

LEGE

pentru modificarea unor acte normative în domeniul raporturilor de muncă, securității și sănătății în muncă și egalității de tratament

Parlamentul adoptă prezenta lege organică.

Prezenta lege:

- transpune parțial (art. 17 a) **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 al Uniunii Europene L 183 din 29 iunie 1989, CELEX: 01989L0391-20081211, 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;

- transpune parțial (art. 2) **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 206/19 din 29 iulie 1991, CELEX: 31991L0383, astfel cum a fost modificată ultima dată prin Directiva 2007/30/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2007;

- transpune parțial (art. 9) **Directiva 92/85/CEE** a Consiliului din 19 octombrie 1992 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează, publicată în *Jurnalul Oficial al Comunităților Europene* L 348 din 28 noiembrie 1992, CELEX: 31992L0085, astfel cum a fost modificată ultima dată prin Regulamentul (UE) 2019/1243 al Parlamentului European și al Consiliului din 20 iunie 2019, publicat în *Jurnalul Oficial al Uniunii Europene* L 198 din 25 iulie 2019;

- transpune parțial (art. 3 alin. (1) lit. (a), (b) și (d) și art. 7) **Directiva 2000/43/CE** a Consiliului din 29 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică, publicată în *Jurnalul Oficial al Comunităților Europene* L 180 din 19 iulie 2000, CELEX: 32000L0043;

- transpune parțial (art. 3 alin. (1), art. 4 alin. (1)) **Directiva 2000/78/CE** a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, publicată în *Jurnalul Oficial al Comunităților Europene* L 303 din 2 decembrie 2000, CELEX: 32000L0078;

- transpune parțial (art. 8 alin. (2)) **Directiva 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, publicată în *Jurnalul Oficial al Comunităților Europene* L 80 din 23 martie 2002, CELEX: 32002L0014,

astfel cum a fost modificată prin Directiva (UE) 2015/1794 a Parlamentului European și a Consiliului din 6 octombrie 2015;

– transpune parțial (art. 4) **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, CELEX: 32008L0104;

– transpune parțial (art. 20) **Directiva 2014/67/UE** a Parlamentului European și a Consiliului din 15 mai 2014 privind asigurarea respectării aplicării Directivei 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii și de modificare a Regulamentului (UE) nr. 1.024/2012 privind cooperarea administrativă prin intermediul Sistemului de informare al pieței interne («Regulamentul IMI»), publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, seria L, nr. 159 din 28 mai 2014;

– transpune parțial (art. 2, art. 4, art. 5, art. 7, art. 8, art. 9, art. 11, art. 13, art. 42) **Regulamentul (UE) 2019/1149** al Parlamentului European și al Consiliului din 20 iunie 2019 de instituire a unei Autorități Europene a Muncii, publicat în *Jurnalul Oficial al Uniunii Europene* L 186 din 11 iulie 2019, CELEX: 32019R1149;

Art. I. – 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. După clauza de adoptare se introduce clauza de armonizare cu următorul cuprins:

„Prezenta lege:

– transpune parțial (art. 17 a) **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 al Uniunii Europene L 183 din 29 iunie 1989, CELEX: 01989L0391-20081211, 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;

– transpune parțial (art. 20) **Directiva 2014/67/UE** a Parlamentului European și a Consiliului din 15 mai 2014 privind asigurarea respectării aplicării Directivei 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii și de modificare a Regulamentului (UE) nr. 1.024/2012 privind cooperarea administrativă prin intermediul Sistemului de informare al pieței interne («Regulamentul IMI»), publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, seria L, nr. 159 din 28 mai 2014;

– transpune parțial (art. 2, art. 4, art. 7, art. 8, art. 9, art. 11, art. 13, art. 42) **Regulamentul (UE) 2019/1149** al Parlamentului European și al Consiliului din 20 iunie 2019 de instituire a unei Autorități Europene a Muncii, publicat în *Jurnalul Oficial al Uniunii Europene* L 186 din 11 iulie 2019, CELEX: 32019R1149.”

2. Articolul 4 se completează cu alin. (3) cu următorul cuprins:

”(3) În vederea aplicării Legii privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii, Inspectoratul de Stat al Muncii exercită, în special, următoarele atribuții:

a) primește, înregistrează și gestionează notificările prevăzute de Legea privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale, inclusiv actualizările acestora, și verifică îndeplinirea cerințelor administrative stabilite de lege;

b) solicită angajatorilor, beneficiarilor și altor persoane vizate informații și documente relevante pentru constatarea respectării prevederilor privind detașarea, inclusiv documente de salarizare, evidența timpului de muncă și documente ce confirmă cheltuielile specifice detașării, în condițiile legii;

c) efectuează controlul de stat asupra respectării condițiilor de muncă aplicabile salariaților detașați pe teritoriul Republicii Moldova și dispune, după caz, măsuri obligatorii de remediere;

d) constată contravențiile pentru încălcarea prevederilor Legii privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale;

e) cooperează cu autoritățile competente ale altor state în scopul prevenirii, identificării și combaterii încălcărilor în materia detașării, inclusiv prin schimb de informații, solicitări motivate și acordarea asistenței administrative, în condițiile legii și ale acordurilor internaționale aplicabile;

f) transmite și primește, după caz, solicitări privind comunicarea actelor, recuperarea sancțiunilor și executarea acestora, potrivit cadrului legal aplicabil;

g) asigură informarea publică privind condițiile de muncă aplicabile salariaților detașați și cerințele administrative stabilite de lege, inclusiv prin publicarea informațiilor relevante pe pagina oficială.”

3. Articolul 13 se completează cu alineatul (2¹) cu următorul cuprins:

„(2¹) Rapoartele vor conține și capitole prevăzute la articolul 23² din Legea nr.186/2008 securității și sănătății în muncă.”.

4. Se introduce un nou Capitol V¹ cu următorul cuprins:

**„Capitolul V¹ – Cooperarea Inspectoratului de Stat al Muncii cu
Autoritatea Europeană a Muncii**

Articolul 13¹. Principiile cooperării

(1) Cooperarea Inspectoratului de Stat al Muncii cu Autoritatea Europeană a Muncii se realizează în baza principiilor parteneriatului, transparenței, reciprocității și respectării drepturilor fundamentale ale lucrătorilor.

(2) Inspectoratul de Stat al Muncii acționează ca autoritate națională de contact în domeniul inspecției muncii în relația cu Autoritatea Europeană a Muncii.

Articolul 13². Participarea la inspecții comune și concertate

(1) Inspectoratul de Stat al Muncii poate participa la inspecții comune și concertate, organizate cu sprijinul Autorității Europene a Muncii, în domeniile de competență ale acesteia.

(2) Inspecțiile comune și concertate se desfășoară cu respectarea legislației Republicii Moldova, precum și a procedurilor stabilite prin acordurile de cooperare cu Autoritatea Europeană a Muncii.

(3) Rezultatele inspecțiilor comune au valoare probatorie în procedurile administrative și judiciare naționale, în condițiile legii.

(4) În sensul prezentului capitol, se aplică următoarele definiții:

a) inspecții concertate – activități de control desfășurate simultan în Republica Moldova și în unul sau mai multe state, privind cazuri conexe, fiecare autoritate competentă operând în propria jurisdicție, cu asistența, după caz, a personalului Autorității Europene a Muncii, în condițiile acordurilor de cooperare aplicabile;

b) inspecții comune – activități de control desfășurate pe teritoriul Republicii Moldova ori, după caz, pe teritoriul unui alt stat, cu participarea autorităților competente ale unuia sau mai multor state, fiecare autoritate operând în limitele propriei jurisdicții, cu asistența, după caz, a personalului Autorității Europene a Muncii, în condițiile acordurilor de cooperare aplicabile.

Articolul 13³. Statutul inspectorilor străini

(1) Inspectorii desemnați de autoritățile competente din statele membre ale Uniunii Europene și invitați de Autoritatea Europeană a Muncii pot participa, în calitate de observatori sau experți, la inspecții desfășurate pe teritoriul Republicii Moldova.

(2) Inspectorii desemnați de Autoritatea Europeană a Muncii ori de autoritățile competente ale altor state care participă la inspecțiile comune și concertate pe teritoriul Republicii Moldova au statut de observatori sau experți. Aceștia nu exercită atribuții de prerogativă publică, nu dispun măsuri obligatorii și nu aplică sancțiuni. Accesul acestora la locurile de muncă, documente și informații se asigură numai prin intermediul și sub coordonarea inspectorilor Inspectoratului de Stat al Muncii, în condițiile legii și ale acordurilor de cooperare.

(3) Inspectoratul de Stat al Muncii asigură sprijinul logistic necesar pentru participarea inspectorilor străini.

Articolul 13⁴. Schimbul de informații și confidențialitatea

(1) Inspectoratul de Stat al Muncii furnizează informațiile solicitate de Autoritatea Europeană a Muncii și autoritățile competente ale statelor membre, cu respectarea legislației privind protecția datelor cu caracter personal și secretul comercial.

(2) Datele și documentele obținute în cadrul cooperării nu pot fi utilizate în alte scopuri decât cele legate de aplicarea legislației muncii și securității sociale.

Articolul 13⁵. Formarea și instruirea inspectorilor

Inspectoratul de Stat al Muncii, în cooperare cu Autoritatea Europeană a Muncii, organizează programe de formare și instruire pentru inspectorii săi, în vederea participării la inspecții comune și aplicării standardelor europene de control.

Articolul 13⁶. Procedura de soluționare a litigiilor transfrontaliere prin intermediul Autorității Europene a Muncii

(1) În temeiul prevederilor art. 13¹ din prezenta lege, Inspectoratul de Stat al Muncii poate solicita Autorității Europene a Muncii desfășurarea unei proceduri de mediere în cazurile de litigii transfrontaliere privind aplicarea legislației Uniunii Europene în domeniul muncii.

(2) Medierea desfășurată de Autoritatea Europeană a Muncii are caracter de recomandare și se realizează în conformitate cu procedurile stabilite prin prezenta lege.

(3) Rezultatele medierii pot fi utilizate de autoritățile Republicii Moldova în procedurile administrative și judiciare, în condițiile legii.”

Art. II. – 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. Clauza de armonizare se completează în final, după cum urmează:

„– transpune parțial (art. 1, art. 2, art. 6, art. 7, art. 8, art. 9, art. 10, art. 11, art. 12) **Directiva 92/85/CEE** a Consiliului din 19 octombrie 1992 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează, publicată în *Jurnalul Oficial al Comunităților Europene* L 348 din 28 noiembrie 1992, CELEX: 31992L0085, astfel cum a fost modificată ultima dată prin Regulamentul (UE) 2019/1243 al Parlamentului European și al Consiliului din 20 iunie 2019, publicat în *Jurnalul Oficial al Uniunii Europene* L 198 din 25 iulie 2019.

– transpune parțial (art. 3 alin. (1) lit. (a), (b) și (d) și art. 7) **Directiva 2000/43/CE** a Consiliului din 29 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică, publicată în *Jurnalul Oficial al Comunităților Europene* L 180 din 19 iulie 2000, CELEX: 32000L0043;

– transpune parțial (art. 3 alin. (1), art. 4 alin. (1)) **Directiva 2000/78/CE** a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, publicată în *Jurnalul Oficial al Comunităților Europene* L 303 din 2 decembrie 2000, CELEX: 32000L0078;

– transpune (cu excepția art. 8 alin. (2)) **Directiva 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, publicată în *Jurnalul Oficial al Comunităților Europene* L 80 din 23 martie 2002, CELEX: 32002L0014, astfel cum a fost modificată prin Directiva (UE) 2015/1794 a Parlamentului European și a Consiliului din 6 octombrie 2015.”

2. Articolul 1 se completează cu o noțiune nouă, cu următorul cuprins:

„*dispensă* - scutirea temporară de la îndeplinirea obligațiilor de muncă a salariaților gravide pentru timpul necesar efectuării consultației prenatale, fără afectarea drepturilor salariale.”

3. La Articolul 5 literele b¹), e) și g) vor avea următorul cuprins:

„b¹) interzicerea discriminării, în temeiul criteriilor și circumstanțelor descrise la art. 8 din prezentul Cod, a violenței și a hărțuirii de orice natură în cadrul raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea;

e) egalitatea în drepturi și în posibilități a salariaților în cadrul raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea după cum este descris la art. 8 din prezentul Cod;

g) asigurarea egalității de tratament după cum este descris la art. 8 din prezentul Cod;”

4. La Articolul 8:

alineatul (1) va avea următorul cuprins:

„(1) În cadrul raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea se aplică principiul egalității de tratament. Orice discriminare, directă sau indirectă, a salariatului pe criterii de sex, vârstă sau orientare sexuală, rasă, culoare a pielii, etnie, apartenență religioasă sau convingeri, opțiune politică, origine socială, domiciliu, dizabilitate, infectare cu HIV/SIDA, apartenență sau activitate sindicală și criteriile stabilite prin Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității, precum și pe alte criterii nelegate de calitățile sale profesionale, este interzisă.”

se completează cu alineatul (1¹) cu următorul cuprins:

„(1¹) Prevederile alineatului (1) se aplică tuturor persoanelor, atât în sectorul public, cât și în cel privat, în ceea ce privește:

a) condițiile de acces la încadrare în muncă, sau la muncă, inclusiv criteriile de selecție și condițiile de recrutare, oricare ar fi ramura de activitate și la toate nivelurile ierarhiei profesionale, inclusiv în materie de promovare;

b) accesul la toate tipurile și la toate nivelurile de orientare și de formare profesională, de perfecționare și de recalificare, inclusiv dobândirea unei experiențe practice;

c) condițiile de încadrare și de muncă, inclusiv condițiile de concediere și de remunerare;

d) apartenență sau activitate sindicală sau patronală, sau orice organizație ai cărei membri exercită o anumită profesie, inclusiv avantajele obținute de acest tip de organizație.”

alineatul (2) va avea următorul cuprins:

„(2) Nu constituie discriminare stabilirea unor diferențieri, excepții, preferințe determinate de o cerință profesională esențială și determinantă, cu condiția ca această dispoziție, acest criteriu sau această practică este obiectiv justificată de un obiectiv legitim, iar mijloacele de realizare a acestui obiectiv sunt adecvate și necesare.”

5. Articolul 42¹:

alineatul (3) se completează în final cu textul „și formularea unui aviz înainte de adoptarea deciziei de către angajator”;

la alineatul (7) după textul „Consultarea are loc” se introduce textul „în vederea obținerii unui acord asupra deciziilor care se încadrează în competențele angajatorului prevăzute la alineatul (2) anterior adoptării acestora. după cum urmează:”; iar cuvântul „consens” se substituie cu cuvântul „acord”, în toate cazurile;

se introduce un nou alineat, alineatul (7¹), cu următorul cuprins:

„(7¹) Decizia angajatorului privind măsurile care fac obiectul informării și consultării prevăzute de prezentul articol adoptată fără informarea și consultarea reprezentanților salariaților sau până la finalizarea procedurii de informare și consultare a reprezentanților salariaților este nulă.”

6. Articolul 49 se completează cu litera t) cu următorul cuprins:

„t) clauze privind interzicerea discriminării în temeiul criteriilor și circumstanțelor descrise la art. 8 din prezentul Cod.”

7. Se completează cu articolul 71¹ cu următorul cuprins:

„Articolul 71¹. Detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale

(1) Prin derogare de la art. 71, detașarea în cadrul prestării de servicii transnaționale reprezintă trimiterea temporară a salariatului de către angajator pentru executarea muncii pe teritoriul altui stat sau pe teritoriul Republicii Moldova, în cadrul prestării transnaționale de servicii, în condițiile legii speciale.

(2) În cazurile prevăzute la alin. (1), se aplică prevederile legii speciale privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale, inclusiv în ceea ce privește condițiile de muncă aplicabile, cerințele administrative și cooperarea dintre autorități.”

8. Se completează cu articolul 247¹ cu următorul cuprins:

„Articolul 247¹. Dispense pentru consultații prenatale

(1) Salariatele gravide beneficiază de dispense pentru efectuarea consultațiilor prenatale, în cazul în care acestea au loc în timpul programului de muncă.

(2) Pe durata dispenselor prevăzute la alin. (1), salariatelor gravide li se menține salariul mediu de la locul de muncă.

(3) Pentru a beneficia de dispensa prevăzută la alin. (1), salariatele gravide informează angajatorul și prezintă un document justificativ eliberat de instituția medico-sanitară competentă.

(4) Acordarea dispenselor pentru consultații prenatale nu poate constitui temei pentru reducerea drepturilor salariale, modificarea condițiilor de muncă, aplicarea măsurilor disciplinare sau producerea altor consecințe nefavorabile pentru salariatele gravide.

9. La articolul 326³ alineatul (1) textul „și cu caracter temporar” se exclude.

Art. III. – 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. În clauza de armonizare, la prima liniuță, sintagma „ parțial (art. 1–15)” se exclude.

2. La articolul 7¹ alineatul (2) textul „dispozițiilor Legii nr. 131/2012 privind controlul de stat asupra activității de întreprinzător și ale” se exclude.

3. La articolul 10:

alineatul (3):

litera a) litera b) și litera c) cuvântul „profesionale” se exclude;

litera d) va avea următorul cuprins:

„d) adaptarea muncii la persoană, inclusiv la persoană cu dizabilități, în special în ce privește proiectarea 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;”;

alineatul (4) litera a) cuvântul „profesionale” se exclude;

4. La articolul 11:

alineatul (1¹) cuvintele „unor condiții de securitate și sănătate în muncă similare cu ale celorlalți lucrători din unitate” se substituie cu cuvintele „acelorași condiții de securitate și sănătate în muncă ca pentru ceilalți lucrători din această unitate”.

alineatul (1²) cuvintele „unor condiții de securitate și sănătate în muncă similare cu ale celorlalți lucrători” se substituie cu cuvintele „acelorași condiții de securitate și sănătate în muncă ca pentru ceilalți lucrători”.

5. La articolul 12 alineatul (1) litera b) cuvintele „de protecție și prevenire” se exclud.

6. La articolul 13:

litera a) cuvântul „profesionale” se substituie cu cuvintele „privind securitatea și sănătatea la locul de muncă”;

litera f) cuvântul „profesional” se exclude.

7. La articolul 14 alineatul (1) litera a) cuvântul „profesionale” se substituie cu cuvintele „pentru securitate și sănătate”

8. La articolul 22 alineatul (1) cuvintele „cu capacități funcționale limitate” se substituie cu cuvântul „dizabilități”.

9. Se completează cu articolul 23² cu următorul cuprins:

Articolul 23². Raportul privind punerea în aplicare

(1) Autoritatea publică centrală responsabilă de domeniul securității și sănătății în muncă (Ministerul Muncii și Protecției Sociale, în baza rapoartelor anuale privind activitatea Inspectoratului de Stat al Muncii, întocmite conform art.13 din Legea nr.140/2012, precum și a altor autorități publice de resort), transmite Comisiei Europene, din cinci în cinci ani, un raport unic privind punerea în aplicare a prezentei legi și a actelor normative naționale care transpun directivele speciale adoptate în temeiul acesteia, menționând punctul de vedere al partenerilor sociali. Raportul evaluează diversele aspecte privind punerea în practică a diferitelor directive și furnizează, dacă este necesar și dacă sunt disponibile, informații detaliate pe genuri.

(2) Raportul prevăzut la alin (1), se elaborează în conformitate cu structura și chestionarul stabilite de Comisia Europeană, în colaborare cu Comitetul consultativ pentru securitate și sănătate la locul de muncă.

(3) Raportul cuprinde:

a) o parte generală privind principiile și aspectele comune aplicabile tuturor actelor normative menționate la alin. (1);

b) capitole specifice referitoare la punerea în aplicare a fiecărui act normativ, inclusiv indicatori specifici, în măsura în care sunt disponibili.

(4) Raportul se transmite Comisiei Europene în termen de 12 luni de la încheierea perioadei de cinci ani la care se referă.

