia de a exercita acțiune în regres împotriva salariatului, conform prevederilor legislației muncii și civile. Articolul 326⁶. Condiții suplimentare pentru contractul individual de muncă (1) Contractul individual de muncă încheiat între salariatul temporar și agentul de muncă temporară, pentru fiecare misiune de muncă temporară, se suplimentează cu un acord ce prevede: a) condițiile în care urmează să se desfășoare misiunea de muncă temporară; b) riscurile pentru securitatea și sănătatea salariatului temporar, la care acesta poate fi expus la locul de muncă; c) echipamentele de protecție și de lucru cu care salariatul temporar va fi asigurat; d) durata misiunii de muncă temporară; e) identitatea și sediul utilizatorului; f) data limită pentru achitarea salariului; g) obligația salariatului temporar de a respecta prevederile actelor interne ale utilizatorului, care îi vor fi aduse la cunoștință; (2) Contractul de muncă între salariatul temporar și agentul de muncă temporară se poate încheia pentru o perioadă nedeterminată, fie pentru una sau mai multe misiuni de muncă temporară. (3) Contractul de muncă între salariatul temporar și agentul de muncă temporară se încheie și încetează în condițiile generale stabilite de prezentul cod.	Articolul 326⁶. Condiții suplimentare pentru contractul individual de muncă (1) Contractul individual de muncă încheiat între salariatul temporar și agentul de muncă temporară, pentru fiecare misiune de muncă temporară, se suplimentează cu un acord ce prevede: a) condițiile în care urmează să se desfășoare misiunea de muncă temporară; b) riscurile pentru securitatea și sănătatea salariatului temporar, la care acesta poate fi expus la locul de muncă; c) echipamentele de protecție și de lucru cu care salariatul temporar va fi asigurat; d) durata misiunii de muncă temporară; e) identitatea și sediul utilizatorului; f) data limită pentru achitarea salariului; g) obligația salariatului temporar de a respecta prevederile actelor interne ale utilizatorului, care îi vor fi aduse la cunoștință; (2) Contractul de muncă între salariatul temporar și agentul de muncă temporară se poate încheia pentru o perioadă nedeterminată, fie pentru una sau mai multe misiuni de muncă temporară. (3) Contractul de muncă între salariatul temporar și agentul de muncă temporară se încheie și încetează în condițiile generale stabilite de prezentul cod. (4) După finalizarea misiunii de muncă temporară, dacă contractul individual de muncă nu a încetat până la punerea la dispoziție pentru o nouă misiune de muncă temporară, salariatul temporar se află la dispoziția agentului de muncă temporară.
--	---	--

	(4) După finalizarea misiunii de muncă temporară, dacă contractul individual de muncă nu a încetat până la punerea la dispoziție pentru o nouă misiune de muncă temporară, salariatul temporar se află la dispoziția agentului de muncă temporară. (5) În cazul în care în termen de 15 zile calendaristice de la data la care obligațiile privind plata salariului și cele privind contribuțiile și impozitele au devenit scadente, iar agentul de muncă temporară nu le execută, ele vor fi plătite de utilizator, în baza solicitării și a documentelor justificative ale salariatului temporar. (6) Utilizatorul care a plătit sumele datorate potrivit alin. (5) se subrogă, pentru sumele plătite, în drepturile salariatului temporar împotriva agentului de muncă temporară și are drept de regres împotriva acestuia. Articolul 326⁷. Contractul de punere la dispoziție a salariatului temporar (1) Agentul de muncă temporară pune la dispoziția utilizatorului un salariat temporar, angajat prin contract individual de muncă, pentru executarea unei sarcini cu caracter temporar, sub conducerea și controlul utilizatorului, în baza unui contract de punere la dispoziție încheiat în formă scrisă. (2) Contractul de punere la dispoziție trebuie să cuprindă: a) durata misiunii de muncă temporară; b) caracteristicile specifice postului, în special calificarea necesară, informații legate de capacitățile și abilitățile profesionale pe care trebuie să le posedă lucrătorul temporar, locul	(5) În cazul în care în termen de 15 zile calendaristice de la data la care obligațiile privind plata salariului și cele privind contribuțiile și impozitele au devenit scadente, iar agentul de muncă temporară nu le execută, ele vor fi plătite de utilizator, în baza solicitării salariatului temporar. (6) Utilizatorul care a plătit sumele datorate potrivit alin. (5) se subrogă, pentru sumele plătite, în drepturile salariatului temporar împotriva agentului de muncă temporară și are drept de regres împotriva acestuia. Articolul 326⁷. Contractul de punere la dispoziție a salariatului temporar (1) Agentul de muncă temporară pune la dispoziția utilizatorului un salariat temporar, angajat prin contract individual de muncă, pentru executarea unei sarcini cu caracter temporar, sub conducerea și controlul utilizatorului, în baza unui contract de punere la dispoziție încheiat în formă scrisă. (2) Contractul de punere la dispoziție trebuie să cuprindă: a) durata misiunii de muncă temporară; b) caracteristicile specifice postului, în special calificarea necesară, informații legate de capacitățile și abilitățile profesionale pe care trebuie să le posedă lucrătorul temporar, locul executării misiunii de muncă temporară și programul de lucru; c) condițiile concrete de muncă; d) riscurile pentru sănătatea și securitatea salariatului temporar, la care acesta poate fi expus la locul de muncă;
--	---	---

	executării misiunii de muncă temporară și programul de lucru; c) condițiile concrete de muncă; d) riscurile pentru sănătatea și securitatea salariatului temporar, la care acesta poate fi expus la locul de muncă; e) măsurile de protecție și prevenire aplicate la unitate și echipamentele individuale de protecție și de lucru cu care salariatul temporar va fi asigurat și le va utiliza; f) obligația utilizatorului de a asigura condițiile de securitate și sănătate în muncă, stabilite de legislație; g) alte servicii, avantaje și înlesniri în favoarea salariatului temporar; h) valoarea comisionului perceput de agentul de muncă temporară; j) condițiile în care utilizatorul poate refuza un salariat temporar pus la dispoziție de un agent de muncă temporară. k) condițiile reparării prejudiciului material de către părțile contractului de punere la dispoziție a salariatului temporar. (3) Raporturile între Agentul de muncă temporară și utilizator se reglementează de Codul civil, sau după caz și de alte acte normative. Articolul 326⁸. Angajarea salariatului temporar de către utilizator (1) Până la finalizarea misiunii temporare de muncă, utilizatorul poate încheia un contract individual de muncă cu salariatul temporar. În acest caz, utilizatorul va achita agentului de muncă temporară o sumă negociată, stabilită	e) măsurile de protecție și prevenire aplicate la unitate și echipamentele individuale de protecție și de lucru cu care salariatul temporar va fi asigurat și le va utiliza; f) obligația utilizatorului de a asigura condițiile de securitate și sănătate în muncă, stabilite de legislație; g) alte servicii, avantaje și înlesniri în favoarea salariatului temporar; h) valoarea comisionului perceput de agentul de muncă temporară; j) condițiile în care utilizatorul poate refuza un salariat temporar pus la dispoziție de un agent de muncă temporară. k) condițiile reparării prejudiciului material de către părțile contractului de punere la dispoziție a salariatului temporar. (3) Raporturile între Agentul de muncă temporară și utilizator se reglementează de Codul civil, sau după caz și de alte acte normative. Articolul 326⁸. Angajarea salariatului temporar de către utilizator (1) Până la finalizarea misiunii temporare de muncă, utilizatorul poate încheia un contract individual de muncă cu salariatul temporar. În acest caz, utilizatorul va achita agentului de muncă temporară o sumă negociată, stabilită prin contractul de punere la dispoziție, cu titlu de compensație pentru serviciile prestate. (2) La încetarea misiunii temporare de muncă, salariatul temporar poate încheia cu utilizatorul un contract individual de muncă în condiții generale. Orice clauză care interzice angajarea de către utilizator a salariatului temporar, după
--	--	---

	prin contractul de punere la dispoziție, cu titlu de compensație pentru serviciile prestate. (2) La încetarea misiunii temporare de muncă, salariatul temporar poate încheia cu utilizatorul un contract individual de muncă în condiții generale. Orice clauză care interzice angajarea de către utilizator a salariatului temporar, după finalizarea misiunii, este nulă, cu excepția cazului în care părțile negociază o clauză de neconcurență conform Articolului 53¹, respectând condițiile și limitările stabilite de legislația în vigoare. (3) În cazul în care utilizatorul angajează un salariat temporar după încheierea misiunii, durata misiunii anterioare va fi luată în considerare la stabilirea drepturilor salariale, precum și a celorlalte drepturi prevăzute de legislația muncii, inclusiv vechimea în muncă, salariul și alte beneficii legale aplicabile. Articolul 326⁹. Soluționarea litigiilor individuale de muncă Litigiile individuale de muncă care nu au fost soluționate între salariatul temporar și agentul de muncă temporară sau utilizatorul, pe cale amiabilă se soluționează de către instanța de judecată în condițiile prezentului cod (titlul XII).”	finalizarea misiunii, este nulă, cu excepția cazului în care părțile negociază o clauză de neconcurență conform Articolului 53¹, respectând condițiile și limitările stabilite de legislația în vigoare. (3) În cazul în care utilizatorul angajează un salariat temporar după încheierea misiunii, durata misiunii anterioare va fi luată în considerare la stabilirea drepturilor salariale, precum și a celorlalte drepturi prevăzute de legislația muncii, inclusiv vechimea în muncă, salariul și alte beneficii legale aplicabile. Articolul 326⁹. Soluționarea litigiilor individuale de muncă Litigiile individuale de muncă care nu au fost soluționate între salariatul temporar și agentul de muncă temporară sau utilizatorul, pe cale amiabilă se soluționează de către instanța de judecată în condițiile prezentului cod (titlul XII).”
Propuneri de modificare a Legii Legea securității și sănătății în muncă nr. 186/2008 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2008, nr. 143–144, art. 587), cu modificările ulterioare		
Prezenta lege transpune Directiva Consiliului din 12 iunie 1989 privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă (89/391/CEE), publicată în Jurnalul	Clauza de armonizare după cuvintele „reglementare cu control” se completează cu un text cu următorul cuprins: „ , Directiva Consiliului din 25 iunie 1991 de completare a măsurilor destinate să promoveze îmbunătățirea securității și sănătății la locul de	Prezenta lege transpune Directiva Consiliului din 12 iunie 1989 privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă (89/391/CEE), publicată în Jurnalul Oficial L 183 din 29 iunie 1989, astfel cum a fost

Oficial L 183 din 29 iunie 1989, astfel cum a fost modificată ultima dată prin Regulamentul (CE) nr.1137/2008 al Parlamentului European și al Consiliului din 22 octombrie 2008 de adaptare la Decizia 1999/468/CE a Consiliului a anumitor acte care fac obiectul procedurii prevăzute la articolul 251 din tratat în ceea ce privește procedura de reglementare cu control.	muncă în cazul lucrătorilor care au un raport de muncă pe durată determinată sau un raport de muncă temporară (91/383/CEE), publicată în Jurnalul Oficial L 206/19 din 29 iulie 1991. Directiva 94/33 CE a Consiliului din 22 iunie 1994 privind protecția tinerilor la locul de muncă, CELEX:31994L0033-20190726, publicat în Jurnalul Oficial L 216/12 din 20 august 1994. Recomandarea Consiliului din 18 februarie 2003 privind îmbunătățirea protecției sănătății și securității în muncă a lucrătorilor independenți (2003/134/EC) (CELEX 32003H0134), publicată în Jurnalul Oficial L 053, din 28 februarie 2003.”.	modificată ultima dată prin Regulamentul (CE) nr.1137/2008 al Parlamentului European și al Consiliului din 22 octombrie 2008 de adaptare la Decizia 1999/468/CE a Consiliului a anumitor acte care fac obiectul procedurii prevăzute la articolul 251 din tratat în ceea ce privește procedura de reglementare cu control, Directiva Consiliului din 25 iunie 1991 de completare a măsurilor destinate să promoveze îmbunătățirea securității și sănătății la locul de muncă în cazul lucrătorilor care au un raport de muncă pe durată determinată sau un raport de muncă temporară (91/383/CEE), publicată în Jurnalul Oficial L 206/19 din 29 iulie 1991. Directiva 94/33 CE a Consiliului din 22 iunie 1994 privind protecția tinerilor la locul de muncă, CELEX:31994L0033-20190726, publicat în Jurnalul Oficial L 216/12 din 20 august 1994. Recomandarea Consiliului din 18 februarie 2003 privind îmbunătățirea protecției sănătății și securității în muncă a lucrătorilor independenți (2003/134/EC) (CELEX 32003H0134), publicată în Jurnalul Oficial L 053, din 28 februarie 2003.”
Articolul 1. Noțiuni principale În sensul prezentei legi, următoarele noțiuni principale semnifică: <i>angajator</i> – orice persoană fizică sau juridică care este titularul unui raport de muncă cu lucrătorul și care poartă răspundere pentru unitatea respectivă; [...] <i>lucrător</i> – orice persoană încadrată în muncă, în condițiile legii, de către un angajator, inclusiv stagiarilor și ucenicilor;	2. La Articolul 1: noțiunea angajator se expune în următoarea redacție: „<i>angajator</i> – orice persoană fizică sau juridică, care poartă răspundere pentru unitatea respectivă și care, în temeiul contractelor individuale de muncă pe termen determinat sau nedeterminat, este titularul raporturilor de muncă cu unul sau mai mulți lucrători și/sau orice persoană fizică sau juridică, care în temeiul unui contract de punere la dispoziție încheiat cu un agent de	Articolul 1. Noțiuni principale În sensul prezentei legi, următoarele noțiuni principale semnifică: „<i>angajator</i> – orice persoană fizică sau juridică, care poartă răspundere pentru unitatea respectivă și care, în temeiul contractelor individuale de muncă pe termen determinat sau nedeterminat, este titularul raporturilor de muncă cu unul sau mai mulți lucrători și/sau orice persoană fizică sau juridică, care în temeiul unui contract de punere la dispoziție încheiat cu un agent de

	muncă temporară, este utilizator de muncă temporară prestată de unul sau mai mulți lucrători, aflați într-un raport de muncă cu un agent de muncă temporară;”; noțiunea lucrător se expune în următoarea redacție: „<i>lucrător</i> – orice persoană fizică ce exercită, pentru sau sub autoritatea unei alte persoane, activități reale și efective, în schimbul unei remunerații, indiferent de natura juridică, durata sau forma raportului dintre părți. Sunt considerați lucrători, în sensul prezentei legi, inclusiv: a) persoanele încadrate printr-un contract individual de muncă, pe durată determinată sau nedeterminată; b) persoanele aflate într-un raport de muncă cu un agent de muncă temporară și puse la dispoziția unei întreprinderi utilizatoare; c) stagiarii și ucenicii, în măsura în care desfășoară activități cu valoare economică, chiar dacă au caracter predominant formativ; d) persoanele care prestează muncă sau servicii sub autoritatea altei persoane și în schimbul unei contraprestații, chiar dacă raportul nu este formalizat printr-un contract individual de muncă, atunci când sunt întrunite elementele esențiale ale unei relații de muncă: subordonare, prestație personală și contraprestație economică.; e) <i>lucrătorul independent</i> – definit conform cadrului normativ referitor la activitatea economică independentă a persoanelor fizice; noțiunea <i>loc de muncă</i> la final se completează cu sintagma „ , precum și pentru prestarea muncii de către un lucrător independent.”	muncă temporară, este utilizator de muncă temporară prestată de unul sau mai mulți lucrători, aflați într-un raport de muncă cu un agent de muncă temporară; [...] <i>loc de muncă</i> – loc destinat pentru organizarea și desfășurarea diferitor genuri de activitate, precum și pentru plasarea posturilor de lucru în clădirile, edificiile, spațiile închise sau deschise, terenurile, bazinele acvatice ale unității și în orice alt loc din interiorul sau exteriorul unității la care lucrătorul are acces în timpul și pentru executarea sarcinilor sale de lucru, inclusiv locurile pentru prestarea muncii de la distanță, precum și pentru prestarea muncii de către un lucrător independent; <i>lucrător</i> – orice persoană fizică ce exercită, pentru sau sub autoritatea unei alte persoane, activități reale și efective, în schimbul unei remunerații, indiferent de natura juridică, durata sau forma raportului dintre părți. Sunt considerați lucrători, în sensul prezentei legi, inclusiv: a) persoanele încadrate printr-un contract individual de muncă, pe durată determinată sau nedeterminată; b) persoanele aflate într-un raport de muncă cu un agent de muncă temporară și puse la dispoziția unei întreprinderi utilizatoare; c) stagiarii și ucenicii, în măsura în care desfășoară activități cu valoare economică, chiar dacă au caracter predominant formativ; d) persoanele care prestează muncă sau servicii sub autoritatea altei persoane și în schimbul unei contraprestații, chiar dacă raportul nu este formalizat printr-un contract individual de
--	--	--

		muncă, atunci când sunt întrunite elementele esențiale ale unei relații de muncă: subordonare, prestație personală și contraprestație economică.; e) <i>lucrătorul independent</i> – definit conform cadrului normativ referitor la activitatea economică independentă a persoanelor fizice;”
Articolul 2. Domeniul de reglementare (1) Prezenta lege reglementează raporturile juridice ce țin de instituirea de măsuri privind asigurarea securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă. Asigurarea securității și sănătății în muncă ale lucrătorilor reprezintă o atribuție managerială. (2) Prezenta lege stabilește principiile generale privind prevenirea riscurilor profesionale, protecția lucrătorilor la locul de muncă, eliminarea factorilor de risc și de accidentare, informarea, consultarea, participarea echilibrată, instruirea lucrătorilor și a reprezentanților acestora, precum și liniile directoare generale privind aplicarea principiilor menționate.	3. La articolul 2: alineatul (1) după cuvântul „lucrătorilor” din prima propoziție se completează cu cuvintele „și a lucrătorilor independenți”; la alineatul (2) după cuvintele „protecția lucrătorilor” se completează cu cuvintele „și a lucrătorilor independenți”; după cuvintele „instruirea lucrătorilor” cuvântul „și” se substituie cu cuvintele „, a lucrătorilor independenți,”;	Articolul 2. Domeniul de reglementare “(1) Prezenta lege reglementează raporturile juridice ce țin de instituirea de măsuri privind asigurarea securității și sănătății lucrătorilor și a lucrătorilor independenți la locul de muncă. Asigurarea securității și sănătății în muncă ale lucrătorilor reprezintă o atribuție managerială. (2) Prezenta lege stabilește principiile generale privind prevenirea riscurilor profesionale, protecția lucrătorilor și a lucrătorilor independenți la locul de muncă, eliminarea factorilor de risc și de accidentare, informarea, consultarea, participarea echilibrată, instruirea lucrătorilor, a lucrătorilor independenți și a reprezentanților acestora, precum și liniile directoare generale privind aplicarea principiilor menționate.”
Articolul 3. Domeniul de aplicare [...] (2) Dispozițiile prezentei legi se aplică: a) angajatorilor; b) lucrătorilor; b1) lucrătorilor care prestează munca la distanță, în limitele și condițiile convenite de comun acord cu angajatorul și stipulate în contractul individual de muncă; c) reprezentanților lucrătorilor; [...]	4. La Articolul 3 alineatul (2) se completează cu litera a¹) cu următorul cuprins: „a¹) agenților de muncă temporară, conform definiției din Codul muncii al Republicii Moldova nr. 145/2003 și lucrătorului, aflați într-un raport de muncă temporară, când ultimul este desemnat să lucreze pentru o întreprindere sau o unitate care apelează la serviciile sale și/sau care exercită controlul asupra sa;”. se completează cu litera b²) cu următorul cuprins:	Articolul 3. Domeniul de aplicare (2) Dispozițiile prezentei legi se aplică: [...] „a¹) agenților de muncă temporară, conform definiției din Codul muncii al Republicii Moldova nr. 145/2003 și lucrătorului, aflați într-un raport de muncă temporară, când ultimul este desemnat să lucreze pentru o întreprindere sau o unitate care apelează la serviciile sale și/sau care exercită controlul asupra sa;”. [...]

	„b ²) lucrătorilor independenți;”.	b ²) lucrătorilor independenți;”.. [...]
Articolul 5. Sferele de acțiune ale politicii statului în domeniul securității și sănătății în muncă Politica statului în domeniul securității și sănătății în muncă include următoarele sfere de acțiune, în măsura în care ele afectează securitatea și sănătatea lucrătorilor, mediul de lucru: a) conceperea, încercarea, alegerea, înlocuirea, instalarea, amenajarea, utilizarea și întreținerea componentelor materiale ale muncii (locurile de muncă, mediul de lucru, uneltele, mașinile și materialele, substanțele și agenții chimici, fizici și biologici, procedeele de lucru); b) legăturile care există între componentele materiale ale muncii și persoanele care execută sau supervizează munca, precum și adaptarea mașinilor, materialelor, timpului de muncă, organizării muncii și procedeele de lucru la capacitățile fizice și mintale ale lucrătorilor;	5. La articolul 5: În prima propoziție după cuvântul „lucrătorilor” se completează cu sintagma „ , inclusiv a lucrătorilor independenți;”; litera b) la final se completează cu sintagma „ , inclusiv a lucrătorilor independenți;”.	Articolul 5. Sferele de acțiune ale politicii statului în domeniul securității și sănătății în muncă Politica statului în domeniul securității și sănătății în muncă include următoarele sfere de acțiune, în măsura în care ele afectează securitatea și sănătatea lucrătorilor, inclusiv a lucrătorilor independenți, mediul de lucru: [...] b) legăturile care există între componentele materiale ale muncii și persoanele care execută sau supervizează munca, precum și adaptarea mașinilor, materialelor, timpului de muncă, organizării muncii și procedeele de lucru la capacitățile fizice și mintale ale lucrătorilor, , inclusiv a lucrătorilor independenți;”
Articolul 9. Dispoziții generale [...]	6. La Articolul 9 se completează cu alineatul (4) și alineatul (5) cu următorul cuprins: „(4) Angajatorul utilizator de muncă temporară prestată de unul sau mai mulți lucrători temporari și agentul de muncă temporară sunt obligați să asigure și să mențină condițiile de executare a muncii, inclusiv și condițiile legate de securitatea și sănătatea în muncă, pe durata	Articolul 9. Dispoziții generale [...] „(4) Angajatorul utilizator de muncă temporară prestată de unul sau mai mulți lucrători temporari și agentul de muncă temporară sunt obligați să asigure și să mențină condițiile de executare a muncii, inclusiv și condițiile legate de securitatea și sănătatea în muncă, pe durata misiunii de

	misiunii de lucru, stabilite în Contractul de punere la dispoziție.”. „(5) Lucrătorul independent este obligat să desfășoare activitatea în conformitate cu pregătirea profesională, astfel încât să nu expună la pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională nici propria persoană și nici alte persoane care ar putea fi afectate de acțiunile, erorile sau omisiunile lui în timpul lucrului.”.	lucru, stabilite în Contractul de punere la dispoziție.”. „(5) Lucrătorul independent este obligat să desfășoare activitatea în conformitate cu pregătirea profesională, astfel încât să nu expună la pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională nici propria persoană și nici alte persoane care ar putea fi afectate de acțiunile, erorile sau omisiunile lui în timpul lucrului.”.
Articolul 10. Obligații generale [...] (4) Fără a aduce atingere celorlalte dispoziții ale prezentei legi și ținând seama de natura activităților din unitate, angajatorul este obligat: [...] e) să ia măsurile corespunzătoare pentru ca în zonele de risc grav și specific să poată avea acces numai salariații care au primit instrucțiuni adecvate privind securitatea și sănătatea în muncă.	7. La articolul 10 alineatul (4) litera e) se expune în următoarea redacție: „e) să ia măsurile corespunzătoare pentru ca în zonele de risc grav și specific să poată avea acces numai lucrătorii, lucrătorii independenți care desfășoară activitate în cadrul unității, care au pregătire profesională, calificare și experiență conformă cerințelor zonei respective, sunt dotați cu echipamente de lucru și de protecție necesare și au primit instrucțiuni adecvate privind securitatea și sănătatea în muncă.”.	Articolul 10. Obligații generale [...] “(4) Fără a aduce atingere celorlalte dispoziții ale prezentei legi și ținând seama de natura activităților din unitate, angajatorul este obligat: [...] e) să ia măsurile corespunzătoare pentru ca în zonele de risc grav și specific să poată avea acces numai lucrătorii, lucrătorii independenți care desfășoară activitate în cadrul unității, care au pregătire profesională, calificare și experiență conformă cerințelor zonei respective, sunt dotați cu echipamente de lucru și de protecție necesare și au primit instrucțiuni adecvate privind securitatea și sănătatea în muncă.”.
Articolul 11. Serviciul de protecție și prevenire (1) Fără a aduce atingere obligațiilor prevăzute la art.9 și 10, angajatorul desemnează unul sau mai mulți lucrători care să se ocupe de activitățile de protecție și prevenire a riscurilor profesionale în unitate. [...] (7) În toate cazurile: [...]	8. La Articolul 11: alineatul (1) după cuvântul „lucrători” se completează cu cuvintele „, angajați cu contract individual de muncă”; se completează cu alineatul (1¹), (1²) și (5¹) cu următorul cuprins: „(1¹) Angajatorul utilizator de muncă temporară prestată de unul sau mai mulți lucrători temporari, va informa lucrătorul desemnat despre lucrătorul sau lucrătorii temporari, în vederea asigurării condițiilor de securitate și	Articolul 11. Serviciul de protecție și prevenire „(1) Fără a aduce atingere obligațiilor prevăzute la art. 9 și 10, angajatorul desemnează unul sau mai mulți lucrători, angajați cu contract individual de muncă, care să se ocupe de activitățile de protecție și prevenire a riscurilor profesionale în unitate. (1¹) Angajatorul utilizator de muncă temporară prestată de unul sau mai mulți lucrători temporari, va informa lucrătorul desemnat despre lucrătorul sau lucrătorii temporari, în vederea

c) lucrătorii desemnați și serviciile externe de protecție și prevenire consultate trebuie să fie în număr suficient pentru a putea asigura organizarea măsurilor de protecție și prevenire, ținând cont de mărimea unității și/sau de riscurile la care sînt expuși lucrătorii, precum și de distribuția acestora în cadrul unității. (9) Lucrătorul desemnat (lucrătorii desemnați) și/sau serviciul (serviciile) de protecție și prevenire trebuie să colaboreze între ei.	sănătate în muncă similare celorlalți lucrători din unitate. (1²) Angajatorul, clientul, contractorul sau subcontractorul beneficiar de munca prestată de unul sau mai mulți lucrători independenți care desfășoară activitate în cadrul unității, va informa lucrătorul desemnat despre lucrătorul/ lucrătorii independenți care desfășoară activitate în această unitate, în vederea asigurării condițiilor de securitate și sănătate în muncă similare cu ale celorlalți lucrători din această unitate. (5¹) Lucrătorul desemnat (lucrătorii desemnați) și sau serviciul (serviciile) de protecție și prevenire trebuie să fie informați/informate de către angajator despre persoanele în vârstă de până la 18 ani, angajate la întreprindere, în vederea planificării, aplicării și controlului condițiilor de securitate și de sănătate aplicabile muncii persoanelor în vârstă de până la 18 ani.” alineatul (7) litera c) se expune în următoarea redacție: „c) lucrătorii desemnați, serviciile interne și serviciile externe de protecție și prevenire consultate trebuie să fie în număr suficient pentru a putea asigura organizarea și realizarea măsurilor de protecție și prevenire, ținând cont de mărimea și structura unității, de repartizarea teritorială a subdiviziunilor unității, și/sau de riscurile la care sînt expuși lucrătorii, precum și de distribuția lucrătorilor în cadrul unității , inclusiv a lucrătorilor independenți care desfășoară activitate în cadrul acestei unității.”;	asigurării condițiilor de securitate și sănătate în muncă similare celorlalți lucrători din unitate. (1²) Angajatorul, clientul, contractorul sau subcontractorul beneficiar de munca prestată de unul sau mai mulți lucrători independenți care desfășoară activitate în cadrul unității, va informa lucrătorul desemnat despre lucrătorul/ lucrătorii independenți care desfășoară activitate în această unitate, în vederea asigurării condițiilor de securitate și sănătate în muncă similare cu ale celorlalți lucrători din această unitate. [...] „(5¹) Lucrătorul desemnat (lucrătorii desemnați) și sau serviciul (serviciile) de protecție și prevenire trebuie să fie informați/informate de către angajator despre persoanele în vârstă de până la 18 ani, angajate la întreprindere, în vederea planificării, aplicării și controlului condițiilor de securitate și de sănătate aplicabile muncii persoanelor în vârstă de până la 18 ani. (7) În toate cazurile: [...] „c) lucrătorii desemnați, serviciile interne și serviciile externe de protecție și prevenire consultate trebuie să fie în număr suficient pentru a putea asigura organizarea și realizarea măsurilor de protecție și prevenire, ținând cont de mărimea și structura unității, de repartizarea teritorială a subdiviziunilor unității, și/sau de riscurile la care sînt expuși lucrătorii, precum și de distribuția lucrătorilor în cadrul unității , inclusiv a lucrătorilor independenți care desfășoară activitate în cadrul acestei unității.” [...]
---	---	--

	alineatul (9) la final se completează cu un text cu următorul cuprins: „Colaborarea va include și planificarea, aplicarea și controlul condițiilor de securitate și sănătate aplicabile muncii persoanelor în vârstă de până la 18 ani.”. se completează cu alineatul (11) cu următorul cuprins: „(11) Lucrătorii independenți pot beneficia de suport în domeniul securității și sănătății în muncă, solicitat de la serviciile externe de protecție și prevenire.”.	(9) Lucrătorul desemnat (lucrătorii desemnați) și/sau serviciul (serviciile) de protecție și prevenire trebuie să colaboreze între ei. Colaborarea va include și planificarea, aplicarea și controlul condițiilor de securitate și sănătate aplicabile muncii persoanelor în vârstă de până la 18 ani.” [...] (11) Lucrătorii independenți pot beneficia de suport în domeniul securității și sănătății în muncă, solicitat de la serviciile externe de protecție și prevenire.”.
Articolul 13. Alte obligații ale angajatorului Angajatorul are și alte obligații: [...] f) să întocmească, în cazul când natura și gradul de risc profesional o necesită, un plan anual de protecție și prevenire care să includă măsuri tehnice, sanitare, organizatorice și de altă natură, bazat pe evaluarea riscurilor profesionale, care să fie aplicat corespunzător condițiilor de lucru specifice unității;	9. La articolul 13 litera f) va avea următorul cuprins: „f) să întocmească, în cazul când natura și gradul de risc profesional o necesită, un plan de protecție și prevenire, care să includă măsuri tehnice, sanitare, organizatorice și de altă natură, bazat pe evaluarea riscurilor profesionale, care să fie aplicat corespunzător condițiilor de lucru specifice unității. Planul va fi ajustat ori de câte ori condițiile de lucru specifice unității, vor prezenta riscuri pentru securitatea și sănătatea lucrătorilor.”	Articolul 13. Alte obligații ale angajatorului Angajatorul are și alte obligații: [...] „f) să întocmească, în cazul când natura și gradul de risc profesional o necesită, un plan de protecție și prevenire, care să includă măsuri tehnice, sanitare, organizatorice și de altă natură, bazat pe evaluarea riscurilor profesionale, care să fie aplicat corespunzător condițiilor de lucru specifice unității. Planul va fi ajustat ori de câte ori condițiile de lucru specifice unității, vor prezenta riscuri pentru securitatea și sănătatea lucrătorilor.”
Articolul 14. Informarea lucrătorilor (1) Angajatorul trebuie să ia măsurile corespunzătoare pentru ca lucrătorii și/sau reprezentanții acestora din unitate să primească toate informațiile necesare privind: a) riscurile profesionale, precum și activitățile și măsurile de protecție și prevenire atât la nivelul unității, în	10. La articolul 14 alineatul (1) după cuvintele „din unitate” se completează cu sintagma „ , precum și lucrătorii independenți care desfășoară activitate în cadrul acestei unități”; la litera a) după cuvintele la distanță” se completează cu sintagma „și a lucrătorilor independenți care desfășoară activitate în cadrul unității”;	Articolul 14. Informarea lucrătorilor “(1) Angajatorul trebuie să ia măsurile corespunzătoare pentru ca lucrătorii și/sau reprezentanții acestora din unitate, , precum și lucrătorii independenți care desfășoară activitate în cadrul acestei unități, să primească toate informațiile necesare privind: a) riscurile profesionale, precum și activitățile și măsurile de protecție și prevenire atât la nivelul

general, cît și la nivelul fiecărui tip de post de lucru și/sau de funcție, în particular, inclusiv în cazul lucrătorilor care prestează munca la distanță; b) măsurile luate în conformitate cu dispozițiile art.12 alin.(2) și (3). (2) Angajatorul trebuie să ia măsurile corespunzătoare pentru ca angajatorii lucrătorilor din orice unitate externă încadrați în muncă în unitatea sa să primească informații adecvate cu privire la aspectele specificate la alin.(1), destinate lucrătorilor în cauză.	alineatul (2) după cuvintele „în unitatea sa” se completează cu textul „, , inclusiv și agenții de muncă temporară.”.	unității, în general, cît și la nivelul fiecărui tip de post de lucru și/sau de funcție, în particular, inclusiv în cazul lucrătorilor care prestează munca la distanță și a lucrătorilor independenți care desfășoară activitate în cadrul unității; [...] (2) Angajatorul trebuie să ia măsurile corespunzătoare pentru ca angajatorii lucrătorilor din orice unitate externă încadrați în muncă în unitatea sa, , inclusiv și agenții de muncă temporară, să primească informații adecvate cu privire la aspectele specificate la alin.(1), destinate lucrătorilor în cauză.”
[...]	11. Se completează cu articolul 14¹ cu următorul cuprins: „Articolul 14¹. Informarea lucrătorilor temporari (1) Angajatorul utilizator de muncă temporară prestată de unul sau mai mulți lucrători temporari va furniza agentului de muncă temporară, calificarea necesară pentru îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, orice informații legate de capacitățile și abilitățile profesionale pe care trebuie să le posede lucrătorul temporar, informații despre riscurile pentru securitatea și sănătatea lucrătorului temporar solicitat, precum și măsurile de protecție și prevenire aplicate la unitate. Informațiile vizate sunt parte componentă a Contractului de punere la dispoziție. (2) Agentul de muncă temporară va informa în scris lucrătorul temporar, despre condițiile de muncă, calificarea necesară pentru îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, capacitățile și abilitățile profesionale pe care trebuie să le posede,	„Articolul 14¹. Informarea lucrătorilor temporari (1) Angajatorul utilizator de muncă temporară prestată de unul sau mai mulți lucrători temporari va furniza agentului de muncă temporară, calificarea necesară pentru îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, orice informații legate de capacitățile și abilitățile profesionale pe care trebuie să le posede lucrătorul temporar, informații despre riscurile pentru securitatea și sănătatea lucrătorului temporar solicitat, precum și măsurile de protecție și prevenire aplicate la unitate. Informațiile vizate sunt parte componentă a Contractului de punere la dispoziție. (2) Agentul de muncă temporară va informa în scris lucrătorul temporar, despre condițiile de muncă, calificarea necesară pentru îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, capacitățile și abilitățile profesionale pe care trebuie să le posede, riscurile la care poate fi expus, precum și despre măsurile de securitate și sănătate în muncă

	riscurile la care poate fi expus, precum și despre măsurile de securitate și sănătate în muncă aplicate la angajatorul utilizator de muncă temporară.”.	aplicate la angajatorul utilizator de muncă temporară.”.
Articolul 17. Instruirea lucrătorilor (1) Angajatorul trebuie să asigure condiții pentru ca fiecare lucrător, inclusiv cel care prestează munca la distanță, să primească o instruire suficientă, adecvată, teoretică și practică în domeniul securității și sănătății în muncă, în special sub formă de informații, instrucțiuni și/sau lecții: a) la angajare, care include instruirea introductiv-generală și instruirea la locul de muncă; b) în cazul schimbării locului de muncă, transferului sau permutării; c) la introducerea unui nou echipament de lucru sau la modificarea echipamentului de lucru existent; d) la introducerea oricărei noi tehnologii sau proceduri de lucru; e) la executarea unor lucrări speciale. (2) Instruirea în domeniul securității și sănătății în muncă a lucrătorilor, inclusiv a celor care prestează munca la distanță, trebuie să fie: a) adaptată în funcție de evoluția riscurilor profesionale sau de apariția unor riscuri noi; b) periodică și pe măsura necesității. (3) Instruirea periodică a muncitorilor se va efectua la intervale ce nu vor depăși 6 luni. Pentru funcționarii administrativi,	12. La Articolul 17, alineatul (1) după cuvintele ”inclusiv cel care prestează munca la distanță,” se completează cu textul ”lucrătorii temporari, precum și fiecare lucrător independent care desfășoară activitate în această unitate,” alineatul (2): litera a) după cuvintele „în funcție de” se completează cu cuvintele ”caracteristicile specifice locului de muncă și de”; se completează cu un alineat a)¹ cu următorul cuprins: „a)¹ corespunzătoare calificării și experienței lucrătorului”; la alineatul (3) cuvântul „muncitorilor” se substituie cu cuvântul „lucrătorilor”; la alineatul (4) după cuvintele „unitatea sa,” se completează cu cuvintele „precum și lucrătorii independenți care desfășoară activitate în cadrul unității sale”; se completează cu alineatul (9) cu următorul cuprins: ”(9) În procesul de instruire, prin decizie la nivel de unitate, pot fi utilizate sisteme de instruire constituite din mijloace din domeniul tehnologiei informației și comunicațiilor.”	Articolul 17. Instruirea lucrătorilor “(1) Angajatorul trebuie să asigure condiții pentru ca fiecare lucrător, inclusiv cel care prestează munca la distanță, lucrătorii temporari, precum și fiecare lucrător independent care desfășoară activitate în această unitate, să primească o instruire suficientă, adecvată, teoretică și practică în domeniul securității și sănătății în muncă, în special sub formă de informații, instrucțiuni și/sau lecții.” [...] (2) Instruirea în domeniul securității și sănătății în muncă a lucrătorilor, inclusiv a celor care prestează munca la distanță, trebuie să fie: a) adaptată în funcție de caracteristicile specifice locului de muncă și de evoluția riscurilor profesionale sau de apariția unor riscuri noi; a)¹ corespunzătoare calificării și experienței lucrătorului; b) periodică și pe măsura necesității. (3) Instruirea periodică a lucrătorilor se va efectua la intervale ce nu vor depăși 6 luni. Pentru funcționarii administrativi, instruirea periodică se va efectua la intervale ce nu vor depăși 12 luni. (4) Angajatorul se va asigura că lucrătorii unităților din exterior, care desfășoară activități în unitatea sa precum și lucrătorii independenți care desfășoară activitate în cadrul unității sale, sînt instruiți adecvat în ce privește riscurile

instruirea periodică se va efectua la intervale ce nu vor depăși 12 luni. (4) Angajatorul se va asigura că lucrătorii unităților din exterior, care desfășoară activități în unitatea sa, sînt instruiți adecvat în ce privește riscurile profesionale pe durata desfășurării activităților în această unitate.		profesionale pe durata desfășurării activităților în această unitate. [...] (9) În procesul de instruire, prin decizie la nivel de unitate, pot fi utilizate sisteme de instruire constituite din mijloace din domeniul tehnologiei informației și comunicațiilor.”
Articolul 21. Examenul medical Articolul 21. Examenul medical (1) Măsurile prin care lucrătorilor li se asigură examenul medical corespunzător riscurilor profesionale cu care aceștia se confruntă la locul de muncă se stabilesc potrivit actelor normative emise de Ministerul Sănătății, cu consultarea patronatelor și sindicatelor. (2) Măsurile prevăzute la alin.(1) vor fi formulate astfel încît fiecare lucrător să beneficieze cu regularitate de examen medical. [...]	13. Articolul 21 se completează cu alineatele (5) și (6) cu următorul cuprins: la alineatul (1) cuvintele „Ministerul Sănătății” se substituie cu cuvântul „Guvern”; alineatul (2) după cuvântul „lucrător” se completează cu cuvintele „în raport cu riscurile profesionale la care este expus,”; „(5) În cazul lucrătorilor temporari care au încheiat un contract individual de muncă sau se află într-un raport de muncă cu un agent de muncă temporară în vederea punerii la dispoziția unei întreprinderi utilizatoare pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acesteia, agentul de muncă temporară este obligat să asigure, pe cheltuiala sa, efectuarea examenului medical la angajare. Examenul medical se efectuează în cadrul prestatorilor publici sau privați de asistență medicală. (6) Agentul de muncă temporară este obligat să asigure efectuarea examenelor medicale periodice ale lucrătorilor temporari în cazul în care durata contractului individual de muncă sau durata misiunii de muncă temporară depășește perioada prevăzută de cadrul normativ referitor la examenele medicale.	Articolul 21. Examenul medical (1) Măsurile prin care lucrătorilor li se asigură examenul medical corespunzător riscurilor profesionale cu care aceștia se confruntă la locul de muncă se stabilesc potrivit actelor normative emise de Guvern, cu consultarea patronatelor și sindicatelor. (2) Măsurile prevăzute la alin.(1) vor fi formulate astfel încît fiecare lucrător, în raport cu riscurile profesionale la care este expus, să beneficieze cu regularitate de examen medical. [...] „(5) În cazul lucrătorilor temporari care au încheiat un contract individual de muncă sau se află într-un raport de muncă cu un agent de muncă temporară în vederea punerii la dispoziția unei întreprinderi utilizatoare pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acesteia, agentul de muncă temporară este obligat să asigure, pe cheltuiala sa, efectuarea examenului medical la angajare. Examenul medical se efectuează în cadrul prestatorilor publici sau privați de asistență medicală. (6) Agentul de muncă temporară este obligat să asigure efectuarea examenelor medicale periodice ale lucrătorilor temporari în cazul în care durata contractului individual de