10. La articolul 24 se completează cu alineatul (3) cu următorul cuprins:
„(3) Articolul 23² intră în vigoare la data aderării Republicii Moldova la Uniunea Europeană.”.

Art. IV. – Codul contravențional al Republicii Moldova nr. 218/2008 (republicat în Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2017, nr. 78–84, art. 100), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:

1. După clauza de adoptare se introduce clauza de armonizare cu următorul cuprins:

„Prezenta lege:

– transpune parțial (art. 8 alin. (2)) **Directiva 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, publicată în *Jurnalul Oficial al Comunităților Europene* L 80 din 23 martie 2002, CELEX: 32002L0014, astfel cum a fost modificată prin Directiva (UE) 2015/1794 a Parlamentului European și a Consiliului din 6 octombrie 2015;

– transpune parțial (art. 20) **Directiva 2014/67/UE** a Parlamentului European și a Consiliului din 15 mai 2014 privind asigurarea respectării aplicării Directivei 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii și de modificare a Regulamentului (UE) nr. 1.024/2012 privind cooperarea administrativă prin intermediul Sistemului de informare al pieței interne («Regulamentul IMI»), publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, seria L, nr. 159 din 28 mai 2014.”

2. Articolul 55 alineatul (1) se completează cu litera k) cu următorul cuprins:

„k) nerespectarea de către angajator a obligației de informare și consultare a salariaților.”

3. Se completează cu art. 55⁶ cu următorul cuprins:

„**Articolul 55⁶**. Încălcarea legislației muncii, în domeniul detașării transnaționale a salariaților

(1) Încălcarea legislației muncii, în domeniul detașării transnaționale a salariaților, manifestată prin:

a) modificarea unilaterală de către angajator a relațiilor sau a condițiilor de muncă, inclusiv concedierea salariatului detașat care a înaintat o acțiune administrativă ori care a depus o plângere la instanțele judecătorești competente în vederea aplicării prevederilor Legii privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale, și după ce hotărârea judecătorească a rămas definitivă;

b) încălcarea obligației de informare a agentului de muncă temporară, de către întreprinderea utilizatoare înființată sau care își desfășoară activitatea pe teritoriul Republicii Moldova conform art. 7 alin. (2) al Legii privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale;

se sancționează, cu amendă de la 1000 la 1500 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 1000 la 1500 de unități convenționale aplicată persoanei juridice.

(2) Încălcarea legislației muncii, în domeniul detașării transnaționale a salariaților, manifestată prin:

a) încălcarea, de către întreprinderilor stabilite pe teritoriul Republicii Moldova care, în cadrul prestării de servicii transnaționale, detașează, pe teritoriul unui stat membru, altul decât Republica Moldova, sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, salariați cu care au stabilite raporturi de muncă, a obligației de a informa, în scris, salariatul detașat de pe teritoriul Republicii Moldova, anterior detașării, cu privire la:

1. elementele constitutive ale remunerației la care are dreptul salariatul, în conformitate cu legislația aplicabilă în statul membru gazdă, și nivelul acestora;

2. cuantumul total al remunerației acordate salariatului pe perioada detașării, cu evidențierea distinctă a indemnizației specifice detașării, atunci când aceasta este acordată;

3. cheltuielile efectiv generate de detașare, precum transportul, cazarea și masa, precum și modalitatea de acordare sau de rambursare a acestora, respectiv modalitatea de asigurare a transportului, cazării sau mesei, după caz;

4. linkul către site-ul oficial național unic creat de statul membru gazdă

b) încălcarea drepturilor și condițiilor de muncă ale salariaților detașați în Republica Moldova, de către întreprinderilor stabilite pe teritoriul unui stat membru, altul decât Republica Moldova, sau pe teritoriul Confederației Elvețiene care, în cadrul prestării de servicii transnaționale, detașează pe teritoriul Republicii Moldova salariați cu care au stabilite raporturi de muncă,

se sancționează, cu amendă de la 1000 la 1500 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 1000 la 1500 de unități convenționale aplicată persoanei juridice.

(3) Încălcarea cerințelor administrative și a măsurilor de control în domeniul detașării transnaționale a salariaților, manifestată prin:

a) neprezentarea sau prezentarea tardivă a declarației prevăzute la art. 39 alin. (2) lit. a) din Legea privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale;

b) neasigurarea păstrării și/sau neprezentarea documentelor prevăzute la art. 39 alin. (2) lit. b)–d) din Legea privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale;

c) nedesemnarea persoanei de legătură prevăzute la art. 39 alin. (2) lit. e) din Legea privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale și/sau a persoanei de contact prevăzute la art. 39 alin. (2) lit. f) din Legea privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale;

d) neexecutarea obligației de a furniza documentele după încetarea detașării, în termenul stabilit la art. 39 alin. (2) lit. c) din Legea privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale,

se sancționează cu amendă de la 1500 la 2000 unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere și cu amendă de la 1500 la 2000 unități convenționale aplicată persoanei juridice.

Art. V. Codul de executare al Republicii Moldova nr. 443/2004 (republicat în Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2010, nr.214–220, art.704) cu modificările ulterioare

1. După clauza de adoptare se introduce clauza de armonizare cu următorul cuprins:

„Prezenta lege:

– transpune parțial (art. 20) **Directiva 2014/67/UE** a Parlamentului European și a Consiliului din 15 mai 2014 privind asigurarea respectării aplicării Directivei 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii și de modificare a Regulamentului (UE) nr. 1.024/2012 privind cooperarea administrativă prin intermediul Sistemului de informare al pieței interne («Regulamentul IMI»), publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, seria L, nr. 159 din 28 mai 2014.”

2. Articolul 11 se completează cu litera f¹), cu următorul cuprins:

f¹) actul de aplicare a sancțiunii contravenționale în domeniul detașării transnaționale a salariaților.

Art. VI. – Dispoziții finale și tranzitorii

(1) Prezenta lege intră în vigoare la data publicării în Monitorul Oficial al Republicii Moldova, cu excepția Art. I pct. 2, Art. II pct. 7, Art. IV pct. 3 și Art. V, care intră în vigoare la data aderării Republicii Moldova la Uniunea Europeană.

(2) Guvernul, în termen de 6 luni de la data publicării prezentei legi va aproba Regulamentul privind procedura de cooperare a Inspectoratului de Stat al muncii cu Autoritatea Europeană a Muncii.

(3) Inspectoratul de Stat al Muncii va organiza, în termen de 12 luni de la data publicării prezentei legi, programe de instruire inițiale și continue a personalului privind aplicarea Regulamentului (UE) 2019/1149 și cooperarea cu Autoritatea Europeană a Muncii.

PREȘEDINTELE PARLAMENTULUI

NOTA DE FUNDAMENTARE

la proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative în domeniul raporturilor de muncă, securității și sănătății în muncă și egalității de tratament

1. Denumirea sau numele autorului și, după caz, a/al participanților la elaborarea proiectului actului normativ

Proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative în domeniul raporturilor de muncă, securității și sănătății în muncă și egalității de tratament (în continuare - Proiect de lege) a fost elaborat de către Ministerul Muncii și Protecției Sociale (în continuare - MMPS). La elaborarea Proiectului de lege au fost antrenați 2 experți delegați de către partenerii de dezvoltare din cadrul Centrului de Drept al Avocaților.

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 2 - Libera circulație a lucrătorilor (Anexa A - pct.10) și Capitolul 19 - Politica socială și ocuparea forței de muncă (Anexa A – pct. 7, pct.13, pct.31, pct.24, pct.35, pct.41), aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.306/2025, cu modificările ulterioare.

Proiectul de lege în cauză asigură transpunerea unor prevederi din mai multe Directive UE, după cum urmează: **Directiva 89/391/CEE, Directiva 91/383/CEE, Directiva 92/85/CEE, Directiva 2000/43/CE, Directiva 2000/78/CE, Directiva 2002/14/CE, Directiva 2008/104/CE, Directiva 2014/67/UE și Regulamentul (UE) 2019/1149.**

2.2. Descrierea situației actuale și a problemelor care impun intervenția, inclusiv a cadrului normativ aplicabil și a deficiențelor/lacunelor normative

La momentul actual, cadrul normativ național transpune parțial o serie de directive europene în domeniul muncii, securității și sănătății la locul de muncă, egalității de tratament.

Cu toate acestea, există lacune și neconcordanțe care afectează aplicarea uniformă și eficientă a prevederilor europene, ceea ce impune actualizarea și armonizarea legislației naționale pentru a garanta respectarea deplină a drepturilor lucrătorilor și conformitatea cu acquis-ul Uniunii Europene.

În particular:

Directiva 89/391/CEE privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă

Cadrul normativ:

Prevederile Directivei 89/391/CEE sunt transpuse în legislația națională prin **Legea securității și sănătății în muncă nr. 186/2008**, care stabilește cadrul general pentru asigurarea securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă, inclusiv obligațiile angajatorilor și ale lucrătorilor, precum și atribuțiile autorităților competente în domeniu.

Probleme:

- reglementarea națională nu reflectă în mod expres aplicarea principiilor generale de prevenire asupra tuturor riscurilor pentru securitatea și sănătatea lucrătorilor la locul de muncă, fiind utilizată o terminologie susceptibilă de a restrânge domeniul de aplicare la riscuri de natură profesională;
- lipsa unui mecanism normativ distinct privind raportarea periodică către Comisia Europeană a informațiilor referitoare la implementarea cadrului național în domeniul securității și sănătății în muncă;
- existența unor necorelări normative generate de modificările recente (Legea nr. 311/2025) privind competențele autorităților de control în domeniul muncii și securității și sănătății în muncă.

Directiva 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

Cadrul normativ:

Prevederile Directivei 91/383/CEE sunt transpuse în legislația națională prin **Legea securității și sănătății în muncă nr. 186/2008 și Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003**, inclusiv prin modificările operate prin Legea nr. 193/2025, care a consolidat cadrul normativ privind protecția salariaților încadrați în baza contractelor individuale de muncă pe durată determinată și a salariaților temporari.

Probleme:

(identificate în corespundere cu recomandările experților Comisiei Europene, parvenite de la etapa de consultare a Legii nr.193/2025)

- reglementarea insuficient de clară a aplicării principiului egalității de tratament în materie de securitate și sănătate în muncă pentru salariații cu contract individual de muncă pe durată determinată și pentru salariații temporari;
 - utilizarea unor formulări normative susceptibile de interpretări diferite, în special prin referirea la „măsuri similare de protecție”;
 - lipsa unei corelări explicite între normele generale privind securitatea și sănătatea în muncă și regimul juridic aplicabil salariaților temporari.
- în corespundere cu recomandările experților Comisiei Europene, parvenite de la etapa de consultare a Legii nr.193/2025.

Directiva 92/85/CEE a Consiliului din 19 octombrie 1992 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează

Cadrul normativ:

Prevederile Directivei 92/85/CEE sunt transpuse în legislația națională prin **Legea securității și sănătății în muncă nr. 186/2008, Codul muncii nr. 154/2003 și HG nr.1408/2016** privind Cerințele minime de securitate și sănătate în muncă pentru protecția salariaților gravide, care au născut de curând sau care alăptează.

Probleme: cadrul normativ național nu reglementează expres dreptul salariaților gravide la dispense pentru efectuarea consultațiilor prenatale în timpul programului de muncă, cu menținerea drepturilor salariale.

Directiva 2000/43/CE a Consiliului din 29 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică

Cadrul normativ:

Transpunerea parțială a reglementărilor UE privind egalitatea de tratament (rasă și origine etnică) este asigurată prin **Codul muncii nr. 154/2003 (art. 5 și 8) și Legea nr. 121/2012 privind asigurarea egalității**, inclusiv conform Tabelului de concordanță prin: Legea nr. 298/2012 privind activitatea Consiliului pentru egalitate, Legea nr. 382/2001 privind drepturile persoanelor aparținând minorităților naționale, Codul penal nr. 985/2002, Codul de procedură civilă nr. 225/2003, Codul contravențional nr. 218/2008, Codul educației nr. 152/2014, Codul administrativ nr. 116/2018.

Probleme:

(identificate în corespundere cu recomandările experților Comisiei Europene, parvenite de la etapa de consultare a Tabelului de concordanță la această directivă)

- transpunerea parțială a principiului egalității de tratament pe criterii de rasă și origine etnică în domeniul ocupării și muncii;
- reglementarea dispersată și insuficient sistematizată a criteriilor protejate;
- lipsa unei reglementări exhaustive privind aplicarea principiului egalității în toate fazele raportului de muncă și în raporturile conexe acestuia;
- riscul aplicării neuniforme a normelor în domeniul ocupării, formării profesionale și relațiilor de muncă.

Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă

Cadrul normativ:

Transpunerea parțială a reglementărilor UE privind egalitatea de tratament în materie de ocupare și muncă este asigurată prin **Codul muncii nr. 154/2003 (art. 5 și 8) și Legea nr. 121/2012 privind asigurarea egalității**, inclusiv conform Tabelului de concordanță prin: Legea nr. 105/2018 privind promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj, Legea nr. 60/2012 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități, Legea nr. 298/2012 privind activitatea Consiliului pentru egalitate.

Probleme:

(identificate în corespundere cu recomandările experților Comisiei Europene, parvenite de la etapa de consultare a Tabelului de concordanță la această directivă)

- transpunerea parțială a principiului egalității de tratament în materie de ocupare și muncă;

- reglementarea insuficient de clară și sistematizată a criteriilor protejate (religie sau convingeri, dizabilitate, vârstă, orientare sexuală);
- lipsa unei consacrări exprese și coerente a aplicării principiului egalității în toate etapele raportului de muncă și în accesul la formare profesională.

Directiva 2002/14/CE de stabilire a unui cadru general de informare și consultare a lucrătorilor din Comunitatea Europeană

Cadrul normativ:

Transpunerea Directivei 2002/14/CE privind informarea și consultarea lucrătorilor este realizată practic integral prin **art. 42¹ din Codul muncii nr. 154/2003**, care reglementează dreptul reprezentanților salariaților de a fi informați și consultați înainte de adoptarea deciziilor angajatorului.

Probleme:

- cadrul normativ nu reglementează suficient de clar obligația angajatorului de a consulta reprezentanții salariaților anterior adoptării deciziilor care afectează drepturile și interesele acestora;
- lipsa unor garanții juridice exprese care să asigure caracterul efectiv al procedurii de informare și consultare, inclusiv obligativitatea formulării unui aviz înainte de adoptarea deciziei;
- absența unor consecințe juridice explicite pentru nerespectarea obligației de informare și consultare a reprezentanților salariaților;
- lipsa unor sancțiuni contravenționale specifice pentru încălcarea obligației de informare și consultare a salariaților.

Directiva 2008/104/CE privind munca prin agent de muncă temporară

Cadrul normativ:

Transpunerea Directivei 2008/104/CE privind lucrătorii temporari s-a realizat prin **Legea nr. 193/2025**, prin modificarea **Codului muncii nr. 154/2003**, **Legea securității și sănătății în muncă nr. 186/2008** și **Codul contravențional nr. 218/2008**.

Probleme: Expresia „și cu caracter temporar” din art. 326³ alin. (1) din Codul muncii creează redundanță și ambiguitate, fiind inutilă, deoarece misiunea de muncă temporară implică deja caracter temporar, ceea ce poate afecta aplicarea eficientă a drepturilor și obligațiilor părților.

Directiva 2014/67/UE privind asigurarea respectării aplicării Directivei 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii și de modificare a Regulamentului (UE) nr. 1.024/2012 privind cooperarea administrativă prin intermediul Sistemului de informare al pieței interne («Regulamentul IMI»)

Cadrul normativ:

MMPS a elaborat un proiect de lege privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii, care transpune: **Directiva 96/71/CE** privind detașarea lucrătorilor, modificată prin Directiva (UE) 2018/957 și **Directiva 2014/67/UE** privind asigurarea respectării aplicării Directivei 96/71/CE și modificarea Regulamentului (UE) nr. 1024/2012 privind cooperarea administrativă prin Sistemul de informare al pieței interne (Regulamentul IMI).

** Proiectul de lege în cauză se va promova concomitent cu prezentul Proiect de lege pentru modificarea Codului muncii și a unor acte normative.*

Probleme: adoptarea proiectului de lege implică ajustarea cadrului normativ național pentru transpunerea unor prevederi ale Directivei 2014/67/UE, inclusiv prin stabilirea mecanismelor de control, cooperare administrativă și sancțiuni, astfel încât să fie garantată respectarea regimului detașării transnaționale a lucrătorilor.

Regulamentul (UE) 2019/1149 de instituire a unei Autorități Europene a Muncii

Cadrul normativ:

Republica Moldova, prin Ministerul Muncii și Protecției Sociale, a semnat un **Acord de colaborare** cu Autoritatea Europeană a Muncii, la Bratislava, la 2 mai 2025. În același timp, nu există dispoziții de punere în aplicare a Regulamentului UE 2019/1149, inclusiv cooperare cu Autoritatea Europeană a Muncii.

Probleme: lipsa unui cadru normativ la nivel național care să reglementeze cooperarea cu Autoritatea Europeană a Muncii, inclusiv în domeniul medierii litigiilor transfrontaliere și al schimbului de informații.

3. Obiectivele urmărite și soluțiile propuse

3.1. Principalele prevederi ale proiectului și evidențierea elementelor noi

Proiectul de lege include modificări ale legislației naționale în conformitate cu directivele europene și reglementările relevante, vizând armonizarea cadrului normativ național cu standardele Uniunii Europene în domeniul muncii, securității și sănătății în muncă, egalității de tratament și muncii temporare, reglementarea cooperării cu Autoritatea Europeană a Muncii pentru cooperare, schimb de informații și medierea litigiilor transfrontaliere.

În particular:

Directiva 89/391/CEE privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă

În vederea asigurării conformității cu prevederile Directivei 89/391/CEE, proiectul de lege prevede modificarea Legii securității și sănătății în muncă nr. 186/2008, prin:

- limitarea utilizării noțiunii „riscuri profesionale”, în cazul aplicării principiilor de elaborare a măsurilor de protecție și prevenire, pentru a asigura abordarea unui spectru mai larg de riscuri pentru securitatea și sănătatea lucrătorilor;
- revizuirea principiilor generale de prevenire, inclusiv consacrarea explicită a principiului adaptării muncii la persoană;
- instituirea obligației de raportare periodică către Comisia Europeană privind punerea în aplicare a cadrului normativ național în domeniul securității și sănătății în muncă, prin introducerea unui articol nou;
- corelarea cadrului normativ cu modificările legislative privind competențele autorităților de control în domeniul securității și sănătății în muncă.

În definitiv, obiectivele urmărite sunt instituirea unui mecanism normativ de raportare periodică către Comisia Europeană, precum și în consolidarea cadrului general de prevenire a tuturor riscurilor pentru securitatea și sănătatea în muncă.

Directiva 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

Proiectul de lege prevede modificarea Legii securității și sănătății în muncă nr. 186/2008, prin:

- clarificarea aplicării principiului egalității de tratament în materie de securitate și sănătate în muncă pentru salariații temporari și pentru cei încadrați pe durată determinată;
- revizuirea formulărilor normative existente, în vederea utilizării unei terminologii unitare și conforme cu standardele europene;
- asigurarea aplicării **acelorași** condiții de securitate și sănătate în muncă tuturor categoriilor de lucrători.

Obiectivul urmărit constă în consolidarea cadrului normativ privind aplicarea uniformă a normelor de securitate și sănătate în muncă pentru toate categoriile de salariați.

Directiva 92/85/CEE a Consiliului din 19 octombrie 1992 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează

În vederea consolidării protecției salariatelor gravide proiectul de lege definește noțiunea de dispense și instituie dreptul salariatelor gravide la dispense pentru consultații prenatale, cu menținerea salariului mediu și stabilirea garanțiilor juridice aferente.

Directiva 2000/43/CE a Consiliului din 29 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică

Proiectul de lege prevede modificarea Codului muncii nr. 154/2003, prin:

- consolidarea cadrului normativ privind aplicarea principiului egalității de tratament;
- sistematizarea criteriilor de nediscriminare, inclusiv prin referirea la Legea nr.121/2012;
- clarificarea domeniului de aplicare a principiului egalității în raporturile de muncă și în domeniul ocupării.

Obiectivul urmărit constă în consolidarea cadrului normativ privind prevenirea și combaterea discriminării în domeniul muncii.

Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă

Proiectul de lege introduce modificări la Codul muncii, prin:

- consolidarea cadrului normativ privind egalitatea de tratament în materie de ocupare și muncă;
- clarificarea și sistematizarea criteriilor de nediscriminare, inclusiv prin referirea la Legea nr.121/2012;
- reglementarea explicită a aplicării principiului egalității în toate etapele raportului de muncă.

Obiectivul urmărit constă în consolidarea cadrului normativ privind prevenirea și combaterea în domeniul ocupării și muncii.

Directiva 2002/14/CE de stabilire a unui cadru general de informare și consultare a lucrătorilor din Comunitatea Europeană

În vederea asigurării conformității cu Directiva 2002/14/CE, proiectul de lege prevede modificarea Codului muncii și a Codului contravențional, prin:

- completarea articolului 42¹ alin. (3) din Codul muncii cu obligația formulării unui aviz de către reprezentanții salariaților înainte de adoptarea deciziei de către angajator;
- modificarea articolului 42¹ alin. (7) în vederea stabilirii caracterului real și efectiv al consultării, cu precizarea scopului acesteia și substituirea termenului „consens” cu termenul „acord”;
- introducerea unui alineat nou, alin. (7¹), care stabilește nulitatea deciziei angajatorului adoptate fără respectarea procedurii de informare și consultare;
- completarea Codului contravențional cu o sancțiune contravențională distinctă pentru nerespectarea obligației de informare și consultare a salariaților.

Obiectivul urmărit constă în instituirea garanțiilor juridice exprese privind caracterul obligatoriu și efectiv al procedurii de informare și consultare a salariaților, inclusiv prin stabilirea nulității deciziilor adoptate cu încălcarea acestei proceduri și introducerea răspunderii contravenționale corespunzătoare.

Directiva 2008/104/CE privind munca prin agent de muncă temporară

Se elimină expresia „și cu caracter temporar” pentru a clarifica textul și a asigura conformitatea cu Directiva 2008/104/CE, garantând aplicarea uniformă a drepturilor și obligațiilor pentru lucrătorii temporari.

Directiva 2014/67/UE privind asigurarea respectării aplicării Directivei 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii și de modificare a Regulamentului (UE) nr. 1.024/2012 privind cooperarea administrativă prin intermediul Sistemului de informare al pieței interne («Regulamentul IMI»)

În scopul reglementării detașării transnaționale a salariaților și racordării legislației naționale cu Directiva 2014/67/UE:

- stabilirea cadrului legal pentru detașarea transnațională a lucrătorilor;
- definirea atribuțiilor Inspectoratului de Stat al Muncii privind notificarea, controlul, verificarea documentelor și cooperarea administrativă cu alte state;
- clarificarea aplicării legii speciale pentru detașare, inclusiv condițiile de muncă și cerințele administrative;

- introducerea regimului de răspundere și a sancțiunilor pentru încălcarea legislației muncii și a cerințelor administrative privind detașarea transnațională, cu amenzi aplicabile persoanelor cu funcție de răspundere și persoanelor juridice;
- proceduri de informare și transparență față de salariați și public, inclusiv obligația de a comunica remunerația, cheltuielile și alte elemente relevante ale detașării;
- încheierea cooperării administrative și a schimbului de informații prin Sistemul de informare al pieței interne (Regulamentul IMI).

Obiectivul urmărit constă în protejarea drepturilor salariaților detașați și asigurarea respectării standardelor de muncă transnaționale.

Regulamentul (UE) 2019/1149 de instituire a unei Autorități Europene a Muncii

În scopul implementării Regulamentului (UE) 2019/1149, proiectul stabilește cadrul legal național pentru cooperarea cu Autoritatea Europeană a Muncii, inclusiv medierea litigiilor transfrontaliere și schimbul de informații, și reglementează procedurile de punere în aplicare a acestora pe teritoriul Republicii Moldova. Obiectivul urmărit constă în crearea unui mecanism clar și eficient de colaborare cu Autoritatea Europeană a Muncii.

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

Scenariul „A nu face nimic” / „Scenariul de bază”

Subsidiar, în anul 2026, Republica Moldova riscă să nu își respecte angajamentele asumate privind alinierea la prevederile UE, în condițiile în care transpunerea completă a acquis-ului european nu este încă realizată.

4. Analiza impactului de reglementare

4.1. Impactul asupra sectorului public

Proiectul de lege va genera efecte gestionabile asupra administrației publice centrale, în special asupra entităților responsabile de aplicarea și monitorizarea implementării normelor armonizate cu acquis-ul UE.

Ministerul Muncii și Protecției Sociale va organiza și coordona mecanismele de raportare periodică către Comisia Europeană privind implementarea normelor UE în domeniul securității și sănătății în muncă, în baza datelor raportate de Inspectoratul de Stat al Muncii și de alte autorități de resort.

Inspectoratul de Stat al Muncii va exercita atribuții suplimentare legate de aplicarea și controlul noilor cerințe trasate de actele UE transpuse prin Proiectul de lege, ceea ce va presupune dezvoltarea capacității instituționale de:

- monitorizare și control al securității și sănătății în muncă pentru toate categoriile de salariați (Directiva 89/391/CEE și 91/383/CEE);
- supraveghere a aplicării protecției salariatelor gravide (Directiva 92/85/CEE);
- monitorizare în domeniul egalității de tratament și nediscriminării (Directiva 2000/43/CE și 2000/78/CE);
- asigurare a respectării procedurilor de informare și consultare a salariaților (Directiva 2002/14/CE);
- verificare a aplicării regimului lucrătorilor temporari (Directiva 2008/104/CE).

Implementarea Regulamentului (UE) 2019/1149 va impune Inspectoratului de Stat al Muncii extinderea cooperării cu Autoritatea Europeană a Muncii, schimbul de informații și recunoașterea medierii litigiilor transfrontaliere.

În ansamblu, proiectul va crește volumul de activități administrative pentru autoritățile publice implicate, va necesita consolidarea capacității instituționale și operaționale pentru supraveghere, raportare și cooperare internațională.

Referitor la dispensele acordate salariatelor gravide, care se aplică și în sectorul public, acestea nu generează majorări directe ale costurilor salariale, întrucât salariul mediu se menține conform planificării anuale. Totuși, pe perioada scutirii de la muncă pentru consultații prenatale, salariața nu desfășoară activitate efectivă, ceea ce poate impune ajustări operaționale în gestionarea sarcinilor curente ale salariatei gravide și a resurselor umane la nivelul subdiviziunii sau unității.

De asemenea, gestionarea procesului de informare și consultare a salariaților înainte de adoptarea deciziilor privind măsurile preconizate care îi vizează este esențială și obligatorie, ca fiind incluse sancțiuni în Codul contravențional în caz de nerespectare, pentru a preveni conflictele și litigiile ce pot genera costuri suplimentare și afecta climatul organizațional.

4.2. Impactul financiar și argumentarea costurilor estimative

Prezentul proiect de lege are ca obiect transpunerea mai multor acte ale Uniunii Europene, în domeniul raporturilor de muncă, securității și sănătății în muncă și egalității de tratament, în vederea consolidării protecției salariaților. Din perspectiva impactului financiar, intervențiile legislative propuse au preponderent caracter de armonizare și clarificare a cadrului normativ existent, fără instituirea unor mecanisme noi susceptibile să genereze cheltuieli bugetare suplimentare semnificative. Impactul financiar este, în principal, unul indirect și eventual, derivat din ajustări administrative la nivelul angajatorilor sau din situații de neconformare, fiind proporțional cu obiectivul asigurării unui standard adecvat de protecție și al alinierii la exigențele europene aplicabile.

Directiva 89/391/CEE și Directiva 91/383/CEE

Transpunerea acestor directive prin amendamentele formulate în Proiectul de lege consolidează și clarifică normele existente privind asigurarea unor condiții de securitate și sănătate în muncă egale pentru toate categoriile de lucrători, indiferent de natura juridică, durata sau forma raportului de muncă.

Majoritatea modificărilor operate sunt de ordin tehnic redacțional și nu generează costuri directe suplimentare. În situațiile în care angajatorul este obligat să asigure același standard de securitate și sănătate în muncă pentru toate categoriile de lucrători, pot apărea eventuale costuri suplimentare, cum ar fi: achiziția sau completarea echipamentului individual de protecție, instruiri suplimentare, adaptarea ergonomică a locului de muncă, dacă anterior existau discrepanțe. Aceste costuri sunt contrabalansate prin diminuarea riscurilor de accidente de muncă și a bolilor profesionale, precum și prin evitarea aplicării sancțiunilor în cadrul controalelor efectuate de Inspectoratul de Stat al Muncii.

Implementarea măsurilor se va realiza în cadrul competențelor instituționale existente, iar impactul financiar pentru angajatori (public și privat) se limitează la costuri administrative minime legate de evaluarea situațională a SSM la unitate și eventuale cheltuieli pentru soluționarea cazurilor de neconformitate sau discriminare constatate.

Directiva 92/85/CEE

Transpunerea Directivei 92/85/CEE prin proiectul de lege garantează salariatelor gravide dreptul la dispensă (scutire de la muncă) pentru efectuarea consultațiilor și controalelor medicale prenatale, cu menținerea integrală a drepturilor salariale.

Consultațiile prenatale sunt reglementate prin [Protocolul clinic standardizat „Îngrijiri antenatale pentru o experiență pozitivă în sarcină”, aprobat prin Ordinul MS nr. 357 din 18.04.2025](#). Pentru sarcinile cu evoluție fiziologică, protocolul prevede minimum 9 vizite antenatale standard și 4 ședințe de pregătire psiho-emoțională (detalii privind conținutul fiecărei vizite și ședințe sunt prevăzute în Protocol). În cazul sarcinilor cu risc sau al apariției complicațiilor, numărul și conținutul consultațiilor se ajustează individual, conform reglementărilor medicale în vigoare. Este important de menționat că Agenția Națională pentru Sănătate Publică nu colectează date privind numărul efectiv al consultațiilor realizate pe parcursul sarcinii (exprimate în ore), ceea ce face imposibilă estimarea exactă a timpului de muncă efectiv de la care este scutită salariața gravidă.

Potrivit datelor ANSP, numărul femeilor gravide aflate în evidență medicală a fost: 26.120 în 2023, 25.029 în 2024 și 23.269 în 2025; datele nu sunt dezagregate pe sector public și privat.

Instituirea dispenselor nu generează costuri bugetare directe suplimentare, deoarece salariile salariatelor gravide sunt deja planificate și achitate din fondul de salarizare aprobat. Impactul financiar constă doar în diminuarea temporară a timpului efectiv de muncă, aferent orelor necesare pentru consultațiile prenatale, fără a

echivala cu suspendarea raportului de muncă. Aceste absențe sunt fracționate și pot fi gestionate prin organizarea corespunzătoare a programului de muncă.

Așadar, pentru angajatori impactul se încadrează în limitele fondurilor aprobate anual. De asemenea, pentru sectorul privat, costurile sunt proporționale cu numărul salariatelor gravide și modul de organizare a activității, fără a constitui o povară financiară structurală.

Pe termen mediu și lung, măsura sprijină prevenirea complicațiilor medicale, reduce concediile medicale prelungite și contribuie la asigurarea unui nivel adecvat de protecție a maternității, conform standardelor europene.

În concluzie, impactul financiar al transpunerii Directivei 92/85/CEE este limitat, proporțional și justificat de necesitatea protecției sănătății salariatelor gravide și a copilului.

Directiva 2000/43/CE și Directiva 2000/78/CE

Transpunerea acestor directive prin amendamentele formulate în Proiectul de lege consolidează și clarifică normele existente privind nediscriminarea, fără a introduce obligații noi semnificative. Implementarea se va realiza în cadrul competențelor instituționale existente, iar impactul financiar pentru angajatori (public și privat) se limitează la costuri administrative minime și eventuale cheltuieli pentru soluționarea cazurilor de discriminare depistate.

Directiva 2002/14/CE

Implementarea normelor conexe transpunerii Directivei 2002/14/CE și anume a modificărilor la art. 42¹ din Codul muncii și art. 55 din Codul contravențional se va realiza, în cadrul competențelor instituționale existente, în limita alocațiilor bugetare aprobate.

Impactul financiar este limitat la costuri administrative minime pentru angajatori (public și privat), generate de organizarea procedurii de informare și consultare a reprezentanților salariaților anterior adoptării deciziilor prevăzute de lege.

În caz de neconformare, angajatorii pot fi sancționați contravențional potrivit art. 55 alin. (1) lit. k) din Codul contravențional:

- *Persoană fizică: 1.500 – 3.000 lei (30–60 u.c.)*
- *Persoană cu funcție de răspundere: 3.500 – 6.000 lei (70–120 u.c.)*
- *Persoană juridică: 7.500 – 12.000 lei (150–240 u.c.)*

Dacă încălcarea este săvârșită asupra unui minor, amenzile sunt:

- *Persoană fizică: 2.500 – 4.000 lei (50–80 u.c.)*
- *Persoană cu funcție de răspundere: 5.000 – 7.000 lei (100–140 u.c.)*
- *Persoană juridică: 10.000 – 15.000 lei (200–300 u.c.)*

Deciziile adoptate fără respectarea procedurii de informare și consultare sunt nule, ceea ce poate genera litigii de muncă și obligația restabilirii situației anterioare, inclusiv plata drepturilor salariale aferente perioadei vizate.

În consecință, impactul financiar al proiectului este redus, proporțional și determinat exclusiv de eventuale situații de neconformare.

Date statistice privind disponibilizările 2019–2025 (sursa ANOFM):

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Nr. agenților economici, care au prezentat informații privind disponibilizarea personalului	174	194	190	206	223	257	190
Nr. salariaților preavizați pentru disponibilizare, dintre care:	1283	1157	921	2663	4952	2588	1349
femei, % din total salariați preavizați	597 46,5%	618 53,4%	477 51,8%	1170 43,9%	3942 79,6%	1558 60,2%	855 63,4%
tineri 16-29 ani, % din total salariați preavizați	92 7,2%	104 9,0%	83 9,0%	316 11,9%	303 6,1%	325 12,6%	94 7%
Nr. beneficiari de servicii de preconcediere, dintre care:	317 24,7%	410 35,4%	294 31,9%	529 19,9%	2504 50,6%	1188 45,9%	811 60,1%
femei, % din total beneficiari	176 55,5%	273 66,6%	127 43,2%	300 56,7%	1685 67,3%	565 47,6%	558 68,8%
Tineri 16-29 ani, % din total beneficiari	18 5,7%	41 10,0%	20 6,8%	69 13,0%	203 8,1%	96 8,1%	30 3,7%

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Nr. unităților, care au prezentat informații privind disponibilizarea personalului	174	194	190	206	223	257	190
formă de proprietate publică: % din total	99 56,9%	101 52,1%	112 58,9%	141 68,4%	153 68,6%	172 66,9%	126 66,3%
formă de proprietate privată: % din total	64 36,8%	79 40,7%	64 33,7%	45 21,8%	48 21,5%	54 21,0%	46 24,2%
alte forme de proprietate: % din total	11 6,3%	14 7,2%	14 7,4%	20 9,8%	22 9,9%	31 12,1%	18 9,5%

În medie, anual circa **200 angajatori** notifică ANOFM despre disponibilizarea personalului și urmează să deruleze procedurile de informare și consultare a reprezentanților salariaților înainte de adoptarea deciziilor privind măsurile preconizate. Impactul administrativ este redus, însă esențial pentru respectarea drepturilor salariaților și evitarea sancțiunilor și litigiilor.

Directiva 2008/104/CE

Transpunerea prevederilor Directiva 2008/104/CE prin modificările operate la Codul muncii are caracter preponderent tehnic și de clarificare normativă, fără a institui obligații suplimentare și fără a genera impact financiar asupra bugetului public sau asupra mediului de afaceri.

Regulamentul (UE) 2019/1149

În contextul aplicării prevederilor Regulamentul (UE) 2019/1149, măsurile naționale vizează desemnarea punctelor de contact, asigurarea cooperării administrative și participarea la mecanismele de schimb de informații.

Impactul financiar este limitat și constă în principal în cheltuieli administrative (instruire, coordonare instituțională, adaptări procedurale și ajustări tehnice pentru interoperabilitate). Implementarea se va realiza în limita alocațiilor bugetare aprobate anual, precum și cu posibilitatea atragerii suportului de asistență externă din partea partenerilor de dezvoltare.

4.3. Impactul asupra sectorului privat

Adoptarea Proiectului de lege va genera efecte gestionabile asupra angajatorilor din sectorul privat, în special asupra celor care trebuie să respecte noile cerințe legale transpuse din acquis-ul UE în domeniul securității și sănătății în muncă, protecției salariațelor gravide, egalității de tratament, informării și consultării salariaților.

Angajatorii privați trebuie să asigure conformarea strictă cu prevederile legale în toate aceste domenii, întrucât nerespectarea atrage sancțiuni conform Codului contravențional.

Dispensele acordate salariațelor gravide nu generează majorări directe ale costurilor salariale, însă necesită ajustări operaționale pentru redistribuirea sarcinilor și menținerea continuității activității.

În ansamblu, Proiectul de lege crește responsabilitatea angajatorilor privați pentru respectarea drepturilor salariaților și conformarea cu cerințele legale, generând un impact financiar și operațional previzibil, dar sancționabil în caz de neîndeplinire.

4.4. Impactul social

Proiectul de lege are un impact social pozitiv, consolidând protecția drepturilor salariaților și promovând un mediu de muncă echitabil și incluziv. Prin reglementările propuse se asigură protecția efectivă a salariațelor gravide și a tuturor angajaților împotriva discriminării, precum și garantarea participării echitabile la deciziile organizaționale.

În ansamblu, proiectul sprijină coeziunea socială, creșterea incluziunii și accesul uniform la drepturi și beneficii în raporturile de muncă și cele conexe.

4.4.1. Impactul asupra datelor cu caracter personal

Proiectul respectă principiile protecției datelor cu caracter personal, deoarece modificările nu implică colectarea sau prelucrarea suplimentară a datelor personale sensibile. Datele referitoare la salariate, cum ar fi informațiile privind starea de graviditate, vor fi gestionate conform legislației naționale privind protecția datelor cu caracter personal, precum și a Regulamentului (UE) 2016/679 (GDPR), fără divulgarea neautorizată către terți.

4.4.2. Impactul asupra echității și egalității de gen

Proiectul promovează echitatea și egalitatea de gen prin:

Proiectul promovează echitatea și egalitatea de gen prin:

- consolidarea drepturilor salariațelor gravide, prin garantarea scutirii de la muncă cu menținerea salariului pentru efectuarea consultațiilor prenatale, eliminând practici neuniforme și riscuri de discriminare indirectă;

- aplicarea uniformă a principiului egalității de tratament în raporturile de muncă și alte raporturi conexe, eliminând discriminarea pe criterii de gen și alte criterii protejate în ocuparea forței de muncă, promovare și formare profesională;
- introducerea mecanismelor clare de consultare și informare, care permit tuturor angajaților, femei și bărbați, să participe echitabil la deciziile organizaționale care îi privesc.

4.5. Impactul asupra mediului

Proiectul nu generează impact direct asupra mediului, deoarece modificările vizează exclusiv reglementarea raporturilor de muncă, securitatea și sănătatea în muncă, egalitatea de tratament și cooperarea instituțională. Nu se prevăd obligații care să afecteze consumul de resurse naturale, poluarea, deșeurile sau alte aspecte ecologice.

4.6. Alte impacturi și informații relevante

Nu sunt.