	Examenul medical periodic se efectuează în cadrul prestatorilor publici sau privați de asistență medicală, costurile fiind suportate integral de agentul de muncă temporară, indiferent de durata misiunii sau locul prestării muncii.”.	muncă sau durata misiunii de muncă temporară depășește perioada prevăzută de cadrul normativ referitor la examenele medicale. Examenul medical periodic se efectuează în cadrul prestatorilor publici sau privați de asistență medicală, costurile fiind suportate integral de agentul de muncă temporară, indiferent de durata misiunii sau locul prestării muncii.”.
[...]	14. Se completează cu Articolul 22¹ cu următorul cuprins: „Articolul 22¹. Protecția persoanelor în vârstă de până la 18 ani. (1) Angajatorul ia măsurile necesare pentru protecția securității și sănătății persoanelor în vârstă de până la 18 ani, ținând cont în special de următoarele riscuri specifice: a) lipsa de experiență; b) absența conștientizării riscurilor existente sau potențiale; c) dezvoltare insuficientă. (2) Angajatorul pune în practică măsurile prevăzute la alineatul (1) pe baza evaluării riscurilor existente pentru persoanele în vârstă de până la 18 ani și legate de munca acestora. (3) Evaluarea riscurilor se efectuează înainte ca persoanele în vârstă de până la 18 ani să înceapă munca și cu ocazia oricărei modificări importante a condițiilor de muncă și trebuie să se refere în principal la următoarele elemente: a) echipamentul și organizarea locului de muncă și a postului de lucru; b) natura, gradul și durata expunerii la agenți fizici, biologici și chimici; c) organizarea, alegerea și utilizarea echipamentelor de lucru, în special a agenților,	„Articolul 22¹. Protecția persoanelor în vârstă de până la 18 ani. (1) Angajatorul ia măsurile necesare pentru protecția securității și sănătății persoanelor în vârstă de până la 18 ani, ținând cont în special de următoarele riscuri specifice: a) lipsa de experiență; b) absența conștientizării riscurilor existente sau potențiale; c) dezvoltare insuficientă. (2) Angajatorul pune în practică măsurile prevăzute la alineatul (1) pe baza evaluării riscurilor existente pentru persoanele în vârstă de până la 18 ani și legate de munca acestora. (3) Evaluarea riscurilor se efectuează înainte ca persoanele în vârstă de până la 18 ani să înceapă munca și cu ocazia oricărei modificări importante a condițiilor de muncă și trebuie să se refere în principal la următoarele elemente: a) echipamentul și organizarea locului de muncă și a postului de lucru; b) natura, gradul și durata expunerii la agenți fizici, biologici și chimici; c) organizarea, alegerea și utilizarea echipamentelor de lucru, în special a agenților, mașinilor, aparatelor și dispozitivelor, precum și manipularea acestora;

	mașinilor, aparatelor și dispozitivelor, precum și manipularea acestora; d) organizarea procedeele de lucru, desfășurarea muncii și interacțiunea acestora (organizarea muncii); e) stadiul formării și informării persoanelor în vârstă de până la 18 ani. (4) În cazul în care evaluarea riscurilor demonstrează existența unui risc pentru securitatea, sănătatea fizică sau mintală sau dezvoltarea persoanelor în vârstă de până la 18 ani, angajatorul asigură evaluarea și supravegherea sănătății persoanele în vârstă de până la 18 ani în conformitate cu cadrul normativ. (5) Angajatorul informează persoanele în vârstă de până la 18 ani cu privire la eventualele riscuri și la toate măsurile adoptate în ceea ce privește securitatea și sănătatea persoanelor în vârstă de până la 18 ani. (6) Angajatorul informează reprezentanții legali ai persoanelor în vârstă de până la 18 ani cu privire la eventualele riscuri și la măsurile adoptate în ceea ce privește securitatea și sănătatea persoanelor în vârstă de până la 18 ani.”.	d) organizarea procedeele de lucru, desfășurarea muncii și interacțiunea acestora (organizarea muncii); e) stadiul formării și informării persoanelor în vârstă de până la 18 ani. (4) În cazul în care evaluarea riscurilor demonstrează existența unui risc pentru securitatea, sănătatea fizică sau mintală sau dezvoltarea persoanelor în vârstă de până la 18 ani, angajatorul asigură evaluarea și supravegherea sănătății persoanele în vârstă de până la 18 ani în conformitate cu cadrul normativ. (5) Angajatorul informează persoanele în vârstă de până la 18 ani cu privire la eventualele riscuri și la toate măsurile adoptate în ceea ce privește securitatea și sănătatea persoanelor în vârstă de până la 18 ani. (6) Angajatorul informează reprezentanții legali ai persoanelor în vârstă de până la 18 ani cu privire la eventualele riscuri și la măsurile adoptate în ceea ce privește securitatea și sănătatea persoanelor în vârstă de până la 18 ani.”.
[...]	15. Se completează cu articolul 22² cu următorul cuprins: „Articolul 22². Securitatea și sănătatea lucrătorilor independenți care desfășoară activitate la locuri de muncă ale clientului, contractantului sau subcontractantului (1) Clientul, contractantul sau subcontractantul, care beneficiază de munca prestată la un loc de muncă al acestora de unul	„Articolul 22². Securitatea și sănătatea lucrătorilor independenți care desfășoară activitate la locuri de muncă ale clientului, contractantului sau subcontractantului (1) Clientul, contractantul sau subcontractantul, care beneficiază de munca prestată la un loc de muncă al acestora de unul sau mai mulți lucrători independenți, sunt obligați:

	sau mai mulți lucrători independenți, sunt obligați: a) să se asigure că fiecare lucrător independent beneficiază de aceleași condiții de securitate și sănătate în muncă ca angajații întreprinderii sale; b) să ofere fiecărui lucrător independent acces la instruire și informații privind securitatea și sănătatea în muncă, atât în vederea îmbunătățirii sănătății și securității sale, cât și a persoanelor care lucrează la același loc de muncă; c) să asigure accesul lucrătorului independent la supravegherea sănătății corespunzătoare riscurilor la care este expus. (2) Lucrătorul independent care desfășoară activitate la un loc de muncă al clientului, al contractantului sau ale subcontractantului care beneficiază de munca acestuia este obligat: a) să respecte instrucțiunile clientului, ale contractantului sau ale subcontractantului referitoare la securitatea și sănătatea în muncă; b) să informeze clientul, contractantul sau subcontractantul cu privire la natura specifică a activității sale, la metodele utilizate și la echipamentele utilizate, dacă acestea pot afecta securitatea și sănătatea altor persoane care se află la locuri de muncă al clientului, ale contractantului sau al subcontractantului.”	a) să se asigure că fiecare lucrător independent beneficiază de aceleași condiții de securitate și sănătate în muncă ca angajații întreprinderii sale; b) să ofere fiecărui lucrător independent acces la instruire și informații privind securitatea și sănătatea în muncă, atât în vederea îmbunătățirii sănătății și securității sale, cât și a persoanelor care lucrează la același loc de muncă; c) să asigure accesul lucrătorului independent la supravegherea sănătății corespunzătoare riscurilor la care este expus. (2) Lucrătorul independent care desfășoară activitate la un loc de muncă al clientului, al contractantului sau ale subcontractantului care beneficiază de munca acestuia este obligat: a) să respecte instrucțiunile clientului, ale contractantului sau ale subcontractantului referitoare la securitatea și sănătatea în muncă; b) să informeze clientul, contractantul sau subcontractantul cu privire la natura specifică a activității sale, la metodele utilizate și la echipamentele utilizate, dacă acestea pot afecta securitatea și sănătatea altor persoane care se află la locuri de muncă al clientului, ale contractantului sau al subcontractantului.”
[...]	16. Se completează cu Articolul 23¹ cu următorul cuprins: „Articolul 23¹. Evidența documentelor Documentele și actele interne ale unității care, în mod obligatoriu, rezultă din aplicarea prezentei	„Articolul 23¹. Evidența documentelor Documentele și actele interne ale unității care, în mod obligatoriu, rezultă din aplicarea prezentei legi sau din aplicarea altor acte normative din domeniul securității și sănătății în muncă se vor

	legi sau din aplicarea altor acte normative din domeniul securității și sănătății în muncă se vor întocmi, se vor emite și se vor ține pe hârtie și/sau în format electronic. Documentele și actele interne ale unității întocmite, emise și ținute în format electronic vor corespunde rigorilor normative referitoare la documentul electronic.”	întocmi, se vor emite și se vor ține pe hârtie și/sau în format electronic. Documentele și actele interne ale unității întocmite, emise și ținute în format electronic vor corespunde rigorilor normative referitoare la documentul electronic.”
Propuneri de modificare a Codului contravențional al Republicii Moldova nr. 218/2008 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2017, nr. 78-84, art.100), cu modificările ulterioare		
[...]	1. Se completează cu Articolul 55⁵ cu următorul conținut: ”Articolul 55⁵. Încălcarea regimului de notificare privind activitatea de agent de muncă temporară Desfășurarea de către o persoană juridică sau fizică a activității de agent de muncă temporară fără notificarea prealabilă a Inspectoratului de Stat al Muncii, în termenul și condițiile Codului muncii nr.154/2003, se sancționează cu amendă de la 100 la 170 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 200 la 300 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 300 la 450 de unități convenționale aplicată persoanei juridice.”	“Articolul 55⁵. Încălcarea regimului de notificare privind activitatea de agent de muncă temporară Desfășurarea de către o persoană juridică sau fizică a activității de agent de muncă temporară fără notificarea prealabilă a Inspectoratului de Stat al Muncii, în termenul și condițiile Codului muncii nr.154/2003, se sancționează cu amendă de la 100 la 170 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 200 la 300 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 300 la 450 de unități convenționale aplicată persoanei juridice.”
Propuneri de modificare a Legii nr. 756 /1999 cu privire la asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2000, nr. 31–33, art. 192), cu modificările ulterioare		
Articolul 14. Indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă [...] (3) Indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă se plătește pentru 20 de zile calendaristice, calculate de la data pierderii temporare a capacității de	1. La Articolul 14, alin. (3) după cuvintele ”din mijloacele proprii” se completează cu textul ” , iar în cazul muncii prin agent de muncă temporară, de către agentul de muncă temporară,”.	Articolul 14. Indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă [...] ”(3) Indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă se plătește pentru 20 de zile calendaristice, calculate de la data pierderii temporare a capacității de muncă, de către

muncă, de către angajatorul la care s-a produs accidentul de muncă sau s-a constatat îmbolnăvirea profesională, din mijloacele proprii, iar din a 21-a zi calendaristică – de către Casa Națională de Asigurări Sociale, din mijloacele bugetului asigurărilor sociale de stat.		angajatorul la care s-a produs accidentul de muncă, sau s-a constatat îmbolnăvirea profesională, din mijloacele proprii, iar în cazul muncii prin agent de muncă temporară, de către agentul de muncă temporară, iar din a 21-a zi calendaristică – de către Casa Națională de Asigurări Sociale, din mijloacele bugetului asigurărilor sociale de stat.”
Propuneri de modificare a Legii nr. 140/2001 privind Inspectoratul de Stat al Muncii (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2001, nr. 68–71, art.505), cu modificările ulterioare		
Articolul 4. Atribuțiile (1) În îndeplinirea obiectivelor prevăzute la art.3, Inspectoratul de Stat al Muncii are următoarele atribuții: [...]	1. Articolul 4 alin. (1) se completează cu litera f) cu următorul conținut: ”f) primește notificarea privind inițierea activității de agent de muncă temporară și asigură evidența acestora.”	Articolul 4. Atribuțiile (1) În îndeplinirea obiectivelor prevăzute la art.3, Inspectoratul de Stat al Muncii are următoarele atribuții: [...] ”f) primește notificarea privind inițierea activității de agent de muncă temporară și asigură evidența acestora.”

TABEL DE CONCORDANȚĂ

1	Titlul actului UE, inclusiv cea mai recentă modificare, nr. CELEX			
.	Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 327/9 din 5 decembrie 2008, nr. CELEX: 32008L0104			
2	Titlul proiectului de act normativ național			
.	Proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative (Codul muncii, Legea securității și sănătății în muncă, Codul contravențional, reglementarea raporturilor conexe prestării muncii prin agent de muncă temporară, etc.)			
3	Gradul general de compatibilitate – Compatibil.			
.				
4	Autoritatea/persoana responsabilă			
.	Ministerul Muncii și Protecției Sociale, Snejana Turcanu, Direcția politici în domeniul raporturi de muncă și dialog social			
5	Data <u>întocmirii</u>/actualizării: 26.05.2025			
.				
Actul Uniunii Europene		Proiectul de act normativ național	Gradul de compatibilitate	Observații
6		7	8	9
CAPITOLUL I DISPOZIȚII GENERALE Articolul 1 Domeniu de aplicare		Codul muncii al RM nr. 154/2003 Capitol XVI¹ Munca prin agent de muncă temporară	Compatibil	
(1) Prezenta directivă se aplică lucrătorilor care au încheiat un contract de muncă sau se află într-un raport de muncă cu un agent de muncă temporară și care sunt puși la dispoziția unor întreprinderi utilizatoare pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestora.		Articolul 326¹ Dispoziții generale (1) Munca prin agent de muncă temporară este munca prestată de un salariat temporar care a încheiat un contract individual de muncă sau se află într-un raport de muncă cu un agent de muncă temporară și care este pus la dispoziția utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia.		
(2) Prezenta directivă se aplică întreprinderilor publice și private care sunt		Articolul 326¹ Dispoziții generale	Compatibil	

agenți de muncă temporară sau întreprinderi utilizatoare angajate în activități economice, indiferent dacă au sau nu un scop lucrativ.	(1) Munca prin agent de muncă temporară este munca prestată de un salariat temporar care a încheiat un contract individual de muncă sau se află într-un raport de muncă cu un agent de muncă temporară și care este pus la dispoziția utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia. (2) Atunci când un salariat temporar este pus la dispoziția utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia, raportul de muncă dintre salariatul temporar și agentul de muncă temporară nu încetează, iar între salariatul temporar și utilizator raport de muncă nu apare. (3) Agentul de muncă temporară este cel care reține și virează contribuțiile de asigurări sociale, prima de asigurare medicală și impozitele datorate de salariatul temporar către bugetul public național și plătește pentru acesta toate contribuțiile datorate în condițiile legii. (4) Pe durata misiunii de muncă temporară, salariații temporari beneficiază de aceleași condiții de bază de muncă și de angajare care s-ar aplica dacă ar fi fost angajați direct de utilizator pentru același loc de muncă. Aceste condiții includ, în special, durata timpului de muncă, munca suplimentară, repausul zilnic și săptămânal, munca de noapte, concediile, sărbătorile legale și salariul. (5) În afara perioadei de misiune, salariații temporari se supun condițiilor de muncă și de angajare aplicabile la agentul de muncă temporară, potrivit legislației, regulamentului intern, contractului colectiv de muncă și altor reglementări aplicabile acestuia. (6) În timpul misiunii, salariații temporari se supun condițiilor de muncă și de angajare aplicabile la utilizator, potrivit legislației,		
---	--	--	--

	regulamentului intern, contractului colectiv de muncă și altor reglementări aplicabile acestuia.		
(3) În urma consultărilor cu partenerii sociali, statele membre pot stabili că prezenta directivă nu se aplică raporturilor sau contractelor de muncă încheiate în cadrul unui anumit program public sau care beneficiază de ajutor public, de formare profesională, integrare sau reconversie profesională.		Prevederi UE opționale	
Articolul 2 Obiectivul Obiectivul prezentei directive este acela de a asigura protecția lucrătorilor temporari și de a îmbunătăți calitatea muncii prin agent de muncă temporară prin asigurarea aplicării principiului egalității de tratament, astfel cum este prevăzut la articolul 5, lucrătorilor temporari și prin recunoașterea agenților de muncă temporară în calitate de angajatori, ținând seama în același timp de necesitatea de a stabili un cadru corespunzător pentru utilizarea muncii temporare în vederea contribuirii în mod efectiv la crearea de locuri de muncă și la dezvoltarea unor forme de muncă flexibile.	Articolul 326¹ Dispoziții generale (2) Atunci când un salariat temporar este pus la dispoziția utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia, raportul de muncă dintre salariatul temporar și agentul de muncă temporară nu încetează, iar între salariatul temporar și utilizator raport de muncă nu apare. (3) Agentul de muncă temporară este cel care reține și virează contribuțiile de asigurări sociale, prima de asigurare medicală și impozitele datorate de salariatul temporar către bugetul public național și plătește pentru acesta toate contribuțiile datorate în condițiile legii.	Compatibil	
Articolul 3 Definiții În sensul prezentei directive: (a), „lucrător” înseamnă orice persoană care, în statul membru respectiv, este	Articolul 1. Noțiuni principale <i>salariat</i> – persoană fizică care prestează o muncă pentru și sub autoritatea unui angajator conform unei anumite specialități, calificări sau într-o anumită funcție, în schimbul unui salariu, în baza contractului individual de muncă;	Compatibil	

protejată ca lucrător în cadrul dreptului național al muncii;	Articolul 3. Domeniul de aplicare a codului Dispozițiile prezentului cod se aplică: a) salariaților cetățeni ai Republicii Moldova, încadrați în baza unui contract individual de muncă, inclusiv celor cu contract de formare profesională continuă sau de calificare profesională, care prestează muncă în Republica Moldova;		
(b) „agent de muncă temporară” înseamnă orice persoană fizică sau juridică ce, în conformitate cu legislația națională, încheie contracte de muncă sau raporturi de muncă cu lucrători temporari pentru a-i pune la dispoziția unor întreprinderi utilizatoare, pentru a lucra cu titlu temporar sub supravegherea și conducerea acestora;	Articolul 1. Noțiuni principale <i>agent de muncă temporară</i> - persoană juridică sau fizică care desfășoară activitate de întreprinzător care a notificat Inspectoratul de Stat al Muncii, despre inițierea activității sale și care încheie cu salariații temporari contracte individuale de muncă pe perioadă determinată sau nedeterminată sau are raporturi de muncă, pentru a-i pune la dispoziția unor utilizatori, pentru a lucra cu titlu temporar sub supravegherea și conducerea acestora;	Compatibil	
(c) „lucrător temporar” înseamnă un lucrător care a încheiat un contract de muncă sau se află într-un raport de muncă cu un agent de muncă temporară în vederea punerii sale la dispoziția unei întreprinderi utilizatoare pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acesteia;	Articolul 1. Noțiuni principale <i>salariat temporar</i> - salariat care a încheiat un contract individual de muncă sau se află într-un raport de muncă cu un agent de muncă temporară în vederea punerii sale la dispoziția unui utilizator pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia;	Compatibil	
(d) „întreprindere utilizatoare” înseamnă orice persoană fizică sau juridică pentru care și sub supravegherea și conducerea căreia muncește temporar un lucrător temporar;	Articolul 1. Noțiuni principale <i>utilizator</i> - o persoană fizică sau juridică angajată în activități economice pentru care și sub supravegherea și conducerea căruia muncește	Compatibil	

	temporar un salariat temporar pus la dispoziție de agentul de muncă temporară;		
(e) „misiune de muncă temporară” înseamnă perioada în care lucrătorul temporar este pus la dispoziția întreprinderii utilizatoare pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acesteia;	Articolul 1. Noțiuni principale <i>misiune de muncă temporară</i> - perioadă în care salariatul temporar este pus la dispoziția utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia. <i>muncă prin agent de muncă temporară</i> - munca prestată de un salariat temporar care a încheiat un contract individual de muncă pe perioadă determinată sau nedeterminată cu un agent de muncă temporară și care este pus la dispoziția utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia.	Compatibil	
(f) „condiții de bază de muncă și de angajare” înseamnă condițiile de muncă și de angajare stabilite prin legislație, reglementări, dispoziții administrative, convenții colective și/sau alte dispoziții generale obligatorii în vigoare în întreprinderea utilizatoare cu privire la:	Articolul 1. Noțiuni principale <i>condiții de bază de muncă și de angajare</i> - ansamblul condițiilor de muncă și de angajare stabilite în prezentul cod, acte normative, convenții colective și/sau alte reglementări obligatorii aplicabile la utilizator, referitoare la: a) durata timpului de muncă, munca suplimentară, pauze, repausul zilnic și săptămânal, munca de noapte, concedii și sărbători legale; b) salariu și alte drepturi salariale	Compatibil	
(2) Prezenta directivă nu aduce atingere legislației naționale în ceea ce privește definițiile remunerației, a contractului de muncă, a raporturilor de muncă, sau a lucrătorului.	Articolul 326¹. Dispoziții generale (1) Munca prin agent de muncă temporară este munca prestată de un salariat temporar care a încheiat un contract individual de muncă sau se	Compatibil	

Statele membre nu trebuie să excludă din domeniul de aplicare al prezentei directive lucrători, contracte de muncă sau raporturi de muncă exclusiv pe motiv că se referă la lucrători care muncesc cu fracțiuni de normă, lucrători cu contract pe durată determinată sau persoane care au un contract de muncă sau se află în raporturi de muncă cu un agent de muncă temporară.	află într-un raport de muncă cu un agent de muncă temporară și care este pus la dispoziția utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia. (2) Atunci când un salariat temporar este pus la dispoziția utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia, raportul de muncă dintre salariatul temporar și agentul de muncă temporară nu încetează, iar între salariatul temporar și utilizator raport de muncă nu apare. (3) Agentul de muncă temporară este cel care reține și virează contribuțiile de asigurări sociale, prima de asigurare medicală și impozitele datorate de salariatul temporar către bugetul public național și plătește pentru acesta toate contribuțiile datorate în condițiile legii. (4) Pe durata misiunii de muncă temporară, salariații temporari beneficiază de aceleași condiții de bază de muncă și de angajare care s-ar aplica dacă ar fi fost angajați direct de utilizator pentru același loc de muncă. Aceste condiții includ, în special, durata timpului de muncă, munca suplimentară, repausul zilnic și săptămânal, munca de noapte, concediile, sărbătorile legale și salariul. (5) În afara perioadei de misiune, salariații temporari se supun condițiilor de muncă și de angajare aplicabile la agentul de muncă temporară, potrivit legislației, regulamentului intern, contractului colectiv de muncă și altor reglementări aplicabile acestuia. (6) În timpul misiunii, salariații temporari se supun condițiilor de muncă și de angajare aplicabile la utilizator, potrivit legislației, regulamentului intern, contractului colectiv de muncă și altor reglementări aplicabile acestuia.		
--	--	--	--

	(7) Agentul de muncă temporară nu are dreptul să perceapă de la salariatul temporar niciun fel de plată, comision sau taxă pentru recrutare, angajare sau pentru desfășurarea unei misiuni la utilizator.		
Articolul 4 Revizuirea restricțiilor și a interdicțiilor (1) Interdicțiile și restricțiile privind utilizarea muncii temporare se justifică numai pe motive de interes general privind, în special, protecția lucrătorilor temporari, cerințele privind siguranța și sănătatea la locul de muncă sau necesitatea de a asigura funcționarea corespunzătoare a pieței muncii și prevenirea abuzurilor.	Articolul 326². Notificarea privind desfășurarea activității de agent de muncă temporară (1) Persoanele juridice sau fizice care desfășoară activitate de întreprinzător care dețin calitatea de agent de muncă temporară și desfășoară activități de contractare, pe baze temporare, a personalului (78.20) (conform CAEM rev.2) și servicii oferite de agențiile de plasare temporară a forței de muncă (78.20) (conform CSPM rev. 2.1 sunt obligate să notifice în prealabil Inspectoratul de Stat al Muncii, în termen de 30 de zile de la data înregistrării de stat a activității. (2) În cazul în care, în termen de 15 zile lucrătoare de la recepționare, Inspectoratul de Stat al Muncii nu comunică o decizie motivată de respingere sau de amânare a începerii activității, persoana juridică notificatoare este în drept să înceapă activitatea, fără necesitatea unei aprobări suplimentare. (3) Notificarea se efectuează conform modelului aprobat de Inspectoratul de Stat al Muncii și conține cel puțin următoarele informații: a) denumirea persoanei juridice sau fizice care desfășoară activitate de întreprinzător, forma juridică de organizare și codul de identificare de stat; b) adresa sediului juridic și adresa efectivă de desfășurare a activității, dacă este diferită; c) data estimativă de începere a activității de punere la dispoziție a salariaților temporari; d) datele de contact ale persoanei responsabile din cadrul persoanei juridice sau fizice care desfășoară activitate de întreprinzător.	Compatibil	

	(4) Persoana juridică sau fizică care desfășoară activitate de întreprinzător anexează la notificare actele de constituire. (5) În ziua recepționării notificării, Inspectoratul de Stat al Muncii transmite confirmarea primirii acesteia, prin mijloacele de comunicare utilizate la depunere sau conform celor indicate de notificator. Lipsa confirmării nu afectează valabilitatea notificării și dreptul de inițiere a activității. (6) Notificarea este considerată incompletă dacă: a) nu conține datele minime pentru identificarea persoanei juridice sau fizice care desfășoară activitate de întreprinzător notificatoare și a activității declarate; b) conține date false cu privire la identitatea agentului de muncă temporară sau natura activității. (7) În cazul declarării notificării ca fiind incompletă, persoana juridică sau fizică care desfășoară activitate de întreprinzător are dreptul să depună o nouă notificare în orice moment. Articolul 326³ Restricții de utilizare a muncii prin agent de muncă temporară (1) În cazul în care exercitarea unei munci necesită cunoștințe speciale sau un document justificativ, agentul de muncă temporară poate pune la dispoziția utilizatorului un salariat temporar doar după ce a verificat că acesta deține diploma ori documentul necesar. (2) Se interzice utilizarea muncii prin agent de muncă temporară: a) în scopul înlocuirii unui salariat al utilizatorului care participă la grevă; b) în scopul înlocuirii unui salariat al utilizatorului care și-a suspendat contractul individual de muncă, fie din cauza neachitării integrale a drepturilor salariale timp de cel puțin două luni consecutive, fie din cauza		
--	--	--	--

	condițiilor de muncă nesatisfăcătoare privind securitatea și sănătatea în muncă; c) pe durata șomajului tehnic instituit de utilizator, dacă salariații temporari ar urma să exercite activități similare celor prestate de salariații proprii aflați în șomaj tehnic; d) în scopul înlocuirii funcțiilor prevăzute în statul de personal al utilizatorului, a căror ocupare este necesară pentru eliberarea unui act permisiv ori pentru dobândirea calității de membru într-o organizație profesională sau autoritate de reglementare.		
(2) Până la 5 decembrie 2011, statele membre, după consultarea partenerilor sociali, în conformitate cu legislația națională, cu practicile și convențiile colective, revizuiesc orice restricție sau interdicție privind utilizarea muncii temporare, pentru a verifica dacă acestea sunt justificate de motivele menționate la alineatul (1).	Articolul 326⁴. Restricții de utilizare a muncii prin agent de muncă temporară (1) În cazul în care exercitarea unei munci necesită cunoștințe speciale sau un document justificativ, agentul de muncă temporară poate pune la dispoziția utilizatorului un salariat temporar doar după ce a verificat că acesta deține diploma ori documentul necesar. (2) Se interzice utilizarea muncii prin agent de muncă temporară: a) în scopul înlocuirii unui salariat al utilizatorului care participă la grevă; b) în scopul înlocuirii unui salariat al utilizatorului care și-a suspendat contractul individual de muncă, fie din cauza neachitării integrale a drepturilor salariale timp de cel puțin două luni consecutive, fie din cauza condițiilor de muncă nesatisfăcătoare privind securitatea și sănătatea în muncă; c) pe durata șomajului tehnic instituit de utilizator, dacă salariații temporari ar urma să exercite activități similare celor prestate de salariații proprii aflați în șomaj tehnic; d) în scopul înlocuirii funcțiilor prevăzute în statul de personal al utilizatorului, a căror ocupare este necesară pentru eliberarea unui act permisiv ori	Compatibil	

	pentru dobândirea calității de membru într-o organizație profesională sau autoritate de reglementare;		
(3) În cazul în care aceste restricții sau interdicții sunt prevăzute în convenții colective, revizuirea menționată la alineatul (2) poate fi efectuată de partenerii sociali care au negociat convențiile respective.		Prevederi UE neaplicabile	
(4) Alineatele (1), (2) și (3) nu aduc atingere cerințelor interne cu privire la înregistrarea, acordarea de licențe, certificarea, garanțiile financiare sau monitorizarea agenților de muncă temporară.	Legea nr. 140/2001 privind Inspectoratul de Stat al Muncii Articolul 4. Atribuțiile (1) În îndeplinirea obiectivelor prevăzute la art.3, Inspectoratul de Stat al Muncii are următoarele atribuții: „e¹) primește notificarea privind inițierea activității de agent de muncă temporară și asigură evidența acestora.”	Compatibil	
(5) Până la 5 decembrie 2011 statele membre informează Comisia cu privire la rezultatele revizuirii menționate la alineatele (2) și (3).		Prevederi UE neaplicabile	
CAPITOLUL II CONDIȚIILE DE MUNCĂ ȘI DE ANGAJARE Articolul 5 Principiul egalității de tratament (1) Condițiile de bază de angajare și de muncă aplicabile lucrătorilor temporari	Codul muncii al RM nr. 154/2003 Articolul 326¹ Dispoziții generale (4) Pe durata misiunii de muncă temporară, salariații temporari beneficiază de aceleași condiții de bază de muncă și de angajare care s-ar aplica dacă ar fi fost angajați direct de	Compatibil	

sunt, pe durata misiunii de muncă temporară în cadrul unei întreprinderi utilizatoare, cel puțin acelea care s-ar aplica lucrătorilor în cazul în care aceștia ar fi fost recrutați direct de întreprinderea utilizatoare respectivă pentru a ocupa același loc de muncă.	utilizator pentru același loc de muncă. Aceste condiții includ, în special, durata timpului de muncă, munca suplimentară, repausul zilnic și săptămânal, munca de noapte, concediile, sărbătorile legale și salariul. (5) În afara perioadei de misiune, salariații temporari se supun condițiilor de muncă și de angajare aplicabile la agentul de muncă temporară, potrivit legislației, regulamentului intern, contractului colectiv de muncă și altor reglementări aplicabile acestuia. (6) În timpul misiunii, salariații temporari se supun condițiilor de muncă și de angajare aplicabile la utilizator, potrivit legislației, regulamentului intern, contractului colectiv de muncă și altor reglementări aplicabile acestuia. (7) Agentul de muncă temporară nu are dreptul să perceapă de la salariatul temporar niciun fel de plată, comision sau taxă pentru recrutare, angajare sau pentru desfășurarea unei misiuni la utilizator.		
În scopul aplicării paragrafului de mai sus, normele în vigoare în întreprinderea utilizatoare cu privire la: (a protecția femeilor însărcinate și a) mamelor care alăptează și protecția copiilor și a tinerilor; precum și (b egalitatea de tratament între femei și) bărbați și orice acțiune de combatere a discriminării pe considerente de sex, rasă sau origine etnică, religie, convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală,	Articolul 5. Principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea Principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea, principii ce reies din normele dreptului internațional și din cele ale Constituției Republicii Moldova, sînt următoarele: g) asigurarea egalității salariaților, fără nici o discriminare, la avansare în serviciu, luîndu-se în considerare productivitatea muncii, calificarea și vechimea în muncă în specialitate, precum și la formare profesională, reciclare și perfecționare;	Compatibil	

trebuie respectate în conformitate cu legislația, reglementările, dispozițiile administrative, convențiile colective și/sau orice alte dispoziții generale	Articolul 8. Interzicerea discriminării în sfera muncii (1) În cadrul raporturilor de muncă acționează principiul egalității în drepturi a tuturor salariaților. Orice discriminare, directă sau indirectă, a salariatului pe criterii de sex, vîrstă, rasă, culoare a pielii, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, domiciliu, dizabilitate, infectare cu HIV/SIDA, apartenență sau activitate sindicală, precum și pe alte criterii nelegate de calitățile sale profesionale, este interzisă. (2) Nu constituie discriminare stabilirea unor diferențieri, excepții, preferințe sau drepturi ale salariaților, care sînt determinate de cerințele specifice unei munci, stabilite de legislația în vigoare, sau de grija deosebită a statului față de persoanele care necesită o protecție socială și juridică sporită.		
(2) În ceea ce privește remunerațiile, statele membre, în urma consultării partenerilor sociali, pot stabili că se poate face o excepție de la principiul stabilit la alineatul (1) atunci când lucrătorii temporari care au încheiat un contract de muncă pe durată nedeterminată cu un agent de muncă temporară continuă să fie remunerați în perioadele dintre misiunile de muncă temporară.	Articolul 326⁴. Drepturi specifice ale salariatului temporar (6) Pe perioada aflării la dispoziția agentului de muncă temporară, fără a fi implicat într-o misiune de muncă temporară, cuantumul salariului este stabilit conform contractului individual de muncă.	Compatibil	
(3) După consultarea partenerilor sociali, statele membre le pot acorda acestora, la un nivel corespunzător și în conformitate cu condițiile stabilite de statele membre, posibilitatea de a rămâne sau de a deveni		Prevederi UE neaplicabile	

parte la convenții colective care pot cuprinde dispoziții privind condițiile de muncă și angajare ale lucrătorilor temporari care pot fi diferite de cele menționate la alineatul (1), respectând în același timp protecția generală de care se bucură lucrătorii temporari.			
(4) Atât timp cât se oferă un nivel corespunzător de protecție lucrătorilor temporari, statele membre în care nu există un sistem prevăzut de lege care să confere convențiilor colective un caracter general aplicabil sau un sistem prevăzut de lege sau aplicat în practică prin care să fie extinse dispozițiile respectivelor convenții la toate întreprinderile similare dintr-un anumit sector sau dintr-o anumită zonă geografică pot, după consultarea partenerilor sociali la nivel național și pe baza unui acord încheiat de aceștia, să stabilească reglementări privind condițiile de muncă și de angajare de bază care derogă de la principiul stabilit la alineatul (1). Aceste reglementări pot prevedea o perioadă de tranziție până la aplicarea egalității de tratament. Reglementările menționate în acest alineat trebuie să fie în conformitate cu legislația comunitară și să fie suficient de precise și de accesibile pentru a permite sectoarelor și întreprinderilor în cauză să își identifice și să își respecte obligațiile. În special statele membre indică, în aplicarea articolului 3 alineatul (2), dacă regimurile profesionale de securitate socială, inclusiv regimurile de pensii, de concediu medical plătit sau de participare financiară sunt		Prevederi UE neaplicabile	

incluse în condițiile de muncă și de angajare de bază menționate la alineatul (1). Aceste reglementări nu trebuie să aducă atingere acordurilor încheiate la nivel național, regional, local sau sectorial care nu sunt mai puțin favorabile lucrătorilor.			
(5) Statele membre iau măsuri corespunzătoare, în conformitate cu legislația și/sau practicile naționale, în vederea prevenirii abuzurilor în aplicarea prezentului articol și în special în vederea prevenirii unor misiuni de muncă temporară succesive, concepute pentru a eluda dispozițiile prezentei directive. Statele membre informează Comisia cu privire la astfel de măsuri.	Articolul 326² Misiunea de muncă temporară (1) Utilizatorul poate recurge la salariați temporari puși la dispoziție de un agent de muncă temporară, pentru executarea unei sarcini determinate și cu caracter temporar, în cadrul unei misiuni de muncă temporară. (2) Misiunea de muncă temporară se stabilește pe un termen ce nu poate fi mai mare de 12 de luni. (3) Misiunea de muncă temporară poate fi prelungită prin perioade succesive, cu condiția ca durata totală, inclusiv prelungirile, să nu depășească 24 de luni. (4) Condițiile de prelungire a unei misiuni de muncă temporară se stabilesc în contractul de muncă temporară sau într-un acord adițional la acesta. (5) Utilizatorul nu poate apela la mai mult de 3 misiuni succesive realizate de același salariat temporar, pentru executarea aceleiași sarcini. În toate cazurile, durata totală a misiunilor nu poate depăși termenul maxim prevăzut la alin. (3). (6) Agentul de muncă temporară are dreptul să verifice dacă sarcinile efectiv îndeplinite de salariații temporari corespund condițiilor de muncă prevăzute în contractele individuale de muncă încheiate cu aceștia.	Compatibil	

Articolul 6 Accesul la un loc de muncă, la beneficii colective și la formare profesională (1) Lucrătorii temporari sunt informați cu privire la existența oricărui loc de muncă vacant în întreprinderea utilizatoare, pentru a li se acorda aceeași oportunitate de a ocupa un loc de muncă permanent ca și celorlalți lucrători din întreprinderea utilizatoare respectivă. Aceste informații pot fi oferite printr-un anunț general plasat într-un loc adecvat în întreprinderea în cadrul căreia și sub supravegherea căreia își desfășoară misiunea lucrătorii temporari.	Articolul 326⁴. Drepturi specifice ale salariatului temporar (3) Salariatul temporar este informat de utilizator despre existența locurilor de muncă vacante, pentru a putea candida la ocuparea unui loc de muncă permanent, conform articolului 42/1 din prezentul cod.	Compatibil	
(2) Statele membre iau toate măsurile necesare pentru a se asigura că orice clauză care interzice sau poate împiedica încheierea unui contract de muncă sau stabilirea unui raport de muncă între întreprinderea utilizatoare și lucrătorul temporar, după încheierea misiunii acestuia, este nulă și neavenită sau poate fi declarată nulă și neavenită. Acest alineat nu aduce atingere dispozițiilor în temeiul cărora agenții de muncă temporară primesc o recompensă rezonabilă pentru serviciile aduse întreprinderilor utilizatoare prin punerea la dispoziție, recrutarea și formarea lucrătorilor temporari.	Articolul 326⁸ Angajarea salariatului temporar de către utilizator (1) Până la finalizarea misiunii temporare de muncă, utilizatorul poate încheia un contract individual de muncă cu salariatul temporar. În acest caz, utilizatorul va achita agentului de muncă temporară o sumă negociată, stabilită prin contractul de punere la dispoziție, cu titlu de compensație pentru serviciile prestate. (2) La încetarea misiunii temporare de muncă, salariatul temporar poate încheia cu utilizatorul un contract individual de muncă în condiții generale. Orice clauză care interzice angajarea de către utilizator a salariatului temporar, după finalizarea misiunii, este nulă, cu excepția cazului în care părțile negociază o clauză de neconcurență conform Articolului 53/1, respectând condițiile și limitările stabilite de legislația în vigoare.	Compatibil	

	(3) În cazul în care utilizatorul angajează un salariat temporar după încheierea misiunii, durata misiunii anterioare va fi luată în considerare la stabilirea drepturilor salariale, precum și a celorlalte drepturi prevăzute de legislația muncii, inclusiv vechimea în muncă, salariul și alte beneficii legale aplicabile.		
(3) Agenții de muncă temporară nu percep nicio taxă lucrătorilor temporari în schimbul demersurilor în vederea recrutării acestora de către întreprinderea utilizatoare sau pentru încheierea unui contract de muncă sau stabilirea unui raport de muncă cu o întreprindere utilizatoare după încheierea unei misiuni în cadrul întreprinderii respective.	Articolul 326¹. Dispoziții generale (7) Agentul de muncă temporară nu are dreptul să perceapă de la salariatul temporar niciun fel de plată, comision sau taxă pentru recrutare, angajare sau pentru desfășurarea unei misiuni la utilizato.	Compatibil	
(4) Fără a aduce atingere articolului 5 alineatul (1), lucrătorilor temporari li se acordă acces la structurile sau facilitățile colective din întreprinderea utilizatoare, în special la cantină, la spațiile pentru îngrijirea copiilor și la serviciile de transport în condiții identice cu cele aplicate lucrătorilor angajați direct de întreprindere, cu excepția cazurilor în care diferența de tratament este justificată de motive obiective.	Articolul 326⁴. Drepturi specifice ale salariatului temporar (1) Salariatul temporar are acces la serviciile și facilitățile puse la dispoziție de utilizator, în aceleași condiții ca salariații proprii, în conformitate cu regulamentele interne aplicabile.	Compatibil	
(5) Statele membre adoptă măsurile corespunzătoare sau promovează dialogul între partenerii sociali, în conformitate cu practicile și tradițiile naționale, în vederea: (a ameliorării accesului lucrătorilor) temporari la structurile de formare și de îngrijire a copiilor la nivelul agenților de muncă temporară, chiar în perioadele dintre misiuni, în vederea îmbunătățirii	Articolul 326⁴. Drepturi specifice ale salariatului temporar (8) Prejudiciul produs de salariatul temporar utilizatorului se recuperează de la agentul de muncă temporară, fără a aduce atingere dreptului acestuia de a exercita acțiune în regres împotriva salariatului, conform prevederilor legislației muncii și civile.	Compatibil	

dezvoltării carierelor lor și a capacității acestora de a găsi un loc de muncă; (b ameliorării accesului lucrătorilor) temporari la formările organizate pentru lucrătorii întreprinderilor utilizatoare.			
Articolul 7 Reprezentarea lucrătorilor temporari (1) Lucrătorii temporari sunt luați în considerare, în condițiile stabilite de statele membre, la calcularea pragului peste care se formează organisme care îi reprezintă pe lucrători, stabilite prin legislația comunitară și națională și prin convențiile colective, la nivelul agentului de muncă temporară.	Legea sindicatelor nr. 1129/2000 Articolul 7. Dreptul la asociere în sindicat (1) Cetățenii Republicii Moldova, precum și cetățenii străini și apatrizii care se află legal pe teritoriul ei sînt în drept, la propria alegere, de a întemeia și de a se înscrie în sindicate, în conformitate cu statutele acestora, fără autorizația prealabilă a autorităților publice. (2) Persoanele care nu sînt angajate sau care și-au pierdut locul de muncă, precum și cele care exercită legal o activitate de muncă în mod individual, se pot organiza în sindicat sau înscrie, la propria alegere, într-un sindicat în conformitate cu statutul acestuia, sau își pot păstra apartenența la sindicatul întreprinderii, instituției, organizației în care au lucrat. (3) Cetățenii Republicii Moldova care se află în afara țării sînt în drept să fie membri ai sindicatelor existente în Republica Moldova. Codul muncii nr. 154/2003 Articolul 5. Principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea Principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea, principii ce reies din normele dreptului internațional și din cele ale Constituției	Compatibil	

	Republicii Moldova, sînt următoarele: h) asigurarea dreptului salariaților și angajatorilor la asociere pentru apărarea drepturilor și intereselor lor, inclusiv a dreptului salariaților de a se asocia în sindicate și de a fi membri de sindicat și a dreptului angajatorilor de a se asocia în patronate și de a fi membri ai patronatului;		
(2) Statele membre pot stabili că, în condițiile definite de acestea, lucrătorii temporari sunt luați în considerare la calcularea pragului peste care se formează organisme care îi reprezintă pe lucrători, stabilite prin legislația comunitară și națională și prin convențiile colective, la nivelul întreprinderii utilizatoare, în același fel ca și în cazul în care aceștia ar fi lucrători angajați direct de întreprinderea utilizatoare pe aceeași perioadă.	Legea sindicatelor nr. 1129/2000 Articolul 7. Dreptul la asociere în sindicat (1) Cetățenii Republicii Moldova, precum și cetățenii străini și apatrizii care se află legal pe teritoriul ei sînt în drept, la propria alegere, de a întemeia și de a se înscrie în sindicate, în conformitate cu statutele acestora, fără autorizația prealabilă a autorităților publice. (2) Persoanele care nu sînt angajate sau care și-au pierdut locul de muncă, precum și cele care exercită legal o activitate de muncă în mod individual, se pot organiza în sindicat sau înscrie, la propria alegere, într-un sindicat în conformitate cu statutul acestuia, sau își pot păstra apartenența la sindicatul întreprinderii, instituției, organizației în care au lucrat. (3) Cetățenii Republicii Moldova care se află în afara țării sînt în drept să fie membri ai sindicatelor existente în Republica Moldova. Codul muncii nr. 154/2003 Articolul 5. Principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea	Compatibil	

	Principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea, principii ce reies din normele dreptului internațional și din cele ale Constituției Republicii Moldova, sînt următoarele: h) asigurarea dreptului salariaților și angajatorilor la asociere pentru apărarea drepturilor și intereselor lor, inclusiv a dreptului salariaților de a se asocia în sindicate și de a fi membri de sindicat și a dreptului angajatorilor de a se asocia în patronate și de a fi membri ai patronatului;		
(3) Statele membre care recurg la posibilitatea menționată la alineatul (2) nu sunt obligate să pună în aplicare dispozițiile alineatului (1).		Prevederi UE neaplicabile	
Articolul 8 Informarea reprezentanților lucrătorilor Fără a aduce atingere dispozițiilor naționale și comunitare cu privire la informare și consultare, care sunt mai stricte și/sau mai specifice, și, în special, Directivei 2002/14/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 11 martie 2002 de stabilire a unui cadru general de informare și consultare a lucrătorilor din Comunitatea Europeană (7), întreprinderea utilizatoare trebuie să ofere informații corespunzătoare cu privire la utilizarea lucrătorilor temporari atunci când pune la dispoziție informații cu privire la situația încadrării personalului din întreprindere organismelor care	Codul muncii nr. 154/2003 Articolul 42¹. Informarea și consultarea salariaților (1) În vederea asigurării dreptului salariaților la administrarea unității prevăzut la art.42, angajatorul este obligat să-i informeze și să-i consulte referitor la subiectele relevante în raport cu activitatea lor în cadrul unității. (2) Obligația informării vizează: a) evoluția recentă și evoluția probabilă a activităților și situației economice a unității; b) situația, structura și evoluția probabilă a ocupării forței de muncă în cadrul unității, precum și eventualele măsuri de anticipare preconizate, în special atunci cînd există o amenințare la adresa locurilor de muncă; c) deciziile care pot genera modificări importante	Compatibil	

reprezintă lucrătorii înființate în conformitate cu legislația națională și comunitară.	în organizarea muncii sau în relațiile contractuale, inclusiv cele legate de concedierile colective sau schimbarea proprietarului unității; d) situația privind securitatea și sănătatea în muncă la unitate, precum și orice măsuri de natură să afecteze asigurarea acestora, inclusiv planificarea și introducerea de noi tehnologii, alegerea echipamentului de lucru și de protecție, instruirea salariaților în materie de securitate și sănătate în muncă etc; e) remunerația medie pe categorie de salariați sau de funcții, defalcată în funcție de sex. (3) Informarea se face prin transmiterea, în forma scrisă, către reprezentanții salariaților a datelor relevante, complete și veridice privind subiectele enumerate la alin.(2), în timp util, care le-ar permite reprezentanților salariaților să pregătească, în caz de necesitate, consultarea. (4) Informarea are loc ori de câte ori este necesară în virtutea circumstanțelor intervenite, precum și periodic, la intervalele prevăzute de contractul colectiv de muncă. Informarea periodică asupra subiectelor menționate la alin.(2) nu poate avea loc mai rar decât o dată pe an, cel târziu în primul semestru al anului următor celui de gestiune. (5) În cazul în care sînt preconizate anumite măsuri cu privire la salariați, informarea se va efectua cu cel puțin 30 de zile calendaristice înainte de punerea în aplicare a măsurilor de rigoare. În caz de lichidare a unității sau reducere a numărului ori a statelor de personal, salariații vor fi informați despre acest lucru cu cel puțin 30 de zile calendaristice înainte de declanșarea procedurilor prevăzute la art.88. (6) Dacă în cadrul unității nu există nici sindicat, nici reprezentanți aleși, informația indicată la alin.(2) este adusă la cunoștința salariaților printr-un:		
--	---	--	--

	a) anunț transmis prin poștă electronică sau prin alt mijloc de comunicație, care poate fi accesat de fiecare salariat; și/sau b) anunț public, plasat pe pagina web a unității, după caz; și/sau c) anunț public, afișat pe un panou informativ cu acces general la sediul unității și la fiecare dintre filialele sau reprezentanțele acesteia. (7) Consultarea are loc: a) în cadrul unor întâlniri cu reprezentanți ai angajatorului de nivel relevant în raport cu subiectul discutat; b) în baza informațiilor transmise conform alin.(3) și a avizului pe care reprezentanții salariaților sînt în drept să-l formuleze în acest context; c) în vederea obținerii unui consens privind subiectele menționate la alin.(2) lit.b)–d) care țin de competențele angajatorului. În procesul consultării, reprezentanții salariaților au dreptul să se întâlnească cu angajatorul și să obțină un răspuns motivat la orice aviz pe care îl pot formula. În cazul în care sînt preconizate anumite măsuri cu privire la salariați, consultarea se va face astfel încît să ofere reprezentanților salariaților posibilitatea de a negocia și a ajunge la un consens cu angajatorul înainte ca măsurile preconizate să fie puse în aplicare. În toate cazurile, prevăzute de prezentul cod, în care angajatorul este obligat să consulte salariații/reprezentanții salariaților înainte de adoptarea unei decizii care afectează drepturile și interesele salariaților, angajatorul notifică organul sindical/reprezentanții salariaților și solicită opinia consultativă a acestora în formă scrisă. Termenul de prezentare a opiniei este de 10 zile lucrătoare de la data recepționării notificării.		
--	---	--	--