5. Compatibilitatea proiectului actului normativ cu legislația UE

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

În vederea transpunerii actelor juridice ale Uniunii Europene și asigurării cadrului normativ intern coerent, sunt necesare următoarele măsuri:

Modificări legislative

- modificarea Codului muncii nr. 154/2003, a Legii securității și sănătății în muncă nr. 186/2008, a Legii nr. 140/2001 privind Inspectoratul de Stat al Muncii, a Codului contravențional nr. 218/2008 și a Codului de executare nr. 443/2004, pentru asigurarea conformității cu prevederile Directivelor UE: 89/391/CEE, 91/383/CEE, 92/85/CEE, 2000/43/CE, 2000/78/CE, 2002/14/CE, 2008/104/CE;

Securitatea și sănătatea în muncă

- introducerea obligației de raportare periodică către Comisia Europeană în domeniul securității și sănătății în muncă prin corelarea prevederilor interne privind monitorizarea și supravegherea SSM;

Protecția salariaților

- reglementarea clară a protecției salariaților gravide, în particular a dispenselor pentru consultații medicale prenatale;
- consolidarea și sistematizarea normelor privind egalitatea de tratament și nediscriminarea în toate etapele raporturilor de muncă;

Informare și consultare

- clarificarea aspectelor ce vizează procedura de informare și consultare a salariaților pentru transparentizarea procesului și asigurarea participării reale a acestora;

Cooperare internațională (UE)

– instituirea cadrului normativ privind cooperarea cu Autoritatea Europeană a Muncii și procedura de mediere în litigii transfrontaliere în conformitate cu Regulamentul (UE) 2019/1149;

Armonizarea legislației naționale

– corelarea prevederilor interne cu directivele UE enumerate supra pentru evitarea conflictelor de aplicare.

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

Pentru aplicarea uniformă a actelor Uniunii Europene transpuse prin Proiectul de lege și crearea unui cadru intern coerent, se propun următoarele măsuri:

Directiva 89/391/CEE și Directiva 91/383/CEE

– consolidarea mecanismelor interne de monitorizare și prevenire a tuturor riscurilor SSM, prin eliminarea noțiunii restrictive de „riscuri profesionale”;

– introducerea raportării periodice către Comisia Europeană privind aplicarea cadrului național SSM, printr-un articol dedicat în Legea nr. 186/2008;

– asigurarea egalității de tratament și aplicarea uniformă a normelor SSM pentru toate categoriile de salariați;

Directiva 92/85/CEE

– completarea cadrului normativ pentru protecția salariaților gravide, prin reglementarea dispenselor pentru consultații medicale prenatale, fără diminuarea drepturilor salariale;

Directiva 2000/43/CE și Directiva 2000/78/CE

– consolidarea normelor privind egalitatea de tratament și nediscriminarea în toate etapele raporturilor de muncă;

– armonizarea legislației naționale cu principiile de nediscriminare prevăzute și în Legea nr. 121/2012;

Directiva 2002/14/CE

– garantarea caracterului efectiv al consultării salariaților și nulitatea deciziilor adoptate fără respectarea procedurii;

– introducerea sancțiunilor contravenționale pentru nerespectarea obligației de informare și consultare;

Directiva 2008/104/CE

– eliminarea expresiei „și cu caracter temporar” pentru a clarifica textul și a asigura aplicarea uniformă a drepturilor și obligațiilor lucrătorilor temporari;

Regulamentul UE 2019/1149

– desemnarea Inspectoratului de Stat al Muncii drept autoritate națională de contact și asigurarea schimbului de informații cu autoritățile statelor membre;

– reglementarea procedurii de mediere în litigii transfrontaliere;

Armonizarea legislației interne

– corelarea cadrului normativ național cu actele UE pentru evitarea conflictelor de aplicare a legislației în domeniul muncii, SSM și protecției salariaților.

6. Avizarea și consultarea publică a proiectului actului normativ

Pentru respectarea prevederilor Legii nr. 239/2008 privind transparența în procesul decizional, anunțul de inițiere a Proiectului de lege a fost publicat pe portalul guvernamental www.particip.gov.md și poate fi accesat la următorul link: https://particip.gov.md/ro/document/stages/*/16085.

Discuții prealabile asupra inițiativei de transpunere a acestor acte UE din domeniul muncii, securității și sănătății în muncă și egalității de tratament au fost organizate la sediul Ministerul Muncii și Protecției Sociale, la data de 24 februarie 2025, la care au participat reprezentanți ai autorităților publice, ai partenerilor sociali și ai mediului de afaceri ([link](#)).

7. Concluziile expertizelor

Proiectul de lege va fi transmis Ministerului Justiției pentru expertiză juridică și Centrului Național Anticorupție pentru expertiză anticorupție, în conformitate cu art. 36 și 37 din Legea nr. 100/2017 privind actele normative. Rezultatele expertizelor vor fi incluse după primirea rapoartelor respective în sinteza obiecțiilor și propunerilor.

8. Modul de încorporare a actului în cadrul normativ existent

Proiectul de lege se încorporează în cadrul normativ existent și prevede modificarea următoarelor acte normative:

- *Legea nr. 140/2001 privind Inspectoratul de Stat al Muncii*
- *Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003*
- *Legea securității și sănătății în muncă nr. 186/2008*
- *Codul contravențional al Republicii Moldova nr. 218/2008*

Se propune ca proiectul de lege să intre în vigoare la data publicării în Monitorul Oficial al Republicii Moldova.

9. Măsurile necesare pentru implementarea prevederilor proiectului actului normativ

Proiectul de lege va intra în vigoare la publicarea în Monitorul Oficial.

Ministerul Muncii și Protecției Sociale va întocmi rapoarte periodice către Comisia Europeană privind punerea în aplicare a standardelor europene în domeniul securității și sănătății în muncă.

Angajatorii vor acorda dispense pentru consultațiile prenatale, fără diminuarea salariului și fără consecințe negative pentru salariatele gravide.

Se vor aplica principiile egalității de tratament și interzicerea discriminării în toate raporturile de muncă și conexe. Vor fi aplicate aceleași măsuri de securitate și sănătate în muncă pentru toți salariații, inclusiv pentru cei cu contracte pe perioadă determinată și salariații temporari.

Se va asigura informarea și consultarea reprezentanților salariaților; deciziile adoptate fără consultare vor fi considerate nule.

Inspectoratul de Stat al Muncii va controla respectarea legislației muncii, securității și sănătății în muncă și va aplica sancțiuni contravenționale pentru neconformare sau nerespectare.

Guvernul va aproba, în termen de 6 luni, regulamentul privind cooperarea Inspectoratului de Stat al Muncii cu Autoritatea Europeană a Muncii.

Inspectoratul de Stat al Muncii va organiza, în termen de 12 luni, programe de instruire inițiale și continue pentru personal, în vederea aplicării Regulamentului UE 2019/1149, și va asigura cooperarea cu Autoritatea Europeană a Muncii.

La necesitate, actele normative interne se vor actualiza pentru a reflecta prevederile actelor Uniunii Europene în domeniul muncii, securității și sănătății în muncă, egalității de tratament și de raportare către Comisia Europeană.

Secretar de Stat

Mihai-Gabriel CIOBANU

Tabelul comparativ

la proiectul de lege pentru modificarea Codului muncii și a unor acte normative

Conținutul normei în vigoare	Modificarea propusă	Conținutul normei după modificare
Art. I. – 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:		
Parlamentul adoptă prezenta lege organică. Capitolul I DISPOZIȚII GENERALE Articolul 1. Inspectoratul de Stat al Muncii	1. După clauza de adoptare se introduce clauza de armonizare cu următorul cuprins: „Prezenta lege: – transpune parțial (art. 17 a) 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 al Uniunii Europene L 183 din 29 iunie 1989, CELEX: 01989L0391-20081211, 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;	Parlamentul adoptă prezenta lege organică. Prezenta lege: – transpune parțial (art. 17 a) 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 al Uniunii Europene L 183 din 29 iunie 1989, CELEX: 01989L0391-20081211, 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

	–transpune parțial (art. 20) Directiva 2014/67/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 15 mai 2014 privind asigurarea respectării aplicării Directivei 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii și de modificare a Regulamentului (UE) nr. 1.024/2012 privind cooperarea administrativă prin intermediul Sistemului de informare al pieței interne («Regulamentul IMI»), publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, seria L, nr. 159 din 28 mai 2014; – transpune parțial (art. 2, art. 4, art. 7, art. 8, art. 9, art. 11, art. 13, art. 42) Regulamentul (UE) 2019/1149 al Parlamentului European și al Consiliului din 20 iunie 2019 de instituire a unei Autorități Europene a Muncii, publicat în <i>Jurnalul Oficial al Uniunii Europene</i> L 186 din 11 iulie 2019, CELEX: 32019R1149.”	articolul 251 din tratat în ceea ce privește procedura de reglementare cu control; –transpune parțial (art. 20) Directiva 2014/67/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 15 mai 2014 privind asigurarea respectării aplicării Directivei 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii și de modificare a Regulamentului (UE) nr. 1.024/2012 privind cooperarea administrativă prin intermediul Sistemului de informare al pieței interne («Regulamentul IMI»), publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, seria L, nr. 159 din 28 mai 2014; – transpune parțial (art. 2, art. 4, art. 7, art. 8, art. 9, art. 11, art. 13, art. 42) Regulamentul (UE) 2019/1149 al Parlamentului European și al Consiliului din 20 iunie 2019 de instituire a unei Autorități Europene a Muncii, publicat în <i>Jurnalul Oficial al Uniunii Europene</i> L 186 din 11 iulie 2019, CELEX: 32019R1149. Capitolul I DISPOZIȚII GENERALE Articolul 1. Inspectoratul de Stat al Muncii
Articolul 4. Atribuțiile Inspectoratului de Stat al Muncii:	2. Articolul 4 se completează cu alin. (3) cu următorul cuprins:	Articolul 4. Atribuțiile Inspectoratului de Stat al Muncii:

(1) Inspectoratul de Stat al Muncii exercită controlul de stat privind respectarea prevederilor actelor normative în domeniul muncii și al securității și sănătății în muncă (în continuare – <i>control de stat al muncii</i>) în conformitate cu legislația națională și cu tratatele internaționale la care Republica Moldova este parte. (2) În exercitarea atribuțiilor, Inspectoratul de Stat al Muncii îndeplinește următoarele funcții principale: 1) funcția de control și monitorizare, care constă în: a) controlul respectării legislației în domeniul muncii și al securității și sănătății în muncă, precum și a normelor privind: – relațiile individuale și colective de muncă; – drepturile și garanțiile lucrătorilor, protecția acestora; – egalitatea de șanse și de tratament, inclusiv nondiscriminarea și prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă; – detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii transnaționale; – securitatea și sănătatea în muncă, inclusiv prevenirea riscurilor profesionale, și aplicarea standardelor juridice și tehnice relevante;	”(3) În vederea aplicării Legii privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii, Inspectoratul de Stat al Muncii exercită, în special, următoarele atribuții: a) primește, înregistrează și gestionează notificările prevăzute de Legea privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale, inclusiv actualizările acestora, și verifică îndeplinirea cerințelor administrative stabilite de lege; b) solicită angajatorilor, beneficiarilor și altor persoane vizate informații și documente relevante pentru constatarea respectării prevederilor privind detașarea, inclusiv documente de salarizare, evidența timpului de muncă și documente ce confirmă cheltuielile specifice detașării, în condițiile legii; c) efectuează controlul de stat asupra respectării condițiilor de muncă aplicabile salariaților detașați pe teritoriul Republicii Moldova și dispune, după caz, măsuri obligatorii de remediere; d) constată contravențiile pentru încălcarea prevederilor Legii privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale; e) cooperează cu autoritățile competente ale altor state în scopul prevenirii, identificării și combaterii încălcărilor în materia detașării, inclusiv prin schimb de informații, solicitări motivate și acordarea asistenței administrative,	(1) Inspectoratul de Stat al Muncii exercită controlul de stat privind respectarea prevederilor actelor normative în domeniul muncii și al securității și sănătății în muncă (în continuare – <i>control de stat al muncii</i>) în conformitate cu legislația națională și cu tratatele internaționale la care Republica Moldova este parte. (2) În exercitarea atribuțiilor, Inspectoratul de Stat al Muncii îndeplinește următoarele funcții principale: 1) funcția de control și monitorizare, care constă în: a) controlul respectării legislației în domeniul muncii și al securității și sănătății în muncă, precum și a normelor privind: – relațiile individuale și colective de muncă; – drepturile și garanțiile lucrătorilor, protecția acestora; – egalitatea de șanse și de tratament, inclusiv nondiscriminarea și prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă; – detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii transnaționale; – securitatea și sănătatea în muncă, inclusiv prevenirea riscurilor profesionale, și aplicarea standardelor juridice și tehnice relevante;
--	---	--

– combaterea muncii nedeclarate și a formelor abuzive de ocupare a forței de muncă; b) cercetarea accidentelor de muncă în modul stabilit de legislație; c) controlul asupra activității agențiilor private de ocupare a forței de muncă, inclusiv a intermediarilor, în vederea asigurării respectării legislației privind migrația în scop de muncă; d) notificarea activității de agent de muncă temporară; e) controlul asupra activității agenților de muncă temporară; f) alte controale în domenii de competență stabilite de legislație; 2) funcția de asistență și consiliere, care constă în: a) oferirea, la cerere, a asistenței metodologice și a consilierii angajatorilor, lucrătorilor și altor persoane interesate privind aplicarea corectă a legislației în domeniul muncii și al securității și sănătății în muncă; b) diseminarea informațiilor și a bunelor practici privind prevenirea riscurilor profesionale, privind asigurarea condițiilor de muncă decente și privind promovarea	în condițiile legii și ale acordurilor internaționale aplicabile; f) transmite și primește, după caz, solicitări privind comunicarea actelor, recuperarea sancțiunilor și executarea acestora, potrivit cadrului legal aplicabil; g) asigură informarea publică privind condițiile de muncă aplicabile salariaților detașați și cerințele administrative stabilite de lege, inclusiv prin publicarea informațiilor relevante pe pagina oficială.”	– combaterea muncii nedeclarate și a formelor abuzive de ocupare a forței de muncă; b) cercetarea accidentelor de muncă în modul stabilit de legislație; c) controlul asupra activității agențiilor private de ocupare a forței de muncă, inclusiv a intermediarilor, în vederea asigurării respectării legislației privind migrația în scop de muncă; d) notificarea activității de agent de muncă temporară; e) controlul asupra activității agenților de muncă temporară; f) alte controale în domenii de competență stabilite de legislație; 2) funcția de asistență și consiliere, care constă în: a) oferirea, la cerere, a asistenței metodologice și a consilierii angajatorilor, lucrătorilor și altor persoane interesate privind aplicarea corectă a legislației în domeniul muncii și al securității și sănătății în muncă; b) diseminarea informațiilor și a bunelor practici privind prevenirea riscurilor profesionale, privind asigurarea condițiilor de muncă decente și privind promovarea
---	--	---

dialogului social;

c) informarea și asistarea angajatorilor și a agenților private de ocupare a forței de muncă în vederea conformării activității acestora cu cerințele legislației în domeniul muncii și al securității și sănătății în muncă, precum și a prevenirii încălcărilor;

3) funcția de informare și cooperare instituțională, care constă în:

a) colaborarea cu autoritățile administrației publice centrale și locale, cu partenerii sociali și organizațiile internaționale în domeniul muncii;

b) raportarea Ministerului Muncii și Protecției Sociale a deficiențelor legate de aplicarea legislației în domeniul muncii și al securității și sănătății în muncă;

c) participarea la schimburi de informații și date, la proiecte și acțiuni comune cu alte autorități de control și organizații naționale și internaționale.

dialogului social;

c) informarea și asistarea angajatorilor și a agenților private de ocupare a forței de muncă în vederea conformării activității acestora cu cerințele legislației în domeniul muncii și al securității și sănătății în muncă, precum și a prevenirii încălcărilor;

3) funcția de informare și cooperare instituțională, care constă în:

a) colaborarea cu autoritățile administrației publice centrale și locale, cu partenerii sociali și organizațiile internaționale în domeniul muncii;

b) raportarea Ministerului Muncii și Protecției Sociale a deficiențelor legate de aplicarea legislației în domeniul muncii și al securității și sănătății în muncă;

c) participarea la schimburi de informații și date, la proiecte și acțiuni comune cu alte autorități de control și organizații naționale și internaționale.

(3) În vederea aplicării Legii privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii, Inspectoratul de Stat al Muncii exercită, în special, următoarele atribuții:

a) primește, înregistrează și gestionează notificările prevăzute de

Legea privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale, inclusiv actualizările acestora, și verifică îndeplinirea cerințelor administrative stabilite de lege;

b) solicită angajatorilor, beneficiarilor și altor persoane vizate informații și documente relevante pentru constatarea respectării prevederilor privind detașarea, inclusiv documente de salarizare, evidența timpului de muncă și documente ce confirmă cheltuielile specifice detașării, în condițiile legii;

c) efectuează controlul de stat asupra respectării condițiilor de muncă aplicabile salariaților detașați pe teritoriul Republicii Moldova și dispune, după caz, măsuri obligatorii de remediere;

d) constată contravențiile pentru încălcarea prevederilor Legii privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale;

e) cooperează cu autoritățile competente ale altor state în scopul prevenirii, identificării și combaterii încălcărilor în materia detașării, inclusiv prin schimb de informații, solicitări motivate și acordarea asistenței administrative, în condițiile legii și ale acordurilor internaționale aplicabile;

f) transmite și primește, după caz, solicitări privind comunicarea actelor,

		recuperarea sancțiunilor și executarea acestora, potrivit cadrului legal aplicabil; g) asigură informarea publică privind condițiile de muncă aplicabile salariaților detașați și cerințele administrative stabilite de lege, inclusiv prin publicarea informațiilor relevante pe pagina oficială.
Articolul 13. Rapoartele (1) Inspectoratul de Stat al Muncii, în termen de 6 luni de la expirarea anului de gestiune, elaborează și publică pe pagina sa web oficială și pe pagina web oficială a Ministerului Muncii și Protecției Sociale raportul anual privind propria activitate. (2) Raportul anual privind activitatea Inspectoratului de Stat al Muncii se referă la: a) cadrul normativ privind competența Inspectoratului de Stat al Muncii; b) informațiile despre personalul Inspectoratului de Stat al Muncii; c) datele analitice privind angajatorii supuși controlului și numărul de salariați ai acestora, inclusiv numărul salariaților cu dizabilități; d) datele analitice ale controalelor efectuate; e) datele analitice privind încălcările depistate ale legislației muncii, securității și	3. Articolul 13 se completează cu alineatul (2¹) cu următorul cuprins: „(2¹) Rapoartele vor conține și capitole prevăzute la articolul 23² din Legea nr.186/2008 securității și sănătății în muncă.”.	Articolul 13. Rapoartele (1) Inspectoratul de Stat al Muncii, în termen de 6 luni de la expirarea anului de gestiune, elaborează și publică pe pagina sa web oficială și pe pagina web oficială a Ministerului Muncii și Protecției Sociale raportul anual privind propria activitate. (2) Raportul anual privind activitatea Inspectoratului de Stat al Muncii se referă la: a) cadrul normativ privind competența Inspectoratului de Stat al Muncii; b) informațiile despre personalul Inspectoratului de Stat al Muncii; c) datele analitice privind angajatorii supuși controlului și numărul de salariați ai acestora, inclusiv numărul salariaților cu dizabilități; d) datele analitice ale controalelor efectuate; e) datele analitice privind încălcările depistate ale legislației muncii, securității și

sănătății în muncă, inclusiv în domeniul prevenirii și combaterii hărțuirii sexuale, și privind sancțiunile aplicate; f) statisticile accidentelor de muncă constatate și îmbolnăvirilor profesionale; g) alte aspecte ale activității în domeniul raporturilor de muncă, al securității și sănătății în muncă. (3) Inspectoratul de Stat al Muncii, în termen de 3 luni de la data publicării raportului anual privind activitatea sa, va prezenta directorului general al Biroului Internațional al Muncii o copie de pe acest raport.		sănătății în muncă, inclusiv în domeniul prevenirii și combaterii hărțuirii sexuale, și privind sancțiunile aplicate; f) statisticile accidentelor de muncă constatate și îmbolnăvirilor profesionale; g) alte aspecte ale activității în domeniul raporturilor de muncă, al securității și sănătății în muncă. (2¹) Rapoartele vor conține și capitole prevăzute la articolul 23² din Legea nr.186/2008 securității și sănătății în muncă. (3) Inspectoratul de Stat al Muncii, în termen de 3 luni de la data publicării raportului anual privind activitatea sa, va prezenta directorului general al Biroului Internațional al Muncii o copie de pe acest raport.
	3. Se introduce un nou Capitol V¹ cu următorul cuprins: „Capitolul V¹ – Cooperarea Inspectoratului de Stat al Muncii cu Autoritatea Europeană a Muncii” Articolul 13¹. Principiile cooperării (1) Cooperarea Inspectoratului de Stat al Muncii cu Autoritatea Europeană a Muncii	Capitolul V¹ – Cooperarea Inspectoratului de Stat al Muncii cu Autoritatea Europeană a Muncii Articolul 13¹. Principiile cooperării (1) Cooperarea Inspectoratului de Stat al Muncii cu Autoritatea Europeană a Muncii se realizează în baza principiilor parteneriatului, transparenței,

	se realizează în baza principiilor parteneriatului, transparenței, reciprocității și respectării drepturilor fundamentale ale lucrătorilor. (2) Inspectoratul de Stat al Muncii acționează ca autoritate națională de contact în domeniul inspecției muncii în relația cu Autoritatea Europeană a Muncii.	reciprocității și respectării drepturilor fundamentale ale lucrătorilor. (2) Inspectoratul de Stat al Muncii acționează ca autoritate națională de contact în domeniul inspecției muncii în relația cu Autoritatea Europeană a Muncii.
	Articolul 13². Participarea la inspecții comune și concertate (1) Inspectoratul de Stat al Muncii poate participa la inspecții comune și concertate, organizate cu sprijinul Autorității Europene a Muncii, în domeniile de competență ale acesteia. (2) Inspecțiile comune și concertate se desfășoară cu respectarea legislației Republicii Moldova, precum și a procedurilor stabilite prin acordurile de cooperare cu Autoritatea Europeană a Muncii. (3) Rezultatele inspecțiilor comune au valoare probatorie în procedurile administrative și judiciare naționale, în condițiile legii. (4) În sensul prezentului capitol, se aplică următoarele definiții: a) inspecții concertate – activități de control desfășurate simultan în Republica Moldova și în unul sau mai multe state, privind cazuri conexe, fiecare autoritate competentă operând în propria jurisdicție, cu asistența,	Articolul 13². Participarea la inspecții comune și concertate (1) Inspectoratul de Stat al Muncii poate participa la inspecții comune și concertate, organizate cu sprijinul Autorității Europene a Muncii, în domeniile de competență ale acesteia. (2) Inspecțiile comune și concertate se desfășoară cu respectarea legislației Republicii Moldova, precum și a procedurilor stabilite prin acordurile de cooperare cu Autoritatea Europeană a Muncii. (3) Rezultatele inspecțiilor comune au valoare probatorie în procedurile administrative și judiciare naționale, în condițiile legii. (4) În sensul prezentului capitol, se aplică următoarele definiții: a) inspecții concertate – activități de control desfășurate simultan în Republica Moldova și în unul sau mai multe state, privind cazuri conexe, fiecare

	după caz, a personalului Autorității Europene a Muncii, în condițiile acordurilor de cooperare aplicabile; b) inspecții comune – activități de control desfășurate pe teritoriul Republicii Moldova ori, după caz, pe teritoriul unui alt stat, cu participarea autorităților competente ale unuia sau mai multor state, fiecare autoritate operând în limitele propriei jurisdicții, cu asistența, după caz, a personalului Autorității Europene a Muncii, în condițiile acordurilor de cooperare aplicabile.	autoritate competentă operând în propria jurisdicție, cu asistența, după caz, a personalului Autorității Europene a Muncii, în condițiile acordurilor de cooperare aplicabile; b) inspecții comune – activități de control desfășurate pe teritoriul Republicii Moldova ori, după caz, pe teritoriul unui alt stat, cu participarea autorităților competente ale unuia sau mai multor state, fiecare autoritate operând în limitele propriei jurisdicții, cu asistența, după caz, a personalului Autorității Europene a Muncii, în condițiile acordurilor de cooperare aplicabile.
	Articolul 13³. Statutul inspectorilor străini (1) Inspectorii desemnați de autoritățile competente din statele membre ale Uniunii Europene și invitați de Autoritatea Europeană a Muncii pot participa, în calitate de observatori sau experți, la inspecții desfășurate pe teritoriul Republicii Moldova. (2) Inspectorii desemnați de Autoritatea Europeană a Muncii ori de autoritățile competente ale altor state care participă la inspecțiile comune și concertate pe teritoriul Republicii Moldova au statut de observatori sau experți. Aceștia nu exercită atribuții de prerogativă publică, nu dispun	Articolul 13³. Statutul inspectorilor străini (1) Inspectorii desemnați de autoritățile competente din statele membre ale Uniunii Europene și invitați de Autoritatea Europeană a Muncii pot participa, în calitate de observatori sau experți, la inspecții desfășurate pe teritoriul Republicii Moldova. (2) Inspectorii desemnați de Autoritatea Europeană a Muncii ori de autoritățile competente ale altor state care participă la inspecțiile comune și concertate pe teritoriul Republicii Moldova au statut de observatori sau

	măsurii obligatorii și nu aplică sancțiuni. Accesul acestora la locurile de muncă, documente și informații se asigură numai prin intermediul și sub coordonarea inspectorilor Inspectoratului de Stat al Muncii, în condițiile legii și ale acordurilor de cooperare. (3) Inspectoratul de Stat al Muncii asigură sprijinul logistic necesar pentru participarea inspectorilor străini.	experți. Aceștia nu exercită atribuții de prerogativă publică, nu dispun măsuri obligatorii și nu aplică sancțiuni. Accesul acestora la locurile de muncă, documente și informații se asigură numai prin intermediul și sub coordonarea inspectorilor Inspectoratului de Stat al Muncii, în condițiile legii și ale acordurilor de cooperare. (3) Inspectoratul de Stat al Muncii asigură sprijinul logistic necesar pentru participarea inspectorilor străini.
	Articolul 13⁴. Schimbul de informații și confidențialitatea (1) Inspectoratul de Stat al Muncii furnizează informațiile solicitate de Autoritatea Europeană a Muncii și autoritățile competente ale statelor membre, cu respectarea legislației privind protecția datelor cu caracter personal și secretul comercial. (2) Datele și documentele obținute în cadrul cooperării nu pot fi utilizate în alte scopuri decât cele legate de aplicarea legislației muncii și securității sociale.	Articolul 13⁴. Schimbul de informații și confidențialitatea (1) Inspectoratul de Stat al Muncii furnizează informațiile solicitate de Autoritatea Europeană a Muncii și autoritățile competente ale statelor membre, cu respectarea legislației privind protecția datelor cu caracter personal și secretul comercial. (2) Datele și documentele obținute în cadrul cooperării nu pot fi utilizate în alte scopuri decât cele legate de aplicarea legislației muncii și securității sociale.
	Articolul 13⁵. Formarea și instruirea inspectorilor Inspectoratul de Stat al Muncii, în cooperare cu Autoritatea Europeană a Muncii, organizează programe de formare și instruire pentru inspectorii săi, în vederea participării la	Articolul 13⁵. Formarea și instruirea inspectorilor Inspectoratul de Stat al Muncii, în cooperare cu Autoritatea Europeană a Muncii, organizează programe de formare și instruire pentru inspectorii săi, în

	inspecții comune și aplicării standardelor europene de control.	vederea participării la inspecții comune și aplicării standardelor europene de control.
	Articolul 13⁶. Procedura de soluționare a litigiilor transfrontaliere prin intermediul Autorității Europene a Muncii (1) În temeiul prevederilor art. 13¹ din prezenta lege, Inspectoratul de Stat al Muncii poate solicita Autorității Europene a Muncii desfășurarea unei proceduri de mediere în cazurile de litigii transfrontaliere privind aplicarea legislației Uniunii Europene în domeniul muncii. (2) Medierea desfășurată de Autoritatea Europeană a Muncii are caracter de recomandare și se realizează în conformitate cu procedurile stabilite prin prezenta lege. (3) Rezultatele medierii pot fi utilizate de autoritățile Republicii Moldova în procedurile administrative și judiciare, în condițiile legii.”	Articolul 13⁶. Procedura de soluționare a litigiilor transfrontaliere prin intermediul Autorității Europene a Muncii (1) În temeiul prevederilor art. 13¹ din prezenta lege, Inspectoratul de Stat al Muncii poate solicita Autorității Europene a Muncii desfășurarea unei proceduri de mediere în cazurile de litigii transfrontaliere privind aplicarea legislației Uniunii Europene în domeniul muncii și al coordonării securității sociale. (2) Medierea desfășurată de Autoritatea Europeană a Muncii are caracter de recomandare și se realizează în conformitate cu procedurile stabilite prin pr. (3) Rezultatele medierii pot fi utilizate de autoritățile Republicii Moldova în procedurile administrative și judiciare, în condițiile legii.
Art. II. – 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:		
Parlamentul adoptă prezentul cod. Prezenta lege:	1. Clauza de armonizare se completează în final, după cum urmează:	Parlamentul adoptă prezentul cod. Prezenta lege:

– transpune parțial (art. 1 alin. (1) și (2), art. 2, 3, art. 4 alin. (1), (2) și (4), art. 5 alin. (1), (2) și (5), art. 6, art. 9 alin. (2) și art. 10) 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, CELEX: 32008L0104; – transpune parțial (art. 3 lit. (e) și (f), art. 8 alin. (1) și (4), art. 9 alin. (1), art. 10 alin. (1) și art. 12) Directiva 94/33/CE a Consiliului din 22 iunie 1994 privind protecția tinerilor la locul de muncă, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 216/12 din 20 august 1994, CELEX: 31994L0033, astfel cum a fost modificată ultima dată prin Regulamentul (UE) 2019/1243 al Parlamentului European și al Consiliului din 20 iunie 2019; – transpune parțial (art. 2 pct. 1, 2, 4 și 9, art. 3, 5, 8, art. 16 lit. (b) și (c), art. 17 alin. (5) și art. 19) 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 299/9	„– transpune parțial (art. 1, art. 2, art. 6, art. 7, art. 8, art. 9, art. 10, art. 11, art. 12) Directiva 92/85/CEE a Consiliului din 19 octombrie 1992 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează, publicată în <i>Jurnalul Oficial al Comunităților Europene</i> L 348 din 28 noiembrie 1992, CELEX: 31992L0085, astfel cum a fost modificată ultima dată prin Regulamentul (UE) 2019/1243 al Parlamentului European și al Consiliului din 20 iunie 2019, publicat în <i>Jurnalul Oficial al Uniunii Europene</i> L 198 din 25 iulie 2019. – transpune parțial (art. 3 alin. (1) lit. (a), (b) și (d) și art. 7) Directiva 2000/43/CE a Consiliului din 29 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică, publicată în <i>Jurnalul Oficial al Comunităților Europene</i> L 180 din 19 iulie 2000, CELEX: 32000L0043; – transpune parțial (art. 3 alin. (1), art. 4 alin. (1)) Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, publicată în <i>Jurnalul Oficial al Comunităților Europene</i> L 303 din 2 decembrie 2000, CELEX: 32000L0078;	– transpune parțial (art. 1 alin. (1) și (2), art. 2, 3, art. 4 alin. (1), (2) și (4), art. 5 alin. (1), (2) și (5), art. 6, art. 9 alin. (2) și art. 10) 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, CELEX: 32008L0104; – transpune parțial (art. 3 lit. (e) și (f), art. 8 alin. (1) și (4), art. 9 alin. (1), art. 10 alin. (1) și art. 12) Directiva 94/33/CE a Consiliului din 22 iunie 1994 privind protecția tinerilor la locul de muncă, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 216/12 din 20 august 1994, CELEX: 31994L0033, astfel cum a fost modificată ultima dată prin Regulamentul (UE) 2019/1243 al Parlamentului European și al Consiliului din 20 iunie 2019; – transpune parțial (art. 2 pct. 1, 2, 4 și 9, art. 3, 5, 8, art. 16 lit. (b) și (c), art. 17 alin. (5) și art. 19) 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 299/9
--	--	--

din 18 noiembrie 2003, CELEX: 32003L0088; – transpune parțial (art. 1 alin. (2), art. 2 lit. (a), art. 4 alin. (2) lit. (f)–(h) și (j)–(l), art. 6 alin. (2), art. 7 alin. (1) lit. (d), art. 12, 13, 17 și art. 18 alin. (1)) Directiva (UE) 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 186/105 din 11 iulie 2019, CELEX: 32019L1152.	– transpune (cu excepția art. 8 alin. (2)) Directiva 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, publicată în <i>Jurnalul Oficial al Comunităților Europene</i> L 80 din 23 martie 2002, CELEX: 32002L0014, astfel cum a fost modificată prin Directiva (UE) 2015/1794 a Parlamentului European și a Consiliului din 6 octombrie 2015.”	din 18 noiembrie 2003, CELEX: 32003L0088; – transpune parțial (art. 1 alin. (2), art. 2 lit. (a), art. 4 alin. (2) lit. (f)–(h) și (j)–(l), art. 6 alin. (2), art. 7 alin. (1) lit. (d), art. 12, 13, 17 și art. 18 alin. (1)) Directiva (UE) 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 186/105 din 11 iulie 2019, CELEX: 32019L1152; – transpune parțial (art. 1, art. 2, art. 6, art. 7, art. 8, art. 9, art. 10, art. 11, art. 12) Directiva 92/85/CEE a Consiliului din 19 octombrie 1992 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează, publicată în <i>Jurnalul Oficial al Comunităților Europene</i> L 348 din 28 noiembrie 1992, CELEX: 31992L0085, astfel cum a fost modificată ultima dată prin Regulamentul (UE) 2019/1243 al Parlamentului European și al Consiliului din 20 iunie 2019, publicat în <i>Jurnalul Oficial al Uniunii Europene</i> L 198 din 25 iulie 2019.
---	--	---

– transpune parțial (art. 3 alin. (1) lit. (a), (b) și (d) și art. 7) Directiva 2000/43/CE a Consiliului din 29 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică, publicată în *Jurnalul Oficial al Comunităților Europene* L 180 din 19 iulie 2000, CELEX: 32000L0043;

– transpune parțial (art. 3 alin. (1), art. 4 alin. (1)) Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, publicată în *Jurnalul Oficial al Comunităților Europene* L 303 din 2 decembrie 2000, CELEX: 32000L0078;

– transpune (cu excepția art. 8 alin. (2)) Directiva 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, publicată în *Jurnalul Oficial al Comunităților Europene* L 80 din 23 martie 2002, CELEX: 32002L0014, astfel cum a fost modificată prin Directiva (UE) 2015/1794 a Parlamentului European și a Consiliului din 6 octombrie 2015.

Articolul 1. Noțiuni principale În sensul prezentului cod, se definesc următoarele noțiuni: <i>unitate</i> – întreprindere, instituție sau organizație cu statut de persoană juridică, indiferent de tipul de proprietate, de forma juridică de organizare și de subordonarea departamentală sau apartenența ramurală; ... <i>condiții de bază de muncă și de angajare</i> – ansamblul condițiilor de muncă și de angajare stabilite prin prezentul cod (art. 49 și 51), prin alte acte normative, prin convenții colective, printr-un contract colectiv de muncă și/sau prin alte reglementări obligatorii aplicabile la utilizator.	2. Articolul 1 se completează cu o noțiune nouă, cu următorul cuprins: „<i>dispensă</i> - scutirea temporară de la îndeplinirea obligațiilor de muncă a femeilor gravide salariate pentru timpul necesar efectuării consultației prenatale, fără afectarea drepturilor salariale.”	Articolul 1. Noțiuni principale În sensul prezentului cod, se definesc următoarele noțiuni: <i>unitate</i> – întreprindere, instituție sau organizație cu statut de persoană juridică, indiferent de tipul de proprietate, de forma juridică de organizare și de subordonarea departamentală sau apartenența ramurală; ... <i>condiții de bază de muncă și de angajare</i> – ansamblul condițiilor de muncă și de angajare stabilite prin prezentul cod (art. 49 și 51), prin alte acte normative, prin convenții colective, printr-un contract colectiv de muncă și/sau prin alte reglementări obligatorii aplicabile la utilizator; <i>dispensă</i> - scutirea temporară de la îndeplinirea obligațiilor de muncă a femeilor gravide salariate pentru timpul necesar efectuării consultației prenatale, fără afectarea drepturilor salariale.
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	3. La Articolul 5 literele b¹), e) și g) vor avea următorul cuprins: „b¹) interzicerea discriminării, în temeiul criteriilor și circumstanțelor descrise la art. 8 din prezentul Cod, a violenței și a hărțuirii de orice natură în cadrul raporturilor	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: a) libertatea muncii, incluzând dreptul la munca liber aleasă sau acceptată, dreptul dispunerii de capacitățile sale de muncă, dreptul alegerii profesiei și ocupației; b) interzicerea muncii forțate (obligatorii); b¹) interzicerea discriminării, a violenței și a hărțuirii de orice natură în cadrul raporturilor de muncă; c) protecția împotriva șomajului și acordarea de asistență la plasarea în câmpul muncii; d) asigurarea dreptului fiecărui salariat la condiții echitabile de muncă, inclusiv la condiții de muncă care corespund cerințelor securității și sănătății în muncă, și a dreptului la odihnă, inclusiv la reglementarea timpului de muncă, la acordarea concediului anual de odihnă, a pauzelor de odihnă zilnice, a zilelor de repaus și de sărbătoare nelucrătoare; e) egalitatea în drepturi și în posibilități a salariaților; f) garantarea dreptului fiecărui salariat la achitarea la timp integrală și echitabilă a	de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea; e) egalitatea în drepturi și în posibilități a salariaților în cadrul raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea după cum este descris la art. 8 din prezentul Cod; g) asigurarea egalității de tratament după cum este descris la art. 8 din prezentul Cod;”	din normele dreptului internațional și din cele ale Constituției Republicii Moldova, sînt următoarele: a) libertatea muncii, incluzând dreptul la munca liber aleasă sau acceptată, dreptul dispunerii de capacitățile sale de muncă, dreptul alegerii profesiei și ocupației; b) interzicerea muncii forțate (obligatorii); b¹) interzicerea discriminării, în temeiul criteriilor și circumstanțelor descrise la art. 8 din prezentul Cod, a violenței și a hărțuirii de orice natură în cadrul raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea; c) protecția împotriva șomajului și acordarea de asistență la plasarea în câmpul muncii; d) asigurarea dreptului fiecărui salariat la condiții echitabile de muncă, inclusiv la condiții de muncă care corespund cerințelor securității și sănătății în muncă, și a dreptului la odihnă, inclusiv la reglementarea timpului de muncă, la acordarea concediului anual de odihnă, a pauzelor de odihnă zilnice, a zilelor de repaus și de sărbătoare nelucrătoare;
--	---	---

salariului care ar asigura o existență decentă salariatului și familiei lui;

f¹) remunerarea egală pentru o muncă egală sau pentru o muncă de valoare egală;

g) asigurarea egalității salariaților, fără nici o discriminare, la avansare în serviciu, luându-se în considerare productivitatea muncii, calificarea și vechimea în muncă în specialitate, precum și la formare profesională, reciclare și perfecționare;