	În cazul neprezentării opiniei în termenul indicat, comunicarea opiniei consultative de către organul respectiv/reprezentanții salariaților se prezumă.		
CAPITOLUL III DISPOZIȚII FINALE Articolul 9 Cerințe minime (1) Prezenta directivă nu aduce atingere dreptului statelor membre de a aplica sau de a adopta acte cu putere de lege sau acte administrative mai favorabile pentru lucrători sau de a promova ori de a permite convenții colective încheiate între partenerii sociali mai favorabile lucrătorilor.		Prevederi UE neaplicabile	
(2) Punerea în aplicare a prezentei directive nu constituie în nicio situație temei suficient pentru a justifica o reducere a nivelului general de protecție a lucrătorilor din domeniile reglementate de prezenta directivă. Aceasta nu aduce atingere drepturilor statelor membre și/sau ale partenerilor sociali de a adopta, în funcție de evoluția împrejurărilor, acte cu putere de lege, acte administrative sau de natură contractuală diferite de cele aflate în vigoare, la data adoptării prezentei directive, cu condiția de a fi respectate întotdeauna cerințele minime cuprinse în prezenta directivă.	Articolul 326⁶. Condiții suplimentare pentru contractul individual de muncă (1) Contractul individual de muncă încheiat între salariatul temporar și agentul de muncă temporară, pentru fiecare misiune de muncă temporară, se suplimentează cu un acord ce prevede: a) condițiile în care urmează să se desfășoare misiunea de muncă temporară; b) riscurile pentru securitatea și sănătatea salariatului temporar, la care acesta poate fi expus la locul de muncă; c) echipamentele de protecție și de lucru cu care salariatul temporar va fi asigurat; d) durata misiunii de muncă temporară; e) identitatea și sediul utilizatorului; f) data limită pentru achitarea salariului;	Compatibil	

	g) obligația salariatului temporar de a respecta prevederile actelor interne ale utilizatorului, care îi vor fi aduse la cunoștință; (2) Contractul de muncă între salariatul temporar și agentul de muncă temporară se poate încheia pentru o perioadă nedeterminată, fie pentru una sau mai multe misiuni de muncă temporară. (3) Contractul de muncă între salariatul temporar și agentul de muncă temporară se încheie și încetează în condițiile generale stabilite de prezentul cod. (4) După finalizarea misiunii de muncă temporară, dacă contractul individual de muncă nu a încetat până la punerea la dispoziție pentru o nouă misiune de muncă temporară, salariatul temporar se află la dispoziția agentului de muncă temporară. (5) În cazul în care în termen de 15 zile calendaristice de la data la care obligațiile privind plata salariului și cele privind contribuțiile și impozitele au devenit scadente, iar agentul de muncă temporară nu le execută, ele vor fi plătite de utilizator, în baza solicitării și a documentelor justificative ale salariatului temporar. (6) Utilizatorul care a plătit sumele datorate potrivit alin. (5) se subrogă, pentru sumele plătite, în drepturile salariatului temporar împotriva agentului de muncă temporară și are drept de regres împotriva acestuia. Articolul 326⁷. Contractul de punere la dispoziție a salariatului temporar (1) Agentul de muncă temporară pune la dispoziția utilizatorului un salariat temporar, angajat prin contract individual de muncă, pentru executarea unei sarcini cu caracter temporar, sub conducerea și controlul utilizatorului, în baza unui contract de punere la dispoziție încheiat în formă scrisă.		
--	--	--	--

	(2) Contractul de punere la dispoziție trebuie să cuprindă: a) durata misiunii de muncă temporară; b) caracteristicile specifice postului, în special calificarea necesară, informații legate de capacitățile și abilitățile profesionale pe care trebuie să le posede lucrătorul temporar, locul executării misiunii de muncă temporară și programul de lucru; c) condițiile concrete de muncă; d) riscurile pentru sănătatea și securitatea salariatului temporar, la care acesta poate fi expus la locul de muncă; e) măsurile de protecție și prevenire aplicate la unitate și echipamentele individuale de protecție și de lucru cu care salariatul temporar va fi asigurat și le va utiliza; f) obligația utilizatorului de a asigura condițiile de securitate și sănătate în muncă, stabilite de legislație; g) alte servicii, avantaje și înlesniri în favoarea salariatului temporar; h) valoarea comisionului perceput de agentul de muncă temporară; j) condițiile în care utilizatorul poate refuza un salariat temporar pus la dispoziție de un agent de muncă temporară. k) condițiile reparării prejudiciului material de către părțile contractului de punere la dispoziție a salariatului temporar. (3) Raporturile între Agentul de muncă temporară și utilizator se reglementează de Codul civil, sau după caz și de alte acte normative. Articolul 326⁴ Drepturi specifice ale salariatului temporar		
--	---	--	--

	(1) Salariatul temporar are acces la serviciile și facilitățile puse la dispoziție de utilizator, în aceleași condiții ca salariații proprii, în conformitate cu regulamentele interne aplicabile. (2) Salariatul temporar este asigurat de către utilizator cu echipamente individuale de protecție și de muncă, cu excepția situației în care prin contractul de punere la dispoziție dotarea este în sarcina agentului de muncă temporară. (3) Salariatul temporar este informat de utilizator despre existența locurilor de muncă vacante, pentru a putea candida la ocuparea unui loc de muncă permanent, conform articolului 42/1 din prezentul cod. (4) Salarizarea salariatului temporar se efectuează de către agentul de muncă temporară. (5) Salariul salariatului temporar se stabilește prin negociere cu agentul de muncă temporară pentru fiecare misiune în parte. Pe durata misiunii, acesta beneficiază de un salariu cel puțin egal cu cel acordat, pentru muncă identică sau echivalentă, unui salariat al utilizatorului. În acest scop, utilizatorul este obligat să furnizeze, în scris și înainte de începerea misiunii, informații relevante privind condițiile de muncă și de salarizare, fără a divulga date cu caracter personal sau informații confidențiale. (6) Pe perioada aflării la dispoziția agentului de muncă temporară, fără a fi implicat într-o misiune de muncă temporară, cuantumul salariului este stabilit conform contractului individual de muncă. (7) Salariatul temporar are dreptul la formare profesională în vederea dezvoltării carierei și a mobilității profesionale. Agentul de muncă temporară, sau după caz utilizatorul, facilitează accesul salariatului temporar la oportunități adecvate de formare, în conformitate cu prevederile prezentului Cod.		
--	---	--	--

	(8) Prejudiciul produs de salariatul temporar utilizatorului se recuperează de la agentul de muncă temporară, fără a aduce atingere dreptului acestuia de a exercita acțiune în regres împotriva salariatului, conform prevederilor legislației muncii și civile.		
Articolul 10 Sanctiuni (1) Statele membre prevăd măsuri corespunzătoare în cazul nerespectării prezentei directive de către agentul de muncă temporară sau de către întreprinderea utilizatoare. Acestea se asigură în special că sunt disponibile proceduri administrative sau judiciare adecvate pentru a permite asigurarea respectării obligațiilor care decurg din prezenta directivă.	Articolul 326⁹. Soluționarea litigiilor individuale de muncă Litigiile individuale de muncă care nu au fost soluționate între salariatul temporar și agentul de muncă temporară sau utilizatorul, pe cale amiabilă se soluționează de către instanța de judecată în condițiile prezentului cod (titlul XII).	Compatibil	
(2) Statele membre stabilesc regimul sancțiunilor aplicabile în cazul încălcării legislației naționale adoptate pentru punerea în aplicare a prezentei directive și iau toate măsurile necesare pentru a asigura aplicarea acestora. Sancțiunile prevăzute trebuie să fie eficace, proporționale și cu caracter de descurajare. Statele membre notifică aceste dispoziții Comisiei până la 5 decembrie 2011. Statele membre notifică Comisiei orice modificări ulterioare aduse respectivelor dispoziții într-un termen rezonabil. Acestea se asigură în special că lucrătorii și/sau reprezentanții acestora beneficiază de mijloace corespunzătoare în vederea asigurării respectării obligațiilor care decurg din prezenta directivă	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. (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 contestării de către salariatul membru de sindicat a ordinului de concediere, instanța de judecată va solicita opinia consultativă a organului (organizatorului) sindical privind concedierea salariatului respectiv.	Compatibil	

	(3) Imediat după pronunțarea hotărârii instanței de judecată privind restabilirea salariatului la locul de muncă, angajatorul este obligat să emită un ordin de restabilire, pe care îl aduce la cunoștința salariatului, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/inștiințării, în termen de 3 zile lucrătoare de la data emiterii. 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 care nu va depăși 12 salarii medii lunare ale salariatului în cazul transferului sau al eliberării nelegitime din serviciu; 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, ținându-		
--	---	--	--

	se cont de aprecierea dată acțiunilor angajatorului, dar nu poate fi mai mică decât 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.		
Articolul 11 Punere în aplicare (1) Statele membre adoptă și publică actele cu putere de lege și actele administrative necesare conformării cu prezenta directivă până la 5 decembrie 2011 sau se asigură că partenerii sociali introduc dispozițiile necesare printr-un acord, statele membre trebuind să adopte toate măsurile necesare care să le permită garantarea în orice moment a atingerii obiectivelor cuprinse în prezenta directivă. Acestea informează de îndată Comisia în această privință.		Prevederi UE neaplicabile	
(2) Atunci când statele membre adoptă aceste măsuri, ele conțin o trimitere la prezenta directivă sau sunt însoțite de o asemenea trimitere la data publicării lor oficiale. Statele membre stabilesc		Compatibil	<i>Proiectul va conține sigla UE (transpunerea actelor UE)</i>

modalitatea de introducere a unei astfel de trimiteri.			
Articolul 12 Revizuirea de către Comisie Până la 5 decembrie 2013, Comisia reexaminează, în consultare cu statele membre și cu partenerii sociali la nivel comunitar, aplicarea prezentei directive, pentru a propune, dacă este cazul, modificările necesare.		Prevederi UE neaplicabile	
Articolul 13 Intrarea în vigoare Prezenta directivă intră în vigoare la data publicării în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene.		Prevederi UE neaplicabile	
Articolul 14 Destinatari Prezenta directivă se adresează statelor membre.		Prevederi UE neaplicabile	

TABEL DE CONCORDANȚĂ / TABLE OF CONCORDANCE

1	Titlul actului UE, inclusiv cea mai recentă modificare, nr. CELEX Recomandarea Consiliului din 18 februarie 2003 privind îmbunătățirea protecției sănătății și securității la locul de muncă a lucrătorilor independenți (2003/134/CE), Jurnalul Oficial CELEX 32003H0134, publicat în Jurnalul Oficial <i>L 053, din 28/02/2003</i> ;
2	Titlul proiectului de act normativ național Proiect de lege pentru modificarea unor acte normative (Codul muncii, Legea securității și sănătății în muncă, Codul contravențional, reglementarea raporturilor conexe prestării muncii prin agent de muncă temporară, etc.)
3	Gradul general de compatibilitate - compatibil
4	Autoritatea/persoana responsabilă Ministerul Muncii și Protecției Sociale, Igor Ciloci, Direcția Politici în Domeniul Raporturilor de Muncă și Dialog Social
5	Data întocmirii 03.06.2025

Actul Uniunii Europene	Proiectul de act normativ național	Gradul de compatibilitate	Observații
6	7	8	9
CONSILIUL UNIUNII EUROPENE, având în vedere Tratatul de instituire a Comunității Europene, în special articolul 308, având în vedere propunerea de recomandare a Comisiei, având în vedere avizul Parlamentului European, având în vedere avizul Comitetului Economic și Social European,		<i>Preambul</i>	

întrucât: (1) Comunicarea Comisiei privind un program comunitar referitor la securitatea, igiena și sănătatea la locul de muncă (1996-2000) (3) prevedea examinarea necesității unei propuneri de recomandare a Consiliului privind sănătatea și securitatea lucrătorilor independenți, având în vedere numărul tot mai mare al acestora. (2) În Rezoluția sa privind cadrul general de acțiune al Comisiei în domeniul securității, igienei și protecției sănătății la locul de muncă (1994-2000), Parlamentul European propune ca acesta să includă măsuri de extindere a directivei-cadru la lucrătorii independenți. În Rezoluția sa referitoare la raportul intermediar privind punerea în aplicare a acestui program, Parlamentul European atrage din nou atenția asupra categoriei lucrătorilor independenți, care se află în mare parte în afara domeniului de aplicare al legislației, și subliniază că dezvoltarea subcontractării a condus la o creștere a numărului de accidente la locul de muncă. (3) Comunicarea Comisiei din 11 martie 2002 - "Adaptarea la schimbările intervenite în muncă și în societate: o nouă strategie comunitară privind sănătatea și securitatea la locul de muncă (2002-2006)" - și Rezoluția Consiliului din 3 iunie 2002 privind o nouă strategie comunitară privind sănătatea și securitatea la locul de muncă (2002-2006), care vizează instaurarea unei culturi a prevenirii și influențarea comportamentelor, ar trebui, ori de câte ori		Motivele Consiliului cu privire la Recomandarea din 18 februarie 2023	
---	--	--	--

posibil, să fie luate în considerare atât de lucrătorii salariați, cât și de cei independenți. (4) Partenerii sociali acordă o importanță deosebită protecției sănătății și securității atât a lucrătorilor independenți, cât și a altor persoane care lucrează la același loc de muncă și aproape toți sunt în favoarea unei acțiuni comunitare sub forma unei recomandări a Consiliului care să se concentreze asupra sectoarelor cu risc ridicat și, în special, asupra măsurilor de informare și sensibilizare privind prevenirea riscurilor, formarea adecvată și supravegherea medicală. (5) Ca regulă generală, lucrătorii care își exercită activitatea profesională într-un mod care nu implică un raport de muncă cu un angajator sau, mai general, care nu îi subordonează unei terțe persoane nu intră sub incidența directivelor comunitare privind sănătatea și securitatea la locul de muncă, în special a Directivei-cadru 89/391/CEE a Consiliului din 12 iunie 1989 privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă (6). În plus, acești lucrători nu sunt acoperiți în anumite state membre de legislația aplicabilă în domeniul sănătății și securității la locul de muncă. (6) Lucrătorii independenți, indiferent dacă lucrează singuri sau cu angajați, pot fi supuși unor riscuri pentru sănătate și securitate similare celor la care sunt supuși angajații. (7) Prin activitățile lor, lucrătorii independenți pot pune în pericol siguranța și sănătatea altor persoane care lucrează la același loc de muncă.			
--	--	--	--

(8) Există, de asemenea, anumite sectoare "cu risc ridicat" în Comunitate în care numărul lucrătorilor independenți este foarte mare (agricultură, pescuit, construcții, transporturi).			
(9) Recomandarea recentă a OIM care însoțește Convenția privind sănătatea și securitatea în agricultură (1) prevede că statele membre trebuie să extindă progresiv la agricultorii care desfășoară activități independente protecția aplicabilă lucrătorilor, ținând seama, dacă este necesar, de opiniile organizațiilor reprezentative ale agricultorilor care desfășoară activități independente.			
(10) Accidentele de muncă și bolile profesionale la care sunt expuși în special lucrătorii independenți generează costuri ridicate atât în termeni sociali, cât și umani.			
(11) Din aceste motive, este oportun să se țină seama de categoria lucrătorilor independenți și, în prezenta recomandare, să se pună accentul pe prevenirea riscurilor de accidente de muncă și boli profesionale la care sunt expuși lucrătorii independenți.			
(12) Necesitatea de a ține seama de situația specifică a lucrătorilor independenți a fost deja recunoscută în ceea ce privește munca desfășurată pe șantiere temporare sau mobile, întrucât Directiva 92/57/CEE (2) prevede extinderea la lucrătorii independenți a anumitor dispoziții relevante privind utilizarea echipamentelor de lucru și a echipamentelor de protecție.			
(13) Îmbunătățirea standardelor de securitate și sănătate ale lucrătorilor independenți poate îmbunătăți condițiile de concurență și competitivitatea la nivel european.			

(14) De asemenea, este necesar să se îmbunătățească accesul lucrătorilor independenți la formare și informare în vederea îmbunătățirii atât a sănătății și securității lor, cât și a persoanelor care lucrează la același loc de muncă.			
(15) Statele membre ar trebui să aleagă mijloacele pe care le consideră cele mai adecvate pentru îndeplinirea obiectivelor.			
(16) Prezenta recomandare nu afectează dispozițiile naționale existente sau viitoare care prevăd un grad mai ridicat de protecție.			
(17) În situația actuală, statele membre se află în cea mai bună poziție pentru a lua măsurile corespunzătoare, prin care Comunitatea ar trebui să contribuie, de asemenea, la realizarea obiectivelor prezentei recomandări.			
(18) Propunerea a fost elaborată în urma consultării partenerilor sociali, în conformitate cu articolul 138 alineatele (2) și (3) din Tratatul CE, precum și a Comitetului consultativ pentru securitate, igienă și protecția sănătății la locul de muncă, RECOMANDĂ PRIN PREZENTA CĂ STATELE MEMBRE:			
1. să promoveze, în contextul politicilor lor de prevenire a accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, securitatea și sănătatea lucrătorilor independenți, ținând seama în același timp de riscurile speciale existente în anumite sectoare și de natura specifică a relației dintre întreprinderile contractante și lucrătorii independenți;	Legea securității și sănătății în muncă nr. 186/2008 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2008, nr. 143–144, art. 587), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: la Clauza de armonizare se completează cu un text cu următorul cuprins: ”Recomandarea Consiliului din 18 februarie 2003 privind îmbunătățirea protecției sănătății și securității în muncă a lucrătorilor independenți (2003/134/EC)	Compatibil	Republica Moldova a ales să consolideze sănătatea și securitatea la locul de muncă al lucrătorilor independenți prin modificarea Legii securității și sănătății în muncă nr. 186/2008 prin modificări la următoarele articole:

	(CELEX 32003H0134), publicată în Jurnalul Oficial L 053, din 28 februarie 2003.”. La articolul 5: primul alineat după cuvântul „lucrătorilor” se completează cu sintagma „, inclusiv a lucrătorilor independenți” și are următorul cuprins: ”Politica statului în domeniul securității și sănătății în muncă include următoarele sfere de acțiune, în măsura în care ele afectează securitatea și sănătatea lucrătorilor, <i>inclusiv a lucrătorilor independenți</i>, mediul de lucru:” ... litera b) la final se completează cu sintagma „, inclusiv a lucrătorilor independenți;” și are următorul cuprins: ”b) legăturile care există între componentele materiale ale muncii și persoanele care execută sau supervizează munca, precum și adaptarea mașinilor, materialelor, timpului de muncă, organizării muncii și procedeele de lucru la capacitățile fizice și mintale ale lucrătorilor, <i>inclusiv a lucrătorilor independenți</i>;”. ...		Articolul 1. Definiții, Articolul 2. Domeniul de aplicare a legii, Articolul 3. Domeniul de aplicare, Articolul 5. Sferele de acțiune ale politicii statului în domeniul securității și sănătății în muncă, Articolul 9. Dispoziții generale, Articolul 10. Obligații generale, Articolul 11. Serviciul de protecție și prevenire, Articolul 17. Instruirea lucrătorilor. precum și prin completarea cu un nou articol: Articolul 22². Securitatea și sănătatea lucrătorilor independenți care desfășoară activitate la locuri de muncă ale clientului, contractantului sau subcontractantului).
2. atunci când promovează sănătatea și securitatea pentru lucrătorii independenți, să aleagă măsurile pe care le consideră cele mai adecvate, cum ar fi una sau mai multe dintre următoarele: legislație, stimulente, campanii de informare și încurajarea părților interesate relevante;	La articolul 1: noțiunea loc de muncă la final se completează cu sintagma „, precum și pentru prestarea muncii de către un lucrător independent.” și are următorul cuprins; „<i>loc de muncă</i> – loc destinat pentru organizarea și desfășurarea diferitor genuri de activitate, precum și pentru plasarea	Compatibil	Republica Moldova a ales să consolideze sănătatea și securitatea la locul de muncă al lucrătorilor independenți prin modificarea Legii privind sănătatea și securitatea la locul de muncă (Articolul 1. Definiții, Articolul 2.

	posturilor de lucru în clădirile, edificiile, spațiile închise sau deschise, terenurile, bazinele acvatice ale unității și în orice alt loc din interiorul sau exteriorul unității la care lucrătorul are acces în timpul și pentru executarea sarcinilor sale de lucru, inclusiv locurile pentru prestarea muncii de la distanță, <i>precum și pentru prestarea muncii de către unul sau mai mulți lucrători independenți.</i>”; se completează cu noțiunea „lucrător independent” cu următorul cuprins: <i>„lucrător independent – definit conform cadrului normativ referitor la antreprenoriat;”</i> La articolul 2: alineatul (1) după cuvântul „lucrătorilor” din prima propoziție se completează cu cuvintele „și a lucrătorilor independenți”; și are următorul cuprins: <i>„(1) Prezenta lege reglementează raporturile juridice ce țin de instituirea de măsuri privind asigurarea securității și sănătății lucrătorilor și a lucrătorilor independenți la locul de muncă. Asigurarea securității și sănătății în muncă ale lucrătorilor reprezintă o atribuție managerială.</i> alineatul (2): după cuvintele „protecția lucrătorilor” se completează cu cuvintele „și a lucrătorilor independenți”; după cuvintele „instruirea lucrătorilor” cuvântul „și” se substituie cu cuvintele „, a lucrătorilor independenți,” și are următorul cuprins:		Domeniul de aplicare a legii, Articolul 3. Domeniul de aplicare, Articolul 5. Sferele de acțiune ale politicii statului în domeniul securității și sănătății în muncă, Articolul 9. Dispoziții generale, Articolul 10. Obligații generale Articolul 11. Serviciul de protecție și prevenire, Articolul 17. Instruirea lucrătorilor, completând cu Articolul 22². Securitatea și sănătatea lucrătorilor independenți care desfășoară activitate la locuri de muncă ale clientului, contractantului sau subcontractantului).
--	---	--	--

	„(2) Prezenta lege stabilește principiile generale privind prevenirea riscurilor profesionale, protecția lucrătorilor <i>și a lucrătorilor independenți</i>, la locul de muncă, eliminarea factorilor de risc și de accidentare, informarea, consultarea, participarea echilibrată, instruirea lucrătorilor, <i>a lucrătorilor independenți</i>, a reprezentanților acestora, precum și liniile directoare generale privind aplicarea principiilor menționate.” La articolul 3 alineatul (2) se completează cu litera b)² cu următorul cuprins: „b² lucrătorilor independenți;” și are următorul cuprins: „(2) Dispozițiile prezentei legi se aplică: ... b² lucrătorilor independenți;”. La articolul 9 se completează cu alineatul (5) cu următorul cuprins: „(5) <i>Lucrătorul independent este responsabil de securitatea și sănătatea sa și este obligat să desfășoare activitatea în conformitate cu pregătirea profesională, astfel încât să nu expună la pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională nici propria persoană și nici alte persoane care ar putea fi afectate de acțiunile, erorile sau omisiunile lui în timpul lucrului.</i>”. La articolul 10 alineatul (4) litera e) are următorul cuprins: „e) să ia măsurile corespunzătoare pentru ca în zonele de risc grav și specific să poată avea acces numai lucrătorii, lucrătorii independenți care desfășoară activitate în cadrul unității, care au pregătire		
--	---	--	--

profesională, calificare și experiență conformă cerințelor zonei respective, sunt dotați cu echipamente de lucru și de protecție necesare și au primit instrucțiuni adecvate privind securitatea și sănătatea în muncă.”

Legea securității și sănătății în muncă nr. 186/2008 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2008, nr. 143–144, art. 587), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează se completează cu articolulu 22² cu următorul cuprins:

Articolul 22². Securitatea și sănătatea lucrătorilor independenți care desfășoară activitate la locuri de muncă ale clientului, contractantului sau subcontractantului

(1) Clientul, contractantul sau subcontractantul care beneficiază de munca prestată la un loc de muncă al acestora de unul sau mai mulți lucrători independenți sunt obligați:

a) să se asigure că fiecare lucrător independent beneficiază de aceleași condiții de securitate și sănătate în muncă ca angajații întreprinderii sale;

...

(2) Lucrătorul independent care desfășoară activitate la un loc de muncă al clientului, al contractantului sau al subcontractantului care beneficiază de munca acestuia este obligat:

a) să respecte instrucțiunile clientului, ale contractantului sau ale subcontractantului referitoare la securitatea și sănătatea în muncă;

	<i>b) să informeze clientul, contractantul sau subcontractantul cu privire la natura specifică a activității sale, la metodele utilizate și la echipamentele utilizate, dacă acestea pot afecta securitatea și sănătatea altor persoane care se află la locuri de muncă al clientului, al contractantului sau al subcontractantului.”</i>		
3. să ia măsurile necesare, inclusiv campanii de sensibilizare, astfel încât lucrătorii independenți să poată obține de la serviciile și/sau organismele competente, precum și de la propriile organizații reprezentative, informații și sfaturi utile privind prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale;	Legea securității și sănătății în muncă nr. 186/2008 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2008, nr. 143–144, art. 587), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează La articolul 11: se completează cu alineatul (1)² cu următorul cuprins: <i>„(1)² Angajatorul, clientul, contractorul sau subcontractorul beneficiar de munca prestată de unul sau mai mulți lucrători independenți care desfășoară activitate în cadrul unității, va informa lucrătorul desemnat despre lucrătorul/ lucrătorii independenți care desfășoară activitate în această unitate, în vederea furnizării de informații privind prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, precum și în vederea asigurării condițiilor de securitate și sănătate în muncă similare cu ale celorlalți lucrători din această unitate.”;</i> alineatul (7) se completează cu litera c)¹ cu următorul cuprins: <u><i>„c)¹ lucrătorii desemnați, serviciile interne și serviciile externe de protecție și prevenire consultate trebuie să fie în număr suficient pentru a putea asigura organizarea și realizarea măsurilor de protecție și</i></u>	Compatibil	Vor fi desfășurate activități de sensibilizare cu privire la securitatea și sănătatea lucrătorilor independenți.

	<u>prevenire, ținând cont de mărimea și structura unității, de repartizarea teritorială a subdiviziunilor unității, și/sau de riscurile la care sânt expuși lucrătorii, inclusiv lucrătorii independenți precum și de distribuția lucrătorilor în cadrul unității, inclusiv a lucrătorilor independenți care desfășoară activitate în cadrul acestei unității.”;</u>		
4. să ia măsurile necesare pentru ca lucrătorii independenți să aibă acces la o formare suficientă pentru a dobândi competențele adecvate în materie de securitate și sănătate;	La articolul 11 se completează cu alineatul (11) cu următorul cuprins: „(11) <i>Lucrătorii independenți pot solicita de la serviciile externe de protecție și prevenire instruiți pentru dobândirea competențelor în domeniul securității și sănătății în muncă.</i> ”.	Compatibil	
5. să faciliteze accesul ușor la aceste informații și la această formare fără a implica cheltuieli excesive pentru lucrătorii independenți;	La articolul 17: <u>alineatul (1) după cuvintele „la distanță,” se completează cu cuvintele „precum și fiecare lucrător independent care desfășoară activitate în această unitate,” și are următorul cuprins:</u> „(1) Angajatorul trebuie să asigure condiții pentru ca fiecare lucrător, inclusiv cel care prestează munca la distanță, <i>precum și fiecare lucrător independent care desfășoară activitate în această unitate</i> , să primească o instruire suficientă, adecvată, teoretică și practică în domeniul securității și sănătății în muncă, în special sub formă de informații, instrucțiuni și/sau lecții.” alineatul (2): după cuvintele „la distanță” se completează cu cuvintele „și a lucrătorilor independenți care desfășoară activitate în această unitate” și are următorul cuprins:	Compatibil	

	„(2) Instruirea în domeniul securității și sănătății în muncă a lucrătorilor, inclusiv a celor care prestează munca la distanță și a lucrătorilor independenți care desfășoară activitate în această unitate, trebuie să fie:”; se completează cu un alineat a)¹ cu următorul cuprins: „a)¹ corespunzătoare calificării și experienței lucrătorului, inclusiv a lucrătorului independent care desfășoară activitate în această unitate;”; alineatul (4) după cuvintele „unitatea sa,” se completează cu cuvintele „precum și lucrătorii independenți care desfășoară activitate în cadrul acestei unități” și are următorul cuprins: „(4) Angajatorul se va asigura că lucrătorii unităților din exterior, care desfășoară activități în unitatea sa, precum și lucrătorii independenți care desfășoară activitate în cadrul acestei unități sînt instruiți adecvat în ce privește riscurile profesionale pe durata desfășurării activităților în această unitate.”. Legea securității și sănătății în muncă nr. 186/2008 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2008, nr. 143–144, art. 587), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează se completează cu articolul 22² cu următorul cuprins: „Articolul 22². <i>Securitatea și sănătatea lucrătorilor independenți care desfășoară activitate la locuri de muncă ale clientului, contractantului sau subcontractantului</i> (1) Clientul, contractantul sau subcontractantul care beneficiază de munca	
--	--	--

	<i>prestată la un loc de muncă al acestora de unul sau mai mulți lucrători independenți sunt obligați:</i> ... <i>b) să ofere fiecărui lucrător care desfășoară activitate independentă acces la instruire și informații privind securitatea și sănătatea în muncă, atât în vederea îmbunătățirii sănătății și securității sale, cât și a persoanelor care lucrează la același loc de muncă;”</i> ...		
6. în conformitate cu legislația și/sau practicile naționale, să permită lucrătorilor independenți care doresc acest lucru să aibă acces la supravegherea sănătății corespunzătoare riscurilor la care sunt expuși;	<i>„Articolul 22². Securitatea și sănătatea lucrătorilor independenți care desfășoară activitate la locuri de muncă ale clientului, contractantului sau subcontractantului</i> <i>(1) Clientul, contractantul sau subcontractantul care beneficiază de munca prestată la un loc de muncă al acestora de unul sau mai mulți lucrători independenți sunt obligați:</i> ... <i>c) să asigure accesul lucrătorului independent la supravegherea sănătății corespunzătoare riscurilor la care este expus.”</i>	Compatibil	
7. în contextul politicilor lor de prevenire a accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, să țină seama de informațiile disponibile privind experiența altor state membre;		Compatibil	Practicile UE au fost examinate în timpul elaborării modificărilor la lege.
8. să examineze, la sfârșitul unei perioade de patru ani începând cu adoptarea prezentei recomandări, eficacitatea măsurilor naționale existente sau a măsurilor luate ulterior			Se va alinia printr-un act normativ care va viza raportarea despre aplicare Directivelor UE transpuse,

adoptării prezentei recomandări și să informeze Comisia cu privire la constatările lor.			care prevăd raportarea periodică despre aplicare.
---	--	--	---

TABEL DE CONCORDANȚĂ

1	Titlul actului UE, inclusiv cea mai recentă modificare, nr. CELEX Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, nr. CELEX: 02003L0088-20031118		
2	Titlul actului normativ național Proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative (Codul muncii, Legea securității și sănătății în muncă, Codul contravențional, reglementarea raporturilor conexe prestării muncii prin agent de muncă temporară, etc.)		
3	Gradul general de compatibilitate: Compatibil		
4	Autoritatea/persoana responsabilă Ministerul Muncii și Protecției Sociale, Direcția politici în domeniul raporturi de muncă și dialog social		
5	Data întocmirii/actualizării: 26.05.2025		
	Actul Uniunii Europene	Proiectul de act normativ național	Gradul de compatibilitate
	6	7	8
	CAPITOLUL 1 DOMENIUL DE APLICARE. DEFINIȚII Articolul 1 Obiectul și domeniul de aplicare (1) Prezenta directivă stabilește cerințe minime de securitate și sănătate pentru organizarea timpului de lucru.		<i>Prevederi UE neaplicabile</i> A se remarca că Constituția Republicii Moldova nr. 1/1994 dispune la art. 43 că: (1) Orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii, la condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă , precum și la protecția împotriva șomajului. (2) Salariații au dreptul la protecția muncii. Măsurile de protecție privesc securitatea și igiena muncii , regimul de muncă al femeilor și al tinerilor, instituirea unui salariu minim pe economie, repaosul săptămînal, concediul de odihnă plătit , prestarea muncii în condiții grele, precum și alte situații specifice. Adicional, art. 11 din Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 dispune că, <i>nivelul minim al drepturilor și garanțiilor de muncă pentru salariați se stabilește de prezentul cod</i>

			(Codul muncii) și de alte acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii. Totodată, contractele individuale de muncă, contractele colective de muncă și convențiile colective pot stabili pentru salariați drepturi și garanții de muncă suplimentare la cele prevăzute de prezentul cod (Codul muncii) și de alte acte normative.
(2) Prezenta directivă se aplică: (a) perioadelor minime de repaus zilnic, repaus săptămânal și concediu anual, precum și pauzelor și timpului de lucru maxim săptămânal; (b) anumitor aspecte ale muncii de noapte, ale muncii în schimburi și ale ritmului de lucru.		<i>Prevederi UE neaplicabile</i>	Prevederi generale privind aplicarea Directivei
(3) Prezenta directivă se aplică tuturor sectoarelor de activitate, private sau publice, în sensul articolului 2 din Directiva 89/391/CEE, fără a aduce atingere articolelor 14, 17, 18 și 19 din prezenta directivă. Fără a aduce atingere articolului 2 alineatul (8), prezenta directivă nu se aplică navigatorilor, așa cum sunt definiți în Directiva 1999/63/CE.		<i>Prevederi UE neaplicabile</i>	Prevederi generale privind aplicarea Directivei
(4) Dispozițiile Directivei 89/391/CEE se aplică în totalitate aspectelor prevăzute la alineatul (2), fără a aduce atingere dispozițiilor mai stricte sau speciale din prezenta directivă.		<i>Prevederi UE neaplicabile</i>	Prevederi generale privind aplicarea Directivei

Articolul 2 Definiții În sensul prezentei directive: 1.prin „timp de lucru” se înțelege orice perioadă în care lucrătorul se află la locul de muncă, la dispoziția angajatorului și își exercită activitatea sau funcțiile, în conformitate cu legislațiile și practicile naționale;	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: La articolul 95, alineatul (1) se modifică și va avea următorul cuprins: „(1) Timpul de muncă reprezintă perioada în care salariatul se află la locul de muncă, la dispoziția angajatorului și își exercită activitatea, funcțiile și obligațiile de muncă, în conformitate cu legislația în vigoare, cu regulamentul intern al unității, dacă este elaborat și aprobat de angajator și cu contractul individual și cu cel colectiv de muncă.”	<i>Compatibil</i>	Adițional se aplică Convenția colectivă (nivel național) nr. 2/2004 Articolul 2. Durata normală a timpului de muncă include: - pregătirea locului de muncă pentru începerea activității; - îndeplinirea obligațiilor de muncă; - refacerea capacității de muncă în timpul programului de muncă în legătură cu condițiile climaterice deosebite, eforturi fizice și alți factori, care se stabilesc în actele normative ale unității, în contractele colective sau individuale de muncă; - timpul staționării în așteptarea dispoziției despre începutul activității; - timpul aflării la unitate în cazul deplasării organizate la locul de muncă; - timpul destinat igienei personale în cazul muncilor insalubre, cu durata stabilită în regulamentul intern al unității sau în contractul colectiv de muncă; - timpul destinat îmbrăcării și dezbrăcării echipamentului individual de protecție, cu durata stabilită în regulamentul intern al unității sau în contractul colectiv de muncă. Convențiile colective (nivel teritorial sau ramural) și contractele colective de muncă pot prevedea și alte perioade de timp care se includ în durata normală a timpului de muncă.
2. prin „perioadă de repaus” se înțelege orice perioadă care nu este timp de lucru;	Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003, (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr.159–162, art. 648), cu modificările	<i>Compatibil</i>	Adițional, în Codul muncii, avem reglementat la: Articolul 107. Pauza de masă și repausul zilnic

	ulterioare se modifică după cum urmează: La articolul 1 se completează cu următoarea noțiune: „<i>perioadă de repaus</i> – perioadă care nu este timp de muncă;”		(1) În cadrul programului zilnic de muncă, salariatului trebuie să i se acorde o pauză de masă de cel puțin 30 de minute. (2) Durata pauzei de masă și momentul acordării acesteia se stabilesc în regulamentul intern al unității, în contractul colectiv de muncă sau în contractul individual de muncă. Pauzele de masă, cu excepțiile prevăzute în regulamentul intern al unității, dacă este elaborat și aprobat de angajator, în contractul colectiv de muncă sau în contractul individual de muncă, nu se includ în timpul de muncă. [...] (4) Durata repausului zilnic, cuprinsă între sfârșitul programului de muncă într-o zi și începutul programului de muncă în ziua imediat următoare, nu poate fi mai mică decât 11 ore consecutive. Articolul 109. Repausul săptămânal (1) Repausul săptămânal se acordă timp de 2 zile consecutive, de regulă sâmbăta și duminica. [...] (4) Durata repausului săptămânal neîntrerupt în orice caz nu trebuie să fie mai mică de 42 de ore, cu excepția cazurilor când săptămâna de muncă este de 6 zile.
3. prin „timp de noapte” se înțelege orice perioadă de minimum șapte ore, așa cum este definită de legislația națională, și care trebuie să includă, în orice caz, intervalul cuprins între miezul nopții și ora 5 dimineața;		<i>Compatibil / Prevederi UE netranspuse prin proiectul dat</i>	Potrivit art. 100 alin. (1) din Codul muncii, durata zilnică normală a timpului de muncă constituie 8 ore, iar potrivit art. 103: (1) Se consideră <i>muncă de noapte</i> munca prestată între orele 22.00 și 6.00. (2) Durata muncii (schimbului) de noapte se reduce cu o oră. În context, de regulă durata timpului de muncă de noapte constituie 7 ore la

			companiile în care durată zilnică a timpului de muncă de 8 ore.
4. prin „lucrător de noapte” se înțelege: (a) pe de o parte, orice lucrător care, pe timpul nopții, muncește cel puțin trei ore din timpul de lucru zilnic normal; (b) pe de altă parte, orice lucrător care poate realiza noaptea o anumită parte din timpul său de lucru anual, așa cum se definește în funcție de alegerea statului membru în cauză: (i) în legislația națională, după consultarea cu partenerii sociali sau (ii) prin convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali la nivel național sau regional;	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: La articolul 1 se completează cu următoare noțiune: „salariat de noapte - orice salariat care, pe timpul nopții, muncește cel puțin trei ore din timpul de lucru zilnic normal;”	Compatibil	
5. prin „muncă în schimburi” se înțelege orice mod de organizare a lucrului în echipă, în conformitate cu care lucrătorii se succed la aceleași posturi de lucru în conformitate cu un anumit ritm, inclusiv prin rotație, și care poate fi de tip continuu sau discontinuu, impunând lucrătorilor necesitatea de a realiza o muncă la ore diferite într-o perioadă dată de zile sau săptămâni;	-	Compatibil / Prevederi UE netranspuse prin proiectul dat	Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003, la Articolul 1. Noțiuni principale În sensul prezentului cod, se definesc următoarele noțiuni: muncă în schimburi - lucru la unitate organizat într-un mod în care salariații se succed la aceleași locuri de muncă conform unui anumit regim de muncă, inclusiv prin rotație, și care poate fi de flux continuu sau discontinuu;
6. prin „lucrător în schimburi” se înțelege oricare lucrător al cărui	-	Compatibil /	Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003, prevede la Articolul 1. Noțiuni principale

program de lucru se desfășoară în schimburi;		<i>Prevederi UE netranspuse prin proiectul dat</i>	În sensul prezentului cod, se definesc următoarele noțiuni: [...] salariat – persoană fizică care prestează o muncă pentru și sub autoritatea unui angajator conform unei anumite specialități, calificări sau într-o anumită funcție, în schimbul unui salariu, în baza contractului individual de muncă; (redacția modificată conform Proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative (Codul muncii, Legea securității și sănătății în muncă, Codul contravențional, reglementarea raporturilor conexe prestării muncii prin agent de muncă temporară, etc.) muncă în schimburi - lucru la unitate organizat într-un mod în care salariații se succed la aceleași locuri de muncă conform unui anumit regim de muncă, inclusiv prin rotație, și care poate fi de flux continuu sau discontinuu. Astfel, definirea noțiunilor în textul Codului muncii nu este necesară, întrucât termenul "lucrător în schimburi" este echivalent cu termenul "salariat care desfășoară munca în schimburi" stipulat la articolele 1 și 101 în cod. Remarcăm că, termenul de <i>salariat care desfășoară munca în schimburi</i> a fost utilizat de Codul muncii până la transpunerea prezentei Directive, fără careva probleme de înțelegere sau aplicare.
7. prin „lucrător mobil” se înțelege orice lucrător care face parte din personalul rulant sau navigant al unei întreprinderi care efectuează servicii de transport de pasageri sau de	-	<i>Compatibil / Prevederi UE netranspuse prin proiectul dat</i>	Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003: Articolul 1. Noțiuni principale În sensul prezentului cod, se definesc următoarele noțiuni: [...] salariat – persoană fizică care prestează o muncă pentru și sub

mărfuri pe cale rutieră, aeriană sau pe căile navigabile interioare;			autoritatea unui angajator conform unei anumite specialități, calificări sau într-o anumită funcție, în schimbul unui salariu, în baza contractului individual de muncă; (redacția modificată conform Proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative (Codul muncii, Legea securității și sănătății în muncă, Codul contravențional, reglementarea raporturilor conexe prestării muncii prin agent de muncă temporară, etc.) [...] 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) clauze referitoare la compensarea cheltuielilor de transport, la compensarea serviciilor comunale, la acordarea spațiului locativ; d) alte clauze care nu contravin legislației în vigoare. [...] 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. Considerăm că, definirea expresă a noțiunii de <i>”lucrător mobil”</i> în textul Codului muncii nu este necesară, deoarece art. 51 reglementează că una din clauzele specifice
---	--	--	--

			ale contractului individual de muncă poate fi clauza de mobilitate. Suplimentar se vor considera prevederile Codului transporturilor rutiere nr. 150/2014 Art. 5 alin. (1) conducător auto – orice persoană care conduce un vehicul rutier sau care este transportată într-un vehicul rutier ca parte a sarcinilor care îi revin în scopul de a fi disponibilă pentru a conduce vehiculul respectiv, dacă este necesar; și art.49. ”Operatorii de transport rutier/întreprinderile care efectuează operațiuni de transport rutier au următoarele obligații: [...] n) să informeze conducătorii auto și lucrătorii mobili cu privire la reglementările din domeniul transporturilor rutiere;”
8. prin „activitate offshore” se înțelege activitatea realizată în principal pe sau de pe o instalație offshore (inclusiv sonde de foraj), în legătură directă sau indirectă cu explorarea, extracția sau exploatarea resurselor minerale, inclusiv hidrocarburi, și scufundările realizate în legătură cu aceste activități, efectuate fie de pe o instalație offshore, fie de pe o navă;	-	<i>Compatibil/ Prevederi UE netranspuse prin prezentul proiect</i>	Se va considera Anexa nr. 1 la Hotărârea de Guvern nr. 612/2022 cu privire la aprobarea Regulamentului de stabilire a cerințelor tehnice și a procedurilor administrative referitoare la operațiunile aeriene, sunt reglementate următoarele noțiuni conex definiției de „activitate offshore, după cum urmează: operațiuni deasupra mării (offshore operation) – operațiune efectuată cu elicopterul în cadrul căreia o bună parte din orice zbor se desfășoară pe deasupra unor suprafețe din largul mării, spre sau dinspre o locație din larg; locație din larg (offshore location) – bază materială destinată a fi utilizată pentru

			operațiuni efectuate cu elicopterul pe o structură flotabilă sau fixă în larg sau pe o navă; zbor HHO deasupra mării (HHO offshore) – zbor efectuat cu un elicopter care deține o aprobare HHO, al cărui scop este să faciliteze transferul persoanelor și/sau al mărfurilor de pe/pe un vas sau o structură de pe apă sau chiar pe apă cu ajutorul unui trolu.
9. prin „repaus suficient” se înțelege faptul că lucrătorii dispun de perioade de repaus regulate a căror durată se exprimă în unități de timp și care sunt suficient de lungi și de continue pentru a se evita ca aceștia să se rănească sau să producă vătămarea colegilor lor sau a altor persoane și că nu își dăunează propriei sănătăți, pe termen lung sau scurt, ca rezultat al oboselii sau al altor ritmuri de lucru neregulate.	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: La articolul 1 se completează cu următoare noțiune: „<i>repaus suficient</i> - perioade de repaus regulate de care dispun salariații, a căror durată se exprimă în unități de timp și care sunt suficient de lungi și de continue pentru a se evita ca aceștia să se rănească sau să producă vătămarea colegilor lor sau a altor persoane și că nu își dăunează propriei sănătăți, pe termen lung sau scurt, ca rezultat al oboselii sau al altor ritmuri de lucru neregulate.”	<i>Compatibil</i>	Adițional, în legislația națională sunt reglementate prevederi privind tipul repausului de care beneficiază salariații. Constituția Republicii Moldova nr. 1/1994 Articolul 43. Dreptul la muncă și la protecția muncii [...] (2) Salariații au dreptul la protecția muncii. Măsurile de protecție privesc securitatea și igiena muncii, regimul de muncă al femeilor și al tinerilor, instituirea unui salariu minim pe economie, repausul săptămânal, concediul de odihnă plătit, prestarea muncii în condiții grele, precum și alte situații specifice. [...] (6) Durata întreruperii în muncă între schimburi nu poate fi mai mică decât durata dublă a timpului de muncă din schimbul precedent. Articolul 107. Pauza de masă și repausul zilnic (1) În cadrul programului zilnic de muncă, salariatului trebuie să i se acorde o pauză de masă de cel puțin 30 de minute. [...] (4) Durata repausului zilnic, cuprinsă între sfârșitul programului de muncă într-o zi și