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;

i) asigurarea dreptului salariaților de a participa la administrarea unității în formele prevăzute de lege;

j) îmbinarea reglementării de stat și a reglementării contractuale a raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea;

k) obligativitatea reparării integrale de către angajator a prejudiciului material și a celui moral cauzate salariatului în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă;

e) egalitatea în drepturi și în posibilități a salariaților în cadrul raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea după cum este descris la art. 8 din prezentul Cod;

f) garantarea dreptului fiecărui salariat la achitarea la timp integrală și echitabilă a salariului care ar asigura o existență decentă salariatului și familiei lui;

f¹) remunerarea egală pentru o muncă egală sau pentru o muncă de valoare egală;

g) asigurarea egalității de tratament după cum este descris la art. 8 din prezentul Cod;

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;

i) asigurarea dreptului salariaților de a participa la administrarea unității în formele prevăzute de lege;

j) îmbinarea reglementării de stat și a reglementării contractuale a raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea;

l) stabilirea garanțiilor de stat pentru asigurarea drepturilor salariaților și angajatorilor, precum și exercitarea controlului asupra respectării lor;

m) asigurarea dreptului fiecărui salariat la apărarea drepturilor și libertăților sale de muncă, inclusiv prin sesizarea organelor de supraveghere și control, a organelor de jurisdicție a muncii;

n) asigurarea dreptului la soluționarea litigiilor individuale de muncă și a conflictelor colective de muncă, precum și a dreptului la grevă, în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative;

o) obligația părților la contractele colective și individuale de muncă de a respecta clauzele contractuale, inclusiv dreptul angajatorului de a cere de la salariat îndeplinirea obligațiilor de muncă și manifestarea unei atitudini gospodărești față de bunurile angajatorului și, respectiv, dreptul salariatului de a cere de la angajator îndeplinirea obligațiilor față de salariați, respectarea legislației muncii și a altor acte ce conțin norme ale dreptului muncii;

p) asigurarea dreptului sindicatelor de a exercita controlul obștesc asupra respectării legislației muncii;

k) obligativitatea reparării integrale de către angajator a prejudiciului material și a celui moral cauzate salariatului în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă;

l) stabilirea garanțiilor de stat pentru asigurarea drepturilor salariaților și angajatorilor, precum și exercitarea controlului asupra respectării lor;

m) asigurarea dreptului fiecărui salariat la apărarea drepturilor și libertăților sale de muncă, inclusiv prin sesizarea organelor de supraveghere și control, a organelor de jurisdicție a muncii;

n) asigurarea dreptului la soluționarea litigiilor individuale de muncă și a conflictelor colective de muncă, precum și a dreptului la grevă, în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative;

o) obligația părților la contractele colective și individuale de muncă de a respecta clauzele contractuale, inclusiv dreptul angajatorului de a cere de la salariat îndeplinirea obligațiilor de muncă și manifestarea unei atitudini gospodărești față de bunurile angajatorului și, respectiv, dreptul salariatului de a cere de la angajator îndeplinirea obligațiilor față de salariați,

r) asigurarea dreptului salariaților la apărarea onoarei, demnității și reputației profesionale în perioada activității de muncă; s) garantarea dreptului la asigurarea socială și medicală obligatorie a salariaților.		respectarea legislației muncii și a altor acte ce conțin norme ale dreptului muncii; p) asigurarea dreptului sindicatelor de a exercita controlul obștesc asupra respectării legislației muncii; r) asigurarea dreptului salariaților la apărarea onoarei, demnității și reputației profesionale în perioada activității de muncă; s) garantarea dreptului la asigurarea socială și medicală obligatorie a salariaților.
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, vârstă, 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	4. La Articolul 8: alineatul (1) va avea următorul cuprins: „(1) În cadrul raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea se aplică principiul egalității de tratament. Orice discriminare, directă sau indirectă, a salariatului pe criterii de sex, vârstă sau orientare sexuală, rasă, culoare a pielii, etnie, apartenență religioasă sau convingeri, opțiune politică, origine socială, domiciliu, dizabilitate, infectare cu HIV/SIDA, apartenență sau activitate sindicală și criteriile stabilite prin Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității, precum și pe alte criterii nelegate de calitățile sale profesionale, este interzisă.” se completează cu alineatul (1¹) cu următorul cuprins:	Articolul 8. Interzicerea discriminării în sfera muncii (1) În cadrul raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea se aplică principiul egalității de tratament. Orice discriminare, directă sau indirectă, a salariatului pe criterii de sex, vârstă sau orientare sexuală, rasă, culoare a pielii, etnie, apartenență religioasă sau convingeri, opțiune politică, origine socială, domiciliu, dizabilitate, infectare cu HIV/SIDA, apartenență sau activitate sindicală și criteriile stabilite prin Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității, precum și pe alte criterii nelegate de calitățile sale profesionale, este interzisă. (1¹) Prevederile alineatului (1) se aplică tuturor persoanelor, atât în sectorul

grija deosebită a statului față de persoanele care necesită o protecție socială și juridică sporită.	„(1¹) Prevederile alineatului (1) se aplică tuturor persoanelor, atât în sectorul public, cât și în cel privat, în ceea ce privește: a) condițiile de acces la încadrare în muncă, sau la muncă, inclusiv criteriile de selecție și condițiile de recrutare, oricare ar fi ramura de activitate și la toate nivelurile ierarhiei profesionale, inclusiv în materie de promovare; b) accesul la toate tipurile și la toate nivelurile de orientare și de formare profesională, de perfecționare și de recalificare, inclusiv dobândirea unei experiențe practice; c) condițiile de încadrare și de muncă, inclusiv condițiile de concediere și de remunerare; d) apartenență sau activitate sindicală sau patronală, sau orice organizație ai cărei membri exercită o anumită profesie, inclusiv avantajele obținute de acest tip de organizație.” alineatul (2) va avea următorul cuprins: „(2) Nu constituie discriminare stabilirea unor diferențieri, excepții, preferințe determinate de o cerință profesională esențială și determinantă, cu condiția ca această dispoziție, acest criteriu sau această practică este obiectiv justificată de un obiectiv legitim, iar mijloacele de realizare a acestui obiectiv sunt adecvate și necesare.”	public, cât și în cel privat, în ceea ce privește: a) condițiile de acces la încadrare în muncă, sau la muncă, inclusiv criteriile de selecție și condițiile de recrutare, oricare ar fi ramura de activitate și la toate nivelurile ierarhiei profesionale, inclusiv în materie de promovare; b) accesul la toate tipurile și la toate nivelurile de orientare și de formare profesională, de perfecționare și de recalificare, inclusiv dobândirea unei experiențe practice; c) condițiile de încadrare și de muncă, inclusiv condițiile de concediere și de remunerare; d) apartenență sau activitate sindicală sau patronală, sau orice organizație ai cărei membri exercită o anumită profesie, inclusiv avantajele obținute de acest tip de organizație. (2) Nu constituie discriminare stabilirea unor diferențieri, excepții, preferințe determinate de o cerință profesională esențială și determinantă, cu condiția ca această dispoziție, acest criteriu sau această practică este obiectiv justificată de un obiectiv legitim, iar mijloacele de realizare a acestui obiectiv sunt adecvate și necesare.
---	--	---

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 când există o amenințare la adresa locurilor de muncă; c) deciziile care pot genera modificări importante 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	5. Articolul 42¹: alineatul (3) se completează în final cu textul „și formularea unui aviz înainte de adoptarea deciziei de către angajator”; la alineatul (7) după textul „Consultarea are loc” se introduce textul „în vederea obținerii unui acord asupra deciziilor care se încadrează în competențele angajatorului prevăzute la alineatul (2) anterior adoptării acestora, după cum urmează.”; iar cuvântul „consens” se substituie cu cuvântul „acord”, în toate cazurile; se introduce un nou alineat, alineatul (7¹), cu următorul cuprins: „(7¹) Decizia angajatorului privind măsurile care fac obiectul informării și consultării prevăzute de prezentul articol adoptată fără informarea și consultarea reprezentanților salariaților sau până la finalizarea procedurii de informare și consultare a reprezentanților salariaților este nulă.”	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 când există o amenințare la adresa locurilor de muncă; c) deciziile care pot genera modificări importante 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

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 **și formularea unui aviz înainte de adoptarea deciziei de către angajator;**

(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

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

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 **în vederea obținerii unui acord asupra deciziilor care se încadrează în competențele angajatorului prevăzute la alineatul (2) anterior adoptării acestora, după cum urmează:**

a) în cadrul unor întâlniri cu reprezentanți ai angajatorului de nivel relevant în raport cu subiectul discutat;

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 încât 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.

(8) În cazul în care în unitate există un comitet pentru securitate și sănătate în muncă, creat în conformitate cu prevederile Legii securității și sănătății în muncă nr. 186/2008,

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 **acord** 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 încât să ofere reprezentanților salariaților posibilitatea de a negocia și a ajunge la un **acord** 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.

informarea și consultarea asupra subiectelor menționate la alin. (2) lit. d) din prezentul articol se vor desfășura în cadrul acestui comitet.

(9) Reprezentanții salariaților, precum și orice expert care îi asistă nu vor divulga salariaților sau terților informații care, în interesul legitim al unității, le-au fost furnizate cu titlu confidențial, în urma semnării unui angajament în formă scrisă.

Această restricție se aplică oriunde s-ar afla respectivii reprezentanți sau terți, chiar după expirarea mandatului lor. La rândul lor, salariații nu vor divulga informațiile confidențiale primite în același mod de la angajator. Nerespectarea confidențialității atrage obligația reparării de către persoanele vinovate a prejudiciului cauzat.

(10) Prin derogare de la prevederile alin. (1)–(8), angajatorul nu este obligat să comunice informații sau să întreprindă consultări dacă asemenea acțiuni pot avea ca efect divulgarea unui secret de stat sau a unui secret comercial. Refuzul angajatorului de a furniza informații sau de a întreprinde consultări asupra subiectelor menționate la alin. (2) poate fi contestat în instanța de judecată.

În cazul neprezentării opiniei în termenul indicat, comunicarea opiniei consultative de către organul respectiv/reprezentanții salariaților se prezumă.

(7¹) Decizia angajatorului privind măsurile care fac obiectul informării și consultării prevăzute de prezentul articol adoptată fără informarea și consultarea reprezentanților salariaților sau până la finalizarea procedurii de informare și consultare a reprezentanților salariaților este nulă.

(8) În cazul în care în unitate există un comitet pentru securitate și sănătate în muncă, creat în conformitate cu prevederile Legii securității și sănătății în muncă nr. 186/2008, informarea și consultarea asupra subiectelor menționate la alin. (2) lit. d) din prezentul articol se vor desfășura în cadrul acestui comitet.

(9) Reprezentanții salariaților, precum și orice expert care îi asistă nu vor divulga salariaților sau terților informații care, în interesul legitim al unității, le-au fost furnizate cu titlu confidențial, în urma semnării unui angajament în formă scrisă.

Această restricție se aplică oriunde s-ar afla respectivii reprezentanți sau terți, chiar

(11) La informarea și consultarea salariaților în legătură cu reorganizarea unității, schimbarea tipului de proprietate sau a proprietarului acesteia se va ține cont de particularitățile prevăzute la art. 1971.

(12) Prin convențiile colective și/sau contractele colective de muncă pot fi stabilite orice proceduri de informare și consultare, care nu vor diminua drepturile salariaților în raport cu prevederile prezentului cod.

după expirarea mandatului lor. La rândul lor, salariații nu vor divulga informațiile confidențiale primite în același mod de la angajator. Nerespectarea confidențialității atrage obligația reparării de către persoanele vinovate a prejudiciului cauzat.

(10) Prin derogare de la prevederile alin. (1)–(8), angajatorul nu este obligat să comunice informații sau să întreprindă consultări dacă asemenea acțiuni pot avea ca efect divulgarea unui secret de stat sau a unui secret comercial. Refuzul angajatorului de a furniza informații sau de a întreprinde consultări asupra subiectelor menționate la alin. (2) poate fi contestat în instanța de judecată.

(11) La informarea și consultarea salariaților în legătură cu reorganizarea unității, schimbarea tipului de proprietate sau a proprietarului acesteia se va ține cont de particularitățile prevăzute la art. 1971.

(12) Prin convențiile colective și/sau contractele colective de muncă pot fi stabilite orice proceduri de informare și consultare, care nu vor diminua drepturile salariaților în raport cu prevederile prezentului cod.

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: a) numele și prenumele salariatului; b) datele de identificare ale angajatorului sau, după caz, ale utilizatorului, în cazul salariatului temporar; c) durata contractului; d) data de la care contractul urmează să-și producă efectele; - 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); g) drepturile și obligațiile salariatului; h) drepturile și obligațiile angajatorului; i) condițiile de retribuire a muncii, inclusiv salariul de bază (salariul tarifar, salariul funcției), salariul suplimentar (adaosurile și sporurile la salariul de bază) și	6. Articolul 49 se completează cu litera t) cu următorul cuprins: „t) clauze privind interzicerea discriminării în temeiul criteriilor și circumstanțelor descrise la art. 8 din prezentul Cod.”	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: a) numele și prenumele salariatului; b) datele de identificare ale angajatorului sau, după caz, ale utilizatorului, în cazul salariatului temporar; c) durata contractului; d) data de la care contractul urmează să-și producă efectele; - 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); g) drepturile și obligațiile salariatului; h) drepturile și obligațiile angajatorului; 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;

j) compensațiile și alocațiile, inclusiv pentru munca prestată în condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase;

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;

l) regimul de muncă și de odihnă, programul de muncă, inclusiv durata zilei și a săptămânii de muncă a salariatului, condițiile de prestare și de compensare sau de remunerare a orelor de muncă suplimentară, precum și, după caz, programul muncii în schimburi aplicat de la angajare;

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

m¹) dreptul și condițiile de formare profesională, de reciclare și de perfecționare, oferite de angajator în conformitate cu

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;

j) compensațiile și alocațiile, inclusiv pentru munca prestată în condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase;

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;

l) regimul de muncă și de odihnă, programul de muncă, inclusiv durata zilei și a săptămânii de muncă a salariatului, condițiile de prestare și de compensare sau de remunerare a orelor de muncă suplimentară, precum și, după caz, programul muncii în schimburi aplicat de la angajare;

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

m¹) dreptul și condițiile de formare profesională, de reciclare și de perfecționare, oferite de angajator în conformitate cu

prezentul cod și cu alte acte normative, după caz;

n) durata concediului de odihnă anual și condițiile de acordare a acestuia;

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

o) - *abrogată*;

p) condițiile de asigurare socială;

r) condițiile de asigurare medicală;

s) clauzele specifice (art. 51), după caz.

(2) Contractul individual de muncă poate conține și alte prevederi ce nu contravin legislației în vigoare.

(3) Este interzisă stabilirea pentru salariat, prin contractul individual de muncă, a unor condiții sub nivelul celor prevăzute de actele normative în vigoare, de convențiile colective și de contractul colectiv de muncă.

prezentul cod și cu alte acte normative, după caz;

n) durata concediului de odihnă anual și condițiile de acordare a acestuia;

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

o) - *abrogată*;

p) condițiile de asigurare socială;

r) condițiile de asigurare medicală;

s) clauzele specifice (art. 51), după caz.

t) clauze privind interzicerea discriminării în temeiul criteriilor și circumstanțelor descrise la art. 8 din prezentul Cod.

(2) Contractul individual de muncă poate conține și alte prevederi ce nu contravin legislației în vigoare.

(3) Este interzisă stabilirea pentru salariat, prin contractul individual de muncă, a unor condiții sub nivelul celor prevăzute de actele normative în vigoare, de convențiile colective și de contractul colectiv de muncă.

	7. Se completează cu articolul 71¹ cu următorul cuprins: „Articolul 71¹. Detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale (1) Prin derogare de la art. 71, detașarea în cadrul prestării de servicii transnaționale reprezintă trimiterea temporară a salariatului de către angajator pentru executarea muncii pe teritoriul altui stat sau pe teritoriul Republicii Moldova, în cadrul prestării transnaționale de servicii, în condițiile legii speciale. (2) În cazurile prevăzute la alin. (1), se aplică prevederile legii speciale privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale, inclusiv în ceea ce privește condițiile de muncă aplicabile, cerințele administrative și cooperarea dintre autorități.	Articolul 71¹. Detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale (1) Prin derogare de la art. 71, detașarea în cadrul prestării de servicii transnaționale reprezintă trimiterea temporară a salariatului de către angajator pentru executarea muncii pe teritoriul altui stat sau pe teritoriul Republicii Moldova, în cadrul prestării transnaționale de servicii, în condițiile legii speciale. (2) În cazurile prevăzute la alin. (1), se aplică prevederile legii speciale privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale, inclusiv în ceea ce privește condițiile de muncă aplicabile, cerințele administrative și cooperarea dintre autorități.
	8. Se completează cu articolul 247¹ cu următorul cuprins: „Articolul 247¹. Dispense pentru consultații prenatale (1) Salariatele gravide beneficiază de dispense pentru efectuarea consultațiilor prenatale, în cazul în care acestea au loc în timpul programului de muncă.	Articolul 247¹. Dispense pentru consultații prenatale (1) Salariatele gravide beneficiază de dispense pentru efectuarea consultațiilor prenatale, în cazul în care acestea au loc în timpul programului de muncă. (2) Pe durata dispenselor prevăzute la alin. (1), salariatelor gravide li se

	(2) Pe durata dispenselor prevăzute la alin. (1), salariatelor gravide li se menține salariul mediu de la locul de muncă. (3) Pentru a beneficia de dispensa prevăzută la alin. (1), salariatele gravide informează angajatorul și prezintă un document justificativ eliberat de instituția medico-sanitară competentă. (4) Acordarea dispenselor pentru consultații prenatale nu poate constitui temei pentru reducerea drepturilor salariale, modificarea condițiilor de muncă, aplicarea măsurilor disciplinare sau producerea altor consecințe nefavorabile pentru salariatele gravide.	menține salariul mediu de la locul de muncă. (3) Pentru a beneficia de dispensa prevăzută la alin. (1), salariatele gravide informează angajatorul și prezintă un document justificativ eliberat de instituția medico-sanitară competentă. (4) Acordarea dispenselor pentru consultații prenatale nu poate constitui temei pentru reducerea drepturilor salariale, modificarea condițiilor de muncă, aplicarea măsurilor disciplinare sau producerea altor consecințe nefavorabile pentru salariatele gravide.
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	9. La articolul 326³ alineatul (1) textul „și cu caracter temporar” se exclude.	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 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.

condiția ca durata totală, inclusiv prelungirile, să nu depășească 24 de luni. (4) Condițiile de prelungire a unei misiuni de muncă temporară se stabilesc prin contractul individual de muncă sau printr-un acord adițional la acesta, precum și în corelare cu prevederile art. 3266. (5) Utilizatorul nu poate recurge la mai mult de 3 misiuni succesive, realizate de același salariat temporar, pentru executarea aceleiași sarcini. În toate cazurile, durata totală a misiunilor de muncă temporară 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 ale acestora.		(4) Condițiile de prelungire a unei misiuni de muncă temporară se stabilesc prin contractul individual de muncă sau printr-un acord adițional la acesta, precum și în corelare cu prevederile art. 3266. (5) Utilizatorul nu poate recurge la mai mult de 3 misiuni succesive, realizate de același salariat temporar, pentru executarea aceleiași sarcini. În toate cazurile, durata totală a misiunilor de muncă temporară 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 ale acestora.
Art. III. – 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:		
Parlamentul adoptă prezenta lege organică. Prezenta lege: - transpune parțial (art. 1–15) Directiva Consiliului din 12 iunie 1989	1. În clauza de armonizare, la prima liniuță, sintagma „parțial (art. 1–15)” se exclude.	Parlamentul adoptă prezenta lege organică. Prezenta lege: - transpune Directiva Consiliului din 12 iunie 1989 privind punerea în aplicare de

privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă (89/391/CEE), publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 183 din 29 iunie 1989, CELEX: 01989L0391-20081211, 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;

- transpune parțial (art. 1–8) 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 206/19 din 29 iulie 1991, CELEX: 31991L0383, astfel cum a fost modificată ultima dată prin Directiva 2007/30/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2007;

măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă (89/391/CEE), publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 183 din 29 iunie 1989, CELEX: 01989L0391-20081211, 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;

- transpune parțial (art. 1–8) 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 206/19 din 29 iulie 1991, CELEX: 31991L0383, astfel cum a fost modificată ultima dată prin Directiva 2007/30/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2007;

- transpune parțial (art. 6 și art. 7 alin. (1)) Directiva 94/33/CE a Consiliului din 22 iunie 1994 privind protecția tinerilor la locul de muncă, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 216/12 din 20 august 1994, CELEX: 31994L0033, astfel cum a fost modificată ultima dată prin Regulamentul (UE) 2019/1243 al Parlamentului European și al Consiliului din 20 iunie 2019; - transpune parțial (pct. 1–6) Recomandarea 2003/134/CE a Consiliului din 18 februarie 2003 privind îmbunătățirea protecției sănătății și securității la locul de muncă pentru lucrătorii care desfășoară o activitate independentă, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 53 din 28 februarie 2003, CELEX: 32003H0134.		- transpune parțial (art. 6 și art. 7 alin. (1)) Directiva 94/33/CE a Consiliului din 22 iunie 1994 privind protecția tinerilor la locul de muncă, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 216/12 din 20 august 1994, CELEX: 31994L0033, astfel cum a fost modificată ultima dată prin Regulamentul (UE) 2019/1243 al Parlamentului European și al Consiliului din 20 iunie 2019; - transpune parțial (pct. 1–6) Recomandarea 2003/134/CE a Consiliului din 18 februarie 2003 privind îmbunătățirea protecției sănătății și securității la locul de muncă pentru lucrătorii care desfășoară o activitate independentă, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 53 din 28 februarie 2003, CELEX: 32003H0134.
Articolul 7¹. Controlul aplicării prezentei legi și a altor acte normative privind securitatea și sănătatea în muncă (1) Controlul de stat asupra aplicării de către angajatori a prezentei legi și a altor acte normative privind securitatea și sănătatea în muncă este exercitat de Inspectoratul de Stat al Muncii.	2. La articolul 7¹ alineatul (2) textul „dispozițiilor Legii nr. 131/2012 privind controlul de stat asupra activității de întreprinzător și ale” se exclude.	Articolul 7¹ . Controlul aplicării prezentei legi și a altor acte normative privind securitatea și sănătatea în muncă (1) Controlul de stat asupra aplicării de către angajatori a prezentei legi și a altor acte normative privind securitatea și sănătatea în muncă este exercitat de Inspectoratul de Stat al Muncii.

(2) Activitățile de control se desfășoară cu respectarea dispozițiilor Legii nr. 131/2012 privind controlul de stat asupra activității de întreprinzător și ale Legii nr. 140/2001 privind Inspectoratul de Stat al Muncii.		(2) Activitățile de control se desfășoară cu respectarea Legii nr. 140/2001 privind Inspectoratul de Stat al Muncii.
Articolul 10. Obligații generale (1) În cadrul realizării responsabilităților, angajatorul este obligat: a) să asigure aplicarea dispozițiilor actelor normative de securitate și sănătate în muncă, relevante domeniului de activitate, particularităților procesului de muncă și elementelor sistemului de muncă: om, echipamente de muncă, sarcină de muncă, mediu de muncă; b) să adopte și să aplice acte de securitate și sănătate în muncă interne în cazul lipsei unor acte normative naționale sau ramurale relevante domeniului de activitate; 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. La articolul 10: alineatul (3): litera a) litera b) și litera c) cuvântul „profesionale” se exclude; litera d) va avea următorul cuprins: „d) adaptarea muncii la persoană, inclusiv la persoană cu dizabilități, în special în ce privește proiectarea 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;”; alineatul (4) litera a) cuvântul „profesionale” se exclude;	Articolul 10. Obligații generale (1) În cadrul realizării responsabilităților, angajatorul este obligat: a) să asigure aplicarea dispozițiilor actelor normative de securitate și sănătate în muncă, relevante domeniului de activitate, particularităților procesului de muncă și elementelor sistemului de muncă: om, echipamente de muncă, sarcină de muncă, mediu de muncă; b) să adopte și să aplice acte de securitate și sănătate în muncă interne în cazul lipsei unor acte normative naționale sau ramurale relevante domeniului de activitate; 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.

(2) Angajatorul este obligat să vegheze la adaptarea măsurilor prevăzute la alin. (1), ținând seama de schimbarea împrejurărilor, cu scopul de a ameliora situația existentă.

(3) Angajatorul este obligat să aplice măsurile prevăzute la alin.(1) și (2) în baza următoarelor principii generale de prevenire:

- a) evitarea riscurilor profesionale;
- b) evaluarea riscurilor profesionale ce nu pot fi evitate;
- c) combaterea riscurilor profesionale la sursă;
- 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;
- e) adaptarea la progresul tehnic;
- f) înlocuirea aspectelor periculoase prin aspecte nepericuloase sau mai puțin periculoase;
- g) dezvoltarea unei politici de prevenire ample și coerente, care să includă

(2) Angajatorul este obligat să vegheze la adaptarea măsurilor prevăzute la alin. (1), ținând seama de schimbarea împrejurărilor, cu scopul de a ameliora situația existentă.

(3) Angajatorul este obligat să aplice măsurile prevăzute la alin.(1) și (2) în baza următoarelor principii generale de prevenire:

- a) evitarea riscurilor;
- b) evaluarea riscurilor ce nu pot fi evitate;
- c) combaterea riscurilor la sursă;
- d) adaptarea muncii la persoană, inclusiv la persoană cu dizabilități, în special în ce privește proiectarea 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;**
- e) adaptarea la progresul tehnic;
- f) înlocuirea aspectelor periculoase prin aspecte nepericuloase sau mai puțin periculoase;
- g) dezvoltarea unei politici de prevenire ample și coerente, care să includă tehnologia, organizarea muncii, condițiile de

tehnologia, organizarea muncii, condițiile de muncă, relațiile sociale și influența factorilor legați de mediul de lucru;

h) acordarea priorității măsurilor de protecție colectivă față de măsurile de protecție individuală, cu excepția cazurilor când acestea se referă la persoanele cu dizabilități;

i) asigurarea lucrătorilor cu instrucțiunile corespunzătoare privind securitatea și sănătatea în muncă.

j) furnizarea de noi tehnologii și dispozitive de asistență, de instrumente și echipamente care să permită persoanelor cu dizabilități menținerea locului de muncă;

k) crearea și menținerea unor condiții igienice pentru viață și muncă;

l) propagarea odihnei active în rândul salariaților.

(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;

muncă, relațiile sociale și influența factorilor legați de mediul de lucru;

h) acordarea priorității măsurilor de protecție colectivă față de măsurile de protecție individuală, cu excepția cazurilor când acestea se referă la persoanele cu dizabilități;

i) asigurarea lucrătorilor cu instrucțiunile corespunzătoare privind securitatea și sănătatea în muncă.

j) furnizarea de noi tehnologii și dispozitive de asistență, de instrumente și echipamente care să permită persoanelor cu dizabilități menținerea locului de muncă;

k) crearea și menținerea unor condiții igienice pentru viață și muncă;

l) propagarea odihnei active în rândul salariaților.

(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, 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;

d) să se asigure că planificarea și introducerea de noi tehnologii fac obiectul consultării lucrătorilor și/sau a reprezentanților lor în ceea ce privește consecințele alegerii echipamentului, condițiilor de lucru și mediului de lucru asupra securității și sănătății lucrătorilor;

e) să întreprindă măsurile corespunzătoare pentru ca în zonele de risc grav și specific să poată avea acces numai lucrătorii/lucrătorii independenți care își desfășoară activitatea în cadrul unității, care au o pregătire profesională, o calificare și o experiență conform cerințelor zonei respective, care sunt dotați cu echipamentele

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;

d) să se asigure că planificarea și introducerea de noi tehnologii fac obiectul consultării lucrătorilor și/sau a reprezentanților lor în ceea ce privește consecințele alegerii echipamentului, condițiilor de lucru și mediului de lucru asupra securității și sănătății lucrătorilor;

e) să întreprindă măsurile corespunzătoare pentru ca în zonele de risc grav și specific să poată avea acces numai lucrătorii/lucrătorii independenți care își desfășoară activitatea în cadrul unității, care au o pregătire profesională, o calificare și o experiență conform cerințelor zonei respective, care sunt dotați cu echipamentele

de lucru și de protecție necesare și au primit instrucțiuni adecvate privind securitatea și sănătatea în muncă.

(5) Fără a aduce atingere celorlalte dispoziții ale prezentei legi, în cazul în care la același loc de muncă se află lucrători ai mai multor unități, angajatorii acestora sînt obligați:

a) să coopereze în vederea aplicării dispozițiilor privind securitatea, sănătatea și igiena în muncă, luând în considerare natura activităților;

b) să își coordoneze acțiunile de protecție și prevenire a riscurilor profesionale, luând în considerare natura activităților;

c) să se informeze reciproc despre riscurile profesionale;

d) să informeze lucrătorii și/sau reprezentanții acestora despre riscurile profesionale.

(6) Mijloacele financiare cheltuite de către angajator pentru realizarea măsurilor de securitate și sănătate în muncă sînt deductibile.

(7) Măsurile privind securitatea, igiena și sănătatea în muncă nu vor comporta,

de lucru și de protecție necesare și au primit instrucțiuni adecvate privind securitatea și sănătatea în muncă.

(5) Fără a aduce atingere celorlalte dispoziții ale prezentei legi, în cazul în care la același loc de muncă se află lucrători ai mai multor unități, angajatorii acestora sînt obligați:

a) să coopereze în vederea aplicării dispozițiilor privind securitatea, sănătatea și igiena în muncă, luând în considerare natura activităților;

b) să își coordoneze acțiunile de protecție și prevenire a riscurilor profesionale, luând în considerare natura activităților;

c) să se informeze reciproc despre riscurile profesionale;

d) să informeze lucrătorii și/sau reprezentanții acestora despre riscurile profesionale.

(6) Mijloacele financiare cheltuite de către angajator pentru realizarea măsurilor de securitate și sănătate în muncă sînt deductibile.

(7) Măsurile privind securitatea, igiena și sănătatea în muncă nu vor comporta,

în nici o situație, obligații financiare din partea lucrătorilor.		în nici o situație, obligații financiare din partea lucrătorilor.
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 în baza unui contract individual de muncă, care să se ocupe de activitățile de protecție și prevenire a riscurilor profesionale în unitate. Protecția și prevenirea riscurilor profesionale, care fac obiectul prezentului articol, sunt asigurate de unul sau de mai mulți lucrători desemnați, de unul sau de mai multe servicii distincte, indiferent dacă sunt din interiorul sau din exteriorul unității. (1¹) Utilizatorul de muncă temporară, prestată de unul sau mai mulți salariați temporari, va informa lucrătorul desemnat/lucrătorii desemnați prevăzuți la alin. (1) despre salariatul temporar sau salariații temporari în vederea asigurării pentru aceștia a unor condiții de securitate și sănătate în muncă similare cu ale celorlalți lucrători din unitate. (1²) Angajatorul, clientul, contractantul sau cocontractantul beneficiar	4. La articolul 11: alineatul (1¹) cuvintele „unor condiții de securitate și sănătate în muncă similare cu ale celorlalți lucrători din unitate” se substituie cu cuvintele „acelorași condiții de securitate și sănătate în muncă ca pentru ceilalți lucrători din această unitate”. alineatul (1²) cuvintele „unor condiții de securitate și sănătate în muncă similare cu ale celorlalți lucrători” se substituie cu cuvintele „acelorași condiții de securitate și sănătate în muncă ca pentru ceilalți lucrători”.	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 în baza unui contract individual de muncă, care să se ocupe de activitățile de protecție și prevenire a riscurilor profesionale în unitate. Protecția și prevenirea riscurilor profesionale, care fac obiectul prezentului articol, sunt asigurate de unul sau de mai mulți lucrători desemnați, de unul sau de mai multe servicii distincte, indiferent dacă sunt din interiorul sau din exteriorul unității. (1¹) Utilizatorul de muncă temporară, prestată de unul sau mai mulți salariați temporari, va informa lucrătorul desemnat/lucrătorii desemnați prevăzuți la alin. (1) despre salariatul temporar sau salariații temporari în vederea asigurării pentru aceștia a acelorași condiții de securitate și sănătate în muncă ca pentru ceilalți lucrători din această unitate. (1²) Angajatorul, clientul, contractantul sau cocontractantul beneficiar

de munca prestată de unul sau mai mulți lucrători independenți care își desfășoară activitatea în cadrul unității va informa lucrătorul desemnat/lucrătorii desemnați despre lucrătorul independent/lucrătorii independenți care își desfășoară activitatea în această unitate în vederea asigurării unor condiții de securitate și sănătate în muncă similare cu ale celorlalți lucrători din această 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 la serviciile externe de protecție și prevenire, acestea vor fi informate de către angajator asupra factorilor cunoscuți sau suspectați ca

de munca prestată de unul sau mai mulți lucrători independenți care își desfășoară activitatea în cadrul unității va informa lucrătorul desemnat/lucrătorii desemnați despre lucrătorul independent/lucrătorii independenți care își desfășoară activitatea în această unitate în vederea asigurării **acelorași condiții de securitate și sănătate în muncă ca pentru ceilalți lucrători** din această 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 la serviciile externe de protecție și prevenire, acestea vor fi informate de către angajator asupra factorilor cunoscuți sau

având efecte asupra securității și sănătății lucrătorilor și vor avea acces la informațiile prevăzute la art.14 alin. (2).

(5¹) Angajatorul trebuie să informeze lucrătorul desemnat/lucrătorii desemnați și/sau serviciul/serviciile de protecție și prevenire despre persoanele cu vârsta de până la 18 ani, angajate la unitate, în vederea planificării, aplicării și controlului condițiilor de securitate și de sănătate aplicabile muncii persoanelor cu vârsta de până la 18 ani.

(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, serviciile interne și serviciile externe de protecție și prevenire consultate trebuie să fie într-un număr suficient pentru a putea asigura

suspectați ca având efecte asupra securității și sănătății lucrătorilor și vor avea acces la informațiile prevăzute la art.14 alin. (2).

(5¹) Angajatorul trebuie să informeze lucrătorul desemnat/lucrătorii desemnați și/sau serviciul/serviciile de protecție și prevenire despre persoanele cu vârsta de până la 18 ani, angajate la unitate, în vederea planificării, aplicării și controlului condițiilor de securitate și de sănătate aplicabile muncii persoanelor cu vârsta de până la 18 ani.

(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, serviciile interne și serviciile externe de protecție și prevenire consultate trebuie să fie într-un 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 sunt expuși lucrătorii, precum și de distribuția lucrătorilor în cadrul unității, inclusiv a lucrătorilor independenți care își desfășoară activitatea în cadrul acestei unități.

(8) *Abrogat.*

(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 cu vârsta de până la 18 ani.

(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.

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

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 sunt expuși lucrătorii, precum și de distribuția lucrătorilor în cadrul unității, inclusiv a lucrătorilor independenți care își desfășoară activitatea în cadrul acestei unități.

(8) *Abrogat.*

(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 cu vârsta de până la 18 ani.

(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.

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

sau asigurat de unitatea în care se prestează serviciul de protecție și prevenire.		sau asigurat de unitatea în care se prestează serviciul de protecție și prevenire.
Articolul 12. Primul ajutor, stingerea incendiilor și evacuarea lucrătorilor în cazul unui pericol grav și imediat (1) În cazul unui pericol grav și imediat, angajatorul este obligat: a) să ia măsurile necesare pentru acordarea primului ajutor, stingerea incendiilor și evacuarea lucrătorilor, măsuri adaptate naturii activităților și mărimii unității și care iau în considerare prezența altor persoane; b) să asigure orice contacte necesare cu serviciile externe de protecție și prevenire, în spe-cial în ceea ce privește acordarea primului ajutor, asigurarea serviciului medical de urgență, serviciului de salvatori și pompieri. (2) Pentru aplicarea dispozițiilor alin.(1), angajatorul desemnează, între altele, lucrătorii care vor aplica măsurile de prim ajutor, de stingere a incendiilor și de evacuare a lucrătorilor. (3) Numărul lucrătorilor specificați la alin.(2), instruirea acestora și echipamentul pus la dispoziția lor trebuie să fie adecvate	5. La articolul 12 alineatul (1) litera b) cuvintele „de protecție și prevenire” se exclud.	Articolul 12. Primul ajutor, stingerea incendiilor și evacuarea lucrătorilor în cazul unui pericol grav și imediat (1) În cazul unui pericol grav și imediat, angajatorul este obligat: a) să ia măsurile necesare pentru acordarea primului ajutor, stingerea incendiilor și evacuarea lucrătorilor, măsuri adaptate naturii activităților și mărimii unității și care iau în considerare prezența altor persoane; b) să asigure orice contacte necesare cu serviciile externe, în spe-cial în ceea ce privește acordarea primului ajutor, asigurarea serviciului medical de urgență, serviciului de salvatori și pompieri. (2) Pentru aplicarea dispozițiilor alin.(1), angajatorul desemnează, între altele, lucrătorii care vor aplica măsurile de prim ajutor, de stingere a incendiilor și de evacuare a lucrătorilor. (3) Numărul lucrătorilor specificați la alin.(2), instruirea acestora și echipamentul pus la dispoziția lor trebuie să fie adecvate

mărimii și/sau riscurilor profesionale specifice unității.

(4) Suplimentar la obligațiile prevăzute la alin.(1), angajatorul este obligat:

a) să informeze, cât mai curând posibil, toți salariații care sînt expuși sau care pot fi expuși unui pericol grav și imediat asupra riscului implicat și asupra măsurilor luate sau care urmează a fi luate în vederea protecției lor;

b) în condițiile unui pericol grav, imediat și inevitabil, să acționeze și să dea indicații pentru a le permite lucrători-lor să înceteze lucrul, să părăsească imediat locul de muncă și să se retragă într-o zonă sigură;

c) să nu impună reluarea lucrului de către lucrători în cazul când la locul de muncă mai persistă pericolul grav și imediat, cu excepția cazurilor bine întemeiate.

(5) Lucrătorii care, în cazul unui pericol grav, imediat și inevitabil, părăsesc postul de lucru sau o zonă periculoasă nu vor fi dezavantajați, ci vor fi protejați împotriva oricăror consecințe negative și nejustificate.

(6) Angajatorul trebuie să se asigure că toți lucrătorii săi, în cazul unui pericol grav și imediat pentru propria lor securitate și pentru securitatea altor persoane și în cazul în

mărimii și/sau riscurilor profesionale specifice unității.

(4) Suplimentar la obligațiile prevăzute la alin.(1), angajatorul este obligat:

a) să informeze, cât mai curând posibil, toți salariații care sînt expuși sau care pot fi expuși unui pericol grav și imediat asupra riscului implicat și asupra măsurilor luate sau care urmează a fi luate în vederea protecției lor;

b) în condițiile unui pericol grav, imediat și inevitabil, să acționeze și să dea indicații pentru a le permite lucrători-lor să înceteze lucrul, să părăsească imediat locul de muncă și să se retragă într-o zonă sigură;

c) să nu impună reluarea lucrului de către lucrători în cazul când la locul de muncă mai persistă pericolul grav și imediat, cu excepția cazurilor bine întemeiate.

(5) Lucrătorii care, în cazul unui pericol grav, imediat și inevitabil, părăsesc postul de lucru sau o zonă periculoasă nu vor fi dezavantajați, ci vor fi protejați împotriva oricăror consecințe negative și nejustificate.