		începutul programului de muncă în ziua imediat următoare, nu poate fi mai mică decât 11 ore consecutive. Articolul 109. Repausul săptămînal (1) Repausul săptămînal se acordă timp de 2 zile consecutive, de regulă sîmbăta și duminica. [...] (4) Durata repausului săptămînal neînterupt în orice caz nu trebuie să fie mai mică de 42 de ore, cu excepția cazurilor cînd săptămîna de muncă este de 6 zile. Articolul 118. Acordarea anuală a concediului de odihnă. Cazurile excepționale de amînare a acestuia (1) Concediul de odihnă se acordă anual conform programării prevăzute la art.116. Angajatorul are obligația de a lua măsurile necesare pentru ca salariații să folosească concediile de odihnă în fiecare an calendaristic. Legea privind supravegherea de stat a sănătății publice nr. 10/2009 Articolul 42. Cerințe față de mediul ocupațional [...] (2) Condițiile, locul și procesul de muncă nu trebuie să acționeze nociv asupra sănătății angajaților. (3) Persoanele fizice și juridice sînt obligate să întreprindă măsuri sanitare privind asigurarea condițiilor optime de muncă pentru angajați, să respecte cerințele prevăzute de regulamentele sanitare și alte acte normative față de procesele de producție, instalațiile tehnologice și sanitaro-tehnice, organizarea
--	--	---

			locurilor de muncă, mijloacele individuale și colective de protecție a angajaților, regimul de muncă și de odihnă al acestora.
CAPITOLUL 2 PERIOADE MINIME DE REPAUS. ALTE ASPECTE ALE ORGANIZĂRII TIMPULUI DE LUCRU Articolul 3 Repausul zilnic Statele membre iau măsurile necesare pentru ca orice lucrător să beneficieze de o perioadă minimă de repaus de 11 ore consecutive în decursul unei perioade de 24 de ore.	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: La articolul 101, alineatul (6) se completează la final cu textul ”, dar nu mai puțin de 11 ore consecutive în decursul unei perioade de 24 de ore.”	<i>Compatibil</i>	Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003, dispune la Articolul 107. Pauza de masă și repausul zilnic (4) Durata repausului zilnic, cuprinsă între sfârșitul programului de muncă într-o zi și începutul programului de muncă în ziua imediat următoare, nu poate fi mai mică decât 11 ore consecutive. Adițional, art. 101 alin. (6) din Codul muncii, dispune că, „(6) Durata întreruperii în muncă între schimburi nu poate fi mai mică decât durata dublă a timpului de muncă din schimbul precedent.”
Articolul 4 Timpul de pauză Statele membre iau măsurile necesare pentru ca orice lucrător să beneficieze, în cazul în care timpul de lucru zilnic depășește șase ore, de un timp de pauză ale cărui modalități, în special durata și condițiile în care se acordă, sunt stabilite prin convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali sau, în absența acestora, prin legislația națională.	-	<i>Compatibil / Prevederi UE netranspuse prin proiectul dat</i>	Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003 Articolul 107. Pauza de masă și repausul zilnic (1) În cadrul programului zilnic de muncă, salariatului trebuie să i se acorde o pauză de masă de cel puțin 30 de minute. (2) Durata concretă a pauzei de masă și timpul acordării acesteia se stabilesc în contractul colectiv de muncă sau în regulamentul intern al unității. Pauzele de masă, cu excepțiile prevăzute în contractul colectiv de muncă sau în regulamentul intern al unității, nu se vor include în timpul de muncă. Convenția colectivă (nivel național) nr. 2/2004 Articolul 12. Durata pauzei pentru masă se

			stabilește prin regulamentul de ordine interioară a unității, cu respectarea următoarelor condiții: - în cazul duratei zilnice a timpului de muncă de 6-10 ore – la mijlocul programului; - în cazul duratei zilnice a timpului de muncă de 12 ore – după fiecare 4 ore de muncă; - în cazul duratei zilnice a timpului de muncă mai mică de 6 ore – la decizia unității. Pauzele pentru odihnă și refacere a capacității de muncă, condiționate de tehnologia de producție și/sau de condițiile climaterice nefavorabile, se stabilesc cu o durată de cel puțin 10 minute la fiecare 2 ore, în încăperi speciale, amenajate de către angajator.
Articolul 5 Repausul săptămânal Statele membre iau măsurile necesare pentru ca orice lucrător să beneficieze, în decursul unei perioade de șapte zile, de o perioadă minimă de repaus neîntrerupt de 24 de ore, la care se adaugă cele 11 ore de repaus zilnic prevăzute în Articolul 3. În cazuri justificate datorită condițiilor obiective, tehnice sau de organizare a muncii, se poate stabili o perioadă minimă de repaus de 24 de ore.	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: La articolul 109, alineatul (4) se modifică după cum urmează: „(4) Durata repausului săptămânal neîntrerupt este de 42 de ore, dintre care 11 ore consecutive de repaus zilnic, cu excepția cazurilor când săptămâna de muncă este de 6 zile.”	<i>Compatibil</i>	Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003 Articolul 98. Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii (1) Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este, de regulă, uniformă și constituie 8 ore pe zi, timp de 5 zile, cu două zile de repaus. (2) La unitățile unde, ținându-se cont de specificul muncii, introducerea săptămânii de lucru de 5 zile este nerațională, se admite, ca excepție, stabilirea, prin contractul colectiv de muncă și/sau prin regulamentul intern al unității, dacă este elaborat și aprobat de angajator, a săptămânii de lucru de 6 zile cu o zi de repaus. Articolul 109. Repausul săptămânal

		(1) Repausul săptămînal se acordă timp de 2 zile consecutive, de regulă sîmbăta și duminica. (2) În cazul în care un repaus simultan pentru întregul personal al unității în zilele de sîmbătă și duminică ar prejudicia interesul public sau ar compromite funcționarea normală a unității, repausul săptămînal poate fi acordat și în alte zile, stabilite prin contractul colectiv de muncă sau prin regulamentul intern al unității, dacă este elaborat și aprobat de angajator, cu condiția ca una din zilele libere să fie duminica. (3) În unitățile în care, datorită specificului muncii, nu se poate acorda repausul săptămînal în ziua de duminică, salariații vor beneficia de două zile libere în cursul săptămîinii și de un spor la salariu stabilit prin contractul colectiv de muncă sau contractul individual de muncă. (4) Durata repausului săptămînal neînterupt în orice caz nu trebuie să fie mai mică de 42 de ore, cu excepția cazurilor cînd săptămîna de muncă este de 6 zile. Convenția colectivă (nivel național) nr. 2/2004 Articolul 1. Pornind de la durata normală a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămîină, unitățile (angajatorii), indiferent de tipul de proprietate și forma organizatorico-juridică, vor aplica săptămîna de lucru de 5 zile, cu durata muncii de 8 ore pe zi și 2 zile de repaus, una din ele fiind duminica. Ținînd cont de specificul muncii, se permite aplicarea altor tipuri de săptămîină de lucru,
--	--	--

			cu repartizarea timpului de muncă după cum urmează: a) săptămîna de lucru de 6 zile cu o zi de repaus, durata zilei de muncă fiind de 7 ore în primele 5 zile și de 5 ore în ziua a șasea; b) săptămîna de lucru de 4 zile cu durata muncii de 10 ore pe zi și 3 zile de repaus; c) săptămîna de lucru de 4 zile și jumătate cu durata muncii de 9 ore în primele 4 zile și de 4 ore în ziua a cincea și 2 zile și jumătate de repaus.
Articolul 6 Timpul de lucru maxim săptămînal Statele membre iau măsurile necesare pentru ca, în funcție de necesitățile de protecție a sănătății și securității lucrătorilor: (a) timpul de lucru săptămînal să fie limitat prin acte cu putere de lege și acte administrative sau prin convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali; (b) timpul mediu de lucru pentru fiecare perioadă de șapte zile, inclusiv orele suplimentare, să nu depășească 48 de ore.		<i>Compatibil / Prevederi UE netranspuse prin proiectul dat</i>	Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003 Articolul 95. Noțiunea de timp de muncă. Durata normală a timpului de muncă (2) Durata normală a timpului de muncă al salariaților din unități nu poate depăși 40 de ore pe săptămîină. (3) În situații excepționale legate de declararea stării de urgență, de asediu și de război sau de declararea stării de urgență în sănătate publică, autoritățile competente de gestionarea stării respective pot prevedea pentru unele categorii de salariați o altă durată a timpului de muncă. Articolul 96. Durata redusă a timpului de muncă (1) Pentru anumite categorii de salariați, în funcție de vîrstă, de starea sănătății, de condițiile de muncă și de alte circumstanțe, în conformitate cu legislația în vigoare și contractul individual de muncă, se stabilește durata redusă a timpului de muncă. (2) Durata săptămînală redusă a timpului de muncă constituie:

		a) 24 de ore pentru salariații în vîrstă de la 15 la 16 ani ; b) 35 de ore pentru salariații în vîrstă de la 16 la 18 ani; c) 35 de ore pentru salariații care activează în condiții de muncă vătămătoare, conform nomenclatorului aprobat de Guvern. (3) Pentru anumite categorii de salariați a căror muncă implică un efort intelectual și psiho-emoțional sporit, durata timpului de muncă se stabilește de Guvern și nu poate depăși 35 de ore pe săptămînă. (4) Pentru persoanele cu dizabilități severe și accentuate (dacă aceștia nu beneficiază de înlesniri mai mari) se stabilește o durată redusă a timpului de muncă de 30 de ore pe săptămînă, fără diminuarea drepturilor salariale și a altor drepturi prevăzute de legislația în vigoare. Articolul 98. Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămînii (1) Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămînii este, de regulă, uniformă și constituie 8 ore pe zi, timp de 5 zile, cu două zile de repaus. (2) La unitățile unde, ținîndu-se cont de specificul muncii, introducerea săptămînii de lucru de 5 zile este nerațională, se admite, ca excepție, stabilirea, prin contractul colectiv de muncă și/sau prin regulamentul intern al unității, dacă este elaborat și aprobat de angajator, a săptămînii de lucru de 6 zile cu o zi de repaus. (3) Repartizarea timpului de muncă se poate realiza și în cadrul unei săptămîni de lucru comprimate din 4 zile sau 4 zile și jumătate,
--	--	---

		cu condiția ca durata săptămînală a timpului de muncă să nu depășească durata maximă legală prevăzută la art.95 alin.(2). Angajatorul care introduce săptămîna de lucru comprimată are obligația de a respecta dispozițiile speciale cu privire la durata timpului zilnic de muncă al femeilor și tinerilor. (4) Tipul săptămîinii de lucru, regimul de muncă – durata programului de muncă (al schimbului), timpul începerii și terminării lucrului, întreruperile, alternarea zilelor lucrătoare și nelucrătoare – se stabilesc prin regulamentul intern al unității, dacă este elaborat și aprobat de angajator, și prin contractul colectiv și/sau prin contractele individuale de muncă. Articolul 104. Munca suplimentară [...] (5) La solicitarea angajatorului, salariații pot presta munca în afara orelor de program în limita a 240 de ore într-un an calendaristic. (5¹) Durata maximă a timpului de muncă a salariaților nu poate depăși 48 de ore pe săptămîna, inclusiv orele de muncă suplimentară. Ca excepție, durata timpului de muncă, ce include și orele de muncă suplimentară, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămîna cu condiția ca media orelor de muncă, calculate pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămîna. Suplimentar, remarcăm că, Republica Moldova a reglementat prevederi privind sancțiunile aplicate în cazul nerespectării cadrului normativ național în domeniul muncii și anume privind nerespectarea
--	--	---

			timpului de muncă, neacordarea concediului de odihnă anual, etc. Codul contravențional nr. 218/2008 dispun la Articolul 55. (1) Încălcarea legislației muncii, manifestată prin: a) nerespectarea de către angajator a duratei normale a timpului de muncă; b) atragerea la muncă suplimentară, în zilele de repaus și de sărbătoare nelucrătoare în lipsa acordului scris al salariatului; c) refuzul angajatorului de a acorda pauze suplimentare pentru alimentarea copilului; d) refuzul angajatorului de a acorda concedii anuale de odihnă potrivit modului stabilit de lege; e) refuzul angajatorului de a acorda concedii sociale, de studii, garantate de lege, se sancționează cu amendă de la 30 la 60 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 70 la 120 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 150 la 240 de unități convenționale aplicată persoanei juridice.
Articolul 7 Concediul anual (1) Statele membre iau măsurile necesare pentru ca orice lucrător să beneficieze de un concediu anual plătit de cel puțin patru săptămâni în conformitate cu condițiile de obținere și de acordare a concediilor prevăzute de legislațiile și practicile naționale.		<i>Compatibil /</i> <i>Prevederi UE</i> <i>netranspuse prin</i> <i>proiectul dat</i>	Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003, la art. 113 dispune că, (1) Tuturor salariaților li se acordă anual un concediu de odihnă plătit, cu o durată minimă de 28 de zile calendaristice, cu excepția zilelor de sărbătoare nelucrătoare. [...] Convenția colectivă (nivel național) nr. 2/2004 Articolul 8. Tuturor salariaților li se acordă anual un concediu de odihnă plătit, cu o

			durată minimă de 28 de zile calendaristice, cu excepția zilelor de sărbătoare nelucrătoare prevăzute la art.111 din Codul muncii.
(2)Perioada minimă de concediu anual plătit nu poate fi înlocuită cu o indemnizație financiară, cu excepția cazului în care relația de muncă încetează.		<i>Compatibil / Prevederi UE netranspuse prin proiectul dat</i>	Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003 Articolul 118. Acordarea anuală a concediului de odihnă. Cazurile excepționale de amânare a acestuia [...](5) Nu se admite înlocuirea concediului de odihnă anual nefolosit printr-o compensație în bani, cu excepția cazurilor de încetare a contractului individual de muncă al salariatului care nu și-a folosit concediul, în condițiile alin. (4 ¹).
CAPITOLUL 3 MUNCA DE NOAPTE. MUNCA ÎN SCHIMBURI. RITMUL DE LUCRU Articolul 8 Durata muncii de noapte Statele membre iau măsurile necesare pentru ca: (a) timpul normal de lucru al lucrătorilor de noapte să nu depășească în medie opt ore pe parcursul unei perioade de 24 de ore; (b) lucrătorii de noapte a căror muncă implică riscuri speciale sau tensiuni fizice sau mintale deosebite să nu muncească mai mult de opt ore pe parcursul unei perioade de 24 de ore în care efectuează muncă de noapte. În sensul literei (b), lucrul care implică riscuri speciale sau tensiuni fizice sau mintale deosebite este definit de legislațiile și practicile	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: Articolul 103 se completează cu alineatul (1 ¹) și (1 ²) cu următorul cuprins: ”(1 ¹) Durata normală a timpului de muncă a salariaților de noapte nu va depăși în medie opt ore pe zi, calculată pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice, cu respectarea prevederilor legale cu privire la repausul săptămânal. (1 ²) Salariații de noapte a căror muncă implică riscuri specifice sau efort fizic sau intelectual și psiho-emoțional sporit, nu vor munci mai	<i>Compatibil</i>	Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003 Articolul 96. Durata redusă a timpului de muncă [...] (3) Pentru anumite categorii de salariați a căror muncă implică un efort intelectual și psiho-emoțional sporit, durata timpului de muncă se stabilește de Guvern și nu poate depăși 35 de ore pe săptămână. Articolul 100. Durata zilnică a timpului de muncă (1) Durata zilnică normală a timpului de muncă constituie 8 ore. Articolul 103. Munca de noapte (1) Se consideră muncă de noapte munca prestată între orele 22.00 și 6.00. (2) Durata muncii (schimbului) de noapte se reduce cu o oră. (3) Durata muncii (schimbului) de noapte nu se reduce salariaților pentru care este stabilită durata redusă a timpului de muncă, precum și

naționale sau prin convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali, luând în considerare efectele și riscurile inerente muncii de noapte.	mult de opt ore pe parcursul unei perioade de 24 de ore în care efectuează muncă de noapte, dacă prin convenția colectivă sau contractul colectiv de muncă nu este stabilit altfel.”; alineatul (2) se modifică și va avea următorul cuprins: ”(2) Pentru salariații de noapte durata muncii (schimbului) de noapte se reduce cu o oră.”;		salariaților angajați special pentru munca de noapte, dacă contractul colectiv de muncă nu prevede altfel. De asemenea, remarcăm că prevederile art. 15 din Directivă care stipulează că prevederile acesteia nu aduc atingere dreptului statelor membre de a aplica sau de a adopta și aplica acte cu putere de lege și acte administrative mai favorabile protecției securității și sănătății lucrătorilor, iar potrivit Codului muncii al RM, durata muncii (schimbului) de noapte se reduce cu o oră, adică constituie 7 ore. Legislația națională nu reglementează în particular activitățile muncii de noapte care implică riscuri speciale sau tensiuni fizice sau mintale deosebite, dar cadrul normativ național stipulează în Legea securității și sănătății în muncă nr. 186/2008, la Articolul 10. Obligații generale [...] (4) Fără a aduce atingere celorlalte dispoziții ale prezentei legi și ținând seama de natura activităților din unitate, angajatorul este obligat: a) să evalueze riscurile profesionale, în special la alegerea echipamentelor de lucru, a substanțelor sau a preparatelor chimice utilizate, precum și la amenajarea locurilor de muncă; b) să asigure, ulterior evaluării prevăzute la lit. a) și în funcție de necesități, aplicarea de către angajator a măsurilor de prevenire, precum și a metodelor de producție și de lucru care să ducă la îmbunătățirea nivelului securității și al protecției sănătății lucrătorilor
--	--	--	--

			și să fie integrate în toate activitățile unității respective și la toate nivelurile ierarhice; [...] Articolul 13. Alte obligații ale angajatorului Angajatorul are și alte obligații: a) să fie în posesia unei evaluări a riscurilor profesionale, inclusiv a celor referitoare la grupurile sensibile la riscuri specifice; [...] Totodată, în Anexa nr.1 la Hotărârea Guvernului nr. 1079/2023 cu privire la examenele medicale profilactice obligatorii ale lucrătorilor, sunt stipulați factorii de risc profesionali în contextul obligativității spunerii examenelor medicale. Or, munca de noapte tot se regăsește în această listă a factorilor de risc profesional.
Articolul 9 Controlul medical și transferul lucrătorilor de noapte la munca de zi (1) Statele membre iau măsurile necesare pentru ca: (a) lucrătorii de noapte să beneficieze de un control medical gratuit înaintea numirii și la intervale regulate ulterior; (b) lucrătorii de noapte care au probleme de sănătate recunoscute ca fiind în legătură cu munca de noapte să fie transferați, ori de câte ori este posibil, la muncă de zi pentru care sunt calificați.		<i>Compatibil /</i> <i>Prevederi UE</i> <i>netranspuse prin</i> <i>proiectul dat</i>	Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003 Articolul 74. Transferul la o altă muncă (2) Salariatul care, conform documentului medical (certificat/adeverință/act etc.), eliberat de autoritatea (instituția) medicală competentă, 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). [...] Articolul 103. Munca de noapte

		[...] (3¹) Salariații care urmează să fie transferați la munca permanentă de noapte, înainte de transfer, sunt supuși unui examen medical din contul angajatorului. (4) Orice salariat care, într-o perioadă de 6 luni, prestează cel puțin 120 de ore de muncă de noapte va fi supus unui examen medical din contul angajatorului. (5) Nu se admite atragerea la munca de noapte a salariaților în vîrstă de pînă la 18 ani și a persoanelor cărora munca de noapte le este contraindicată conform certificatului medical. [...] (7) Salariații cărora munca de noapte le este contraindicată conform certificatului medical urmează a fi transferați la o muncă de zi pentru care sunt calificați, cu respectarea prevederilor art. 74. Legea securității și sănătății în muncă nr. 186/2008, Articolul 13. Alte obligații ale angajatorului Angajatorul are și alte obligații: [...] l) să angajeze numai persoane, inclusiv cele care urmează să presteze munca la distanță, care, în urma examenului medical și, după caz, a testării psihologice a aptitudinilor, corespund sarcinii de muncă pe care urmează să o execute; m) să asigure efectuarea examenului medical periodic și, după caz, testarea psihologică periodică a lucrătorilor; [...] Totodată, Anexa nr.1 la Hotărîrea Guvernului nr. 1079/2023 cu privire la examenele medicale profilactice obligatorii ale lucrătorilor, în lista factorilor de risc activitățile cărora sunt
--	--	--

			supuși examenului medical obligatoriu se regăsește și munca de noapte
(2) Controlul medical gratuit prevăzut la alineatul (1) litera (a) trebuie să respecte principiul secretului medical.		<i>Compatibil / Prevederi UE netranspuse prin proiectul dat</i>	Legea nr. 263/2005 cu privire la drepturile și responsabilitățile pacientului Articolul 12. Asigurarea dreptului pacientului la confidențialitatea informațiilor ce țin de secretul medical (1) Toate datele privind identitatea și starea pacientului, rezultatele investigațiilor, diagnosticul, pronosticul, tratamentul, precum și datele cu caracter personal sînt confidențiale și urmează a fi protejate și după moartea acestuia. (2) Confidențialitatea informațiilor cu privire la solicitarea de asistență medicală, examinare și tratament, inclusiv a altor informații ce constituie secret medical, este asigurată de medicul curant și specialiștii implicați în acordarea serviciilor de sănătate sau în cercetarea biomedicală (studiul clinic), precum și de alte persoane cărora aceste informații le-au devenit cunoscute datorită exercitării obligațiilor profesionale și de serviciu.
(3) Controlul medical gratuit prevăzut la alineatul (1) litera (a) poate fi efectuat în cadrul sistemului național de sănătate.		<i>Compatibil / Prevederi UE netranspuse prin proiectul dat</i>	Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003 Articolul 103. Munca de noapte [...] (3¹) Salariații care urmează să fie transferați la munca permanentă de noapte, înainte de transfer, sunt supuși unui examen medical din contul angajatorului. (4) Orice salariat care, într-o perioadă de 6 luni, prestează cel puțin 120 de ore de muncă

			de noapte va fi supus unui examen medical din contul angajatorului.
Articolul 10 Garanții pentru munca de noapte Statele membre pot condiționa munca anumitor categorii de lucrători de noapte de anumite garanții, în condițiile prevăzute de legislațiile și practicile naționale, în cazul lucrătorilor care sunt expuși unor riscuri de securitate sau sănătate, generate de munca în schimbul de noapte.		<i>Prevederi UE opționale / Compatibil</i>	Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003 Articolul 103. Munca de noapte [...] (5) Nu se admite atragerea la munca de noapte a salariaților în vîrstă de pînă la 18 ani și a persoanelor cărora munca de noapte le este contraindicată conform certificatului medical. (5 ¹) Femeile gravide, femeile care au născut de curînd și cele care alăptează pot să presteze munca de noapte doar din propria inițiativă, în baza unei cereri scrise, cu prezentarea concluziei medicale privind starea de sănătate, eliberată de instituția medico-sanitară pe a cărei listă sunt înregistrate, și de comun acord cu angajatorul. Dreptul la munca de noapte în condițiile prezentului alineat se realizează în strictă conformitate cu prevederile Legii securității și sănătății în muncă nr. 186/2008. (6) Persoanele cu dizabilități severe și accentuate, unul dintre părinții (tutorele, curatorul) care au copii în vîrstă de pînă la 4 ani sau copii cu dizabilități, persoanele care îmbină concediile pentru îngrijirea copilului prevăzute la art.126 și 127 alin.(2) cu activitatea de muncă și salariații care îngrijesc de un membru al familiei bolnav în baza certificatului medical pot presta muncă de noapte numai cu acordul lor scris. Totodată, angajatorul este obligat să

		informeze în scris salariații menționați despre dreptul lor de a refuza munca de noapte. (7) Salariații cărora munca de noapte le este contraindicată conform certificatului medical urmează a fi transferați la o muncă de zi pentru care sunt calificați, cu respectarea prevederilor art. 74. (7¹) Femeile gravide, femeile care au născut de curând și cele care alăptează, prestând munca de noapte, urmează a fi transferate, la solicitare, în baza unei cereri scrise, la o muncă de zi pentru care sunt calificate. Articolul 159. Retribuirea muncii de noapte Pentru munca prestată în program de noapte se stabilește un adaos în mărime de cel puțin 0,5 din salariul de bază pe unitate de timp stabilit salariatului. Articolul 218. Durata uceniciei și a formării profesionale continue [...] (4) În cazul salariaților încadrați în formarea profesională continuă sînt interzise: a) munca prestată în condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase; b) munca suplimentară; c) munca de noapte; d) detașarea nelegată de formarea profesională. (5) Termenul contractului de ucenicie, ca și al celui de formare profesională continuă, începe să curgă la data indicată în contract, prelungindu-se cu perioada concediului medical și în alte cazuri prevăzute de contract. Articolul 250. Transferul la o altă muncă al unor categorii
--	--	---

			[...](4) Femeile gravide, femeile care au născut de curînd și cele care alăptează vor fi înlăturate de la munca de noapte, acordîndu-li-se o muncă de zi, cu menținerea salariului mediu de la locul de muncă precedent.
Articolul 11 Informarea cu privire la folosirea regulată a lucrătorilor în schimbul de noapte Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că angajatorii care folosesc în mod regulat lucrători de noapte informează autoritățile competente despre acesta, la cererea lor.	-	<i>Compatibil / Prevederi UE netranspuse prin proiectul dat</i>	Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003, Art. 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 altor acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, a convențiilor colective și contractelor colective de muncă la toate unitățile sînt exercitate de: a) Inspectoratul de Stat al Muncii. Astfel, în timpul controlului, dacă inspectorul de muncă constată că la unitate sunt lucrători de noapte, aceștia solicită informații despre programul de muncă de noapte și respectiv angajatorul are obligația să prezinte informația solicitată (de exemplu pentru a verifica respectarea prevederilor privind reducerea cu 1 oră a timpului de muncă, alte garanții).
Articolul 12 Protecția în materie de securitate și sănătate Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că: (a) lucrătorii de noapte și cei în schimburi beneficiază de un nivel de	-	<i>Compatibil / Prevederi UE netranspuse prin proiectul dat</i>	Remarcăm că, prevederile Legii securității și sănătății în muncă nr. 186/2008, se aplică tuturor salariaților din cadrul unei unități, astfel potrivit Legii nr. 186/2008, Articolul 2. Domeniul de reglementare (1) Prezenta lege reglementează raporturile juridice ce țin de instituirea de măsuri privind

protecție în materie de securitate și de sănătate, adaptat naturii muncii lor; (b) lucrătorii de noapte și cei în schimburi dispun în orice moment de servicii sau mijloace corespunzătoare de protecție și prevenire în materie de securitate și sănătate echivalente cu cele aplicabile celorlalți lucrători.		asigurarea securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă. Asigurarea securității și sănătății în muncă ale lucrătorilor reprezintă o atribuție managerială. (2) Prezenta lege stabilește principiile generale privind prevenirea riscurilor profesionale, protecția lucrătorilor la locul de muncă, eliminarea factorilor de risc și de accidentare, informarea, consultarea, participarea echilibrată, instruirea lucrătorilor și a reprezentanților acestora, precum și liniile directoare generale privind aplicarea principiilor menționate. Articolul 3. Domeniul de aplicare (1) Dispozițiile prezentei legi se aplică în toate domeniile de activitate atât publice, cât și private. (2) Dispozițiile prezentei legi se aplică: a) angajatorilor; b) lucrătorilor; - b¹) lucrătorilor care prestează munca la distanță, în limitele și condițiile convenite de comun acord cu angajatorul și stipulate în contractul individual de muncă; c) reprezentanților lucrătorilor; d) persoanelor care solicită angajarea în câmpul muncii, aflate în unitate cu permisiunea angajatorului, în perioada de verificare prealabilă a aptitudinilor profesionale; e) persoanelor care desfășoară muncă neremunerată în folosul comunității sau activități în regim de voluntariat; [...] Articolul 10. Obligații generale (1) În cadrul realizării responsabilităților, angajatorul este obligat:
---	--	---

		[...] c) să întreprindă măsurile necesare pentru asigurarea securității și sănătății în muncă a lucrătorilor, inclusiv pentru prevenirea riscurilor profesionale, pentru asigurarea informării și a instruirii, precum și pentru asigurarea mijloacelor necesare. (3) Angajatorul este obligat să aplice măsurile prevăzute la alin. (1) și (2) în baza următoarelor principii generale de prevenire: [...] d) adaptarea locului de muncă în funcție de necesitățile persoanei, inclusiv ale persoanelor cu dizabilități, în special în ceea ce privește adaptarea rezonabilă a locului de muncă, alegerea echipamentelor de lucru, a metodelor de producție și de lucru, în vederea atenuării muncii monotone și a muncii normate și reducerii efectelor acestora asupra sănătății; [...] (4) Fără a aduce atingere celorlalte dispoziții ale prezentei legi și ținând seama de natura activităților din unitate, angajatorul este obligat: a) să evalueze riscurile profesionale, în special la alegerea echipamentelor de lucru, a substanțelor sau a preparatelor chimice utilizate, precum și la amenajarea locurilor de muncă; b) să asigure, ulterior evaluării prevăzute la lit.a) și în funcție de necesități, aplicarea de către angajator a măsurilor de prevenire, precum și a metodelor de producție și de lucru care să ducă la îmbunătățirea nivelului securității și al protecției sănătății lucrătorilor și să fie integrate în toate activitățile unității respective și la toate nivelurile ierarhice;
--	--	---

			c) să ia în considerare capacitatea lucrătorilor în ceea ce privește sănătatea și securitatea acestora ori de câte ori le încredințează o sarcină; [...]
Articolul 13 Ritmul de lucru Statele membre iau măsurile necesare pentru ca angajatorul care preconizează să organizeze munca în conformitate cu un anumit ritm să țină cont de principiul general al adaptării muncii la lucrător, în special în vederea atenuării muncii monotone și a muncii într-un ritm predeterminat, în funcție de tipul de activitate și de cerințele de securitate și sănătate, în special în ceea ce privește pauzele pe parcursul timpului de lucru.		<i>Compatibil / Prevederi UE netranspuse prin proiectul dat</i>	Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003 Articolul 107. Pauza de masă și repausul zilnic (1) În cadrul programului zilnic de muncă, salariatului trebuie să i se acorde o pauză de masă de cel puțin 30 de minute. (2) Durata pauzei de masă și momentul acordării acesteia se stabilesc în regulamentul intern al unității, în contractul colectiv de muncă sau în contractul individual de muncă. Pauzele de masă, cu excepțiile prevăzute în regulamentul intern al unității, dacă este elaborat și aprobat de angajator, în contractul colectiv de muncă sau în contractul individual de muncă, nu se includ în timpul de muncă. (3) La unitățile cu flux continuu, angajatorul este obligat să asigure salariaților condiții pentru luarea mesei în timpul serviciului la locul de muncă. Legea securității și sănătății în muncă nr. 186/2008, Articolul 10. Obligații generale (3) Angajatorul este obligat să aplice măsurile prevăzute la alin.(1) și (2) în baza următoarelor principii generale de prevenire: [...] d) adaptarea locului de muncă în funcție de necesitățile persoanei, inclusiv ale persoanelor cu dizabilități, în special în ceea ce privește adaptarea rezonabilă a locului de

			muncă, alegerea echipamentelor de lucru, a metodelor de producție și de lucru, în vederea atenuării muncii monotone și a muncii normate și reducerii efectelor acestora asupra sănătății; [...] Convenția colectivă (nivel național) nr. 2/2004 Articolul 12. Durata pauzei pentru masă se stabilește prin regulamentul de ordine interioară a unității, cu respectarea următoarelor condiții: - în cazul duratei zilnice a timpului de muncă de 6 - 10 ore - la mijlocul programului; - în cazul duratei zilnice a timpului de muncă de 12 ore – după fiecare 4 ore de muncă; - în cazul duratei zilnice a timpului de muncă mai mică de 6 ore - la decizia unității. Pauzele pentru odihnă și refacere a capacității de muncă, condiționate de tehnologia de producție și / sau de condițiile climaterice nefavorabile, se stabilesc cu o durată de cel puțin 10 minute la fiecare 2 ore, în încăperi speciale, amenajate de către angajator.
CAPITOLUL 4 DISPOZIȚII DIVERSE Articolul 14 Dispoziții comunitare speciale Prezenta directivă nu se aplică în măsura în care alte instrumente comunitare conțin cerințe speciale referitoare la organizarea programului de lucru pentru anumite ocupații sau activități profesionale.	-	<i>Compatibil / Prevederi UE netranspuse prin proiectul dat</i>	Cadrul normativ național al reglementează pentru anumite ocupații regim special de muncă. De exemplu: Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003 Articolul 98. Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii (2) La unitățile unde, ținându-se cont de specificul muncii, introducerea săptămânii de lucru de 5 zile este nerațională, se admite, ca excepție, stabilirea, prin contractul colectiv

		de muncă și/sau prin regulamentul intern al unității, dacă este elaborat și aprobat de angajator, a săptămânii de lucru de 6 zile cu o zi de repaus. (3) Repartizarea timpului de muncă se poate realiza și în cadrul unei săptămâni de lucru comprimate din 4 zile sau 4 zile și jumătate, cu condiția ca durata săptămânală a timpului de muncă să nu depășească durata maximă legală prevăzută la art.95 alin.(2). Angajatorul care introduce săptămîna de lucru comprimată are obligația de a respecta dispozițiile speciale cu privire la durata timpului zilnic de muncă al femeilor și tinerilor. Articolul 101. Munca în schimburi (1¹) În funcție de specificul activității, pentru organele securității statului și organele afacerilor interne, durata zilnică a timpului de muncă în schimburi se stabilește prin act administrativ, cu respectarea duratei întreruperii în muncă între schimburi. Durata zilnică a timpului de muncă în schimburi nu poate depăși 24 de ore. Articolul 298. Durata timpului de muncă pentru cadrele didactice (1) Pentru cadrele didactice ale instituțiilor de învățămînt și ale organizațiilor din sfera științei și inovării se stabilește o durată redusă a timpului de muncă, care nu va depăși 35 de ore pe săptămîină (art.96 alin.(3)). (2) Durata concretă a timpului de muncă pentru cadrele didactice ale instituțiilor de învățămînt și ale organizațiilor din sfera științei și inovării se stabilește de Guvern,
--	--	---

		potrivit funcției și/sau specialității, ținându-se cont de specificul muncii prestate. Articolul 324. Munca personalului medico-sanitar (1) Pentru personalul medico-sanitar se stabilește o durată redusă a timpului de muncă, care nu va depăși 35 de ore pe săptămână. (2) Durata concretă a timpului de muncă pentru personalul medico-sanitar se stabilește de Guvern potrivit funcției și/sau specialității și ținându-se cont de specificul muncii prestate (art.96 alin.(3)). Convenția colectivă (nivel național) nr. 2/2004 Articolul 1. Pornind de la durata normală a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămână, unitățile (angajatorii), indiferent de tipul de proprietate și forma organizatorico-juridică, vor aplica săptămîna de lucru de 5 zile, cu durata muncii de 8 ore pe zi și 2 zile de repaus, una din ele fiind duminica. Ținînd cont de specificul muncii, se permite aplicarea altor tipuri de săptămîna de lucru, cu repartizarea timpului de muncă după cum urmează: a) săptămîna de lucru de 6 zile cu o zi de repaus, durata zilei de muncă fiind de 7 ore în primele 5 zile și de 5 ore în ziua a șasea; b) săptămîna de lucru de 4 zile cu durata muncii de 10 ore pe zi și 3 zile de repaus; c) săptămîna de lucru de 4 zile și jumătate cu durata muncii de 9 ore în primele 4 zile și de 4 ore în ziua a cincea și 2 zile și jumătate de repaus.
--	--	---

			Tipul săptămânii de lucru, timpul începerii și încheierii lucrului, durata schimbului, întreruperile, alternarea zilelor lucrătoare și nelucrătoare se stabilesc prin regulamentul intern al unității și pot fi clauze ale contractului colectiv sau individual de muncă.
Articolul 15 Dispoziții mai favorabile Prezenta directivă nu aduce atingere dreptului statelor membre de a aplica sau de a adopta și aplica acte cu putere de lege și acte administrative mai favorabile protecției securității și sănătății lucrătorilor sau de a favoriza sau a permite aplicarea unor convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali, care sunt mai favorabile protecției securității și sănătății lucrătorilor.		<i>Compatibil / Prevederi UE netranspuse prin proiectul dat</i>	Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003 Articolul 31. Conținutul și structura contractului colectiv de muncă (2) În contractul colectiv de muncă pot fi prevăzute angajamente reciproce ale salariaților și angajatorului privind: d) timpul de muncă și cel de odihnă, precum și chestiunile ce țin de modul acordării și de durata concediilor; e) îmbunătățirea condițiilor de muncă și a protecției muncii salariaților, inclusiv a femeilor, a tineretului și a persoanelor cu dizabilități; g) securitatea ecologică și ocrotirea sănătății salariaților în procesul de producție; i) recuperarea sănătății, odihna salariaților și a membrilor familiilor lor;[...] (3) În contractul colectiv de muncă pot fi prevăzute, în funcție de situația economico-financiară a angajatorului, înlesniri și avantaje pentru salariați, precum și condiții de muncă mai favorabile în raport cu cele prevăzute de legislația în vigoare și de convențiile colective.
Articolul 16 Perioade de referință Statele membre pot prevedea:	-	<i>Prevederi UE opționale</i>	Nu s-a optat pentru această prevedere opțională

(a) pentru aplicarea Articolul 5 (repaus săptămânal), o perioadă de referință care să nu depășească 14 zile;			
(b) pentru aplicarea Articolul 6 (timpul maxim de lucru săptămânal), o perioadă de referință care să nu depășească patru luni. Perioadele de concediu anual plătit, acordat în conformitate cu articolul 7, și perioadele de concediu medical nu sunt incluse sau sunt neutre în calculul mediei;	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: Articolul 104 se completează cu alineatul (5 ⁴) cu următorul cuprins: (5 ⁴) La stabilirea perioadelor de referință prevăzute la alin. (5 ²)-(5 ³) nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual și situațiile de suspendare a contractului individual de muncă.”	<i>prevederi UE opționale / Compatibil</i>	Chiar dacă prevederile art. 16 lit. b) din Directivă sunt opționale pentru transpunere, s-a optat pentru transpunerea acestor prevederi în Codul muncii al nr. 154/2003. Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003 Articolul 104. Munca suplimentară (5 ¹) Durata maximă a timpului de muncă a salariaților nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele de muncă suplimentară. Ca excepție, durata timpului de muncă, ce include și orele de muncă suplimentară, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână cu condiția ca media orelor de muncă, calculate pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.
(c) pentru aplicarea articolului 8 (durata muncii de noapte), o perioadă de referință definită după consultarea partenerilor sociali sau prin convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali la nivel național sau regional. Dacă perioada minimă de repaus săptămânal de 24 ore prevăzută la articolul 5 se încadrează în perioada de referință, aceasta nu se include în calculul mediei.		<i>Prevederi UE opționale</i>	Nu s-a optat pentru această prevedere opțională

CAPITOLUL 5 DEROGĂRI ȘI EXCEPȚII Articolul 17 Derogări (1) Ținând cont de principiile generale de protecție a securității și sănătății lucrătorilor, statele membre pot deroga de la articolele 3-6, 8 și 16 atunci când, pe baza caracteristicilor specifice ale activității exercitate, durata timpului de lucru nu este măsurată și predeterminată sau poate fi determinată de lucrătorii înșiși, în special în cazul: (a) directorilor executivi sau al altor persoane cu puteri decizionale autonome; (b) lucrătorilor din cadrul asociațiilor familiale sau (c) lucrătorilor care oficiază ceremonii religioase în biserici și în comunitățile religioase.		<i>Prevederi UE opționale / Compatibil</i>	Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003 Articolul 100. Durata zilnică a timpului de muncă (6) Pentru anumite genuri de activitate, unități sau profesii se poate stabili, prin convenție colectivă, o durată zilnică a timpului de muncă de 12 ore, urmată de o perioadă de repaus de cel puțin 24 de ore. Articolul 266. Alte particularități de reglementare a muncii conducătorilor unităților și a membrilor organelor colegiale În legislația în vigoare și/sau documentele de constituire ale unității pot fi prevăzute și alte particularități de reglementare a muncii conducătorilor unităților, precum și particularitățile de reglementare a muncii membrilor organului executiv colegial al unității, care activează în baza unui contract individual de muncă. Articolul 309. Regimul de muncă al salariaților din asociațiile religioase se stabilește în corelație cu regimul îndeplinirii ritualurilor sau a altor activități prevăzute de reglementările interioare ale asociației religioase și ținându-se cont de durata normală a timpului de muncă și a timpului de odihnă prevăzută de prezentul cod.
(2) Derogările prevăzute la alineatele (3) - (5) pot fi adoptate prin acte cu putere de lege și acte administrative sau prin convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali, cu condiția ca		<i>Prevederi UE opționale / Compatibil</i>	Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003 Articolul 100. Durata zilnică a timpului de muncă (6) Pentru anumite genuri de activitate, unități sau profesii se poate stabili, prin

lucrătorii în cauză să beneficieze de perioade de repaus echivalente compensatorii sau dacă, în cazuri excepționale în care nu este posibil, din motive obiective, să se acorde asemenea perioade de repaus echivalente compensatorii, lucrătorii beneficiază de protecție adecvată.			convenție colectivă, o durată zilnică a timpului de muncă de 12 ore, urmată de o perioadă de repaus de cel puțin 24 de ore. Articolul 321. Regimul de muncă și de odihnă în cadrul turei continue 1) Timpul de muncă și timpul de odihnă în perioada de evidență sînt reglementate prin programul muncii în tură continuă, care se aprobă de angajator după consultarea reprezentanților salariaților și se aduce la cunoștința salariaților cu cel puțin o lună înainte de punerea lui în aplicare. (3) Orele de muncă suplimentară în limitele programului muncii în tură continuă se pot acumula pe parcursul anului calendaristic și se pot constitui în zile complete, cu acordarea ulterioară a unor zile libere suplimentare, conform ordinului (dispoziției, deciziei, hotărîrii) angajatorului. Adițional, Relevăm că unele din profesii și ocupații prevăzute la art. 17 alin. (3) - (5) sunt reglementate în Anexa Convenției colective (nivel național) nr. 2/2004, prin care s-a aprobat <i>Lista ocupațiilor pentru care se permite durata zilnică a timpului de muncă de 12 ore, urmată de o perioadă de repaus de cel puțin 24 de ore.</i>
(3) În conformitate cu alineatul (2) din prezentul articol, se poate deroga de la articolele 3-5, 8 și 16: (a) în cazul activităților în care locul de muncă al lucrătorului și domiciliul acestuia sunt la distanță unul de celălalt, cum ar fi activitățile offshore, sau dacă locurile în care		<i>Prevederi UE opționale / Compatibil</i>	Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003 Articolul 317. (1) Munca în tură continuă reprezintă o formă specifică de desfășurare a procesului de muncă în afara localității în care domiciliază salariații, în cadrul căreia nu poate fi asigurată revenirea lor zilnică la locul permanent de trai.

lucrătorul își desfășoară activitatea sunt la distanță unul față de celălalt;		(2) Munca în tură continuă se aplică în cazul când locul de executare a lucrărilor este situat la o distanță considerabilă de sediul angajatorului, în scopul reducerii termenelor de construcție, reparație sau reconstrucție a obiectelor cu destinație industrială, socială sau de altă natură. Articolul 319. Durata turei continue (1) Durata turei continue reprezintă perioada care include timpul îndeplinirii lucrărilor și timpul de odihnă între schimburi în orașele speciale menționate la art.317 alin.(3). (2) Durata unei ture continue nu trebuie să depășească o lună. În cazuri excepționale, la anumite obiective, angajatorul, după consultarea reprezentanților salariaților, poate majora durata turei continue până la 3 luni. Articolul 321. Regimul de muncă și de odihnă în cadrul turei continue 1) Timpul de muncă și timpul de odihnă în perioada de evidență sînt reglementate prin programul muncii în tură continuă, care se aprobă de angajator după consultarea reprezentanților salariaților și se aduce la cunoștința salariaților cu cel puțin o lună înainte de punerea lui în aplicare. Convenția colectivă (nivel național) nr. 2/2004 Articolul 6. În cazurile când salariaților nu li se poate asigura revenirea zilnică de la locul de muncă situat în afara localității la locul permanent de trai, se permite, cu acordul acestora, munca în tură continuă cu evidența globală a timpului de muncă.
--	--	---

			Timpul de muncă și de odihnă în perioada acestei evidențe este reglementat prin programul muncii în tură continuă, care se aprobă de angajator în comun cu reprezentanții salariaților și se aduce la cunoștința salariaților cu cel puțin o lună înainte de aplicarea lui.							
(b) în cazul activităților de securitate și supraveghere care necesită prezența permanentă în scopul de a proteja bunuri și persoane, în special gardieni, paznici sau firme de pază și securitate;		Prevederi UE opționale / Compatibil	Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003 Articolul 101. Munca în schimburi (1 ¹) În funcție de specificul activității, pentru organele securității statului și organele afacerilor interne, durata zilnică a timpului de muncă în schimburi se stabilește prin act administrativ, cu respectarea duratei întreruperii în muncă între schimburi. Durata zilnică a timpului de muncă în schimburi nu poate depăși 24 de ore. Anexă la Convenția colectivă (nivel național) nr.2/2004 <i>LISTA ocupațiilor pentru care se permite durata zilnică a timpului de muncă de 12 ore, urmată de o perioadă de repaus de cel puțin 24 de ore</i> <table><tr><td>Denumirea ocupației sau a grupei de bază</td></tr><tr><td>Gardian public</td></tr><tr><td>Operator de supraveghere video</td></tr><tr><td>Paznic</td></tr><tr><td>Paznic parcare autoturisme</td></tr><tr><td>Portar</td></tr><tr><td>Supraveghetor</td></tr></table>	Denumirea ocupației sau a grupei de bază	Gardian public	Operator de supraveghere video	Paznic	Paznic parcare autoturisme	Portar	Supraveghetor
Denumirea ocupației sau a grupei de bază										
Gardian public										
Operator de supraveghere video										
Paznic										
Paznic parcare autoturisme										
Portar										
Supraveghetor										

			<table><tr><td>Supraveghetor cimitir</td></tr><tr><td>Supraveghetor hotel</td></tr><tr><td>Supraveghetor noapte</td></tr><tr><td>Inspector de poliție</td></tr><tr><td>Polițiști</td></tr></table>	Supraveghetor cimitir	Supraveghetor hotel	Supraveghetor noapte	Inspector de poliție	Polițiști
Supraveghetor cimitir								
Supraveghetor hotel								
Supraveghetor noapte								
Inspector de poliție								
Polițiști								
(c) în cazul activităților care implică nevoia de continuitate a serviciilor sau producției, în special: (i) servicii privind primirea, tratamentul și îngrijirea oferite de spitale sau instituții similare, inclusiv activitățile medicilor stagiați, instituțiilor rezidențiale și ale închisorilor; (ii) lucrătorii la docuri sau aeroporturi; (iii) servicii de presă, radio, televiziune, producție cinematografică, servicii de poștă și telecomunicații, ambulanță, servicii de pompieri și protecție civilă; (iv) producția, transportul și distribuția de gaze, apă și electricitate, colectarea reziduurilor menajere și instalațiile de incinerare; (v) sectoare în care procesul de muncă nu poate fi întrerupt din motive tehnice; (vi) activități de cercetare și dezvoltare; (vii) agricultură; (viii) lucrători din domeniul transportului de călători pe linii urbane regulate;		<i>Prevederi UE opționale / Compatibil</i>	Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003 Articolul 100. (8) La lucrările unde caracterul deosebit al muncii o impune, ziua de muncă poate fi segmentată, în modul prevăzut de lege, cu condiția ca durata totală a timpului de muncă să nu fie mai mare decât durata zilnică normală a timpului de muncă. Articolul 101. Munca în schimburi (1 ¹) În funcție de specificul activității, pentru organele securității statului și organele afacerilor interne, durata zilnică a timpului de muncă în schimburi se stabilește prin act administrativ, cu respectarea duratei întreruperii în muncă între schimburi. Durata zilnică a timpului de muncă în schimburi nu poate depăși 24 de ore. Articolul 294. Durata, particularitățile regimului de muncă și de odihnă pentru anumite categorii de salariați a căror muncă este legată nemijlocit de circulația mijloacelor de transport sînt stabilite de prezentul cod, de alte acte normative, precum și de acordurile internaționale la care Republica Moldova este parte. Articolul 298. Durata timpului de muncă pentru cadrele didactice					

		(1) Pentru cadrele didactice ale instituțiilor de învățământ și ale organizațiilor din sfera științei și inovării se stabilește o durată redusă a timpului de muncă, care nu va depăși 35 de ore pe săptămână (art.96 alin.(3)). (2) Durata concretă a timpului de muncă pentru cadrele didactice ale instituțiilor de învățământ și ale organizațiilor din sfera științei și inovării se stabilește de Guvern, potrivit funcției și/sau specialității, ținându-se cont de specificul muncii prestate. Articolul 324. Munca personalului medico-sanitar (1) Pentru personalul medico-sanitar se stabilește o durată redusă a timpului de muncă, care nu va depăși 35 de ore pe săptămână. (2) Durata concretă a timpului de muncă pentru personalul medico-sanitar se stabilește de Guvern potrivit funcției și/sau specialității și ținându-se cont de specificul muncii prestate (art.96 alin.(3)). Articolul 325. Sportivilor profesioniști, salariaților mijloacelor de informare în masă, ai teatrelor, circurilor, organizațiilor cinematografice, teatrale și concertistice, precum și altor persoane care participă la crearea și/sau interpretarea operelor de artă, li se aplică prevederile prezentului cod, cu particularitățile prevăzute de legislația în vigoare. Anexă la Convenția colectivă (nivel național) nr.2/2004 <i>LISTA ocupațiilor pentru care se permite durata zilnică a timpului de muncă de 12 ore,</i>
--	--	--

urmată de o perioadă de repaus de cel puțin 24 de ore

<i>Denumirea ocupației sau a grupei de bază</i>
Șef schimb (în industrie)
Șef schimb (în transporturi și telecomunicații)
Dispecer dispeceratul sistemului electroenergetic național
Dispecer întreprindere (raion) de rețele
Inginer în telecomunicații
Tehnician-energetician
Dispecer la telecomunicații
Dispecer la telecomunicații antiincendiare
Laborant la analiza chimică
Mașinist (focist) în sala de cazane
Mașinist la alimentarea cu combustibil
Mașinist la cazane
Mașinist la panoul termic central de comandă a turbinelor cu abur
Mașinist la panourile termice centrale de comandă a cazanelor
Mașinist la sistemul-bloc de comandă a agregatelor (cazan-turbină)
Mașinist-revizor la utilajul de cazane
Mașinist-revizor la utilajul cu turbine
Mașinist superior în secția de cazane și turbine
Mașinist superior la utilajul cu cazane
Aparatist la epurarea chimică a apei
Aparatist la epurarea chimică a apei la centralele electrice
Mașinist la instalațiile de compresoare
Electromecanic telecomunicații

			Brancardier
			Inspectori de vamă și frontieră
			Funcționar de serviciu la întreprinderea de telecomunicații
			Operator la telecomunicații
			Recepționeri în domeniul hotelier
			Funcționar de serviciu la biroul de permise
			Completator mărfuri
			Dispecer
			Dispecer eliberarea producției finite
			Operator serviciu de dispecerat (de producție și dispecerizare)
			Funcționari în transporturi
			Curieri și sortatori corespondență
			Funcționar de gardă operativ (în detașamentul de pompieri, controlul zborurilor, punct de comandă, serviciu de căutare-salvare)
			Personal de supraveghere, inclusiv pentru activități de curățenie și întreținere în birouri, hoteluri și alte instituții
			Cameristă
			Muncitor la băile industriale
			Supraveghetori în magazine
			Casier bagaje, marfă (încărcături)
			Casier bilete
			Vînzător la stațiile de alimentare cu combustibil
			Evacuator
			Înfirmier/înfirmieră
			Îngrijitoare la unități de ocrotire socială și sanitară
			Pompieri
			Salvagazist

			Salvator pe apă
			Instalatori și montatori de țevi
			Electromecanic la încercarea și repararea echipamentului electric
			Lăcătuș la deservirea centrelor termice
			Lăcătuș la deservirea rețelelor termice
			Electromontor la deservirea substațiilor
			Electromontor la deservirea utilajului electric de la centralele electrice
			Lăcătuș-electrician la întreținerea automatizării și a mijloacelor de măsură de la centralele electrice
			Lăcătuș la deservirea utilajului de la centralele electrice
			Electromontor în formație de întreținere operativă a instalațiilor electrice
			Electromontor construcții de linie pentru comunicația telefonică și radiofonică
			Operator în sala de cazane
			Aparatist la obținerea acidului carbonic
			Mașinist la instalațiile de pompare
			Operator la panoul de comandă al utilajului în clădirile de locuit și publice
			Operator la pupitrul de telecomandă al sistemelor de canalizare și alimentare cu apă
			Operator la stația de distribuție a gazelor
			Frânari, acari și agenți de manevră
			Operatori de mașini agricole și forestiere
			Liftier
			Personal de serviciu în birouri, hoteluri și alte instituții
			Distribuitor produse petroliere
			Recepționar-predător încărcătură și bagaje

			<table><tr><td>Curier special</td></tr><tr><td>Expeditor presă</td></tr><tr><td>Ușier</td></tr></table>	Curier special	Expeditor presă	Ușier
Curier special						
Expeditor presă						
Ușier						
(d) dacă există o intensificare previzibilă a activității, în special în: (i) agricultură; (ii) turism; (iii) servicii poștale; (e) în cazul persoanelor care lucrează în sectorul transportului feroviar: (i) ale căror activități sunt intermitente; (ii) care petrec timpul de lucru în trenuri sau (iii) ale căror activități sunt legate de orarele de transport și de asigurarea continuității și regularității traficului; (f) în situațiile descrise la articolul 5 alineatul (4) din Directiva 89/391/CEE; (g) în cazurile de accident sau risc de accident iminent.		Prevederi UE opționale / Compatibil	Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003 Articolul 104. Munca suplimentară (1) Se consideră <i>muncă suplimentară</i> munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă prevăzute la art.95 alin.(2), la art.96 alin.(2)-(4), la art.98 alin.(3) și la art.99 alin.(1). Pe perioada de acțiune a stării de urgență, de asediu și de război sau a stării de urgență în sănătate publică, autoritățile competente de gestionarea stării respective pot dispune, pentru unele categorii de salariați, atragerea la muncă suplimentară cu depășirea limitelor prevăzute de prezentul cod, precum și condițiile de prestare a acesteia. (2) Atragerea la muncă suplimentară poate fi dispusă de angajator fără acordul salariatului: a) pentru efectuarea lucrărilor necesare pentru apărarea țării, pentru preîntâmpinarea unei avarii de producție ori pentru înlăturarea consecințelor unei avarii de producție sau a unei calamități naturale; b) pentru efectuarea lucrărilor necesare înlăturării unor situații care ar putea periclita buna funcționare a serviciilor de aprovizionare cu apă și energie electrică, de canalizare, poștale, de telecomunicații și informatică, a căilor de comunicație și a mijloacelor de transport în comun, a instalațiilor de distribuire a combustibilului, a unităților medico-sanitare.			

		(3) Atragerea la muncă suplimentară se efectuează de angajator cu acordul scris al salariatului: a) pentru finalizarea lucrului început care, din cauza unei rețineri neprevăzute legate de condițiile tehnice ale procesului de producție, nu a putut fi dus pînă la capăt în decursul duratei normale a timpului de muncă, iar întreruperea lui poate provoca deteriorarea sau distrugerea bunurilor angajatorului sau ale proprietarului, a patrimoniului municipal sau de stat; b) pentru efectuarea lucrărilor temporare de reparare și restabilire a dispozitivelor și instalațiilor, dacă deficiențele acestora ar putea provoca încetarea lucrului pentru un timp nedeterminat și pentru mai multe persoane; c) pentru efectuarea lucrărilor impuse de apariția unor circumstanțe care ar putea provoca deteriorarea sau distrugerea bunurilor unității, inclusiv a materiei prime, materialelor sau produselor; d) pentru continuarea muncii în caz de neprezentare a lucrătorului de schimb, dacă munca nu admite întrerupere. În aceste cazuri, angajatorul este obligat să ia măsuri urgente de înlocuire a salariatului respectiv. (4) Atragerea la muncă suplimentară în alte cazuri decît cele prevăzute la alin.(2) și (3) se admite cu acordul scris al salariatului și al reprezentanților salariaților. (5) La solicitarea angajatorului, salariații pot presta munca în afara orelor de program în limita a 240 de ore într-un an calendaristic. Articolul 279. Lucrările sezoniere
--	--	--

			(1) Se consideră lucrări sezoniere lucrările care, în virtutea condițiilor climaterice și a altor condiții naturale, se efectuează într-o perioadă concretă a anului calendaristic, ce nu depășește 6 luni. (2) Nomenclatorul lucrărilor sezoniere se aprobă de Guvern.
(4) În conformitate cu alineatul (2) din prezentul articol, se poate deroga de la articolele 3 și 5: (a) în cazul muncii în ture, de fiecare dată când lucrătorul schimbă tura și nu poate beneficia de perioade de repaus zilnic și săptămânal între sfârșitul unei ture și începutul următoarei; (b) în cazul activităților care implică perioade de lucru fracționate de-a lungul zilei, mai ales acelea ale personalului însărcinat cu activitățile de curățenie.		<i>Prevederi UE opționale / Compatibil</i>	Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003 Articolul 100. (8) La lucrările unde caracterul deosebit al muncii o impune, ziua de muncă poate fi segmentată, în modul prevăzut de lege, cu condiția ca durata totală a timpului de muncă să nu fie mai mare decât durata zilnică normală a timpului de muncă. Articolul 319. Durata turei continue (1) Durata turei continue reprezintă perioada care include timpul îndeplinirii lucrărilor și timpul de odihnă între schimburi în orașele speciale menționate la art.317 alin.(3). (2) Durata unei ture continue nu trebuie să depășească o lună. În cazuri excepționale, la anumite obiective, angajatorul, după consultarea reprezentanților salariaților, poate majora durata turei continue până la 3 luni. Articolul 321. Regimul de muncă și de odihnă în cadrul turei continue 1) Timpul de muncă și timpul de odihnă în perioada de evidență sînt reglementate prin programul muncii în tură continuă, care se aprobă de angajator după consultarea reprezentanților salariaților și se aduce la

			cunoștința salariaților cu cel puțin o lună înainte de punerea lui în aplicare. (2) Programul muncii în tură continuă prevede timpul necesar pentru transportarea salariaților la locul de muncă și înapoi. Timpul deplasării spre locul de executare a lucrărilor și înapoi nu se include în timpul de muncă și poate coincide cu zilele de odihnă dintre schimburi. (3) Orele de muncă suplimentară în limitele programului muncii în tură continuă se pot acumula pe parcursul anului calendaristic și se pot constitui în zile complete, cu acordarea ulterioară a unor zile libere suplimentare, conform ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii) angajatorului. (4) Zilele libere, acordate pentru munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă în perioada de evidență, sînt retribuite în mărimea unui salariu de bază zilnic dacă contractul individual sau cel colectiv de muncă nu prevede condiții mai avantajoase.
(5) În conformitate cu alineatul (2) al prezentului articol, se poate deroga de la articolul 6 și articolul 16 litera (b) în cazul medicilor stagiari, în condițiile stabilite la al doilea la al șaptelea paragraf din prezentul alineat. În ceea ce privește articolul 6, derogările prevăzute în primul paragraf sunt permise pentru o perioadă de tranziție de cinci ani începând cu 1 august 2004.	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: Articolul 104 se completează cu alineatele (5²-5³) cu următorul cuprins: (5²) Prin contractul colectiv de muncă se pot negocia anumite activități sau	<i>Prevederi UE opționale / Compatibil</i>	

Statele membre pot dispune de un termen suplimentar care nu poate depăși doi ani, dacă este necesar, pentru a ține cont de dificultățile de a respecta dispozițiile privind timpul de lucru în ceea ce privește responsabilitățile lor în materie de organizare și prestare a serviciilor de sănătate și îngrijire medicală. Cu cel puțin șase luni înainte de sfârșitul perioadei de tranziție, statul membru în cauză informează motivat Comisia, astfel încât aceasta să poată emite un aviz, după consultări adecvate, în termen de trei luni de la primirea acestor informații. Dacă nu se conformează avizului Comisiei, statul membru trebuie să își justifice decizia. Notificarea și justificarea statului membru, precum și avizul Comisiei se publică în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene și se înaintează Parlamentului European. Statele membre pot dispune de încă un termen suplimentar de un an, dacă este necesar, pentru a ține cont de dificultățile speciale legate de responsabilitățile menționate în al treilea paragraf. Ele respectă procedura definită în paragraful respectiv. Statele membre iau măsurile necesare pentru ca numărul de ore de lucru săptămânale să nu depășească în nici un caz media de 58 în timpul primilor trei ani ai perioadei de tranziție,	profesii pentru care perioada de referință de la alin. (5¹) poate fi mai mare de 4 luni calendaristice, dar care nu va depăși 6 luni calendaristice. (5³) Sub rezerva respectării reglementărilor privind protecția sănătății și securității în muncă a salariaților, din motive obiective, tehnice sau privind organizarea muncii, contractele colective de muncă pot prevedea derogări de la durata perioadei de referință stabilite la alin. (5¹) și (5²), dar care în niciun caz să nu depășească 12 luni calendaristice.”		
--	--	--	--

media de 56 pentru următorii doi ani și media de 52 pentru orice perioadă suplimentară. Angajatorul consultă reprezentanții lucrătorilor în timp util pentru a ajunge, dacă este posibil, la un acord cu privire la regimurile aplicabile în cursul perioadei de tranziție. În limitele prevăzute în paragraful al cincilea, un astfel de acord poate reglementa: (a) numărul mediu de ore de lucru săptămânale în timpul perioadei de tranziție; (b) măsurile care trebuie adoptate pentru a se reduce orele de lucru săptămânale la o medie de 48 până la sfârșitul perioadei de tranziție. În ceea ce privește articolul 16 litera (b), derogările prevăzute în primul paragraf sunt permise în măsura în care perioada de referință nu depășește 12 luni în timpul primei părți a perioadei de tranziție prevăzute în al cincilea paragraf și șase luni ulterior.			
Articolul 18 Derogări prin convenții colective Se poate deroga de la articolele 3 - 5, 8 și 16 prin convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali la nivel național sau regional sau, în conformitate cu regulile prevăzute în acestea, prin convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali la un nivel inferior.		<i>Prevederi UE opționale /Compatibil</i>	Remarcăm că, Convențiile naționale, ramurale și la nivel de unitate reglementează prevederi mai favorabile decât cadrul normativ general în domeniul muncii. Totodată, Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003, dispune la: Articolul 11. Reglementarea normativă și contractuală a raporturilor de muncă (1) Nivelul minim al drepturilor și garanțiilor de muncă pentru salariați se stabilește de

Statele membre în care nu există un sistem juridic care să asigure încheierea unor convenții colective sau acorduri între partenerii sociali la nivel național sau regional, în aspectele reglementate de prezenta directivă, sau statele membre în care există un cadru legislativ specific în acest scop și, în limitele acestuia, pot permite, în conformitate cu legislațiile și/sau practicile naționale, derogări de la articolele 3 - 5, 8 și 16 prin convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali la nivelul colectiv adecvat. Derogările prevăzute în primul și al doilea paragraf sunt permise numai cu condiția ca lucrătorii să beneficieze de perioade de repaus compensatorii echivalente sau, în cazuri excepționale în care din motive obiective nu se pot acorda asemenea perioade, să beneficieze de protecția adecvată. Statele membre pot reglementa: (a) aplicarea prezentului articol de către partenerii sociali; (b) extinderea dispozițiilor din convențiile colective sau acordurile încheiate în conformitate cu prezentul articol la alți lucrători, în conformitate cu legislațiile și practicile naționale.			prezentul cod și de alte acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii. (2) Contractele individuale de muncă, contractele colective de muncă și convențiile colective pot stabili pentru salariați drepturi și garanții de muncă suplimentare la cele prevăzute de prezentul cod și de alte acte normative. Articolul 12. Clauzele din contractele individuale de muncă, din contractele colective de muncă și din convențiile colective sau din actele juridice emise de autoritățile administrației publice menționate la art.4 lit.d) și e), care înrăutățesc situația salariaților în comparație cu legislația muncii sînt nule și nu produc efecte juridice. Articolul 30. (1) 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. Articolul 31. Conținutul și structura contractului colectiv de muncă (1) Conținutul și structura contractului colectiv de muncă sînt determinate de părți. (2) În contractul colectiv de muncă pot fi prevăzute angajamente reciproce ale salariaților și angajatorului privind: [...] d) timpul de muncă și cel de odihnă, precum și chestiunile ce țin de modul acordării și de durata concediilor; e) îmbunătățirea condițiilor de muncă și a protecției muncii salariaților, inclusiv a
---	--	--	--

			femeilor, a tineretului și a persoanelor cu dizabilități; g) securitatea ecologică și ocrotirea sănătății salariaților în procesul de producție; i) recuperarea sănătății, odihna salariaților și a membrilor familiilor lor; (3) În contractul colectiv de muncă pot fi prevăzute, în funcție de situația economico-financiară a angajatorului, înlesniri și avantaje pentru salariați, precum și condiții de muncă mai favorabile în raport cu cele prevăzute de legislația în vigoare și de convențiile colective. (4) În contractul colectiv de muncă pot fi incluse și clauze normative, dacă acestea nu contravin legislației în vigoare. Articolul 35. Convenția colectivă (1) <i>Convenția colectivă</i> este un act juridic care stabilește principiile generale de reglementare a raporturilor de muncă și a raporturilor social-economice legate nemijlocit de acestea, care se încheie de către reprezentanții împuterniciți ai salariaților și ai angajatorilor la nivel național, teritorial și ramural, în limitele competenței lor. (2) În convenția colectivă pot fi incluse clauze privind: a) retribuirea muncii; b) condițiile de muncă și protecția muncii; c) regimul de muncă și de odihnă; Articolul 36. Conținutul și structura convenției colective se stabilesc prin acordul reprezentanților părților, care sînt liberi în alegerea cercului de probleme ce urmează a fi negociate și incluse în convenție.
--	--	--	---

		Convenția colectivă (nivel național) nr. 2/2004 Articolul 1. Ținând cont de specificul muncii, se permite aplicarea altor tipuri de săptămână de lucru, cu repartizarea timpului de muncă după cum urmează: a) săptămîna de lucru de 6 zile cu o zi de repaus, durata zilei de muncă fiind de 7 ore în primele 5 zile și de 5 ore în ziua a șasea; b) săptămîna de lucru de 4 zile cu durata muncii de 10 ore pe zi și 3 zile de repaus; c) săptămîna de lucru de 4 zile și jumătate cu durata muncii de 9 ore în primele 4 zile și de 4 ore în ziua a cincea și 2 zile și jumătate de repaus. Articolul 12. Durata pauzei pentru masă se stabilește prin regulamentul de ordine interioară a unității, cu respectarea următoarelor condiții: - în cazul duratei zilnice a timpului de muncă de 6-10 ore – la mijlocul programului; - în cazul duratei zilnice a timpului de muncă de 12 ore – după fiecare 4 ore de muncă; - în cazul duratei zilnice a timpului de muncă mai mică de 6 ore – la decizia unității. Pauzele pentru odihnă și refacere a capacității de muncă, condiționate de tehnologia de producție și/sau de condițiile climaterice nefavorabile, se stabilesc cu o durată de cel puțin 10 minute la fiecare 2 ore, în încăperi speciale, amenajate de către angajator. Articolul 12¹. Unitățile cu flux continuu – unitățile a căror oprire nu este posibilă în legătură cu condițiile tehnice și de producție
--	--	--

			(cuptoare de cocsificare, furnale și cuptoare deschise tip vatra, stațiile de pompare etc.) sau ca urmare a necesității deservirii continue a populației (termo- și electrocentrale, centrale telefonice, transportul, instituțiile medico-sanitare etc.). La unitățile cu flux continuu, durata pauzei de masă se include în timpul de muncă doar pentru profesiile (funcțiile) și lucrările cu regim de muncă neîntrerupt. Durata pauzei de masă se va include în timpul de muncă și pentru salariații care activează la alte unități decât cele cu flux continuu, dacă specificul muncii acestor salariați face necesară prezența lor permanentă la locul de muncă (paznici, garda de corp, recepționisti etc.). Lista acestor profesii (funcții) și activități se aprobă prin contractul colectiv de muncă sau prin regulamentul intern al unității.
Articolul 19 Limitări ale derogărilor la perioadele de referință Posibilitatea de a deroga de la dispozițiile articolului 16 litera (b), prevăzută la articolul 17 alineatul (3) și la articolul 18, nu poate conduce la stabilirea unei perioade de referință mai mari de șase luni. Cu toate acestea, statele membre au posibilitatea, sub rezerva respectării principiilor generale de protecție a sănătății și securității lucrătorilor, de a permite ca, din motive obiective sau tehnice sau privind organizarea muncii, acordurile colective sau	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: Articolul 104 se completează cu alineatele (5²-5³) cu următorul cuprins: (5²) Prin contractul colectiv de muncă se pot negocia anumite activități sau profesii pentru care perioada de referință de la alin. (5¹) poate fi mai mare de 4 luni calendaristice, dar care nu va depăși 6 luni calendaristice.	<i>Prevederi UE opționale /Compatibil</i>	Actual, cadrul normativ național operează cu perioada de referință de 4 luni și doar în cazul muncii suplimentare. Articolul 104. Munca suplimentară (5¹) Durata maximă a timpului de muncă a salariaților nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele de muncă suplimentară. Ca excepție, durata timpului de muncă, ce include și orele de muncă suplimentară, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână cu condiția ca media orelor de muncă, calculate pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.

lucrătorii care realizează în principal o activitate offshore. (3) Până la 1 august 2005, Comisia revizuieste, după consultarea statelor membre și a angajatorilor și lucrătorilor la nivel european, funcționarea dispozițiilor aplicabile lucrătorilor offshore, în ceea ce privește sănătatea și securitatea, cu scopul de a prezenta, dacă este cazul, modificările corespunzătoare.		(3) <i>Prevederi UE neaplicabile</i>	În context, salariaților mobili li se aplică prevederi ale Codului muncii, inclusiv cele privind pauzele și repausul zilnic/săptămânal, în dependență specificul activității.
Articolul 21 Lucrătorii de pe navele de pescuit maritime (1) Articolele 3 - 6 și articolul 8 nu se aplică lucrătorilor de la bordul navelor de pescuit maritime aflate sub pavilionul unui stat membru. Cu toate acestea, statele membre iau măsurile necesare pentru a asigura că orice lucrător de la bordul navelor de pescuit maritime aflate sub pavilionul unui stat membru are dreptul la un repaus suficient și pentru a limita numărul de ore de muncă la o medie de 48 pe săptămână, calculată pe baza unei perioade de referință de cel mult 12 luni. (2) În limitele stabilite la alineatul (1) al doilea paragraf și la alineatele (3) și (4), statele membre iau măsurile necesare pentru a garanta că, având în vedere necesitatea de a proteja securitatea și sănătatea acestor lucrători:	-	<i>Prevederi UE netranspuse</i>	Aceste prevederi vor fi transpuse la transpunerea Directivelor aferente navigatorilor și pescarilor maritimi planificate pentru anul 2026

(a) orele de muncă să se limiteze la un număr maxim care nu trebuie depășit într-o perioadă dată sau (b) să se asigure un număr minim de ore de repaus într-o perioadă dată. Numărul maxim de ore de muncă sau numărul minim de ore de repaus se stabilesc prin acte cu putere de lege și acte administrative, prin convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali. (3) Limitele orelor de muncă sau de repaus se stabilesc după cum urmează: (a) numărul maxim de ore de muncă care nu depășește: (i) 14 ore în orice perioadă de 24 de ore și (ii) 72 de ore în orice perioadă de șapte zile sau (b) numărul minim de ore de repaus care este de cel puțin: (i) 10 ore în orice perioadă de 24 de ore și (ii) 77 de ore în orice perioadă de șapte zile. (4) Orele de repaus pot fi împărțite în maximum două perioade, una dintre acestea având cel puțin șase ore, iar intervalul dintre perioadele de repaus consecutive nu trebuie să depășească 14 ore. (5) În conformitate cu principiile generale de protecție a sănătății și securității lucrătorilor și din motive			
---	--	--	--

obiective sau tehnice sau din motive legate de organizarea muncii, statele membre pot permite derogări, inclusiv în ceea ce privește stabilirea perioadelor de referință, de la limitele stabilite la alineatul (1) al doilea paragraf și la alineatele (3) și (4). Aceste derogări trebuie, în măsura în care este posibil, să fie în conformitate cu normele stabilite, dar pot lua în considerare perioade de concediu mai frecvente sau mai lungi sau acordarea de concedii compensatorii lucrătorilor. Aceste derogări pot fi stabilite prin: (a) acte cu putere de lege și acte administrative, cu condiția să fie consultați, dacă este posibil, reprezentanții patronatului și ai lucrătorilor și să fie depuse eforturi de încurajare a tuturor formelor pertinente de dialog social sau (b) convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali. (6) Căpitanul unei nave de pescuit maritim are dreptul să solicite lucrătorilor de la bord să presteze orele de muncă necesare pentru securitatea imediată a vasului, a persoanelor de la bord sau a încărcăturii sau în scopul de a acorda ajutor altor nave sau altor persoane aflate în pericol pe mare. (7) Statele membre pot prevedea ca lucrătorii de pe navele de pescuit maritime care, în temeiul legislației			
---	--	--	--

sau practici naționale, nu pot fi exploatate într-o anumită perioadă a anului calendaristic care depășește o lună, să își ia concediul anual, în conformitate cu articolul 7, în aceea perioadă.			
Articolul 22 Dispoziții diverse (1) Un stat membru are opțiunea de a nu aplica articolul 6, respectând totodată principiile generale de protecție a sănătății și securității lucrătorilor și cu condiția să ia măsurile necesare pentru a asigura că: (a) nici un angajator nu cere unui lucrător să muncească mai mult de 48 de ore într-o perioadă de șapte zile, calculată ca medie pentru perioada de referință prevăzută la articolul 16 litera (b), dacă nu a obținut acordul prealabil al lucrătorului de a efectua o asemenea muncă; (b) nici un lucrător nu suferă nici un prejudiciu din partea angajatorului dacă refuză să își dea acordul de a efectua o asemenea muncă; (c) angajatorul ține evidențe actualizate ale tuturor lucrătorilor care efectuează o asemenea muncă; (d) evidențele sunt puse la dispoziția autorităților competente care pot, din motive legate de securitatea și sănătatea lucrătorilor, să interzică sau să limiteze posibilitatea de depășire a duratei maxime de muncă săptămânale;	-	<i>Prevederi UE opționale / Compatibil</i>	Relevăm că, potrivit Codului muncii al Republicii Moldova nr.154/2003, art. 104 alin. (5¹) Durata maximă a timpului de muncă a salariaților nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele de muncă suplimentară. Ca excepție, durata timpului de muncă, ce include și orele de muncă suplimentară, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână cu condiția ca media orelor de muncă, calculate pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână. Art. 104 (2) Atragerea la muncă suplimentară poate fi dispusă de angajator fără acordul salariatului: a) pentru efectuarea lucrărilor necesare pentru apărarea țării, pentru preîntâmpinarea unei avarii de producție ori pentru înlăturarea consecințelor unei avarii de producție sau a unei calamități naturale; b) pentru efectuarea lucrărilor necesare înlăturării unor situații care ar putea periclita buna funcționare a serviciilor de aprovizionare cu apă și energie electrică, de canalizare, poștale, de telecomunicații și informatică, a căilor de comunicație și a mijloacelor de transport în comun, a instalațiilor de distribuire a combustibilului, a unităților medico-sanitare.

(e) angajatorul furnizează autorităților competente, la cererea acestora, informații cu privire la cazurile în care lucrătorii și-au dat acordul de a munci mai mult de 48 de ore într-o perioadă de șapte zile calculată ca medie pentru perioada de referință prevăzută la articolul 16 litera (b). Înainte de 23 noiembrie 2003, Consiliul, pe baza unei propuneri a Comisiei, însoțită de un raport de evaluare, reexaminează dispozițiile prezentului alineat și decide cu privire la măsurile care trebuie luate în continuare.			(3) Atragerea la muncă suplimentară se efectuează de angajator cu acordul scris al salariatului: a) pentru finalizarea lucrului început care, din cauza unei rețineri neprevăzute legate de condițiile tehnice ale procesului de producție, nu a putut fi dus pînă la capăt în decursul duratei normale a timpului de muncă, iar întreruperea lui poate provoca deteriorarea sau distrugerea bunurilor angajatorului sau ale proprietarului, a patrimoniului municipal sau de stat; b) pentru efectuarea lucrărilor temporare de reparare și restabilire a dispozitivelor și instalațiilor, dacă deficiențele acestora ar putea provoca încetarea lucrului pentru un timp nedeterminat și pentru mai multe persoane; c) pentru efectuarea lucrărilor impuse de apariția unor circumstanțe care ar putea provoca deteriorarea sau distrugerea bunurilor unității, inclusiv a materiei prime, materialelor sau produselor; d) pentru continuarea muncii în caz de neaprezentare a lucrătorului de schimb, dacă munca nu admite întrerupere. În aceste cazuri, angajatorul este obligat să ia măsuri urgente de înlocuire a salariatului respectiv. (4) Atragerea la muncă suplimentară în alte cazuri decît cele prevăzute la alin.(2) și (3) se admite cu acordul scris al salariatului și al reprezentanților salariaților.
(2) Statele membre au posibilitatea, în ceea ce privește aplicarea articolului 7, de a folosi o perioadă de	-	Prevederi UE opționale	Prevederi neaplicabile deoarece Moldova este conformă prevederilor art. 7 din Directivă. Cadrul normativ național prevede

tranziție de cel mult trei ani începând cu 23 noiembrie 1996, cu condiția ca în cursul perioadei de tranziție: (a) orice lucrător să beneficieze de un concediu anual plătit de trei săptămâni, în conformitate cu condițiile de obținere și acordare a concediului prevăzute de legislațiile și practicile naționale și (b) perioada de trei săptămâni de concediu anual plătit să nu poate fi înlocuită cu o indemnizație, cu excepția cazului în care relația de muncă încetează.			concediul de odihnă cel puțin 28 zile calendaristice. Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003, articolul 113. Durata concediului de odihnă anual (1) Tuturor salariaților li se acordă anual un concediu de odihnă plătit, cu o durată minimă de 28 de zile calendaristice, cu excepția zilelor de sărbătoare nelucrătoare. [...] Convenția colectivă (nivel național) nr. 2/2004 Articolul 8. Tuturor salariaților li se acordă anual un concediu de odihnă plătit, cu o durată minimă de 28 de zile calendaristice, cu excepția zilelor de sărbătoare nelucrătoare prevăzute la art.111 din Codul muncii.
(3) Dacă statele membre recurg la opțiunile prevăzute de prezentul articol, ele informează de îndată Comisia în acest sens.	-	<i>Prevederi UE neaplicabile</i>	Se va alinia printr-un act normativ care va viza raportarea despre aplicare Directivelor UE transpuse, care prevăd raportarea periodică despre aplicare.
CAPITOLUL 6 DISPOZIȚII FINALE Articolul 23 Nivelul de protecție Fără a aduce atingere dreptului statelor membre de a adopta, în funcție de evoluția situației, acte cu putere de lege, norme administrative și de natură contractuală diferite în domeniul timpului de lucru, în măsura în care se respectă cerințele minime prevăzute în prezenta directivă, punerea în aplicare a prezentei directive nu constituie un temei valabil pentru reducerea	-	<i>Compatibil / Prevederi UE netranspuse prin proiectul dat</i>	

nivelului general de protecție oferit lucrătorilor.			
Articolul 24 Rapoarte (1) Statele membre comunică Comisiei textul dispozițiilor de drept intern pe care le-au adoptat deja sau pe care le adoptă în domeniul reglementat de prezenta directivă.	-	<i>Prevederi UE neaplicabile</i>	Se va alinia printr-un act normativ care va viza raportarea despre aplicare Directivelor UE transpuse, care prevăd raportarea periodică despre aplicare.
(2) Statele membre raportează Comisiei la fiecare cinci ani cu privire la adoptarea dispozițiilor prezentei directive, indicând punctele de vedere ale partenerilor sociali. Comisia informează Parlamentul European, Consiliul, Comitetul Economic și Social și Comitetul consultativ pentru securitate, igienă și protecția sănătății la locul de muncă.	-		Se va alinia printr-un act normativ care va viza raportarea despre aplicare Directivelor UE transpuse, care prevăd raportarea periodică despre aplicare.
(3) Începând cu 23 noiembrie 1996, Comisia prezintă, la fiecare cinci ani, Parlamentului European, Consiliului și Comitetului Economic și Social European un raport cu privire la punerea în aplicare a prezentei directive, având în vedere articolele 22 și 23 și alineatele (1) și (2) din prezentul articol.	-	<i>Prevederi UE neaplicabile</i>	Prevederi adresate Comisiei
Articolul 25 Examinarea funcționării dispozițiilor privind lucrătorii de pe navele de pescuit maritime Comisia examinează până la 1 august 2009, după consultarea statelor membre și a partenerilor sociali la	-	<i>Prevederi UE neaplicabile</i>	Prevederi adresate Comisiei

nivel european, funcționarea dispozițiilor privind lucrătorii de la bordul navelor de pescuit maritime și verifică în special dacă aceste dispoziții rămân adecvate, în special în ceea ce privește sănătatea și securitatea, în vederea prezentării, dacă este cazul, a modificărilor corespunzătoare.			
Articolul 26 Examinarea funcționării dispozițiilor privind lucrătorii din domeniul transportului de călători Comisia examinează până la 1 august 2005, după consultarea statelor membre și a partenerilor sociali la nivel european, funcționarea dispozițiilor privind lucrătorii din domeniul transportului de călători pe liniile urbane regulate, în vederea prezentării, dacă este cazul, a modificărilor corespunzătoare, pentru a asigura o abordare coerentă și adaptată în acest sector.	-	<i>Prevederi UE neaplicabile</i>	Prevederi adresate Comisiei
Articolul 27 Abrogarea (1) Directiva 93/104/CE (modificată de directiva prevăzută în anexa I partea A) se abrogă, fără a aduce atingere obligațiilor statelor membre privind termenele de transpunere prevăzute în anexa I partea B.	-	<i>Prevederi UE neaplicabile</i>	-
(2) Referirile la directivele abrogate se interpretează ca referiri la prezenta directivă și sunt citite în conformitate	-	<i>Prevederi UE neaplicabile</i>	-

cu tabelul de corespondență din anexa II.			
Articolul 28 Intrarea în vigoare Prezenta directivă intră în vigoare la 2 august 2004.	-	<i>Prevederi UE neaplicabile</i>	-
Articolul 29 Destinatari Prezenta directivă se adresează statelor membre. Adoptată la Bruxelles, 4 noiembrie 2003.	-	<i>Prevederi UE neaplicabile</i>	-

Tabel de concordanță

1	Titlul actului UE, inclusiv cea mai recentă modificare, nr. CELEX Directiva Consiliului din 25 iunie 1991 de completare a măsurilor destinate să promoveze îmbunătățirea securității și sănătății la locul de muncă în cazul lucrătorilor care au un raport de muncă pe durată determinată sau un raport de muncă temporară (91/383/CEE). Nr. CELEX 01991L0383-20070628			
2	Titlul proiectului de act normativ național Proiect de Lege pentru modificarea unor acte normative (Codul muncii, Legea securității și sănătății în muncă, Codul contravențional, reglementarea raporturilor conexe prestării muncii prin agent de muncă temporară, etc.)			
3	Gradul general de compatibilitate: Compatibil			
4	Autoritatea/persoana responsabilă Ministerul Muncii și Protecției Sociale, Igor Ciloci, șef adjunct Direcție politici în domeniul raporturi de muncă și dialog social			
5	Data întocmirii/actualizării: 24 iulie 2024			
Actul Uniunii Europene		Proiectul de act normativ național	Gradul de compatibilitate	Observații
6		7	8	9
SECȚIUNEA I DOMENIUL DE APLICARE ȘI OBJECTUL Articolul 1 Domeniul de aplicare Prezenta directivă se aplică: 1. raporturilor de muncă reglementate printr-un contract de muncă pe durată determinată,		Legea securității și sănătății în muncă nr. 186/2008 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2008, nr. 143–144, art. 587), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:: La articolul 3 alineatul (2) se completează cu litera a) ¹ cu următorul cuprins:	Compatibil	În articolul 3 din Legea securității și sănătății în muncă 186/2008 sunt stabilite domeniile de aplicare. Prin adoptarea proiectului domeniul de aplicare se va extinde și asupra categoriilor de raporturi de muncă vizate în Articolul 1 în Directivă

încheiat direct între angajator și lucrător, în care încetarea contractului de muncă este determinată de condiții obiective, cum ar fi atingerea unei date precise, finalizarea unei sarcini determinate sau producerea unui eveniment determinat; 2. raporturilor de muncă temporară dintre un agent de muncă temporară, care este angajatorul, și lucrător, când acesta din urmă este desemnat să lucreze pentru o întreprindere sau o unitate care apelează la serviciile sale și/sau care exercită controlul asupra sa.	„a)¹ agenților de muncă temporară, conform definiției din Codul muncii al Republicii Moldova nr. 145/2003;”.		
Articolul 2 Obiectul (1) Prezenta directivă își propune să asigure lucrătorilor aflați într-un raport de muncă de tipul celor menționate la articolul 1 același nivel de protecție în domeniul securității și al sănătății la locul de muncă, de care beneficiază ceilalți salariați din întreprindere și/sau unitățile utilizatoare. (2) Existența unui raport de muncă de tipul celor menționate	La articolul 1: noțiunea angajator se expune în următoarea redacție: „<i>angajator</i> – orice persoană fizică sau juridică, care poartă răspundere pentru unitatea respectivă și care, în temeiul contractelor individuale de muncă pe durată determinată sau nedeterminată, este titularul raporturilor de muncă cu unul sau mai mulți lucrători și/sau orice persoană fizică sau juridică, care în temeiul unui contract de punere la dispoziție încheiat cu un agent de muncă temporară, este	Compatibil	Redefinirea noțiunilor de angajator și lucrător asigură conformitatea Legii 186/2008 cu prevederile Articolului 2 din Directivă

la articolul 1 nu poate justifica o diferență de tratament în privința condițiilor de muncă referitoare la protecția securității și sănătății la locul de muncă, în special când este vorba de accesul la echipamentele de protecție individuală. (3) Directiva 89/391/CEE, precum și directivele speciale, în sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE se aplică în totalitate lucrătorilor care au un raport de muncă de tipul celor menționate la articolul 1, fără a aduce atingere dispozițiilor mai restrictive și/sau speciale conținute în prezenta directivă.	utilizator de muncă temporară prestată de unul sau mai mulți lucrători, aflați într-un raport de muncă cu un agent de muncă temporară;”; noțiunea lucrător se expune în următoarea redacție: „lucrător – orice persoană fizică ce exercită, pentru sau sub autoritatea unei alte persoane, activități reale și efective, în schimbul unei remunerații, indiferent de natura juridică, durata sau forma raportului dintre părți. Sunt considerați lucrători, în sensul prezentei legi, inclusiv: a) persoanele încadrate printr-un contract individual de muncă, pe durată determinată sau nedeterminată; b) persoanele aflate într-un raport de muncă cu un agent de muncă temporară și puse la dispoziția unei întreprinderi utilizatoare; c) stagiarii și ucenicii, în măsura în care desfășoară activități cu valoare economică, chiar dacă au caracter predominant formativ; d) persoanele care prestează muncă sau servicii sub autoritatea altei persoane și în schimbul unei contraprestații, chiar dacă raportul nu este formalizat printr-un contract individual de muncă, atunci când sunt întrunite elementele esențiale ale unei relații de muncă: subordonare, prestație personală și contraprestație economică.”.		
--	--	--	--

SECȚIUNEA II DISPOZIȚII GENERALE Articolul 3 Informarea salariaților Fără a aduce atingere articolului 10 din Directiva 89/391/CEE, statele membre iau măsurile necesare pentru ca: 1. înainte de începerea unei activități de către un lucrător având un raport de muncă de tipul celor menționate la articolul 1, acesta să fie informat de către întreprinderea și/sau unitatea care îl angajează asupra riscurilor la care este expus; 2. această informație: — să facă cunoscută îndeosebi necesitatea calificărilor sau aptitudinilor profesionale speciale sau supravegherii medicale speciale, cerută și definită de legislația națională și — să precizeze care sunt eventualele riscuri majore specifice, legate de locul de muncă ce urmează să fie ocupat,	La articolul 14 alineatul (2) după cuvintele „în unitatea sa” se completează cu textul „, inclusiv și agenții de muncă temporară”. Se completează cu articolul 14¹ cu următorul cuprins: „Articolul 14¹ Informarea lucrătorilor temporari (1) Angajatorul utilizator de muncă temporară prestată de unul sau mai mulți lucrători temporari va furniza agentului de muncă temporară, calificarea necesară pentru îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, orice informații legate de capacitățile și abilitățile profesionale pe care trebuie să le posedă lucrătorul temporar, informații despre riscurile pentru securitatea și sănătatea lucrătorului temporar solicitat, precum și măsurile de protecție și prevenire aplicate la unitate. Informațiile vizate sunt parte componentă a Contractului de punere la dispoziție. (2) Agentul de muncă temporară va informa în scris lucrătorul temporar, despre condițiile de muncă, capacitățile și abilitățile profesionale pe care trebuie să le posedă, riscurile la care poate fi expus, precum și despre măsurile de securitate și sănătate în muncă aplicate la angajatorul utilizator de muncă temporară.”.	Compatibil	Modificările articolului 14 și completarea Legii 186/2008 cu articolul 14¹ asigură realizarea prevederilor Articolului 3 din Directivă
---	--	-------------------	--

astfel cum sunt acestea definite de legislația națională.			
Articolul 4 Formarea lucrătorilor Fără a aduce atingere articolului 12 din Directiva 89/391/CEE, statele membre iau măsurile necesare pentru ca, în cazurile menționate la articolul 3, lucrătorul să aibă o pregătire suficientă și corespunzătoare caracteristicilor locului de muncă, ținând seama de calificarea și de experiența sa.	La articolul 17: 1) alineatul (1) după cuvintele ”inclusiv cel care prestează munca la distanță,” se completează cu textul ”și lucrătorii temporari,” 2) la alineatul (2): litera a) după cuvintele „în funcție de” se completează cu cuvintele ”caracteristicile specifice locului de muncă și de”; se completează cu un alineat a) ¹ cu următorul cuprins: „a) ¹ corespunzătoare calificării și experienței lucrătorului”; 3) se completează cu alineatul (9) cu următorul cuprins: ”(9) În procesul de instruire, prin decizie la nivel de unitate, pot fi utilizate sisteme de instruire constituite din mijloace din domeniul tehnologiei informației și comunicațiilor.”	Compatibil	
Articolul 5 Folosirea și supravegherea medicală a lucrătorilor (1) Statele membre au posibilitatea de a interzice angajarea cu contracte de muncă de tipul celor menționate la articolul 1 în cazul unor activități deosebit de periculoase pentru	La articolul 21: alineaatul (2) după cuvântul „lucrător” se completează cu cuvintele „,în raport cu riscurile profesionale la care este expus,”. se completează cu alineatele (5) și (6) cu următorul cuprins: „(5) În cazul lucrătorilor temporari care au încheiat un contract individual de muncă sau se	Compatibil	Regulamentul sanitar cu privire la supravegherea sănătății lucrătorilor, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 1079/2023 În anexa nr. 1 prestabilește o serie de contraindicații raportate la riscurile la care se expun lucrătorii. Contraindicațiile menționate servesc drept motiv de recomandare a adaptării locului/condițiilor de muncă la

securitatea sau sănătatea lucrătorilor, astfel cum sunt acestea definite de legislația națională, mai ales în cazul unor activități care fac obiectul unei supravegheri medicale speciale, definită de legislația națională. (2) În cazul în care nu recurg la posibilitatea prevăzută la alineatul (1), statele membre iau măsurile necesare, fără a aduce atingere articolului 14 din Directiva 89/391/CEE, pentru ca salariații care se află într-un raport de muncă de tipul celor menționate la articolul 1 și care sunt solicitați pentru munci supuse unei supravegheri medicale speciale, definite de legislația națională, să beneficieze de o supraveghere medicală specială corespunzătoare. (3) Statele membre au posibilitatea să prevadă ca supravegherea medicală specială corespunzătoare menționată la alineatul (2) să continue și după încetarea raportului de muncă al lucrătorului respectiv.	află într-un raport de muncă cu un agent de muncă temporară în vederea punerii la dispoziția unei întreprinderi utilizatoare pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acesteia, agentul de muncă temporară este obligat să asigure, pe cheltuiala sa, efectuarea examenului medical la angajare. Examenul medical se efectuează în cadrul prestatorilor publici sau privați de asistență medicală. (6) Agentul de muncă temporară este obligat să asigure efectuarea examenelor medicale periodice ale lucrătorilor temporari în cazul în care durata contractului individual de muncă sau durata misiunii de muncă temporară depășește perioada prevăzută de legislația sanitară în vigoare pentru periodicitatea acestor examene. Examenul medical periodic se efectuează în cadrul prestatorilor publici sau privați de asistență medicală, costurile fiind suportate integral de agentul de muncă temporară, indiferent de durata misiunii sau locul prestării muncii.”.		particularitățile lucrătorului, și doar în caz de imposibilitate de aplicare a recomandărilor, servesc drept motiv de eliberare/neadmitere la locul de muncă cu factori de risc profesional
---	---	--	--

Articolul 6 Servicii de protecție și de prevenire Statele membre iau măsurile necesare pentru ca lucrătorii, serviciile sau persoanele desemnate să se ocupe, în conformitate cu articolul 7 din Directiva 89/391/CEE, de activitățile de protecție și prevenire a riscurilor profesionale, să fie informate în legătură cu numirea lucrătorilor aflați într-un raport de muncă de tipul celor menționate la articolul 1, în măsura necesară pentru a permite lucrătorilor, serviciilor sau persoanelor desemnate să se ocupe în mod corespunzător de activitățile lor de protecție și prevenire cu privire la toți lucrătorii din întreprindere și/sau unitate.	La articolul 11: alineatul (1) după cuvântul „lucrători” se completează cu cuvintele „, angajați cu contract individual de muncă”; se completează cu alineatul (1¹) și (5¹) cu următorul cuprins: „(1¹) Angajatorul utilizator de muncă temporară prestată de unul sau mai mulți lucrători temporari, va informa lucrătorul desemnat despre lucrătorul sau lucrătorii temporari, în vederea asigurării condițiilor de securitate și sănătate în muncă similare celorlalți lucrători din unitate.”. „(5¹) Lucrătorul desemnat (lucrătorii desemnați) și sau serviciul (serviciile) de protecție și prevenire trebuie să fie informați/informate de către angajator despre persoanele în vârstă de până la 18 ani, angajate la întreprindere, în vederea planificării, aplicării și controlului condițiilor de securitate și de sănătate aplicabile muncii persoanelor în vârstă de până la 18 ani.”; alineatul (7) litera c) se expune în următoarea redacție: „c) lucrătorii desemnați și serviciile externe de protecție și prevenire consultate trebuie să fie în număr suficient pentru a putea asigura organizarea și realizarea măsurilor de protecție și prevenire, ținând cont de mărimea și structura unității, de repartizarea teritorială a subdiviziunilor unității, și/sau de riscurile la care sînt expuși lucrătorii, precum și de	Compatibil	Modificările operate în articolul 11 asigură conformitatea cu articolul 6 din Directivă
---	---	-------------------	--

	distribuția lucrătorilor în cadrul unității.”. alineatul (9) la final se completează cu un text cu următorul cuprins: „Colaborarea va include și planificarea, aplicarea și controlul condițiilor de securitate și sănătate aplicabile muncii persoanelor în vârstă de până la 18 ani.”.		
SECȚIUNEA III DISPOZIȚII SPECIALE Articolul 7 Raporturile de muncă temporară: informarea Fără a aduce atingere articolului 3, statele membre iau măsurile necesare pentru ca: 1. întreprinderea și/sau unitatea utilizatoare, înainte de a-i fi pus la dispoziție un lucrător aflat într-un raport de muncă de tipul arătat la articolul 1 alineatul (2), să aducă la cunoștința agentului de muncă temporară inter alia calificarea profesională cerută și caracteristicile proprii locului de muncă vacant; 2. agentul de muncă temporară să aducă toate aceste elemente la cunoștința lucrătorilor respectivi.	Se completează cu articolul cu următorul cuprins: „Articolul 14¹ Informarea lucrătorilor temporari (1) Angajatorul utilizator de muncă temporară prestată de unul sau mai mulți lucrători temporari va furniza agentului de muncă temporară, calificarea necesară pentru îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, orice informații legate de capacitățile și abilitățile profesionale pe care trebuie să le posede lucrătorul temporar, informații despre riscurile pentru securitatea și sănătatea lucrătorului temporar solicitat, precum și măsurile de protecție și prevenire aplicate la unitate. Informațiile vizate sunt parte componentă a Contractului de punere la dispoziție. (2) Agentul de muncă temporară va informa în scris lucrătorul temporar, despre condițiile de muncă, capacitățile și abilitățile profesionale pe care trebuie să le posede, riscurile la care poate fi expus, precum și despre măsurile de securitate	Compatibil	Noul articol 14 ¹ asigură conformitatea cu prevederile articolului 7 din Directivă.

Statele membre au posibilitatea de a prevedea ca precizările ce urmează să fie făcute de întreprinderea și/sau unitatea utilizatoare către agentul de muncă temporară, conform primului paragraf punctul (1), să fie prevăzute într-un contract de punere la dispoziție.	și sănătate în muncă aplicate la angajatorul utilizator de muncă temporară.”.		
Articolul 8 Raporturile de muncă temporară: răspunderea Statele membre iau măsurile necesare pentru ca: 1. fără a aduce atingere răspunderii stabilite prin legislația națională a agentului de muncă temporară, întreprinderea și/sau unitatea utilizatoare să fie răspunzătoare, pe durata misiunii, de condițiile de executare a muncii respective; 2. pentru aplicarea punctului (1), condițiile de executare a muncii să cuprindă între anumite limite și pe cele legate de sănătate, igienă și securitate a muncii.	La articolul 9 se completează cu un alineat (4) cu următorul cuprins: „(4) Angajatorul utilizator de muncă temporară prestată de unul sau mai mulți lucrători temporari și agentul de muncă temporară sunt obligați să asigure și să mențină condițiile de executare a muncii, inclusiv și condițiile legate de securitatea și sănătatea în muncă, pe durata misiunii de lucru, stabilite în Contractul de punere la dispoziție.”.	Compatibil	Prevederile articolului 9 din Legea 186/2008 , în contextul redefinirii noțiunii de angajator, prevăzută în proiect, asigură conformitatea cu articolul 8 din Directivă. Suplimentar, prin articolul 13 din Legea 186/2008, sînt stabilite obligațiuni ale angajatorului, care rezultă din principiul de prevenire, a riscurilor, prevăzut în art.2 din această lege. Totodată Codul contravențional nr. 218/2008, prin articolul 55³, stabilește sancțiuni pentru încălcarea legislației securității și sănătății în muncă.

TABEL DE CONCORDANȚĂ

1	Titlul actului UE, inclusiv cea mai recentă modificare, nr. CELEX Directiva 94/33/CE a Consiliului din 22 iunie 1994 privind protecția tinerilor la locul de muncă, publicat în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 216/12 din 20 august 1994 (CELEX: 01994L0033-20190726)			
2	Titlul proiectului de act normativ național Proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative (Codul muncii, Legea securității și sănătății în muncă, Codul contravențional, reglementarea raporturilor conexe prestării muncii prin agent de muncă temporară, etc.)			
3	Gradul general de compatibilitate: compatibil			
4	Autoritatea/persoana responsabilă Ministerul Muncii și Protecției Sociale, Direcția politici în domeniul raporturi de muncă și dialog social			
5	Data întocmirii/actualizării: 23.05.2025			
Actul Uniunii Europene		Proiectul de act normativ național	Gradul de compatibilitate	Observații
6		7	8	9
Articolul 1. Obiectul (1) Statele membre iau măsurile necesare pentru a interzice munca copiilor. Statele membre se asigură ca, în condițiile prevăzute de prezenta directivă, vârsta minimă de ocupare sau de încadrare în muncă nu este inferioară vârstei la care încetează școlarizarea obligatorie pe bază de program integral, impusă de legislația națională și, în orice caz, celei de 15 ani.			Compatibil / Prevederi UE netranspuse prin proiectul dat	Prevederi deja sunt reglementate de Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003, Articol 46. (2) Persoana fizică dobândește 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 săi legali, pentru exercitarea de munci ușoare. Condițiile specifice exercitării de munci ușoare se stabilesc de către Guvern.

(2) Statele membre se asigură că munca adolescenților este strict reglementată și protejată în condițiile prevăzute de prezenta directivă.		Compatibil / Prevederi UE netranspuse prin proiectul dat	Munca copiilor este reglementată și protejată de prevederile: - Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003; - Legea securității și sănătății în muncă nr. 186/2008; - Hotărârea de Guvern nr. 541/2014 cu privire la aprobarea Nomenclatorului lucrărilor cu condiții de muncă grele, vătămătoare și/sau periculoase la care este interzisă aplicarea muncii persoanelor în vârstă de pînă la 18 ani și a Normelor de solicitare maximă admise pentru persoanele în vârstă de pînă la 18 ani la ridicarea și transportarea manuală a greutăților.
(3) Statele membre se asigură, de o manieră generală, că orice angajator garantează tinerilor condiții de muncă adaptate vârstei lor. Statele membre asigură protecția tinerilor împotriva exploatării economice și împotriva oricărei munci care poate să dăuneze securității, sănătății sau dezvoltării lor fizice, psihologice, morale sau sociale sau să compromită educația acestora.		Compatibil / Prevederi UE netranspuse prin proiectul dat	Prevederi deja sunt reglementate de Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003, Articol 7¹ alineat (2) Prin muncă nedeclarată se înțelege orice muncă prestată de o persoană fizică pentru și sub autoritatea unui angajator fără a fi respectate prevederile prezentului cod referitoare la încheierea contractului individual de muncă. Articol 152. (1) În cazul salarizării pe unitate de timp, salariaților în vîrstă de pînă la 18 ani

			salariul li se plătește ținându-se cont de durata redusă a muncii zilnice. (2) Munca salariaților minori care lucrează în acord este retribuită în baza tarifelor pentru munca în acord stabilite salariaților adulți. (3) Munca elevilor și studenților din instituțiile de învățământ secundar general și profesional tehnic, care nu au atins vârsta de 18 ani, prestată în afara timpului de studii, se retribue proporțional cu timpul lucrat sau în acord. (4) În cazurile prevăzute la alin. (1)-(3), angajatorul poate să stabilească, din contul mijloacelor proprii, un spor la salariul tarifar pentru timpul cu care durata muncii zilnice a salariaților minori se micșorează în comparație cu durata muncii zilnice a salariaților adulți. Hotărârea de Guvern nr. 541/2014 cu privire la aprobarea Nomenclatorului lucrărilor cu condiții de muncă grele, vătămătoare și/sau periculoase la care este interzisă aplicarea muncii persoanelor în vârstă de pînă la 18 ani și a Normelor de solicitare maximă admise pentru persoanele în vârstă de pînă la 18 ani la ridicarea și transportarea manuală a greutăților.
--	--	--	---

			Legea securității și sănătății în muncă nr. 186/2008, Articol 22. (1) Grupurile sensibile la riscuri specifice: femeile gravide, lehuzele sau femeile care alăptează, persoanele în vîrstă de pînă la 18 ani, precum și persoanele cu capacități funcționale limitate trebuie protejate împotriva pericolelor care le afectează în mod specific. (2) Angajatorii sînt obligați să amenajeze locurile de muncă ținînd seama de prezența în unitate a grupurilor sensibile la riscuri specifice. Adicional protecția tinerilor împotriva exploatării economice este asigurată inclusiv prin <i>Regulamentul privind salarizarea ucenicilor în perioada de instruire profesională, precum și a muncitorilor calificați și specialiștilor antrenați în procesul de instruire</i> aprobat prin Hotărârea de Guvern nr. 743/2002 cu privire la salarizarea angajaților din unitățile cu autonomie financiară (Anexa nr. 7).
Articolul 2. Domeniul de aplicare (1) Prezenta directivă se aplică oricărei persoane în vîrstă de pînă la 18 ani care are un contract de muncă sau un raport de muncă definit de dreptul în vigoare într-un		Compatibil / Prevederi UE netranspuse prin proiectul dat	Prevederi deja sunt reglementate de Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003, Articol 246. Particularitățile de reglementare a muncii femeilor, a persoanelor cu obligații familiale, a salariaților în vîrstă de pînă la 18 ani, a

stat membru sau supus dreptului în vigoare într-un stat membru.			conducătorilor de unități, a persoanelor care prestează muncă prin cumul, precum și a altor categorii de salariați, se stabilesc de prezentul cod și de alte acte normative.
(2) Statele membre pot , prin acte cu putere de lege sau norme administrative, să prevadă că prezenta directivă nu se aplică, în limitele și în condițiile pe care acestea le stabilesc, prin acte cu putere de lege sau norme administrative, lucrărilor ocazionale sau de scurtă durată care privesc: (a) serviciul casnic exercitat într-o gospodărie particulară sau (b) munca socotită ca nefiind vătămătoare, dăunătoare sau periculoasă pentru tineri în întreprinderea familială.		Prevederi UE opționale	În procesul de armonizare a cadrului normativ național conex serviciului casnic și muncii în întreprindere familiale se va examina oportunitatea sau necesitatea transpunerii normei în cauză.
Articolul 3. Definiții În sensul prezentei directive: (a) prin <i>tânăr</i> se înțelege orice persoană în vârstă de până la 18 ani, prevăzută la articolul 2 alineatul (1); (b) prin <i>copil</i> se înțelege orice tânăr care nu a atins vârsta de 15 ani sau care face încă obiectul școlarizării obligatorii pe bază de program		Compatibil / Prevederi UE netranspuse prin proiectul dat	Prevederi ale legislației Republicii Moldova mai favorabile. Prevederi deja sunt reglementate de Legea nr. 370/2023 privind drepturile copilului , Articol 3. copil – persoană care nu a împlinit vârsta de 18 ani. Codul Educației al Republicii Moldova nr. 152/2014, Articol 13.

integral, impusă de legislația națională; (c) prin <i>adolescent</i> se înțelege orice tânăr în vârstă de cel puțin 15 ani și de cel mult 18 ani, care nu mai face obiectul școlarizării obligatorii pe bază de program integral, impusă de legislația națională;			(2) Obligatorietatea frecventării învățământului obligatoriu încetează la vârsta de 16 ani. (3) Responsabilitatea școlarizării obligatorii a copiilor cu vârsta de până la 16 ani revine părinților sau altor reprezentanți legali și autorităților administrației publice locale de nivelurile întâi și al doilea. Codul Familiei nr. 1316/2000, Articol 51, alineat (1) Se consideră copil persoana care nu a atins vârsta de 18 ani (majoratul). Legea cu privire la tineret nr. 215/2016, Articol 2, tînăr/ă – persoană cu vîrstă cuprinsă între 14 și 35 de ani.
(d) prin <i>munci ușoare</i> se înțeleg toate muncile care, prin natura proprie sarcinilor pe care le presupun și a condițiilor specifice în care acestea sunt efectuate: (i) nu pot aduce atingere securității, sănătății sau dezvoltării copiilor și (ii) nu sunt de natură să aducă atingere frecventării de către aceștia a școlilor, participării lor la programe de orientare sau de formare profesională aprobate de către autoritatea competentă sau		Compatibil / Prevederi UE netranspuse prin proiectul dat	Prevederi deja sunt reglementate de Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003, Articol 1. munci ușoare - munci care, prin natura sarcinilor pe care le presupun și a condițiilor specifice în care sunt efectuate, nu pot aduce atingere securității, sănătății sau dezvoltării persoanelor fizice cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani și nici instruirii și pregătirii lor profesionale.

aptitudinii de a beneficia de instruirea primită;			
(e) prin <i>timp de lucru</i> se înțelege orice perioadă pe durata căreia tânărul se află la muncă, la dispoziția angajatorului și în exercitarea activității sau funcțiilor sale, în conformitate cu legislațiile și practicile naționale; (f) prin <i>perioadă de repaus</i> se înțelege orice perioadă care nu este timp de lucru.	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: La articolul 1 se completează cu următoarele noțiuni: „<i>timp de muncă</i> – perioadă în care salariatul se află la locul de muncă, la dispoziția angajatorului și își exercită activitatea sau funcțiile, în conformitate cu legislația în vigoare; <i>perioadă de repaus</i> – perioadă care nu este timp de muncă;”	Compatibil	Adițional, Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003, art. 95 alin. (1) , reglementează că <i>timpul de muncă</i> reprezintă timpul pe care salariatul, în conformitate cu regulamentul intern al unității, dacă este elaborat și aprobat de angajator, cu contractul individual și cu cel colectiv de muncă, îl folosește pentru îndeplinirea obligațiilor de muncă.
Articolul 4. Interzicerea muncii copiilor (1) Statele membre iau măsurile necesare pentru interzicerea muncii copiilor.	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: Articolul 82 se completează cu litera j²) cu următorul cuprins: „j²) retragerea acordului părinților sau al reprezentanților legali, în cazul salariaților cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani.”	Compatibil / Prevederi UE netranspuse prin proiectul dat	Prevederi deja sunt reglementate de Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003, Articol 46, alineat (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.

(2) Ținând seama de obiectivele prevăzute la articolul 1, statele membre pot, prin acte cu putere de lege sau norme administrative, să prevadă ca interzicerea muncii copiilor să nu se aplice: (a) copiilor care exercită activitățile prevăzute la articolul 5; (b) copiilor în vârstă de cel puțin 14 ani care lucrează în cadrul unui sistem de formare în alternanță sau de stagiu în întreprindere, în măsura în care această muncă este prestată în conformitate cu condițiile prescrise de către autoritatea competentă; (c) copiilor în vârstă de cel puțin 14 ani care efectuează munci ușoare, altele decât cele care țin de articolul 5; cu toate acestea, alte munci ușoare decât cele care țin de articolul 5 pot fi efectuate de către copii începând cu vârsta de 13 ani pentru un număr limitat de ore pe săptămână și pentru categorii de muncă stabilite de legislația națională.		Prevederi UE opționale	Prevederile opționale se referă la norme destinate copiilor cu vârsta pînă la 15 ani, iar vârsta minimă de încadrare în câmpul muncii pentru Republica Moldova este de la 15 ani – în speță cadrul normativ național cu prevederi mai favorabile privind protecția copiilor și tinerilor la locul de muncă.
(3) Statele membre care recurg la posibilitatea prevăzută la alineatul (2) litera (c) stabilesc condițiile de muncă specifice acestor munci		Compatibil /Prevederi UE opționale	Prevederi deja sunt reglementate de Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003, Articol 46, alineat (3) Persoana fizică poate încheia un contract individual de muncă și la împlinirea

ușoare, cu respectarea dispozițiilor prezentei directive.			vârstei de 15 ani, cu acordul scris al părinților sau al reprezentanților săi legali, pentru exercitarea de munci ușoare. Condițiile specifice exercitării de munci ușoare se stabilesc de către Guvern. Adițional, reglementarea normelor privind muncile ușoare urmează a fi înaintat ca proiect de hotărâre de Guvern cu privire la modificarea și completarea Hotărârii de Guvern nr. 541/2014 cu privire la aprobarea Nomenclatorului lucrărilor cu condiții de muncă grele, vătămătoare și/sau periculoase la care este interzisă aplicarea muncii persoanelor în vârstă de până la 18 ani și a Normelor de solicitare maximă admise pentru persoanele în vârstă de până la 18 ani la ridicarea și transportarea manuală a greutăților
Articolul 5. Activitățile culturale sau similare (1) Încadrarea copiilor în vederea desfășurării unor activități cu caracter cultural, artistic, sportiv sau publicitar este condiționată de obținerea unei autorizații prealabile eliberate de autoritatea competentă pentru fiecare caz în parte.		Prevederi UE opționale	Potrivit prevederilor Directivei 94/33/CE prezentul articol este destinat copiilor cu vârsta până la 15 ani, iar vârsta minimă de încadrare în câmpul muncii pentru Republica Moldova este de la 15 ani – în speță cadrul normativ național cu prevederi mai favorabile privind protecția copiilor și tinerilor la locul de muncă. În context, art. 46 alin. (3) din Codul muncii al Republicii Moldova nr.
(2) Statele membre stabilesc, prin acte cu putere de lege sau norme			

administrative, condițiile de muncă pentru copii în cazurile prevăzute la alineatul (1) și modalitățile procedurii de autorizare prealabilă, cu condiția ca activitățile: (i) să nu poată aduce atingere securității, sănătății sau dezvoltării copiilor și (ii) să nu fie de natură să aducă atingere frecventării de către aceștia a școlilor, participării lor la programe de orientare sau de formare profesională aprobate de către autoritatea competentă sau aptitudinii de a beneficia de instruirea primită.			154/2003 dispune prevederi mai favorabile: „Persoana fizică poate încheia un contract individual de muncă și la împlinirea vârstei de 15 ani, cu acordul scris al părinților sau al reprezentanților săi legali, pentru exercitarea de munci ușoare.” <i>(potrivit art. 3 din Directivă prin copil se înțelege orice tânăr care nu a atins vârsta de 15 ani sau care face încă obiectul școlarizării obligatorii pe bază de program integral, impusă de legislația națională)</i>
(3) Prin derogare de la procedura prevăzută la alineatul (1) și pentru copiii care au atins vârsta de 13 ani, statele membre pot să autorizeze, prin acte cu putere de lege sau norme administrative, în condiții pe care le stabilesc, încadrarea copiilor în vederea desfășurării unor activități cu caracter cultural, artistic, sportiv sau publicitar.		Prevederi UE opționale	
(4) Statele membre care dispun de un sistem de aprobare specific pentru agențiile de manechine în ceea ce privește activitățile copiilor pot să mențină acest sistem.			

SECȚIUNEA II Articolul 6. Obligațiile generale ale angajatorului (1) Fără a aduce atingere articolului 4 alineatul (1), angajatorul ia măsurile necesare pentru protecția securității și sănătății tinerilor, ținând cont în special de riscurile specifice prevăzute la articolul 7 alineatul (1).	Legea securității și sănătății în muncă nr. 186/2008 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2008, nr. 143–144, art. 587), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: se completează cu Articol 22¹, cu următorul cuprins: „Articolul 22¹. Protecția persoanelor în vârstă de până la 18 ani. (1) Angajatorul ia măsurile necesare pentru protecția securității și sănătății persoanelor în vârstă de până la 18 ani, ținând cont în special de următoarele riscuri specifice: a) lipsa de experiență; b) absența conștientizării riscurilor existente sau potențiale; c) dezvoltare insuficientă. (2) Angajatorul pune în practică măsurile prevăzute la alineatul (1) pe baza evaluării riscurilor existente pentru persoanele în vârstă de până la 18 ani și legate de munca acestora.	Compatibil	Adițional, prevederi sunt reglementate de Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003, Articol 253. (1) Salariații în vârstă de până la 18 ani sînt angajați numai după ce au fost supuși unui examen medical preventiv. Ulterior, pînă la atingerea vîrstei de 18 ani, aceștia vor fi supuși examenului medical obligatoriu în fiecare an. (2) Cheltuielile pentru examenele medicale vor fi suportate de angajator. Legea securității și sănătății în muncă 186/2008, Articol. 22, alineat (2) Angajatorii sînt obligați să amenajeze locurile de muncă ținînd seama de prezența în unitate a grupurilor sensibile la riscuri specifice
(2) Angajatorul pune în practică măsurile prevăzute la alineatul (1) pe baza unei evaluări a riscurilor existente pentru tineri și legate de munca acestora. Evaluarea trebuie să fie efectuată înainte ca tinerii să înceapă munca și cu ocazia oricărei modificări	(3) Evaluarea riscurilor se efectuează înainte ca persoanele în vârstă de până la 18 ani să înceapă munca și cu ocazia oricărei modificări importante a condițiilor de muncă și trebuie să se refere în principal la următoarele elemente:	Compatibil	

importante a condițiilor de muncă și trebuie să se refere în principal la următoarele elemente: (a) echipamentul și organizarea locului de muncă și a postului de lucru; (b) natura, gradul și durata expunerii la agenți fizici, biologici și chimici; (c) organizarea, alegerea și utilizarea echipamentelor de lucru, în special a agenților, mașinilor, aparatelor și dispozitivelor, precum și manipularea acestora; (d) organizarea procedeele de lucru, desfășurarea muncii și interacțiunea acestora (organizarea muncii); (e) stadiul formării și informării tinerilor. În cazul în care această evaluare demonstrează existența unui risc pentru securitatea, sănătatea fizică sau mintală sau dezvoltarea tinerilor, trebuie să se asigure o evaluare și o supraveghere a sănătății tinerilor, gratuite și adecvate, la intervale regulate, fără a aduce atingere Directivei 89/391/CEE. Evaluarea și supravegherea gratuită pot să facă parte dintr-un sistem național de sănătate.	a) echipamentul și organizarea locului de muncă și a postului de lucru; b) natura, gradul și durata expunerii la agenți fizici, biologici și chimici; c) organizarea, alegerea și utilizarea echipamentelor de lucru, în special a agenților, mașinilor, aparatelor și dispozitivelor, precum și manipularea acestora; d) organizarea procedeele de lucru, desfășurarea muncii și interacțiunea acestora (organizarea muncii); e) stadiul formării și informării persoanelor în vârstă de până la 18 ani. (4) În cazul în care evaluarea riscurilor demonstrează existența unui risc pentru securitatea, sănătatea fizică sau mintală sau dezvoltarea persoanelor în vârstă de până la 18 ani, angajatorul asigură evaluarea și supravegherea sănătății persoanele în vârstă de până la 18 ani în conformitate cu cadrul normativ.		
--	--	--	--

(3) Angajatorul informează tinerii cu privire la eventualele riscuri și la toate măsurile adoptate în ceea ce privește securitatea și sănătatea tinerilor. În afară de aceasta, angajatorul informează reprezentanții legali ai copiilor cu privire la eventualele riscuri și la măsurile adoptate în ceea ce privește securitatea și sănătatea copiilor.	(5) Angajatorul informează persoanele în vârstă de până la 18 ani cu privire la eventualele riscuri și la toate măsurile adoptate în ceea ce privește securitatea și sănătatea persoanelor în vârstă de până la 18 ani. (6) Angajatorul informează reprezentanții legali ai persoanelor în vârstă de până la 18 ani cu privire la eventualele riscuri și la măsurile adoptate în ceea ce privește securitatea și sănătatea persoanelor în vârstă de până la 18 ani.	Compatibil	Adițional, prevederi reglementate și de Legea securității și sănătății în muncă 186/2008, Articol 13. Alte obligații ale salariatului Angajatorul are și alte obligații [...] lit. k) să asigure informarea fiecărei persoane, inclusiv a celor care urmează să presteze munca la distanță, anterior angajării în muncă, asupra riscurilor profesionale la care aceasta ar putea fi expusă la locul de muncă, precum și asupra măsurilor de protecție și prevenire necesare. Articol 22. Grupuri sensibile la riscuri specific. (1) Grupurile sensibile la riscuri specifice: femeile gravide, lehuzele sau femeile care alăptează, persoanele în vârstă de până la 18 ani, precum și persoanele cu capacități funcționale limitate trebuie protejate împotriva pericolelor care le afectează în mod specific. (2) Angajatorii sînt obligați să amenajeze locurile de muncă ținînd seama de prezența în unitate a grupurilor sensibile la riscuri specifice. (3) Angajatorii, în comun cu lucrătorii din grupurile sensibile la riscuri specifice care prestează munca la distanță, delimitează și stabilesc în contractul individual de muncă
---	---	-------------------	--

			atribuțiile în domeniul securității și sănătății în muncă care, conform art. 13, îi revin angajatorului și cele care îi revin lucrătorului din grupurile sensibile la riscuri specifice care prestează munca la distanță.
(4) Angajatorul asociază serviciile de protecție și de prevenire prevăzute la articolul 7 din Directiva 89/391/CEE în planificarea, aplicarea și controlul condițiilor de securitate și de sănătate aplicabile muncii tinerilor.	Legea securității și sănătății în muncă nr. 186/2008 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2008, nr. 143–144, art. 587), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: Articolul 11: se completează cu alineat (5¹) cu următorul cuprins: „(5¹) Lucrătorul desemnat (lucrătorii desemnați) și sau serviciul (serviciile) de protecție și prevenire trebuie să fie informați/informate de către angajator despre persoanele în vârstă de până la 18 ani, angajate la întreprindere, în vederea planificării, aplicării și controlului condițiilor de securitate și de sănătate aplicabile muncii persoanelor în vârstă de până la 18 ani. alineatul (9) la final se completează cu următorul text: „Colaborarea va include și planificarea, aplicarea și controlul condițiilor de securitate și sănătate	Compatibil	Adițional, prevederi reglementate și de Legea securității și sănătății în muncă 186/2008: Articol 11. (1) Fără a aduce atingere obligațiilor prevăzute la art. 9 și 10, angajatorul desemnează unul sau mai mulți lucrători care să se ocupe de activitățile de protecție și prevenire a riscurilor profesionale în unitate. (2) Lucrătorii desemnați nu trebuie să fie dezavantajați ca urmare a desfășurării activităților de protecție și prevenire a riscurilor profesionale. (3) Lucrătorii desemnați trebuie să dispună de timpul necesar pentru a-și putea îndeplini obligațiile ce rezultă din prezenta lege. (4) În cazul în care resursele unității respective nu sînt suficiente pentru organizarea activităților de protecție din lipsa personalului specializat, angajatorul este obligat să recurgă la servicii externe de protecție și prevenire și prevenire acreditate în modul prevăzut de lege. (5) În cazul în care angajatorul recurge

	aplicabile muncii persoanelor în vârstă de până la 18 ani.”.	la serviciile externe de protecție și prevenire, acestea vor fi informate de către angajator asupra factorilor cunoscuți sau suspectați ca având efecte asupra securității și sănătății lucrătorilor și vor avea acces la informațiile prevăzute la art.14 alin. (2). (6) Lucrătorii desemnați vor avea, în special, atribuții privind securitatea și sănătatea în muncă și, cel mult, atribuții complementare. (7) În toate cazurile: a) lucrătorii desemnați trebuie să aibă absolvite cursurile de instruire în domeniul securității și sănătății în muncă și să dispună de mijloacele necesare; b) serviciile externe de protecție și prevenire consultate trebuie să aibă capacitățile și mijloacele personale și profesionale necesare; c) lucrătorii desemnați și serviciile externe de protecție și prevenire consultate trebuie să fie în număr suficient pentru a putea asigura organizarea măsurilor de protecție și prevenire, ținând cont de mărimea unității și/sau de riscurile la care sînt expuși lucrătorii, precum și de distribuția acestora în cadrul unității. (8) Protecția și prevenirea riscurilor profesionale, care fac obiectul prezentului articol, sînt asigurate de unul sau de mai mulți lucrători
--	---	--

			desemnați, de unul sau de mai multe servicii distincte, indiferent dacă sînt din interiorul sau din exteriorul unității. (9) Lucrătorul desemnat (lucrătorii desemnați) și/sau serviciul (serviciile) de protecție și prevenire trebuie să colaboreze între ei. (10) În cazul unităților în care se desfășoară activități fără pericole de accidentare sau de îmbolnăvire profesională, conducătorul unității poate să-și asume atribuțiile lucrătorului desemnat dacă acesta a absolvit cursurile de instruire în domeniul securității și sănătății în muncă.
Articolul 7. Vulnerabilitatea tinerilor. Interdicțiile de muncă (1) Statele membre asigură protecția tinerilor împotriva riscurilor specifice pentru securitatea, sănătatea și dezvoltarea lor, care rezultă din lipsa de experiență, din absența conștientizării riscurilor existente sau potențiale, sau din insuficienta dezvoltare a tinerilor.		Compatibil/ Prevederi UE netranspuse prin proiectul dat	Prevederi reglementate de Legea securității și sănătății în muncă nr. 186/2008, Articol 22, (1) Grupurile sensibile la riscuri specifice: (...) persoanele în vârstă de pînă la 18 ani (...) trebuie protejate împotriva pericolelor care le afectează în mod specific. (2) Angajatorii sînt obligați să amenajeze locurile de muncă ținînd seama de prezența în unitate a grupurilor sensibile la riscuri specifice.
(2) Fără a aduce atingere articolului 4 alineatul (1), statele membre interzic, în acest scop, munca tinerilor în activități care:		Compatibil/ Prevederi UE netranspuse prin proiectul dat	Prevederi parțial reglementate de Codul Muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003, Articol 255.

(a) depășesc în mod obiectiv capacitățile lor fizice sau psihologice; (b) implică o expunere nocivă la agenți toxici, cancerigeni, care cauzează modificări genetice ereditare, având efecte nefaste pentru făt pe perioada gravidității sau având orice alt efect nefast cronic asupra ființei umane (c) implică o expunere nocivă la radiații; (d) prezintă riscuri de accidentare pe care se presupune că tinerii, din cauza neconștientizării aspectelor de securitate sau a lipsei lor de experiență sau de pregătire, nu le pot identifica sau preveni sau (e) care pun în pericol sănătatea prin expunerea la frig sau căldură sau din cauza zgomotului sau a vibrațiilor. Printre activitățile care pot să antreneze riscuri specifice pentru tineri, în sensul alineatului (1), se numără în special: - lucrările care implică o expunere nocivă la agenții fizici, biologici și chimici prevăzuți în anexă la punctul I și - procedeele și lucrările prevăzute în anexă la punctul II.			(1) Este interzisă utilizarea muncii persoanelor în vârstă de pînă la 18 ani la lucrările cu condiții de muncă grele, vătămătoare și/sau periculoase, la lucrări subterane, precum și la lucrări care pot să aducă prejudicii sănătății sau integrității morale a minorilor (jocurile de noroc, lucrul în localurile de noapte, producerea, transportarea și comercializarea băuturilor alcoolice, a articolelor din tutun, a substanțelor stupefiante și toxice). Nu se admite ridicarea și transportarea manuală de către minori a greutăților care depășesc normele maxime stabilite pentru ei. (2) Nomenclatorul lucrărilor cu condiții de muncă grele, vătămătoare și/sau periculoase la care este interzisă aplicarea muncii persoanelor în vârstă de pînă la 18 ani, precum și normele de solicitare maximă admise pentru persoanele în vârstă de pînă la 18 ani la ridicarea și transportarea manuală a greutăților, se aprobă de Guvern după consultarea patronatelor și sindicatelor. Și de Hotărârea de Guvern nr. 541/2014 cu privire la aprobarea Nomenclatorului lucrărilor cu condiții de muncă grele, vătămătoare și/sau periculoase la care este interzisă aplicarea muncii persoanelor în vârstă de
---	--	--	---

			pînă la 18 ani și a Normelor de solicitare maximă admise pentru persoanele în vîrstă de pînă la 18 ani la ridicarea și transportarea manuală a greutăților. Prevederile art. 7 alin. (2) lit. e) ale Directivei vor fi transpuse odată cu Anexa Directivei prin proiectul de hotărâre de Guvern cu privire la modificarea și completarea Hotărârii de Guvern nr. 541/2014 cu privire la aprobarea Nomenclatorului lucrărilor cu condiții de muncă grele, vătămătoare și/sau periculoase la care este interzisă aplicarea muncii persoanelor în vîrstă de pînă la 18 ani și a Normelor de solicitare maximă admise pentru persoanele în vîrstă de pînă la 18 ani la ridicarea și transportarea manuală a greutăților.
(3) Statele membre pot, prin acte cu putere de lege sau norme administrative, să autorizeze pentru adolescenți derogări de la alineatul (2), atunci când acestea sunt indispensabile pentru formarea profesională a adolescenților și cu condiția că protecția securității și sănătății acestora să fie asigurată prin efectuarea lucrărilor sub supravegherea unei persoane		Compatibil / Prevederi UE opționale	Prevederi reglementate de Hotărârea de Guvern nr. 541/2014 cu privire la aprobarea Nomenclatorului lucrărilor cu condiții de muncă grele, vătămătoare și/sau periculoase la care este interzisă aplicarea muncii persoanelor în vîrstă de pînă la 18 ani și a Normelor de solicitare maximă admise pentru persoanele în vîrstă de pînă la 18 ani la ridicarea și transportarea manuală a greutăților. Punctul 3. Se stabilește că, în cadrul practicii în producție (instruirii în

competente în sensul articolului 7 din Directiva 89/391/CEE și sub rezerva garantării protecției asigurate de directiva menționată.			producție), persoanele în vârstă de până la 18 ani care își fac studiile în colegii, școli profesionale și școli de meserii, precum și elevii din clasele superioare ale gimnaziilor, liceelor pot fi admiși la lucrările incluse în Nomenclatorul aprobat prin prezenta hotărâre doar cu condiția că: a) la locurile respective de muncă sînt respectate cu strictețe cerințele de securitate și sănătate în muncă; b) durata lucrărilor nu va depăși 4 ore pe zi.
SECȚIUNEA III Articolul 8. Timpul de lucru (1) Statele membre care recurg la posibilitatea prevăzută la articolul 4 alineatul (2) literele (b) sau (c) iau măsurile necesare pentru limitarea timpului de lucru al copiilor: (a) la 8 ore pe zi și la 40 de ore pe săptămână pentru copiii care fac obiectul unui sistem de formare în alternanță sau de stagiu în întreprindere; (b) la 2 ore pe zi de școală și la 12 ore pe săptămână pentru muncile efectuate pe durata perioadei școlare, în afara orelor de școală, în măsura în care legislațiile și practicile naționale nu interzic acest lucru.	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: La articolul 96, alineatul (2) litera a) după textul „15 la 16 ani” se completează cu textul: „în perioadele vacanțelor școlare și respectiv 12 ore în perioadele de școală”, ulterior după text. La articolul 100 alineatul (2) după textul „5 ore” se completează cu textul „în perioadele vacanțelor școlare și respectiv 2 ore în perioadele de școală”, ulterior după text.	Compatibil	Adițional, prevederi sunt reglementate de Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003, Articol 96. (2) Durata săptămînală redusă a timpului de muncă constituie: a) 24 de ore pentru salariații în vîrstă de la 15 la 16 ani; b) 35 de ore pentru salariații în vîrstă de la 16 la 18 ani. Articol 100. (1) Durata zilnică normală a timpului de muncă constituie 8 ore. (2) Pentru salariații în vîrstă de pînă la 16 ani, durata zilnică a timpului de muncă nu poate depăși 5 ore. (3) Pentru salariații în vîrstă de la 16 la 18 ani și salariații care lucrează în condiții de muncă vătămătoare, durata zilnică a timpului de muncă nu poate depăși 7 ore.

În nici un caz, timpul zilnic de lucru nu poate depăși 7 ore; această limită poate fi extinsă la 8 ore pentru copiii care au atins vârsta de 15 ani; (c) la 7 ore pe zi și la 35 de ore pe săptămână pentru lucrările efectuate pe durata unei perioade de inactivitate școlară de cel puțin o săptămână; aceste limite pot fi extinse la 8 ore pe zi și la 40 de ore pe săptămână pentru copiii care au atins vârsta de 15 ani; (d) la 7 ore pe zi și la 35 de ore pe săptămână pentru muncile ușoare efectuate de copiii care nu mai fac obiectul școlarizării obligatorii pe bază de program integral, impusă de legislația națională.			Adițional, prevederile art. 8 alin. (1) ale Directivei fac trimiteri la alte prevederi ale Directivei care sunt opționale.
(2) Statele membre iau măsurile necesare pentru limitarea timpului de lucru al adolescenților la 8 ore pe zi și la 40 de ore pe săptămână.		Compatibil / Prevederi UE netranspuse prin proiectul dat	Prevederi ale legislației Republicii Moldova mai favorabile care se regăsesc în Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003, Articol 96 (2) Durata săptămînală redusă a timpului de muncă constituie: a) 24 de ore pentru salariații în vîrstă de la 15 la 16 ani; b) 35 de ore pentru salariații în vîrstă de la 16 la 18 ani; Articol 100

			(1) Durata zilnică normală a timpului de muncă constituie 8 ore. (2) Pentru salariații în vârstă de pînă la 16 ani, durata zilnică a timpului de muncă nu poate depăși 5 ore. (3) Pentru salariații în vârstă de la 16 la 18 ani și salariații care lucrează în condiții de muncă vătămătoare, durata zilnică a timpului de muncă nu poate depăși 7 ore. Articol 105. (1) Nu se admite atragerea la muncă suplimentară a salariaților în vârstă de pînă la 18 ani. Articol 318 (1) Nu se admite atragerea la munca în tură continuă a persoanelor în vârstă de pînă la 18 ani. Articol 254 (1) Pentru salariații în vârstă de pînă la 18 ani norma de muncă se stabilește, pornindu-se de la normele generale de muncă, proporțional cu timpul de muncă redus stabilit pentru salariații respectivi. (2) Salariaților în vârstă de pînă la 18 ani, angajați după absolvirea instituțiilor de învățământ secundar general și profesional tehnic, angajatorul le stabilește norme de muncă reduse, în conformitate cu legislația în vigoare, cu
--	--	--	--

			convențiile colective și cu contractul colectiv de muncă.
(3) Timpul consacrat pregătirii de către tânărul care lucrează în cadrul unui sistem de formare teoretică și practică în alternanță sau de stagiu în întreprindere este inclus în timpul de lucru.		Compatibil / Prevederi UE netranspuse prin proiectul dat	Prevederi deja reglementate de Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003, Articol 218, (1) Durata uceniciei sau a formării profesionale continue nu trebuie să depășească, pe parcursul săptămânii, durata timpului de muncă stabilită de prezentul cod pentru vârsta și profesia respectivă la executarea lucrărilor corespunzătoare. (2) Timpul necesar ucenicului pentru participarea la activități teoretice ce țin de formarea profesională se include în timpul de muncă.
(4) Atunci când un tânăr este încadrat în muncă de către mai mulți angajatori, zilele de muncă și orele de muncă efectuate sunt însumate.	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: Articolul 254 se completează cu un alineat nou (3) cu următorul cuprins: „(3) Suma cumulativă a timpului de muncă ale salariaților în vîrstă de pînă la 18 ani, angajați în cîmpul muncii la mai mulți angajatori, nu va depăși numărul de ore și zile de muncă stabilite prin prezentul cod. Angajatorul poate solicita de la	Compatibil	

	salariat o declarație pe propria răspundere din care să rezulte că salariatul nu mai prestează o altă muncă, sau dacă prestează muncă la alt angajator durata muncii însumate nu va depăși numărul de ore și zile de muncă stabilite prin prezentul cod.”		
(5) Statele membre pot , prin acte cu putere de lege sau norme administrative, să autorizeze derogări de la alineatul (1) litera (a) și de la alineatul (2) cu titlu de excepție sau în cazul în care motive obiective justifică derogarea. Statele membre stabilesc, prin acte cu putere de lege sau norme administrative, condițiile, limitele și modalitățile de punere în aplicare a unor astfel de derogări.		Prevederi UE opționale	S-a optat pentru prevederile mai favorabile privind protecția tinerilor la locul muncă – în speță transpunerea alin. (1) din prezentul articol.
Articolul 9. Munca de noapte (1). (a) statele membre care recurg la posibilitatea prevăzută la articolul 4 alineatul (2) literele (b) sau (c) iau măsurile necesare pentru interzicerea muncii copiilor între orele 8 seara și 6 dimineața. (b) statele membre iau măsurile necesare pentru interzicerea muncii adolescenților fie între	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: Articol 103 alineatul (5) la final se completează cu o propoziție cu următorul cuprins: <i>„Salariații cu vârsta cuprinsă între 15 ani și 16 ani nu pot fi atrași la</i>	Compatibil	Adițional prevederi se regăsesc în Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003, Articol 103. (1) Se consideră <i>muncă de noapte</i> munca prestată între orele 22.00 și 6.00. (5) Nu se admite atragerea la munca de noapte a salariaților cu vârsta de până la 18 ani.

orele 10 seara și 6 dimineața, fie între orele 11 seara și 7 dimineața.	<i>muncă în intervalul orelor 20:00 – 06:00. ”</i>		
2. (a) statele membre pot, prin acte cu putere de lege sau norme administrative, să autorizeze munca adolescenților pe durata perioadei de interzicere a muncii de noapte prevăzute la alineatul (1) litera (b) pentru anumite sectoare de activitate În acest caz, statele membre iau măsurile adecvate pentru supravegherea adolescentului de către un adult pentru situațiile în care o astfel de supraveghere este necesară pentru protecția adolescentului; (b) în cazul aplicării literei (a), munca rămâne interzisă între miezul nopții și ora 4 dimineața. Cu toate acestea, statele membre pot, prin acte cu putere de lege sau norme administrative, să autorizeze munca adolescenților pe durata perioadei de interzicere a muncii de noapte în cazurile prevăzute în cele ce urmează, atunci când motive obiective o justifică și cu condiția ca un repaus compensator adecvat să fie acordat adolescenților și ca obiectivele prevăzute la articolul 1 să nu fie periclitate:		Prevederi UE opționale	S-a optat pentru prevederile mai favorabile privind protecția tinerilor la locul muncă – în speță transpunerea alin. (1) din prezentul articol.

- lucrări efectuate în sectoarele navigației sau pescuitului; - lucrări efectuate în cadrul forțelor armate sau poliției; - lucrări efectuate în spitale sau instituții similare; - activități cu caracter cultural, artistic, sportiv sau publicitar.			
(3) Adolescenții beneficiază, înainte de a li se atribui o muncă de noapte și, ulterior, la intervale regulate, de o evaluare gratuită a sănătății și capacității lor, cu excepția cazului în care munca pe durata perioadei de interzicere a muncii are un caracter excepțional.		Compatibil / Prevederi UE netranspuse prin proiectul dat	Prevederi deja reglementate de Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003, Articol 103 (5) Nu se admite atragerea la munca de noapte a salariaților cu vârsta de până la 18 ani. Articol 253 (1) Salariații în vârstă de pînă la 18 ani sînt angajați numai după ce au fost supuși unui examen medical preventiv. Ulterior, pînă la atingerea vîrstei de 18 ani, aceștia vor fi supuși examenului medical obligatoriu în fiecare an. (2) Cheltuielile pentru examenele medicale vor fi suportate de angajator.
Articolul 10. Perioada de repaus (1) (a) statele membre care recurg la posibilitatea prevăzută la articolul 4 alineatul (2) literele (b) sau (c) iau măsurile necesare pentru ca, pentru fiecare perioadă de 24 de ore, copiii să beneficieze de o	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:	Compatibil	

perioadă minimă de repaus de 14 ore consecutive; (b) statele membre iau măsurile necesare pentru ca, pentru fiecare perioadă de 24 de ore, adolescenții să beneficieze de o perioadă minimă de repaus de 12 ore consecutive.	Articol 107 se completează cu două alineatele (5) și (6) cu următorul cuprins, după cum urmează: „(5) Pentru salariații în vârstă de la 15 ani la 16 ani, durata repausului zilnic, cuprinsă între sfârșitul programului de muncă într-o zi și începutul programului de muncă în ziua imediat următoare, nu poate fi mai mică decât 14 ore consecutive. (6) Pentru salariații în vârstă de la 16 ani la 18 ani, durata repausului zilnic, cuprinsă între sfârșitul programului de muncă într-o zi și începutul programului de muncă în ziua imediat următoare, nu poate fi mai mică decât 12 ore consecutive.”		
(2) Statele membre iau măsurile necesare pentru ca, pentru fiecare perioadă de 7 zile: - copiii în privința cărora au recurs la posibilitatea prevăzută la articolul 4 alineatul (2) literele (b) sau (c) și - adolescenții să beneficieze de o perioadă minimă de repaus de două zile, dacă este posibil, consecutive. În cazul în care motive tehnice sau		Compatibil / Prevederi UE netranspuse prin proiectul dat	Prevederi deja reglementate de Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003, Articol 109 (1) Repausul săptămânal se acordă timp de 2 zile consecutive, de regulă sâmbătă și duminică. (2) În cazul în care un repaus simultan pentru întregul personal al unității în zilele de sâmbătă și duminică ar prejudicia interesul public sau ar

organizatorice justifică acest lucru, perioada minimă de repaus poate fi redusă, dar nu poate, în nici un caz, să fie mai mică de 36 de ore consecutive. Perioada minimă de repaus prevăzută în primul și al doilea paragraf include, în principiu, duminica.			compromite funcționarea normală a unității, repausul săptămânal poate fi acordat și în alte zile, stabilite prin contractul colectiv de muncă sau prin regulamentul intern al unității, dacă este elaborat și aprobat de angajator, cu condiția ca una din zilele libere să fie duminica. (4) Durata repausului săptămânal neîntrerupt în orice caz nu trebuie să fie mai mică de 42 de ore. Articol 110. (1) Munca în zilele de repaus este interzisă. (3) Nu se admite atragerea la muncă în zilele de repaus a salariaților în vîrstă de pînă la 18 ani.
(3) Statele membre pot, prin acte cu putere de lege sau norme administrative, să prevadă ca perioadele minime de repaus prevăzute la alineatele (1) și (2) să poată fi întrerupte în cazul unor activități caracterizate de perioade de muncă fracționate sau de scurtă durată în cursul zilei.		Prevederi UE opționale	S-a optat pentru transpunerea prevederilor mai favorabile (alin. (1) din prezentul articolul) în vederea asigurării protecției tinerilor la locul muncă
(4) Statele membre pot, prin acte cu putere de lege sau norme administrative, să prevadă pentru adolescenți derogări de la alineatul (1) litera (b) și de la alineatul (2) în cazurile prevăzute în cele ce		Prevederi UE opționale	S-a optat pentru transpunerea prevederilor mai favorabile (alin. (1) din prezentul articolul) în vederea asigurării protecției tinerilor la locul muncă

urmează, atunci când motive obiective justifică acest lucru și cu condiția ca un repaus compensator adecvat să fie acordat adolescenților și ca obiectivele prevăzute la articolul 1 să nu fie periclitate: (a) lucrări efectuate în sectoarele navigației sau pescuitului; (b) lucrări efectuate în cadrul forțelor armate sau poliției; (c) lucrări efectuate în spitale sau în instituții similare; (d) lucrări efectuate în agricultură; (e) lucrări efectuate în sectorul turismului sau în sectorul hotelier, al restaurantelor și cafenelelor; (f) activități caracterizate de perioade de muncă fracționate în cursul zilei.			
Articolul 11. Repausul anual Statele membre care recurg la posibilitatea prevăzută la articolul 4 alineatul (2) literele (b) sau (c) se asigură ca perioada liberă de orice muncă să fie inclusă, în măsura posibilului, în cadrul vacanțelor școlare ale copiilor care fac obiectul școlarizării obligatorii pe bază de program integral, impusă de legislația națională.		Compatibil / Prevederi UE netranspuse prin proiectul dat	Prevederi deja reglementate de Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003, Articol 116 alineat (4) Salariaților în vârstă de până la 18 ani (...) concediile de odihnă anuale li se acordă în perioada de vară sau, în baza unei cereri scrise, în orice altă perioadă a anului. Articol 115, alineat (2) litera b) – în cazul tinerilor sub 18 ani concediul de odihnă se poate acorda și înainte de

			înainte de expirarea a 6 luni de muncă la unitate Articol 118, alineat (4) Este interzisă neacordarea concediului de odihnă anual salariaților în vârstă de până la 18 ani. Articol 121, alineat (1) Tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de un concediu de odihnă anual suplimentar plătit cu durată de cel puțin 4 zile calendaristice.
Articolul 12. Timpul de pauză Statele membre iau măsurile necesare pentru ca tinerii să beneficieze, în cazul în care timpul de lucru zilnic este mai mare de 4 ore și jumătate, de un timp de pauză de cel puțin 30 de minute, dacă este posibil, consecutive.	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: La articolul 107, alineatul (1) la final se completează cu o propoziție cu următorul cuprins: „Pentru salariații în vârstă de până la 18 ani, cu durata zilnică a timpului de muncă mai mare de 4 ore și jumătate, se va acorda pauza de masă de cel puțin 30 minute, dacă e posibil, consecutive.”	Compatibil	Adițional, prevederi reglementate de Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003, Articol 107, alineat (1) În cadrul programului zilnic de muncă, salariatului trebuie să i se acorde o pauză de masă de cel puțin 30 de minute.
Articolul 13. Munca adolescenților în caz de forță majoră Statele membre pot, prin acte cu putere de lege sau norme administrative, să autorizeze		Prevederi UE opționale	S-a optat pentru transpunerea și menținerea prevederilor mai favorabile din prezenta Directivă în vederea asigurării protecției tinerilor la locul muncă.

derogări de la articolul 8 alineatul (2), articolul 9 alineatul (1) litera (b), articolul 10 alineatul (1) litera (b) și, în privința adolescenților, de la articolul 12, pentru munci prestate în împrejurările prevăzute la articolul 5 alineatul (4) din Directiva 89/391/CEE, cu condiția ca aceste munci să fie de scurtă durată și să nu sufere nici o întârziere, ca lucrătorii adulți să nu fie disponibili și ca perioade echivalente de repaus compensator să fie acordate adolescenților respectivi în termen de 3 săptămâni.			
SECȚIUNEA IV. Articolul 14. Măsuri Fiecare stat membru stabilește toate măsurile necesare ce urmează a fi aplicate în cazul nerespectării dispozițiilor adoptate în aplicarea prezentei directive; aceste măsuri trebuie să aibă un caracter efectiv și proporționat.		Compatibil / Prevederi UE netranspuse prin proiectul dat	Prevederi deja reglementate de Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003, Articol 46, alineat (4) Se interzice încadrarea în muncă a persoanelor în vîrstă de pînă 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. Codul Contravențional al Republicii Moldova nr. 218/2008, Articolul 55. Încălcarea legislației muncii

			(1) Încălcarea legislației muncii, manifestată prin: a) nerespectarea de către angajator a duratei normale a timpului de muncă; b) atragerea la muncă suplimentară, în zilele de repaus și de sărbătoare nelucrătoare în lipsa acordului scris al salariatului; c) refuzul angajatorului de a acorda pauze suplimentare pentru alimentarea copilului; d) refuzul angajatorului de a acorda concedii anuale de odihnă potrivit modului stabilit de lege; e) refuzul angajatorului de a acorda concedii sociale, de studii, garantate de lege; e¹) refuzul angajatorului de a suspenda raporturile de muncă în temeiul art. 78 alin. (1) din Codul muncii nr. 154/2003; f) efectuarea reținerilor neîntemeiate din salariu; g) neacordarea garanțiilor și a compensațiilor prevăzute de lege; h) refuzul angajatorului de a elibera certificatul cu privire la muncă și salariu; i) neaplicarea de către angajator a măsurilor de prevenire și combatere a cazurilor de discriminare și hărțuire sexuală la locul de muncă;
--	--	--	---

		j) împiedicarea sub orice formă a sesizării cazurilor de discriminare și hărțuire sexuală la locul de muncă, se sancționează cu amendă de la 30 la 60 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 70 la 120 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 150 la 240 de unități convenționale aplicată persoanei juridice. (2) Aceleași încălcări săvârșite asupra minorului, se sancționează cu amendă de la 50 la 80 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 100 la 140 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 200 la 300 de unități convenționale aplicată persoanei juridice. Articol 55¹. Utilizarea muncii nedeclarate (1) Utilizarea muncii nedeclarate se sancționează, pentru fiecare persoană identificată, cu amendă de la 60 la 90 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 150 la 210 unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 210 la 300 de unități convenționale aplicată persoanei juridice.
--	--	---

			(2) Aceeași încălcare săvârșită asupra minorului se sancționează, pentru fiecare minor identificat, cu amendă de la 120 la 150 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 200 la 300 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 300 la 400 de unități convenționale aplicată persoanei juridice. Articolul 55³. Încălcarea de către angajator a legislației privind securitatea și sănătatea în muncă (1) Încălcarea de către angajator a legislației privind securitatea și sănătatea în muncă, dacă fapta nu constituie infracțiune, manifestată prin: a) neevaluarea riscurilor profesionale la locurile de muncă; b) neinformarea salariaților cu privire la riscurile profesionale; c) lipsa în unitatea economică a actelor în domeniul securității și sănătății în muncă, ce trebuie să fie elaborate și/sau deținute de angajator conform legislației în vigoare; d) neasigurarea salariaților cu instrucțiuni și instruire privind securitatea și sănătatea în muncă; e) atragerea la munci interzise de lege a unor categorii de salariați;
--	--	--	---

			f) admiterea la muncă a salariaților fără pregătire profesională și/sau instruirea necesare în domeniul securității și sănătății în muncă; g) nerespectarea obligației de stabilire pentru salariați a atribuțiilor ce le revin în domeniul securității și sănătății în muncă; h) nerespectarea obligației de creare și menținere a condițiilor igienice și sanitare de muncă; i) nerespectarea obligației de acordare gratuită a echipamentului de protecție; j) neasigurarea condițiilor de efectuare a examenului medical periodic în modul stabilit de lege și, după caz, a testării psihologice periodice a salariaților; k) nerespectarea obligației de a lua măsurile necesare pentru acordarea primului ajutor, stingerea incendiilor și evacuarea lucrătorilor; l) nerespectarea obligației de a asigura funcționarea permanentă și corespunzătoare a sistemelor și dispozitivelor de protecție, a aparaturii de măsurare și de control, precum și a instalațiilor de captare, de reținere și de neutralizare a substanțelor nocive degajate în timpul proceselor tehnologice,
--	--	--	--

			se sancționează cu amendă de la 100 la 200 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 250 la 400 de unități convenționale aplicată persoanei juridice. (2) Aceleași încălcări săvârșite asupra minorului, se sancționează cu amendă de la 240 la 300 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 400 la 500 de unități convenționale aplicată persoanei juridice. Articolul 58. Admiterea minorului la locuri de muncă care prezintă pericol pentru viața și sănătatea lui sau atragerea minorului la executarea unei munci interzise de legislație, se sancționează cu amendă de la 60 la 90 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 150 la 240 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 240 la 300 de unități convenționale aplicată persoanei juridice cu sau fără privarea, în toate cazurile, de dreptul de a desfășura o anumită activitate pe un termen de la 6 luni la un an. Codul Penal al Republicii Moldova nr. 985/2002,
--	--	--	--

			Articol 206, alineat (1) Recrutarea, transportarea, transferul, adăpostirea sau primirea unui copil, precum și darea sau primirea unor plăți ori beneficii pentru obținerea consimțământului unei persoane care deține controlul asupra copilului, în scopul: ...b) exploatării prin muncă sau servicii forțate; c) exploatării în sclavie sau în condiții similare sclaviei;... se pedepsește cu închisoare de la 10 la 12 ani, cu privarea de dreptul de a ocupa anumite funcții sau de a exercita o anumită activitate pe un termen de la 2 la 5 ani, iar persoana juridică se pedepsește cu amendă în mărime de la 4000 la 6000 de unități convenționale, cu privarea de dreptul de a desfășura o anumită activitate, sau cu lichidarea persoanei juridice. Articol 206¹, alineat (1) Utilizarea produselor și/sau serviciilor care constituie rezultatul exploatării în infracțiunea de trafic de copii, prestate de o persoană despre care beneficiarul știe că este victima acestei infracțiuni, dacă această faptă nu întrunește elementele traficului de ființe umane sau ale traficului de copii, se pedepsește cu închisoare de la 3 la 5 ani, cu amendă, aplicată persoanei juridice, în mărime de la 3000 la 5000 de unități convenționale
--	--	--	--

			cu privarea de dreptul de a exercita o anumită activitate.
Articolul 15. Modificări ale anexei Comisia este împuternicită să adopte acte delegate în conformitate cu articolul 15a în ceea ce privește modificări de ordin strict tehnic ale anexei, având în vedere progresele tehnice, evoluția reglementărilor sau specificațiilor internaționale și evoluția cunoștințelor în domeniul protecției tinerilor la locul de muncă.		Prevederi UE neaplicabile	Prevederi adresate Comisiei
Articolul 15a. Exercițarea delegării de competențe (1) Competența de a adopta acte delegate se conferă Comisiei în condițiile prevăzute la prezentul articol. (2) Competența de a adopta acte delegate menționată la articolul 15 se conferă Comisiei pentru o perioadă de cinci ani de la 26 iulie 2019. Comisia elaborează un raport privind delegarea de competențe cu cel puțin nouă luni înainte de încheierea perioadei de cinci ani. Delegarea de competențe se prelungește tacit cu perioade de timp identice, cu excepția cazului în care Parlamentul European sau Consiliul se opune prelungirii		Prevederi UE neaplicabile	Prevederi adresate Comisiei

respective cu cel puțin trei luni înainte de încheierea fiecărei perioade. (3) Delegarea de competențe menționată la articolul 15 poate fi revocată oricând de Parlamentul European sau de Consiliu. O decizie de revocare pune capăt delegării de competențe specificate în decizia respectivă. Decizia produce efecte din ziua care urmează datei publicării acesteia în <i>Jurnalul Oficial al Uniunii Europene</i> sau de la o dată ulterioară menționată în decizie. Decizia nu aduce atingere actelor delegate care sunt deja în vigoare. (4) Înainte de adoptarea unui act delegat, Comisia consultă experții desemnați de fiecare stat membru în conformitate cu principiile prevăzute în Acordul interinstituțional din 13 aprilie 2016 privind o mai bună legiferare ⁽¹⁾ (5) De îndată ce adoptă un act delegat, Comisia îl notifică simultan Parlamentului European și Consiliului. (6) Un act delegat adoptat în temeiul articolului 15 intră în vigoare numai în cazul în care nici Parlamentul European și nici Consiliul nu au formulat obiecții în termen de două luni de la notificarea			
---	--	--	--

acestuiă către Parlamentul European și Consiliu sau în cazul în care, înaintea expirării termenului respectiv, Parlamentul European și Consiliul au informat Comisia că nu vor formula obiecții. Respectivul termen se prelungește cu două luni la inițiativa Parlamentului European sau a Consiliului.			
Articolul 16. Menținerea nivelului de protecție în vigoare Fără a aduce atingere dreptului statelor membre de a elabora, în funcție de evoluția situației, dispoziții diferite în domeniul protecției tinerilor, în măsura în care cerințele minime prevăzute de prezenta directivă sunt respectate, punerea în practică a prezentei directive nu constituie o justificare valabilă pentru diminuarea nivelului general de protecție a tinerilor.		Compatibil / Prevederi UE netranspuse prin proiectul dat	Legislația națională cuprinde numeroase norme privind protecția tinerilor la locul de muncă (evidențiate prin actele normative de mai sus). De asemenea cadrul normativ național conține norme mai favorabile de protecție a tinerilor la locul de muncă.
Articolul 17. Dispoziții finale (1) (a) statele membre adoptă și pun în aplicare actele cu putere de lege și actele administrative necesare pentru a se conforma prezentei directive până la data de 22 iunie 1996 sau se asigură că, la această dată, partenerii sociali stabilesc		Prevederi UE neaplicabile	Prevederi adresate Statelor membre

dispozițiile necesare prin acord, statele membre fiind obligate să adopte orice dispoziție necesară care să le permită garantarea în orice moment a rezultatelor impuse de prezenta directivă; (b) pe termen de patru ani de la data prevăzută la litera (a), Regatului Unit i se permite să nu pună în aplicare articolul 8 alineatul (1) litera (b) primul paragraf în ceea ce privește dispoziția referitoare la durata maximă a săptămânii de lucru, precum și articolul 8 alineatul (2) și articolul 9 alineatul (1) litera (b) și alineatul (2). Comisia prezintă un raport cu privire la efectele prezentei dispoziții. Consiliul, hotărând în conformitate cu condițiile prevăzute de tratat, decide dacă perioada menționată anterior trebuie să fie prelungită; (c) statele membre informează de îndată Comisia în acest sens. (2) Atunci când statele membre adoptă dispozițiile prevăzute la alineatul (1), ele conțin o trimitere la prezenta directivă sau sunt însoțite de o asemenea trimitere la data publicării lor oficiale. Statele membre stabilesc modalitățile de efectuare a acestei trimiteri.			
---	--	--	--

(3) Comisiei îi sunt comunicate de către statele membre textele principalelor dispoziții de drept intern deja adoptate sau în curs de adoptare în domeniul reglementat de prezenta directivă.			
		Prevederi neaplicabile	Prevederi adresate Statelor membre
Articolul 17a. Raportul privind punerea în aplicare Statele membre transmit Comisiei, din cinci în cinci ani, un raport privind punerea în aplicare a prezentei directive sub forma unui capitol specific din raportul unic, menționat la articolul 17a alineatele (1), (2) și (3) din Directiva 89/391/CEE, care a stat la baza evaluării Comisiei, în conformitate cu articolul 17a alineatul (4) din directiva respectivă.		Prevederi UE neaplicabile	Prevederi adresate Statelor membre. Prevederile în cauză vor intra în vigoare odată cu aderarea Republicii Moldova la UE
Articolul 18. Prezenta directivă se adresează statelor membre.		Prevederi UE neaplicabile	
<i>Anexă. Listă neexhaustivă de agenți, procedee și activități [articolul 7 alineatul (2) al doilea paragraf].</i> I. Agenți 1. <i>Agenți fizici</i> (a) radiații ionizante; (b) munca într-o atmosferă cu suprapresiune ridicată, de exemplu		Prevederi UE netranspuse	Anexa Directivei va fi transpusă prin proiectul de hotărâre de Guvern cu privire la modificarea și completarea Hotărârii de Guvern nr. 541/2014 cu privire la aprobarea Nomenclatorului lucrărilor cu condiții de muncă grele, vătămătoare și/sau periculoase la care este interzisă aplicarea muncii persoanelor în vârstă de până la 18 ani

în incintele sub presiune, scufundarea subacvatică. 2. <i>Agenți biologici</i> (a) Agenții biologici din grupele de risc 3 și 4 în înțelesul articolului 2 al doilea paragraf punctele 3 și 4 din Directiva 2000/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului (²). 3. <i>Agenți chimici</i> (a) Substanțe și amestecuri care îndeplinesc criteriile de clasificare în conformitate cu Regulamentul (CE) nr. 1272/2008 al Parlamentului European și al Consiliului (³) în una sau mai multe din următoarele clase de pericol și categorii de pericol, cu una sau mai multe din următoarele fraze de pericol: – toxicitate acută, categoria 1, 2 sau 3 (H300, H310, H330, H301, H311, H331); – corodarea pielii, categoria 1A, 1B sau 1C (H314); – gaz inflamabil, categoria 1 sau 2 (H220, H221); – aerosoli inflamabili, categoria 1 (H222); – lichid inflamabil, categoria 1 sau 2 (H224, H225); – explozivi, categoriile „exploziv instabil” sau explozivi de la diviziunile 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5			și a Normelor de solicitare maximă admise pentru persoanele în vârstă de pînă la 18 ani la ridicarea și transportarea manuală a greutăților
---	--	--	--

(H200, H201, H202, H203, H204, H205); – substanțe sau amestecuri autoreactive, tipul A, B, C sau D (H240, H241, H242); – peroxizi organici, tipul A sau B (H240, H241); – toxicitate asupra unui organ țintă specific după o expunere unică, categoria 1 sau 2 (H370, H371); – toxicitate asupra unui organ țintă specific după o expunere repetată, categoria 1 sau 2 (H372, H373); – sensibilizare respiratorie, categoria 1, subcategoria 1A sau 1B (H334); – sensibilizare a pielii, categoria 1, subcategoria 1A sau 1B (H317); – cancerigenitate, categoria 1A, 1B sau 2 (H350, H350i, H351); – mutagenicitatea celulelor embrionare, categoria 1A, 1B sau 2 (H340, H341); – toxicitate pentru reproducere, categoria 1A sau 1B (H360, H360F, H360FD, H360Fd, H360D, H360Df). (d) Substanțe și amestecuri menționate la articolul 2 litera (a) punctul (ii) din Directiva 2004/37/CE a Parlamentului European și a Consiliului (⁴);			
--	--	--	--

(e) Plumbul și compușii săi, în măsura în care agenții respectivi pot fi absorbiți de organismul uman. (f) Azbestul. II. Procedee și lucrări 1. Procedeele și lucrările menționate la anexa I la Directiva 2004/37/CE. 2. Lucrările de fabricație și de manipulare a dispozitivelor, artificiiilor sau a diverselor obiecte care conțin explozivi 3. Lucrările din menajeriile de animale feroce sau veninoase 4. Lucrările de sacrificare industrială a animalelor 5. Lucrările care presupun manipularea aparatelor de producție, înmagazinare sau folosire a gazelor comprimate, lichefiate sau dizolvate 6. Lucrările care presupun folosirea cuvelor, bazinelor, rezervoarelor, recipientilor și canistrelor ce conțin agenții chimici prevăzuți la punctul I.3 7. Lucrările care prezintă riscul prăbușirii 8. Lucrările care prezintă riscuri electrice de înaltă tensiune 9. Lucrările al căror ritm este condiționat de mașini și care sunt remunerate în funcție de rezultat			
---	--	--	--

TABEL DE CONCORDANȚĂ

1	Titlul actului UE, inclusiv cea mai recentă modificare, nr. CELEX Directiva (UE) 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind condițiile de muncă transparente și previzibile în Uniunea Europeană, publicat în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 186/105 din 11 iulie 2019			
2	Titlul proiectului de act normativ național Proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative (Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003, Legea securității și sănătății în muncă, Codul contravențional, reglementarea raporturilor conexe prestării muncii prin agent de muncă temporară, etc.)			
3	Gradul general de compatibilitate: Parțial Compatibil (cu excepția lucrătorilor detașați și navigatori)			
4	Autoritatea/persoana responsabilă Ministerul Muncii și Protecției Sociale, Direcția politici în domeniul raporturilor de muncă și dialog social			
5	Data întocmirii/actualizării: 26 mai 2025			
Actul Uniunii Europene		Proiectul de act normativ național	Gradul de compatibilitate	Observații
6		7	8	9
Articolul 1 Scop, obiect și domeniu de aplicare (1) Scopul prezentei directive îl constituie îmbunătățirea condițiilor de muncă prin promovarea unor forme mai transparente și mai previzibile de muncă, asigurându-se în același timp adaptabilitatea pieței muncii.			Compatibil/ Prevederi UE netranspuse prin proiectul dat	<i>A se vedea din Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 (redacția actuală) Articolul 2.</i> Reglementarea raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea (1) Prezentul cod reglementează totalitatea raporturilor individuale și colective de muncă, controlul aplicării reglementărilor din domeniul raporturilor de muncă, jurisdicția muncii, precum și alte raporturi legate nemijlocit de raporturile de muncă.

(2) Prezenta directivă stabilește drepturile minime care se aplică tuturor lucrătorilor din Uniune care au un contract de muncă sau un raport de muncă astfel cum este definit în legislație, în contractele colective de muncă sau de practicile în vigoare în fiecare stat membru, luând în considerare jurisprudența Curții de Justiție.	Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 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: Articolul 3 se completează cu litera f) cu următorul cuprins: ”f) agenților de muncă temporară, salariaților temporari și utilizatorilor de muncă temporară, astfel cum sunt definiți de prezentul cod.”	Compatibil	<i>A se vedea art.3 din Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 (redacția actuală)</i> Dispozițiile prezentului cod se aplică: a) salariaților cetățeni ai Republicii Moldova, încadrați în baza unui contract individual de muncă, inclusiv celor cu contract de formare profesională continuă sau de calificare profesională, care prestează muncă în Republica Moldova; b) salariaților cetățeni străini sau apatrizi, încadrați în baza unui contract individual de muncă, care prestează muncă pentru un angajator care își desfășoară activitatea în Republica Moldova; c) salariaților cetățeni ai Republicii Moldova care activează la misiunile diplomatice ale Republicii Moldova de peste hotare; d) angajatorilor persoane fizice sau juridice din sectorul public, privat sau mixt care folosesc munca salariată; e) salariaților din aparatul asociațiilor obștești, religioase, sindicale, patronale, al fundațiilor, partidelor și altor organizații necomerciale care folosesc munca salariată.
(3) Statele membre pot decide să nu aplice obligațiile din prezenta directivă în cazul lucrătorilor care		Prevederi UE opționale	

au un raport de muncă cu o durată a timpului de muncă prestabilită și efectiv lucrată mai mică sau egală cu o medie de trei ore pe săptămână într-o perioadă de referință de patru săptămâni consecutive. Timpul lucrat pentru toți angajatorii care fac parte din sau aparțin de aceeași întreprindere, același grup sau aceeași entitate se ia în considerare la calcularea mediei respective de trei ore.			
(4) Alineatul (3) nu se aplică unui raport de muncă în care anterior începerii activității nu se stabilește un număr garantat de ore de muncă plătită.		Prevederi UE opționale	
(5) Statele membre pot să determine persoanele care răspunde pentru executarea obligațiilor care le revin angajatorilor în temeiul prezentei directive, atât timp cât toate obligațiile respective sunt îndeplinite. De asemenea, acestea pot decide ca toate obligațiile respective sau unele dintre ele să fie atribuite unei persoane fizice sau juridice care nu este parte la raportul de muncă. Prezentul alineat nu aduce atingere Directivei 2008/104/CE a		Prevederi UE opționale	

Parlamentului European și a Consiliului (14).			
(6) Statele membre pot să prevadă, pe baza unor motive obiective, că dispozițiile prevăzute în capitolul III nu se aplică funcționarilor publici, serviciilor publice de urgență, forțelor armate, autorităților polițienești, judecătorilor, procurorilor, anchetatorilor sau altor servicii de aplicare a legii.		Prevederi UE opționale	
(7) Statele membre pot decide ca obligațiile stabilite la articolele 12 și 13 și la articolul 15 alineatul (1) litera (a) să nu se aplice în cazul persoanelor fizice din cadrul unor gospodării care acționează în calitate de angajatori, în cazul în care munca se desfășoară pentru gospodăriile respective.		Prevederi UE opționale	
(8) Capitolul II din prezenta directivă se aplică navigatorilor și pescarilor maritimi fără a aduce atingere Directivei 2009/13/CE și, respectiv, Directivei (UE) 2017/159. Obligațiile prevăzute la articolul 4 alineatul (2) literele (m) și (o) și la articolele 7, 9, 10 și 12 nu se aplică în cazul navigatorilor sau pescarilor maritimi.		Prevederi UE netranspuse	Aceste prevederi vor fi transpuse la transpunerea Directivelor aferente navigatorilor și pescarilor maritimi planificate pentru anul 2026

Articolul 2 Definiții În sensul prezentei directive: (a) „program de lucru” înseamnă programul care stabilește orele și zilele când începe și când se încheie prestarea muncii;	Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 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: La Articolul 1: se completează cu noțiunile cu următorul cuprins: „<i>program de muncă</i> - programul care stabilește orele și zilele când începe și când se încheie prestarea muncii;	Compatibil	
(b „ore și zile de referință”) înseamnă intervalele orare din anumite zile în care poate fi prestată munca la cererea angajatorului;		Prevederi UE opționale	<i>Definiția din Directivă se referă la tipul de muncă prestată la cerere Art. 1 alineatul (3) este opțional</i>
(c) „model de organizare a muncii” înseamnă forma de organizare a timpului de muncă și repartizarea sa în funcție de un anumit model stabilit de angajator.		Prevederi UE opționale	<i>Definiția din Directivă se referă la tipul de muncă prestată la cerere Art. 1 alineatul (3) este opțional</i>
Articolul 3 Furnizarea de informații Angajatorul comunică în scris fiecărui lucrător informațiile care sunt obligatorii în temeiul prezentei directive. Informațiile sunt		Compatibil/ Prevederi UE netranspuse prin proiectul dat	<i>În ipoteza în care potrivit legislației naționale în vigoare, contractul individual de muncă se încheie în formă scrisă, informațiile aferente prevederilor Directivei 2019/1152 se consideră transmise și recepționate prin</i>

comunicate și se transmit pe suport hârtie sau sub formă electronică, cu condiția ca, în acest din urmă caz, informațiile să fie accesibile lucrătorului, să poată fi stocate și imprimare, iar angajatorul să păstreze dovada transmiterii sau a primirii lor.		<i>semnarea contractului de către salariat. Așadar, nu este necesară o etapă distinctă de informare a salariatului în acest sens.</i> <i>A se vedea Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003</i> Art.9 (1) Salariatul are dreptul: (...) f) la informarea deplină și veridică, anterior angajării sau transferării într-o altă funcție, privind condițiile de activitate, în special privind condițiile de retribuire a muncii, inclusiv salariul funcției sau cel tarifar, suplimentele, premiile și ajutoarele materiale (în cazul în care acestea fac parte din sistemul de salarizare al unității), periodicitatea achitării plăților și criteriile utilizate pentru stabilirea nivelurilor de salarizare; Art.48 (1) Anterior angajării sau transferării într-o nouă funcție, angajatorul are obligația de a informa, în scris și în timp util, persoana care urmează a fi angajată sau transferată despre condițiile de activitate în funcția propusă, oferindu-i informația prevăzută la art. 49 alin.(1), (...). Obligația de informare a persoanei selectate în vederea angajării sau a salariatului, în cazul transferului, se consideră îndeplinită de către angajator la momentul
--	--	---

			semnării contractului sau a acordului suplimentar la contractul individual de muncă. Art. 49 (1) Conținutul contractului individual de muncă este determinat prin acordul părților, ținându-se cont de prevederile legislației în vigoare, și include: (...) Art. 58 (1) Contractul individual de muncă se încheie în formă scrisă.
Articolul 4 Obligația de a furniza informații (1) Statele membre se asigură că angajatorilor le revine obligația de a informa lucrătorii cu privire la elementele esențiale ale raportului de muncă.		Compatibil/ Prevederi UE netranspuse prin proiectul dat	<i>A se vedea Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003</i> Art.48 (1) Anterior angajării sau transferării într-o nouă funcție, angajatorul are obligația de a informa, în scris și în timp util, persoana care urmează a fi angajată sau transferată despre condițiile de activitate în funcția propusă, oferindu-i informația prevăzută la art. 49 alin.(1), precum și informația privind perioadele de preaviz ce urmează a fi respectate de angajator și salariat în cazul încetării activității. Obligația de informare a persoanei selectate în vederea angajării sau a salariatului, în cazul transferului, se consideră îndeplinită de către angajator la momentul semnării contractului sau a acordului suplimentar la contractul individual de muncă.

(2) Informațiile menționate la alineatul (1) includ cel puțin următoarele elemente: (a) identitatea părților raportului de muncă;		Compatibil/ Prevederi UE netranspuse prin proiectul dat	<i>A se vedea Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003</i> Art.49 alineatul (1) (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;
(b) locul de desfășurare a activității; dacă nu există un loc de desfășurare a activității fix sau principal, principiul conform căruia lucrătorul are diverse locuri de desfășurare a activității sau este liber să își stabilească propriul loc de desfășurare a activității, precum și sediul social al întreprinderii sau, dacă este cazul, domiciliul angajatorului;		Compatibil/ Prevederi UE netranspuse prin proiectul dat	<i>A se vedea Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003</i> Art.49 alineatul (1) k) locul de muncă. Dacă locul de muncă nu este fix, se menționează că salariatul poate avea diferite locuri de muncă și se indică adresa juridică a unității sau, după caz, domiciliul angajatorului;
(c) oricare dintre următoarele elemente: (i) denumirea, gradul, felul muncii sau categoria activității profesionale pentru care este angajat lucrătorul; sau (ii) o scurtă caracterizare sau descriere a muncii		Compatibil/ Prevederi UE netranspuse prin proiectul dat	<i>A se vedea Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003</i> Art.49 alineatul (1): d¹) specialitatea, profesia, calificarea, funcția; e) atribuțiile funcției; f) riscurile specifice funcției; f¹) denumirea lucrării ce urmează a fi îndeplinită (în cazul contractului individual de muncă pentru perioada

			îndeplinirii unei anumite lucrări – art. 312– 316); d) data de la care contractul urmează să-și producă efectele; c) durata contractului;
(d) data de la care începe raportul de muncă;		Compatibil/ Prevederi UE netranspuse prin proiectul dat	<i>A se vedea Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003</i> Art.49 alineatul (1): d) data de la care contractul urmează să-și producă efectele;
(e) în cazul unui raport de muncă pe durată determinată, data la care încetează sau durata preconizată a acestuia;		Compatibil/ Prevederi UE netranspuse prin proiectul dat	<i>A se vedea Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003</i> Art.49 alineatul (1): c) durata contractului;
(f) în cazul lucrătorilor prin agent de muncă temporară, identitatea întreprinderilor utilizatoare, cât mai curând posibil după ce este cunoscută;	Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 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: La articolul 49, alineatul (1) se completează cu litera l ¹) cu următorul cuprins: ”l ¹) în cazul salariaților prin agent de muncă temporară, identitatea utilizatorului.	Compatibil	

(g) durata și condițiile perioadei de probă, dacă există;	Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 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: La articolul 49, alineatul (1), litera m) va avea următorul cuprins: „m) după caz, perioada de probă, cu specificarea concretă a duratei și condițiilor desfășurării acesteia conform prevederilor art. 60 – 63;”.	Compatibil	<i>A se vedea Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 (redacția actuală):</i> Art.49 alin. (1) m) perioada de probă, după caz; Art.60 alin. (3) (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. <i>Adițional, se include exhaustiv referința normativă privind durata și condițiile perioadei de probă prin norme de trimitere la art. 60 – 63.</i>
(h) dreptul la formare oferit de angajator, dacă există;	Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 al Republicii Moldova nr.154/2003: La articolul 49, alineatul (1), se completează cu litera m¹) cu următorul cuprins: „m¹) dreptul și condițiile de formare profesională, reciclare și perfecționare, oferite de către angajator în conformitate cu prezentul cod și cu alte acte normative, după caz;”.	Compatibil	<i>A se vedea Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 (redacția actuală)</i> Complementar a se vedea Art.9 alin. (1) Salariatul are dreptul: h) la formare profesională, reciclare și perfecționare, în conformitate cu prezentul cod și cu alte acte normative; <i>Adițional, se include exhaustiv clauza privind informarea despre exercitarea dreptului salariatului statuat la art.9 alin. (1) litera h) din Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 în</i>

			<i>sensul în care este oferit de către angajator.¹</i>
(i) durata concediului de odihnă plătit la care are dreptul lucrătorul sau, dacă durata acestuia nu poate fi indicată atunci când sunt furnizate informațiile, procedura de acordare și de stabilire a acestui concediu;		Compatibil/ Prevederi UE netranspuse prin proiectul dat	<i>A se vedea Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 (redacția actuală)</i> Art.49 alin. (1) n) durata concediului de odihnă anual și condițiile de acordare a acestuia;
(j) procedura care trebuie respectată de angajator și de lucrător, inclusiv condițiile de formă și durata perioadelor de preaviz, în cazul încetării raportului lor de muncă sau, dacă durata perioadelor de preaviz nu poate fi indicată atunci când sunt furnizate informațiile, metoda de stabilire a acestor perioade de preaviz;	Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 al Republicii Moldova nr.154/2003: La articolul 49, alineatul (1), se completează cu litera n ¹) cu următorul cuprins: ”n ¹) informația privind perioadele de preaviz ce urmează a fi respectate de angajator și salariat în cazul încetării activității în condițiile prezentului cod;”	Compatibil	A se vedea Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 (redacția actuală) complementar Art.48 (1) Anterior angajării sau transferării într-o nouă funcție, angajatorul are obligația de a informa, în scris și în timp util, persoana care urmează a fi angajată sau transferată despre condițiile de activitate în funcția propusă, oferindu-i informația prevăzută la art. 49 alin.(1), precum și informația privind perioadele de preaviz ce urmează a fi respectate de angajator și salariat în cazul încetării activității. (...)

¹ Potrivit art. 4 alin. (3) din Directiva 2019/1152 informațiile menționate la alin. (2) literele (g)-(l) și (o) pot fi comunicate, dacă este cazul, sub forma unei trimeri la actele cu putere de lege și la dispozițiile administrative sau statutare ori la contractele colective de muncă ce reglementează aspectele menționate la literele respective.

(k) remunerația, inclusiv suma inițială de bază, orice alte elemente componente, dacă sunt aplicabile, indicate separat, și frecvența și metoda de plată aferente remunerației pe care are dreptul să o primească lucrătorul;	Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 al Republicii Moldova nr.154/2003: La articolul 49, alineatul (1) litera i) va avea următorul cuprins: „i) condițiile de retribuire a muncii, inclusiv salariul de bază (salariul tarifar, salariul funcției), salariul suplimentar (adaosurile și sporurile la salariul de bază) și alte plăți de stimulare și compensare - elemente constitutive ale veniturilor salariale, evidențiate separat, precum și periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul și metoda de plată;”	Compatibil/ Prevederi UE parțial transpuse prin proiectul dat pe lângă cele transpuse anterior	A se vedea Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 (redacția actuală) complementar Art. Art.49 alineatul (1) <i>i) condițiile de retribuire a muncii, inclusiv salariul funcției sau cel tarifar, suplimentele, premiile și ajutoarele materiale (în cazul în care acestea fac parte din sistemul de salarizare al unității), formele și modul de achitare a plăților salariale, precum și periodicitatea acestei achitări;</i> <i>j) compensațiile și alocațiile, inclusiv pentru munca prestată în condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase;</i> Art.137 <i>1) Angajatorul este în drept să stabilească diferite sisteme de premiere, de adaosuri și sporuri la salariul de bază, alte plăți de stimulare după consultarea reprezentanților salariaților. Sistemele indicate pot fi stabilite și prin contractul colectiv de muncă.</i> <i>(2) Modul și condițiile de aplicare a plăților de stimulare și de compensare în unitățile din sectorul bugetar se stabilesc prin lege și prin alte acte normative.</i> Art.138 <i>(1) Pe lângă plățile prevăzute de sistemele de salarizare, pentru salariații</i>
--	--	---	---

			unității se poate stabili o recompensă în baza rezultatelor activității anuale din fondul format din beneficiul obținut de unitate. (2) Regulamentul privind modul de plată a recompensei în baza rezultatelor activității anuale se aprobă de către angajator de comun acord cu reprezentanții salariaților. <i>Adițional, ar trebui indicate toate componentele salariului, indicate separat, chiar și cele care nu fac parte din sistemul de salarizare al unității. De exemplu, în cazul plăților de stimulare și a recompenselor rezultatelor activității anuale, salariatul ar trebui să fie informat cu privire la criteriile acordării acestora.</i>
(1) dacă modelul de organizare a muncii este în totalitate sau în cea mai mare parte previzibil, durata zilei de muncă standard sau a săptămânii de muncă standard a lucrătorului și orice prevederi privind orele suplimentare și remunerația aferentă acestora și, dacă este cazul, modalitățile privind munca în schimburi;	Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 al Republicii Moldova nr.154/2003 La articolul 49 alineatul (1): litera l) se completează la final cu textul „ , condițiile de prestare și de compensare sau remunerare a orelor de muncă suplimentară, precum și, după caz, programul muncii în schimburi aplicat de la angajare;”;	Compatibil/ Prevederi UE parțial transpuse prin proiectul dat pe lângă cele transpuse anterior	A se vedea Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 Art.49 alin. (1) <i>l) regimul de muncă și de odihnă, inclusiv durata zilei și a săptămânii de muncă a salariatului;</i> Art.101 <i>(5) Programul muncii în schimburi se aduce la cunoștința salariaților cu cel puțin 14 zile înainte de punerea lui în aplicare.</i>

			<i>Adițional, se introduc precizările privind munca în schimburi.</i> <i>Deși programul concret al muncii în schimburi va fi pus la dispoziția lucrătorilor pe parcurs, aceștia ar trebui să cunoască încă de la angajare sistemul în care se lucrează, periodicitatea schimburilor și alte aspecte privind modul de organizare a muncii în schimburi în unitatea respectivă.</i>
(m) dacă modelul de organizare a muncii lucrătorului este în totalitate sau în cea mai mare parte imprevizibil, angajatorul informează lucrătorul cu privire la: (i) principiul conform căruia programul de lucru este variabil, numărul de ore garantate în plată și remunerația pentru munca prestată în plus față de orele garantate; (ii) orele și zilele de referință în care lucrătorului i se poate cere să lucreze; (iii) perioada minimă de înștiințare prealabilă la care are dreptul lucrătorul înainte de începerea unei sarcini de serviciu și, după caz, termenul limită de anulare		Prevederi opționale	<i>Aceste dispoziții sunt aplicabile numai în măsura în care sistemul de drept a statelor membre permit modele de organizare a muncii cu caracter de imprevizibilitate, respectiv munca la cerere (on call) – pct.(35) din Preambulul Directivei 2019/1152.</i>

menționat la articolul 10 alineatul (3);			
(n) orice contracte colective de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale lucrătorului sau în cazul contractelor colective de muncă încheiate în afara întreprinderii de către instituții sau de organe paritare speciale, denumirea acestor instituții sau organe competente în cadrul cărora au fost încheiate contractele;		Compatibil/ Prevederi UE netranspuse prin proiectul dat	<i>A se vedea Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003</i> Art.48 (2) La angajare, salariatului îi vor fi puse la dispoziție, suplimentar, convențiile colective care-i sînt aplicabile, contractul colectiv de muncă, regulamentul intern al unității, dacă este elaborat și aprobat de angajator, precum și informația privind cerințele de securitate și sănătate în muncă aferente activității sale.
(o) în cazul în care este responsabilitatea angajatorului, identitatea instituției sau a instituțiilor de securitate socială care primesc contribuțiile sociale aferente raportului de muncă, și orice protecție legată de securitatea socială furnizată de angajator.		Compatibil/ Prevederi UE netranspuse prin proiectul dat	<i>A se vedea Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003</i> Art.49 alin. (1) p) condițiile de asigurare socială; r) condițiile de asigurare medicală;
(3) Informațiile menționate la alineatul (2) literele (g)-(l) și (o) pot fi comunicate, dacă este cazul, sub forma unei trimiteri la actele cu putere de lege și la dispozițiile administrative sau statutare ori la		Prevederi UE opționale	

contractele colective de muncă ce reglementează aspectele menționate la literele respective.			
Articolul 5 Termene și mijloace de informare (1) În cazul în care nu au fost comunicate în prealabil, informațiile menționate la articolul 4 alineatul (2) literele (a)-(e), (g), (k), (l) și (m) sunt comunicate în mod individual lucrătorului, sub forma unui sau a mai multor documente, în decursul perioadei care începe cu prima zi de muncă și se termină cel târziu în cea de a șaptea zi calendaristică. Celelalte informații menționate la articolul 4 alineatul (2) sunt comunicate în mod individual lucrătorului, sub forma unui document, în termen de o lună începând cu prima zi de muncă. (2) Statele membre pot să elaboreze formulare și modele pentru documentele menționate la alineatul (1) și să le pună la dispoziția angajaților și a angajatorilor, inclusiv prin publicarea pe un site oficial național unic sau prin alte mijloace adecvate.		Compatibil/ Prevederi UE netranspuse prin proiectul dat	<i>A se vedea Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 (redacția actuală)</i> Art.48 (1) Anterior angajării sau transferării într-o nouă funcție, angajatorul are obligația de a informa, în scris și în timp util, persoana care urmează a fi angajată sau transferată despre condițiile de activitate în funcția propusă, oferindu-i informația prevăzută la art. 49 alin.(1), precum și informația privind perioadele de preaviz ce urmează a fi respectate de angajator și salariat în cazul încetării activității. Obligația de informare a persoanei selectate în vederea angajării sau a salariatului, în cazul transferului, se consideră îndeplinită de către angajator la momentul semnării contractului sau a acordului suplimentar la contractul individual de muncă.

(3) Statele membre se asigură că informațiile privind actele cu putere de lege și dispozițiile administrative sau statutare ori contractele colective de muncă cu aplicare generală ce reglementează cadrul juridic aplicabil, care trebuie comunicate de angajatori, sunt puse la dispoziție la un nivel general, cu titlu gratuit, într-un mod clar, transparent, cuprinzător și ușor de accesat de la distanță și pe cale electronică, inclusiv prin intermediul unor portaluri online existente.			
Articolul 6 Modificarea raportului de muncă (1) Statele membre se asigură că orice modificare a elementelor raportului de muncă menționate la articolul 4 alineatul (2) și orice modificare a informațiilor suplimentare în cazul lucrătorilor trimiși într-un alt stat membru sau într-o țară terță, menționate la articolul 7, este comunicată de către angajator lucrătorului, sub forma unui document, în cel mai scurt timp posibil și cel târziu la data la care intră în vigoare.		Compatibil/ Prevederi UE netranspuse prin proiectul dat	<i>A se vedea Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 (redacția actuală)</i> Art.48 (1) Anterior angajării sau transferării într-o nouă funcție, angajatorul are obligația de a informa, în scris și în timp util, persoana care urmează a fi angajată sau transferată despre condițiile de activitate în funcția propusă, oferindu-i informația prevăzută la art. 49 alin.(1), precum și informația privind perioadele de preaviz ce urmează a fi respectate de angajator și salariat în cazul încetării activității. Obligația de informare a persoanei selectate în vederea angajării sau a salariatului, în cazul transferului, se

			consideră îndeplinită de către angajator la momentul semnării contractului sau a acordului suplimentar la contractul individual de muncă. (...) (3) În cazul în care salariatul urmează să-și desfășoare activitatea în străinătate, angajatorul are obligația de a-i furniza, în timp util, toată informația prevăzută la art. 49 alin. (1) și, suplimentar, informații referitoare la: (...)
(2) Documentul menționat la alineatul (1) nu se aplică în cazul modificărilor care reflectă doar o modificare a actelor cu putere de lege, a dispozițiilor administrative sau statutare ori a contractelor colective de muncă menționate în documentele menționate la articolul 5 alineatul (1) și, după caz, la articolul 7.	Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 al Republicii Moldova nr.154/2003 Articolul 68 se completează cu alineatul (4) cu următorul cuprins: „(4) Contractul individual de muncă poate fi modificat unilateral, de către angajator, prin ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) acestuia, în cazul în care această modificare vizează creșterea salariului minim pe țară sau modificarea denumirilor de funcții în Clasificatorul Ocupațiilor din Republica Moldova, cu condiția ca modificarea să nu înrăutățească situația salariatului”.	Compatibil	
Articolul 7 Informații suplimentare pentru lucrătorii trimiși în alt stat membru sau într-o țară terță (1) Statele membre se asigură că, atunci când un lucrător trebuie să presteze munca într-un alt stat	Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 al Republicii Moldova nr.154/2003 Articolul 48 alineatul (3) la litera d) se introduce textul „, inclusiv de repatriere a lucrătorului, dacă este prevăzută”.	Compatibil	<i>A se vedea Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 (redacția actuală)</i> Art.48 (3) În cazul în care salariatul urmează să-și desfășoare activitatea în străinătate, angajatorul are obligația de a-i furniza,

membru decât cel în care își desfășoară în mod normal activitatea sau într-o țară terță, angajatorul comunică documentele menționate la articolul 5 alineatul (1) înainte de plecarea lucrătorului și că documentele includ cel puțin următoarele informații suplimentare: (a) țara sau țările în care urmează să fie prestată munca în străinătate și durata anticipată a acesteia; (b) moneda în care urmează să se facă plata remunerației; (c) dacă este cazul, beneficiile în bani sau în natură aferente muncii prestate; (d) informații care indică dacă este prevăzută repatrierea și, în caz afirmativ, condițiile de repatriere a lucrătorului.			în timp util, toată informația prevăzută la art. 49 alin. (1) și, suplimentar, informații referitoare la: <i>a) durata muncii în străinătate, cu indicarea țării;</i> <i>b) moneda în care va fi retribuită munca, precum și modalitatea de plată;</i> <i>c) compensațiile și avantajele în numerar și/sau în natură aferente plecării în străinătate;</i> <i>d) condițiile specifice de asigurare;</i> <i>e) condițiile de cazare;</i> <i>f) aranjamentele de călătorie tur-retur.</i>
(2) Statele membre se asigură că un lucrător detașat care intră sub incidența Directivei 96/71/CE este informat suplimentar cu privire la: (a) remunerația la care are dreptul lucrătorul în conformitate cu legislația aplicabilă în statul membru gazdă; (b) după caz, orice indemnizație specifică detașării și orice		Prevederi UE netranspuse	<i>Transpunerea Directivei 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii este planificată pentru anul 2026 iar prevederile de la alin. (2)-(4), art.4 din Directiva 2019/1152 vor fi incluse la acel moment.</i>

măsuri de rambursare a cheltuielilor de transport, de masă și de cazare; (c)linkul către site-ul oficial național unic creat de statul membru gazdă în temeiul articolului 5 alineatul (2) din Directiva 2014/67/UE a Parlamentului European și a Consiliului (15). (3) Informațiile menționate la alineatul (1) litera (b) și la alineatul (2) litera (a) pot fi furnizate, acolo unde este cazul, sub forma unei trimiteri la dispozițiile specifice ale actelor cu putere de lege și la actele administrative sau statutare ori la contractele colective de muncă ce reglementează aspectele respective. (4) Cu excepția cazului în care statele membre prevăd altfel, alineatele (1) și (2) nu se aplică dacă durata fiecărei perioade de lucru petrecute în afara statului membru în care lucrătorul își desfășoară în mod normal activitatea este de patru			
--	--	--	--

săptămâni consecutive sau mai puțin.			
Articolul 8 Durata maximă a oricărei perioade de probă (1) Statele membre se asigură că, în cazul în care un raport de muncă este supus unei perioade de probă, astfel cum este definită în dreptul intern sau în practicile naționale, perioada respectivă nu depășește șase luni.		Compatibil/ Prevederi UE netranspuse prin proiectul dat	<i>A se vedea Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003</i> Art.60 (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 6 luni. În cazul angajării muncitorilor necalificați, perioada de probă se stabilește ca excepție și nu poate depăși 30 zile calendaristice.
(2) În cazul raporturilor de muncă pe durată determinată, statele membre se asigură că durata perioadei de probă este proporțională cu durata preconizată a contractului și cu felul muncii. În cazul reînnoirii unui contract pentru aceeași funcție și aceleași sarcini, raportul de muncă nu este supus unei noi perioade de probă.		Compatibil/ Prevederi UE netranspuse prin proiectul dat	Art.61 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. Art.62 Se interzice aplicarea perioadei de probă în cazul încheierii contractului individual de muncă cu: (...) h) persoanele angajate în baza unui contract individual de muncă cu o durată de până la 3 luni;

			Art.60 (5) Pe durata contractului individual de muncă nu poate fi stabilită decît o singură perioadă de probă.
(3) Statele membre pot să prevadă, în mod excepțional, perioade de probă mai lungi atunci când felul muncii justifică aceasta sau atunci când este în interesul lucrătorului. În cazul în care lucrătorul a fost absent de la muncă în cursul perioadei de probă, statele membre pot să prevadă ca perioada de probă să poată fi extinsă în mod corespunzător cu durata absenței.		Compatibil/ Prevederi UE netranspuse prin proiectul dat	Art.60 (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.
Articolul 9 Exercitarea în paralel a unei alte activități profesionale (1) Statele membre se asigură că un angajator nu interzice unui lucrător să lucreze pentru alți angajatori în afara programului de lucru stabilit cu angajatorul respectiv și că nu aplică lucrătorului un tratament nefavorabil pentru acest lucru.		Compatibil/ Prevederi UE netranspuse prin proiectul dat	<i>A se vedea Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003</i> Art.56 (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. Art.267 (4) Pentru încheierea contractului individual de muncă prin cumul nu se cere consimțămîntul angajatorului de la locul de muncă de bază. Art.268 Particularitățile muncii prin cumul pentru unele categorii de salariați (muncitori, cadre didactice, personal

			medico-sanitar și farmaceutic, personal din sfera cercetare-dezvoltare, salariați din cultură, artă, sport etc.) se stabilesc de Guvern, după consultarea patronatelor și sindicatelor. <i>În acest context, particularitățile muncii prin cumul, stabilite potrivit art. 268 din Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003, nu ar trebui să conducă la restricționarea dreptului acestora de a cumula două sau mai multe contracte de muncă decât în ipoteza unor motive obiective.</i>
(2) Statele membre pot stabili condiții pentru utilizarea restricțiilor de incompatibilitate de către angajatori, pe baza unor motive obiective, precum sănătatea și siguranța, protecția secretului de afaceri, integritatea serviciului public sau evitarea conflictelor de interese.	Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 al Republicii Moldova nr.154/2003 La articolul 268 se introduce textul: „ , fără a restricționa dreptul acestora de a cumula două sau mai multe contracte de muncă decât în cazul statuării unor motive obiective cum ar fi securitatea și sănătatea în muncă, protecția secretului comercial, integritate în sectorul public, evitarea conflictelor de interese.”.	Compatibil	Art.269 Angajatorii, de comun acord cu reprezentanții salariaților, pot prevedea anumite restricții la prestarea muncii prin cumul numai pentru salariații cu anumite profesii, specialități și funcții, cu condiții și regim de muncă deosebite, a căror muncă prin cumul ar putea pune în pericol sănătatea sau securitatea procesului de producție. Art.261 (1) Conducătorul unității de stat, inclusiv municipale, sau al unității cu capital majoritar de stat nu poate să presteze muncă prin cumul la o altă unitate sau să cumuleze funcții la unitatea pe care o conduce, cu excepțiile prevăzute de legislația în vigoare.

Articolul 10 Minima previzibilitate a muncii (1) Statele membre se asigură că, în cazul în care modelul de organizare a muncii unui lucrător este în totalitate sau în cea mai mare parte imprevizibil, angajatorul solicită lucrătorului să presteze munca doar dacă sunt îndeplinite cumulativ următoarele două condiții: (a)munca este prestată în cadrul unor ore și zile de referință prestabilite, astfel cum sunt menționate la articolul 4 alineatul (2) litera (m) punctul (ii); și (b)lucrătorul este informat de angajatorul său în privința unei sarcini de serviciu cu respectarea unei perioade rezonabile de înștiințare prealabilă, stabilită în conformitate cu dreptul intern, contractele colective de muncă sau practicile naționale menționate la articolul 4 alineatul (2) litera (m) punctul (iii).		Prevederi UE opționale	<i>Aceste dispoziții sunt aplicabile numai în măsura în care sistemul de drept a statelor membre permit modele de organizare a muncii cu caracter de imprevizibilitate, respectiv munca la cerere (on call) – pct.(35) din Preambulul Directivei 2019/1152.</i>
(2) Un lucrător are dreptul de a refuza o sarcină de serviciu fără să suporte consecințe negative în		Prevederi UE opționale	<i>Aceste dispoziții sunt aplicabile numai în măsura în care sistemul de drept a statelor membre permit modele de</i>

cazul în care una sau niciuna din cerințele prevăzute la alineatul (1) nu este îndeplinită.			<i>organizare a muncii cu caracter de imprevizibilitate, respectiv munca la cerere (on call) – pct.(35) din Preambulul Directivei 2019/1152.</i>
(3) În cazul în care statele membre permit unui angajator să anuleze o sarcină de serviciu fără compensații, acestea iau măsurile necesare, în conformitate cu dreptul intern, contractele colective de muncă sau practicile naționale, pentru a se asigura că lucrătorul are dreptul la compensații în cazul în care angajatorul anulează sarcina de serviciu convenită anterior cu lucrătorul, după împlinirea unui termen limită rezonabil determinat.		Prevederi UE opționale	<i>Aceste dispoziții sunt aplicabile numai în măsura în care sistemul de drept a statelor membre permit modele de organizare a muncii cu caracter de imprevizibilitate, respectiv munca la cerere (on call) – pct.(35) din Preambulul Directivei 2019/1152.</i>
(4) Statele membre pot să stabilească modalitățile de aplicare a prezentului articol, în conformitate cu dreptul intern, cu contractele colective de muncă sau cu practicile naționale.		Prevederi UE opționale	<i>Aceste dispoziții sunt aplicabile numai în măsura în care sistemul de drept a statelor membre permit modele de organizare a muncii cu caracter de imprevizibilitate, respectiv munca la cerere (on call) – pct.(35) din Preambulul Directivei 2019/1152.</i>
Articolul 11 Măsuri complementare privind contractele la cerere În cazul în care statele membre permit utilizarea unor contracte la cerere sau a unor contracte de muncă similare, acestea adoptă una sau mai multe dintre următoarele		Prevederi UE opționale	<i>Aceste dispoziții sunt aplicabile numai în măsura în care sistemul de drept a statelor membre permit modele de organizare a muncii cu caracter de imprevizibilitate, respectiv munca la cerere (on call) – pct.(35) din Preambulul Directivei 2019/1152.</i>

măsuri pentru a preveni practicile abuzive: (a) restricții privind utilizarea și durata contractelor la cerere sau a contractelor de muncă similare; (b) o prezumție relativă de existență a unui contract de muncă cu un număr minim de ore plătite, pe baza mediei orelor lucrate într-o perioadă dată; (c) alte măsuri echivalente care asigură prevenirea eficientă a practicilor abuzive. Statele membre informează Comisia cu privire la aceste măsuri.			
Articolul 12 Trecerea la altă formă de muncă (1) Statele membre se asigură că un lucrător cu o vechime de cel puțin șase luni la același angajator, care și-a încheiat perioada de probă, dacă a existat, poate solicita o formă de muncă cu condiții de muncă mai previzibile și mai sigure, dacă aceasta este disponibilă și că primește un răspuns motivat în scris. Statele membre pot limita frecvența cererilor care declanșează obligația în temeiul prezentului articol.	Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 al Republicii Moldova nr.154/2003 La articolul 63 se introduc două alineate (3) și (4) cu următorul cuprins: „(3) Salariatul care a finalizat perioada de probă și a acumulat o vechime în muncă la același angajator cel puțin 6 luni, poate solicita să i se acorde o formă de muncă cu condiții de muncă mai previzibile și mai sigure, dacă este disponibilă. (4) În termen de 30 de zile de la recepționarea solicitării prevăzute la alin. (3), angajatorul va oferi răspuns motivat (în formă scrisă). Angajatorii persoane fizice, microîntreprinderile și întreprinderile mici și mijlocii, pot să prezinte răspunsul în termen de până la trei luni, iar răspunsul la o cerere ulterioară similară depusă de	Compatibil	<i>Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 listează oportunități conexe drepturilor salariaților de a solicita trecerea la o muncă având condiții mai previzibile și mai sigure, după cum urmează:</i> Art.97¹ (3) Angajatorul: c) va ține cont de cererile salariaților de a se transfera de la munca cu normă întreagă la munca pe fracțiune de normă și invers sau de a-și majora durata timpului de muncă, în cazul în care apare o asemenea oportunitate. (4) În vederea facilitării transferurilor prevăzute la alin.(3), angajatorul

(2) Statele membre se asigură că angajatorul furnizează răspunsul motivat în scris menționat la alineatul (1) în termen de o lună de la primirea cererii. În ceea ce privește persoanele fizice care acționează în calitate de angajatori, precum și microîntreprinderile și întreprinderile mici și mijlocii, statele membre pot să prevadă prelungirea acestui termen cu maximum trei luni și pot să permită comunicarea pe cale orală a răspunsului la o cerere ulterioară similară depusă de același lucrător, dacă justificarea răspunsului referitor la situația lucrătorului rămâne neschimbată.	același salariat, dacă justificarea răspunsului referitor la situația salariatului rămâne neschimbată, poate fi comunicat verbal. În caz de refuz, salariatul poate depune o nouă solicitare cel puțin după șase luni de la data solicitării anterioare.”		informează salariații despre funcțiile vacante cu normă întreagă și pe fracțiuni de normă apărute în cadrul unității, în termen de 5 zile lucrătoare de la data apariției funcțiilor respective. Informația privind funcțiile vacante este adusă la cunoștința salariaților și reprezentanților acestora, la nivel de unitate, printr-un: (...) Art.100¹ (1) Formulele flexibile de muncă se instituie prin acordul dintre salariat și angajator, la solicitarea salariatului sau a angajatorului, atât la momentul angajării, cât și după încheierea contractului individual de muncă, pe o durată determinată sau nedeterminată. <i>De asemenea, prevederile Codului muncii nu limitează dreptul salariatului la transfer în altă funcție, indiferent de perioada de activitate în instituție. Adicional, este necesară reglementarea dreptului lucrătorului de a solicita trecerea pe o muncă având condiții mai previzibile și mai sigure².</i>
Articolul 13 Formare obligatorie Statele membre se asigură că, în cazul în care dreptul Uniunii sau	Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 al Republicii Moldova nr.154/2003 Articolul 195 se completează cu alineatul (3) cu următorul cuprins:	Compatibil	Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 Articolul 195. Garanții și compensații acordate salariaților care urmează la

² Spre exemplu: în România această dispoziție a fost transpusă prin consacrarea dreptului lucrătorului ”de a solicita trecerea pe un post vacant care îi asigură condiții de muncă mai favorabile dacă și-a încheiat perioada de probă și are o vechime de cel puțin 6 luni la același angajator”.

dreptul intern sau contractele colective de muncă obligă un angajator să ofere formare unui lucrător pentru ca acesta să presteze munca pentru care este angajat, formarea respectivă este oferită gratuit lucrătorului, este considerată timp de muncă și se desfășoară, atunci când este posibil, în cursul programului de lucru.	„(3) În cazul când normele legale obligă un angajator să ofere formare profesională unui salariat pentru ca acesta să presteze munca pentru care este angajat, formarea respectivă este oferită gratuit salariatului, este considerată timp de muncă și se desfășoară, atunci când este posibil, în cadrul programului de lucru.”		inițiativa angajatorului cursul de formare profesională (1) Salariaților care urmează, la inițiativa angajatorului, cursul de formare profesională cu scoatere din activitate li se menține locul de muncă (funcția) și salariul mediu, li se acordă alte garanții și compensații prevăzute de legislația în vigoare. (2) Salariaților care urmează, la inițiativa angajatorului, cursul de formare profesională cu scoatere din activitate, într-o altă localitate, li se compensează cheltuielile de deplasare în modul și în condițiile prevăzute pentru salariații trimiși în deplasare în interes de serviciu.³ Art. 213 (1) Angajatorul este obligat să creeze condițiile necesare și să favorizeze formarea profesională și tehnică a salariaților care urmează instruirea în producție, se perfecționează sau studiază în instituții de învățământ, fără scoatere din activitate.
--	--	--	---

³ Curtea de Justiție a Uniunii Europene a decis în Cauza C 909/19 că „perioada în care un lucrător urmează o formare profesională care îi este impusă de angajatorul său, care se desfășoară în afara locului său obișnuit de muncă, în localurile prestatorului serviciilor de formare și în care nu își exercită atribuțiile obișnuite, constituie timp de lucru” <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=248284&pageIndex=0&doclang=RO&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=7006119>

			(2) În cadrul fiecărei unități persoană juridică, angajatorul, în comun cu reprezentanții salariaților, întocmește și aprobă anual planurile de formare profesională. (3) Condițiile, modalitățile și durata formării profesionale, drepturile și obligațiile părților, precum și volumul mijloacelor financiare alocate în acest scop (în mărime de cel puțin 2 la sută din fondul de salarizare al unității), se stabilesc în contractul colectiv de muncă sau în convenția colectivă. (4) În cazul în care participarea salariaților la cursurile sau stagiile de formare profesională este inițiată de angajator, toate cheltuielile aferente sînt suportate de către acesta. (5) În cazul scoaterii din activitate a salariatului pe o durată scurtă, în scopul formării profesionale, acțiunea contractului individual de muncă al acestuia continuă cu menținerea salariului mediu. Dacă perioada respectivă depășește 60 de zile calendaristice, contractul individual de muncă al salariatului se suspendă, acesta beneficiind de o indemnizație plătită de angajator conform prevederilor contractului colectiv de muncă.
Articolul 14 Contractele colective de muncă		Prevederi UE opționale/	Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 al RM

			achitării plăților și criteriile utilizate pentru stabilirea nivelurilor de salarizare; <i>g) la adresare către angajator, patronate, sindicate, organele administrației publice centrale și locale, organele de jurisdicție a muncii;</i> <i>l) la apărare, prin metode neinterzise de lege, a drepturilor sale de muncă, a libertăților și intereselor sale legitime;</i> <i>m) la soluționarea litigiilor individuale de muncă și a conflictelor colective de muncă, (...), în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative;</i> <i>n) la repararea prejudiciului material și a celui moral cauzat în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă, în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative;</i> Art.327 (1) Partea contractului individual de muncă (angajatorul sau salariatul) care a cauzat, în legătură cu exercitarea obligațiilor sale de muncă, un prejudiciu material și/sau moral celeilalte părți repară acest prejudiciu conform prevederilor prezentului cod și altor acte normative. (...) (3) Încetarea raporturilor de muncă după cauzarea prejudiciului material și/sau a celui moral nu presupune eliberarea părții contractului individual de muncă
--	--	--	---

			de repararea prejudiciului prevăzută de prezentul cod și de alte acte normative.
Articolul 17 Protecția împotriva tratamentului sau a consecințelor nefavorabile Statele membre adoptă măsurile necesare pentru a proteja lucrătorii, inclusiv lucrătorii care sunt reprezentanți ai lucrătorilor, împotriva oricărui tratament nefavorabil din partea angajatorului și împotriva oricăror consecințe nefavorabile care rezultă în urma unei plângeri înaintate angajatorului sau în urma oricărei proceduri inițiate cu scopul de a asigura respectarea drepturilor prevăzute în prezenta directivă.	Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 al Republicii Moldova nr.154/2003 Articolul 48 se completează cu alineatul (6) cu următorul cuprins: (6) Este interzisă aplicarea oricăror tratamente sau consecințe nefavorabile de către angajator asupra salariaților și/sau a reprezentanților acestora ca urmare a unei solicitări înaintate angajatorului sau a oricărei proceduri inițiate în condițiile legii cu scopul de a asigura respectarea drepturilor sale la informare privind condițiile de muncă și/sau îmbunătățirea condițiilor de muncă prin promovarea unor forme mai transparente și mai previzibile de muncă.”.	Compatibil	Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 al RM Art.8 (1) ... Orice discriminare, directă sau indirectă, a salariatului ... pe alte criterii nelegate de calitățile sale profesionale, este interzisă. <i>Adițional, se stabilesc măsuri de protecție a salariaților de eventuale măsuri nefavorabile aplicate de către angajator ca urmare a exercitării drepturilor consacrate în Directiva 2019/1152.</i>
Articolul 18 Protecția împotriva concedierii și sarcina probei (1) Statele membre iau măsurile necesare pentru a interzice concedierea lucrătorilor sau luarea de măsuri echivalente concedierii, precum și orice acțiune pregătitoare pentru concedierea lucrătorilor pe motiv că aceștia și-au exercitat drepturile prevăzute în prezenta directivă.	Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 al Republicii Moldova nr.154/2003 Articolul 48 se completează cu alineatul (5) cu următorul cuprins: „(5) Este interzisă concedierea salariaților sau luarea de măsuri echivalente concedierii, precum și orice acțiune pregătitoare pentru concedierea salariaților pe motiv că aceștia și-au exercitat drepturile la informare privind condițiile de muncă și/sau îmbunătățirea condițiilor de muncă prin promovarea unor forme mai transparente și mai previzibile de muncă.	Compatibil	

(2) Lucrătorii care consideră că au fost concediați sau că au fost supuși unor măsuri cu efect echivalent din motivul că și-au exercitat drepturile prevăzute în prezenta directivă pot solicita angajatorului să prezinte motive bine întemeiate pentru concediere sau pentru măsurile echivalente. Angajatorul prezintă aceste motive în scris.		Compatibil/ Prevederi UE netranspuse prin proiectul dat	Prevederile de la alineatul (2) al articolului 18 din Directiva deja sunt reglementate de Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 al RM Art.81 Temeiurile încetării contractului individual de muncă (3) Contractul individual de muncă încetează în temeiul ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii) angajatorului, care se aduce la cunoștința salariatului, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/înștiințării, cel târziu la data eliberării din serviciu, cu excepția cazului în care salariatul nu lucrează până în ziua eliberării din serviciu (absență nemotivată de la serviciu, privațiune de libertate etc.). Ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) angajatorului cu privire la încetarea contractului individual de muncă trebuie să conțină referire la articolul, alineatul, punctul și litera corespunzătoare din lege.
(3) Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că, atunci când lucrătorii menționați la alineatul (2) prezintă, în fața unei instanțe judecătorești sau a unei alte autorități sau organism competent, fapte pe baza cărora se poate prezuma că a avut loc o astfel de concediere sau măsură		Compatibil/ Prevederi UE netranspuse prin proiectul dat	Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 al RM Art.89 (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 hotărâre a instanței de judecată.

echivalentă, sarcina de a dovedi că respectiva concediere a fost întemeiată pe alte motive decât cele menționate la alineatul (1) revine angajatorului. (4) Alineatul (3) nu împiedică statele membre să introducă norme privind probele mai favorabile lucrătorilor. (5) Statele membre nu au obligația de a aplica alineatul (3) în cazul procedurilor în care investigarea faptelor în speță revine instanței sau altei autorități sau organism competent. (6) Alineatul (3) nu se aplică procedurilor penale, cu excepția cazului în care statele membre prevăd altfel.			(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 contestării de către salariatul membru de sindicat a ordinului de concediere, instanța de judecată va solicita opinia consultativă a organului (organizatorului) sindical privind concedierea salariatului respectiv. Art.352 (2) În procesul examinării cererii (<i>de soluționare a litigiului individual de muncă sau a conflictului colectiv de muncă (revendicările în cazul procedurii de conciliere)</i>), 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 19 Sancțiuni Statele membre adoptă regimul sancțiunilor care se aplică în cazul nerespectării dispozițiilor naționale adoptate în temeiul prezentei directive sau a dispozițiilor relevante aflate deja în vigoare care		Compatibil/ Prevederi UE netranspuse prin proiectul dat	Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 al RM Articolul 331. Răspunderea materială a angajatorului pentru prejudiciul cauzat salariatului (1) Angajatorul care, în urma îndeplinirii necorespunzătoare a obligațiilor sale

vizează drepturi incluse în domeniul de aplicare al prezentei directive. Sancțiunile trebuie să fie efective, proporționate și cu efect de descurajare.		prevăzute de contractul individual de muncă, a cauzat un prejudiciu material salariatului repară acest prejudiciu integral. Mărimea prejudiciului material se calculează conform prețurilor de piață existente în localitatea respectivă la data reparării prejudiciului, conform datelor statistice. (2) Prin acordul părților, prejudiciul material poate fi reparat în natură. Articolul 332. Modul de examinare a litigiilor privind repararea prejudiciului material și celui moral cauzate salariatului (1) Cererea scrisă a salariatului privind repararea prejudiciului material și celui moral se prezintă angajatorului. Angajatorul este obligat să înregistreze cererea respectivă, s-o examineze și să emită ordinul (dispoziția, decizia, hotărîrea) corespunzător în termen de 10 zile calendaristice din ziua înregistrării acesteia, aducîndu-l la cunoștință salariatului sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/înștiințării. (2) Dacă salariatul nu este de acord cu ordinul (dispoziția, decizia, hotărîrea) angajatorului sau dacă ordinul (dispoziția, decizia, hotărîrea) nu a fost emis în termenul prevăzut la alin.(1),
--	--	--

			salariatul este în drept să se adreseze cu o cerere în instanța de judecată pentru soluționarea litigiului individual de muncă apărut (titlul XII).
Articolul 20 Mentținerea nivelului de protecție și dispoziții mai favorabile (1) Prezenta directivă nu constituie un motiv valabil pentru reducerea nivelului general de protecție acordat deja lucrătorilor în statele membre. (2) Prezenta directivă nu aduce atingere prerogativei statelor membre de a aplica sau de a adopta acte cu putere de lege sau acte administrative mai favorabile lucrătorilor ori de a încuraja sau de a permite aplicarea unor contracte colective de muncă care sunt mai favorabile lucrătorilor. (3) Prezenta directivă nu aduce atingere niciunui alt drept conferit lucrătorilor de alte acte juridice ale Uniunii.		Compatibil/ Prevederi UE netranspuse prin proiectul dat	Legislația națională cuprinde numeroase norme privind nivelul general de protecție acordat deja lucrătorilor (evidențiate prin actele normative de mai sus). De asemenea cadrul normativ național conține norme mai favorabile de protecție.
Articolul 21 Transpunere și punere în aplicare (1) Statele membre iau măsurile necesare pentru a se conforma prezentei directive până la 1 august		Prevederi UE neaplicabile	

asigura că pot garanta în orice moment obținerea rezultatelor urmărite prin prezenta directivă.			
Articolul 22 Dispoziții tranzitorii Drepturile și obligațiile stabilite în prezenta directivă se aplică tuturor raporturilor de muncă până la 1 august 2022. Cu toate acestea, un angajator comunică sau completează documentele menționate la articolul 5 alineatul (1) și la articolele 6 și 7 numai la cererea unui lucrător care este deja angajat la data respectivă. Absența unei astfel de cereri nu are efectul de a exclude aplicarea drepturilor minime stabilite la articolele 8-13 lucrătorilor.		Prevederi UE neaplicabile	Prevederi adresate Statelor membre. Prevederile în cauză vor intra în vigoare odată cu aderarea Republicii Moldova la UE
Articolul 23 Examinarea de către Comisie Până la 1 august 2027, după consultarea statelor membre și a partenerilor sociali de la nivelul Uniunii și ținând seama de impactul asupra microîntreprinderilor, întreprinderilor mici și mijlocii, Comisia examinează punerea în aplicare a prezentei directive și propune, dacă este cazul, modificările legislative necesare.		Prevederi UE neaplicabile	Prevederi adresate Statelor membre. Prevederile în cauză vor intra în vigoare odată cu aderarea Republicii Moldova la UE

Articolul 24 Abrogarea Directiva 91/533/CEE se abrogă cu efect de la 1 august 2022. Trimiterile la directiva abrogată se interpretează ca trimiteri la prezenta directivă.		Prevederi UE neaplicabile	
Articolul 25 Intrare în vigoare Prezenta directivă intră în vigoare în a douăzecea zi de la data publicării în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene.		Prevederi UE neaplicabile	
Articolul 26 Destinatari Prezenta directivă se adresează statelor membre.		Prevederi UE neaplicabile	Prevederi adresate Statelor membre. Prevederile în cauză vor intra în vigoare odată cu aderarea Republicii Moldova la UE

**MINISTERUL MUNCII ȘI PROTECȚIEI SOCIALE AL REPUBLICII MOLDOVA****MINISTRY OF LABOUR 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>**04.06.2025 Nr. 07/2825****Cancelaria de Stat**e-mail: cancelaria@gov.md**CERERE****privind înregistrarea de către Cancelaria de Stat
a proiectelor de acte ale Guvernului**

Nr. crt.	Criterii de înregistrare	Nota autorului
1.	Categoria și denumirea proiectului	LEGE pentru modificarea unor acte normative (Codul muncii, Legea securității și sănătății în muncă, Codul contravențional, reglementarea raporturilor conexe prestării muncii prin agent de muncă temporară, etc.)
2.	Autoritatea care a elaborat proiectul	Ministerul Muncii și Protecției Sociale
3.	Justificarea depunerii cererii	Proiectul în cauză asigură transpunerea unor prevederi din mai multe Directive UE (Directiva 2008/104/CE, Directiva 91/383/CEE, Directiva 94/33/CE, Directiva 2019/1152, Directiva 2003/88/CE, Recomandarea Consiliului 2003/134/EC).
4.	Referința la documentul de planificare care prevede elaborarea proiectului (PNA, PND, PNR, alte documente de planificare sectoriale)	Elaborarea proiectului de lege derivă din Programul național de aderare a Republicii Moldova la Uniunea Europeană pe anii 2025-2029 (PNA), Capitolul 19 - Politica socială și a muncii, (Anexa A, pct.4, pct. 5, pct.6, pct.7, pct.21), aprobat prin Hotărârea Guvernului 306 din 28.05.2025.
5.	Lista autorităților și instituțiilor a căror avizare este necesară	Cancelaria de Stat Ministerul Dezvoltării Economice și Digitalizării Ministerul Finanțelor Ministerul Educației și Cercetării Ministerul Sănătății Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova Confederația Națională a Patronatului din Republica Moldova
6.	Termenul-limită pentru depunerea avizelor/expertizelor	5 zile lucrătoare
7.	Persoana responsabilă de promovarea proiectului	Snejana ȚURCANU Șefă a Direcției politici în domeniul raporturilor de muncă și dialog social snejana.turcanu@social.gov.md
8.	Anexe	Proiectul de lege Nota de fundamentare

		Tabelul comparativ Tabelele de concordanță
9.	Data și ora depunerii cererii	04 iunie 2025 / 16:30
10.	Semnătura	Mihai-Gabriel CIOBANU Secretar de Stat