(6) Angajatorul trebuie să se asigure că toți lucrătorii săi, în cazul unui pericol grav și imediat pentru propria lor securitate și pentru securitatea altor persoane și în cazul în

care responsabilul imediat superior nu poate fi contactat, pot lua măsurile corespunzătoare în conformitate cu cunoștințele lor și cu mijloacele tehnice de care dispun pentru a evita consecințele unui atare pericol. (7) Lucrătorii nu vor fi dezavantajați pentru cazurile specificate la alin.(6), cu excepția situațiilor când ei acționează cu imprudență sau dau dovadă de neglijență.		care responsabilul imediat superior nu poate fi contactat, pot lua măsurile corespunzătoare în conformitate cu cunoștințele lor și cu mijloacele tehnice de care dispun pentru a evita consecințele unui atare pericol. (7) Lucrătorii nu vor fi dezavantajați pentru cazurile specificate la alin.(6), cu excepția situațiilor când ei acționează cu imprudență sau dau dovadă de neglijență.
Articolul 12. Primul ajutor, stingerea incendiilor și evacuarea lucrătorilor în cazul unui pericol grav și imediat (1) În cazul unui pericol grav și imediat, angajatorul este obligat: a) să ia măsurile necesare pentru acordarea primului ajutor, stingerea incendiilor și evacuarea lucrătorilor, măsuri adaptate naturii activităților și mărimii unității și care iau în considerare prezența altor persoane; b) să asigure orice contacte necesare cu serviciile externe de protecție și prevenire, în spe-cial în ceea ce privește acordarea primului ajutor, asigurarea serviciului medical de urgență, serviciului de salvatori și pompieri.	5. La articolul 12 alineatul (1) litera b) cuvintele „de protecție și prevenire” se exclud.	Articolul 12. Primul ajutor, stingerea incendiilor și evacuarea lucrătorilor în cazul unui pericol grav și imediat (1) În cazul unui pericol grav și imediat, angajatorul este obligat: a) să ia măsurile necesare pentru acordarea primului ajutor, stingerea incendiilor și evacuarea lucrătorilor, măsuri adaptate naturii activităților și mărimii unității și care iau în considerare prezența altor persoane; b) să asigure orice contacte necesare cu serviciile externe, în spe-cial în ceea ce privește acordarea primului ajutor, asigurarea serviciului medical de urgență, serviciului de salvatori și pompieri. (2) Pentru aplicarea dispozițiilor alin.(1), angajatorul desemnează, între altele,

(2) Pentru aplicarea dispozițiilor alin.(1), angajatorul desemnează, între altele, lucrătorii care vor aplica măsurile de prim ajutor, de stingere a incendiilor și de evacuare a lucrătorilor.

(3) Numărul lucrătorilor specificați la alin.(2), instruirea acestora și echipamentul pus la dispoziția lor trebuie să fie adecvate mărimii și/sau riscurilor profesionale specifice unității.

(4) Suplimentar la obligațiile prevăzute la alin.(1), angajatorul este obligat:

a) să informeze, cât mai curând posibil, toți salariații care sînt expuși sau care pot fi expuși unui pericol grav și imediat asupra riscului implicat și asupra măsurilor luate sau care urmează a fi luate în vederea protecției lor;

b) în condițiile unui pericol grav, imediat și inevitabil, să acționeze și să dea indicații pentru a le permite lucrători-lor să înceteze lucrul, să părăsească imediat locul de muncă și să se retragă într-o zonă sigură;

c) să nu impună reluarea lucrului de către lucrători în cazul când la locul de muncă mai persistă pericolul grav și imediat, cu excepția cazurilor bine întemeiate.

lucrătorii care vor aplica măsurile de prim ajutor, de stingere a incendiilor și de evacuare a lucrătorilor.

(3) Numărul lucrătorilor specificați la alin.(2), instruirea acestora și echipamentul pus la dispoziția lor trebuie să fie adecvate mărimii și/sau riscurilor profesionale specifice unității.

(4) Suplimentar la obligațiile prevăzute la alin.(1), angajatorul este obligat:

a) să informeze, cât mai curând posibil, toți salariații care sînt expuși sau care pot fi expuși unui pericol grav și imediat asupra riscului implicat și asupra măsurilor luate sau care urmează a fi luate în vederea protecției lor;

b) în condițiile unui pericol grav, imediat și inevitabil, să acționeze și să dea indicații pentru a le permite lucrători-lor să înceteze lucrul, să părăsească imediat locul de muncă și să se retragă într-o zonă sigură;

c) să nu impună reluarea lucrului de către lucrători în cazul când la locul de muncă mai persistă pericolul grav și imediat, cu excepția cazurilor bine întemeiate.

(5) Lucrătorii care, în cazul unui pericol grav, imediat și inevitabil, părăsesc postul de lucru sau o zonă periculoasă nu vor

(5) Lucrătorii care, în cazul unui pericol grav, imediat și inevitabil, părăsesc postul de lucru sau o zonă periculoasă nu vor fi dezavantajați, ci vor fi protejați împotriva oricăror consecințe negative și nejustificate. (6) Angajatorul trebuie să se asigure că toți lucrătorii săi, în cazul unui peri-col grav și imediat pentru propria lor securitate și pentru securitatea altor persoane și în cazul în care responsabilul imediat superior nu poate fi contactat, pot lua măsurile corespunzătoare în conformitate cu cunoștințele lor și cu mijloacele tehnice de care dispun pentru a evita consecințele unui atare pericol. (7) Lucrătorii nu vor fi dezavantajați pentru cazurile specificate la alin.(6), cu excepția situațiilor când ei acționează cu imprudență sau dau dovadă de neglijență.		fi dezavantajați, ci vor fi protejați împotriva oricăror consecințe negative și nejustificate. (6) Angajatorul trebuie să se asigure că toți lucrătorii săi, în cazul unui peri-col grav și imediat pentru propria lor securitate și pentru securitatea altor persoane și în cazul în care responsabilul imediat superior nu poate fi contactat, pot lua măsurile corespunzătoare în conformitate cu cunoștințele lor și cu mijloacele tehnice de care dispun pentru a evita consecințele unui atare pericol. (7) Lucrătorii nu vor fi dezavantajați pentru cazurile specificate la alin.(6), cu excepția situațiilor când ei acționează cu imprudență sau dau dovadă de neglijență.
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; b) să decidă care sînt măsurile de protecție ce urmează a fi luate și, în caz de	6. La articolul 13: litera a) cuvîntul „profesionale” se substituie cu cuvintele „privind securitatea și sănătatea la locul de muncă”; litera f) cuvîntul „profesional” se exclude.	Articolul 13. Alte obligații ale angajatorului Angajatorul are și alte obligații: a) să fie în posesia unei evaluări a riscurilor privind securitatea și sănătatea la locul de muncă, inclusiv a celor referitoare la grupurile sensibile la riscuri specifice; b) să decidă care sînt măsurile de protecție ce urmează a fi luate și, în caz de

necesitate, care este echipamentul de protecție ce poate fi utilizat;

c) să țină evidența accidentelor de muncă ce au ca efect incapacitatea de muncă a lucrătorului pentru mai mult de 3 zile;

d) să întocmească pentru autoritățile competente, în conformitate cu actele normative în vigoare, rapoarte privind accidentele de muncă suferite de lucrătorii săi;

e) din faza de cercetare, proiectare și execuție a construcțiilor, a echipamentelor de lucru, precum și de elaborare a tehnologiilor de fabricație, să adopte soluții conforme cerințelor de securitate și sănătate în muncă, a căror aplicare va avea ca efect eliminarea sau diminuarea riscurilor profesionale;

f) să întocmească, în cazul în care natura și gradul de risc profesional o impune, un plan de protecție și prevenire care să includă măsuri tehnice, sanitare, organizatorice și de altă natură, bazat pe evaluarea riscurilor profesionale, și 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;

necesitate, care este echipamentul de protecție ce poate fi utilizat;

c) să țină evidența accidentelor de muncă ce au ca efect incapacitatea de muncă a lucrătorului pentru mai mult de 3 zile;

d) să întocmească pentru autoritățile competente, în conformitate cu actele normative în vigoare, rapoarte privind accidentele de muncă suferite de lucrătorii săi;

e) din faza de cercetare, proiectare și execuție a construcțiilor, a echipamentelor de lucru, precum și de elaborare a tehnologiilor de fabricație, să adopte soluții conforme cerințelor de securitate și sănătate în muncă, a căror aplicare va avea ca efect eliminarea sau diminuarea riscurilor profesionale;

f) să întocmească, în cazul în care natura și gradul de risc o impune, un plan de protecție și prevenire care să includă măsuri tehnice, sanitare, organizatorice și de altă natură, bazat pe evaluarea riscurilor, și 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;

....

... y) să delimiteze și să stabilească în contractul individual de muncă, de comun acord cu lucrătorul care prestează munca la distanță, atribuțiile în domeniul securității și sănătății în muncă care îi revin angajatorului și cele care îi revin lucrătorului.		y) să delimiteze și să stabilească în contractul individual de muncă, de comun acord cu lucrătorul care prestează munca la distanță, atribuțiile în domeniul securității și sănătății în muncă care îi revin angajatorului și cele care îi revin lucrătorului.
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 își desfășoară activitatea 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 unității, în general, cât 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 al lucrătorilor independenți care își desfășoară activitatea în cadrul unității; b) măsurile luate în conformitate cu dispozițiile art.12 alin.(2) și (3). (2) Angajatorul trebuie să ia măsurile corespunzătoare pentru ca angajato-rii lucrătorilor din orice unitate externă încadrați	7. La articolul 14 alineatul (1) litera a) cuvântul „profesionale” se substituie cu cuvintele „pentru securitate și sănătate”	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 își desfășoară activitatea în cadrul acestei unități să primească toate informațiile necesare privind: a) riscurile pentru securitate și sănătate, precum și activitățile și măsurile de protecție și prevenire atât la nivelul unității, în general, cât 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 al lucrătorilor independenți care își desfășoară activitatea în cadrul unității; b) măsurile luate în conformitate cu dispozițiile art.12 alin.(2) și (3).

în muncă în unitatea sa, inclusiv agenții de muncă temporară, să primească informații adecvate cu privire la aspectele specificate la alin.(1), destinate lucrătorilor în cauză. (3) Angajatorul trebuie să ia măsurile corespunzătoare ca lucrătorii desemnați sau reprezentanții lucrătorilor, pentru a-și îndeplini funcțiile în conformitate cu prevederile prezentei legi, să aibă acces la: a) evaluarea riscurilor profesionale și a măsurilor de protecție specificate la art.13 lit. a) și b); b) evidența și rapoartele prevăzute la art.13 lit. c) și d); c) informațiile privind măsurile de protecție și prevenire, precum și la informațiile provenind de la inspectorii de muncă.		(2) Angajatorul trebuie să ia măsurile corespunzătoare pentru ca angajatorii lucrătorilor din orice unitate externă încadrați în muncă în unitatea sa, inclusiv agenții de muncă temporară, să primească informații adecvate cu privire la aspectele specificate la alin.(1), destinate lucrătorilor în cauză. (3) Angajatorul trebuie să ia măsurile corespunzătoare ca lucrătorii desemnați sau reprezentanții lucrătorilor, pentru a-și îndeplini funcțiile în conformitate cu prevederile prezentei legi, să aibă acces la: a) evaluarea riscurilor profesionale și a măsurilor de protecție specificate la art.13 lit. a) și b); b) evidența și rapoartele prevăzute la art.13 lit. c) și d); c) informațiile privind măsurile de protecție și prevenire, precum și la informațiile provenind de la inspectorii de muncă.
Articolul 22. Grupuri sensibile la riscuri specifice (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	8. La articolul 22 alineatul (1) cuvintele „cu capacități funcționale limitate” se substituie cu cuvântul „dizabilități”.	Articolul 22. Grupuri sensibile la riscuri specifice (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.		dizabilități 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.
	9. Se completează cu articolul 23² cu următorul cuprins: Articolul 23². Raportul privind punerea în aplicare (1) Autoritatea publică centrală responsabilă de domeniul securității și sănătății în muncă (Ministerul Muncii și Protecției Sociale, în baza rapoartelor anuale privind activitatea Inspectoratului de Stat al Muncii, întocmite conform art.13 din Legea nr.140/2012, precum și a altor autorități publice de resort), transmite Comisiei Europene, din cinci în cinci ani, un raport unic	Articolul 23². Raportul privind punerea în aplicare (1) Autoritatea publică centrală responsabilă de domeniul securității și sănătății în muncă (Ministerul Muncii și Protecției Sociale, în baza rapoartelor anuale privind activitatea Inspectoratului de Stat al Muncii, întocmite conform art.13 din Legea nr.140/2012, precum și a altor autorități publice de resort), transmite Comisiei Europene, din cinci în cinci ani, un raport unic privind punerea în aplicare a prezentei legi și a actelor

	privind punerea în aplicare a prezentei legi și a actelor normative naționale care transpun directivele speciale adoptate în temeiul acesteia, menționând punctul de vedere al partenerilor sociali. Raportul evaluează diversele aspecte privind punerea în practică a diferitelor directive și furnizează, dacă este necesar și dacă sunt disponibile, informații detaliate pe genuri. (2) Raportul prevăzut la alin (1), se elaborează în conformitate cu structura și chestionarul stabilite de Comisia Europeană, în colaborare cu Comitetul consultativ pentru securitate și sănătate la locul de muncă. (3) Raportul cuprinde: a) o parte generală privind principiile și aspectele comune aplicabile tuturor actelor normative menționate la alin. (1); b) capitole specifice referitoare la punerea în aplicare a fiecărui act normativ, inclusiv indicatori specifici, în măsura în care sunt disponibili. (4) Raportul se transmite Comisiei Europene în termen de 12 luni de la încheierea perioadei de cinci ani la care se referă.	normative naționale care transpun directivele speciale adoptate în temeiul acesteia, menționând punctul de vedere al partenerilor sociali. Raportul evaluează diversele aspecte privind punerea în practică a diferitelor directive și furnizează, dacă este necesar și dacă sunt disponibile, informații detaliate pe genuri. (2) Raportul prevăzut la alin (1), se elaborează în conformitate cu structura și chestionarul stabilite de Comisia Europeană, în colaborare cu Comitetul consultativ pentru securitate și sănătate la locul de muncă. (3) Raportul cuprinde: a) o parte generală privind principiile și aspectele comune aplicabile tuturor actelor normative menționate la alin. (1); b) capitole specifice referitoare la punerea în aplicare a fiecărui act normativ, inclusiv indicatori specifici, în măsura în care sunt disponibili. (4) Raportul se transmite Comisiei Europene în termen de 12 luni de la încheierea perioadei de cinci ani la care se referă.
Articolul 24. (1) Prezenta lege intră în vigoare la 1 ianuarie 2009.	10. La articolul 24 se completează cu alineatul (3) cu următorul cuprins: „(3) Articolul 23² intră în vigoare la data aderării Republicii Moldova la Uniunea Europeană.”	Articolul 24. (1) Prezenta lege intră în vigoare la 1 ianuarie 2009.

(2) Guvernul, până la 31 decembrie 2008: a) va prezenta Parlamentului propuneri pentru aducerea legislației în vigoare în concordanță cu prevederile prezentei legi; b) va aduce actele sale normative în concordanță cu prevederile prezentei legi; c) va asigura revizuirea și abrogarea de către ministere și alte autorități administrative centrale a actelor lor normative ce contravin prezentei legi; d) va adopta actele normative necesare executării prezentei legi.		(2) Guvernul, până la 31 decembrie 2008: a) va prezenta Parlamentului propuneri pentru aducerea legislației în vigoare în concordanță cu prevederile prezentei legi; b) va aduce actele sale normative în concordanță cu prevederile prezentei legi; c) va asigura revizuirea și abrogarea de către ministere și alte autorități administrative centrale a actelor lor normative ce contravin prezentei legi; d) va adopta actele normative necesare executării prezentei legi. (3) Articolul 23² intră în vigoare la data aderării Republicii Moldova la Uniunea Europeană.”
Art. IV. – Codul contravențional al Republicii Moldova nr. 218/2008 (republicat în Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2017, nr. 78–84, art. 100), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:		
Parlamentul adoptă prezentul cod.	1. După clauza de adoptare se introduce clauza de armonizare cu următorul cuprins: Prezenta lege: – transpune parțial (art. 8 alin. (2)) Directiva 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	Parlamentul adoptă prezentul cod. Prezenta lege: – transpune parțial (art. 8 alin. (2)) Directiva 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, publicată în

	Europeană, publicată în <i>Jurnalul Oficial al Comunităților Europene</i> L 80 din 23 martie 2002, CELEX: 32002L0014, astfel cum a fost modificată prin Directiva (UE) 2015/1794 a Parlamentului European și a Consiliului din 6 octombrie 2015; – transpune parțial (art. 20) Directiva 2014/67/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 15 mai 2014 privind asigurarea respectării aplicării Directivei 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii și de modificare a Regulamentului (UE) nr. 1.024/2012 privind cooperarea administrativă prin intermediul Sistemului de informare al pieței interne («Regulamentul IMI»), publicată în <i>Jurnalul Oficial al Uniunii Europene</i>, seria L, nr. 159 din 28 mai 2014.”	<i>Jurnalul Oficial al Comunităților Europene</i> L 80 din 23 martie 2002, CELEX: 32002L0014, astfel cum a fost modificată prin Directiva (UE) 2015/1794 a Parlamentului European și a Consiliului din 6 octombrie 2015; – transpune parțial (art. 20) Directiva 2014/67/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 15 mai 2014 privind asigurarea respectării aplicării Directivei 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii și de modificare a Regulamentului (UE) nr. 1.024/2012 privind cooperarea administrativă prin intermediul Sistemului de informare al pieței interne («Regulamentul IMI»), publicată în <i>Jurnalul Oficial al Uniunii Europene</i>, seria L, nr. 159 din 28 mai 2014.”
	2. Articolul 55 alineatul (1) se completează cu litera k) cu următorul cuprins: „k) nerespectarea de către angajator a obligației de informare și consultare a salariaților.”	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, k) nerespectarea de către angajator a obligației de informare și consultare a salariaților.
--	--	--

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.

(3) Încălcarea legislației muncii, manifestată prin:

a) prestarea muncii de către o persoană fără a avea încheiat un contract individual de muncă în formă scrisă;

b) stabilirea și achitarea unui salariu sub nivelul minim garantat de stat sau stabilit prin contractul colectiv/convenția de muncă;

c) neretribuirea muncii suplimentare, a muncii prestate în zilele de repaus și de sărbătoare nelucrătoare și/sau a muncii de noapte;

		d) neachitarea adaosurilor, a sporurilor, a plăților de compensare, inclusiv a premiilor prevăzute de lege, de regulamentele aprobate de angajator, de contractul colectiv/convenția de muncă, de contractul individual de muncă, se sancționează cu amendă de la 70 la 120 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 260 la 400 de unități convenționale aplicată persoanei juridice.
	3. Se completează cu art. 55⁶ cu următorul cuprins: „Articolul 55⁶. Încălcarea legislației muncii, în domeniul detașării transnaționale a salariaților (1) Încălcarea legislației muncii, în domeniul detașării transnaționale a salariaților, manifestată prin: a) modificarea unilaterală de către angajator a relațiilor sau a condițiilor de muncă, inclusiv concedierea salariatului detașat care a înaintat o acțiune administrativă ori care a depus o plângere la instanțele judecătorești competente în vederea aplicării prevederilor Legii privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii	Articolul 55⁶. Încălcarea legislației muncii, în domeniul detașării transnaționale a salariaților (1) Încălcarea legislației muncii, în domeniul detașării transnaționale a salariaților, manifestată prin: a) modificarea unilaterală de către angajator a relațiilor sau a condițiilor de muncă, inclusiv concedierea salariatului detașat care a înaintat o acțiune administrativă ori care a depus o plângere la instanțele judecătorești competente în vederea aplicării prevederilor Legii privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale, și după ce hotărârea judecătorească a rămas definitivă;

	transnaționale, și după ce hotărârea judecătorească a rămas definitivă; b) încălcarea obligației de informare a agentului de muncă temporară, de către întreprinderea utilizatoare înființată sau care își desfășoară activitatea pe teritoriul Republicii Moldova conform art. 7 alin. (2) al Legii privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale; se sancționează, cu amendă de la 1000 la 1500 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 1000 la 1500 de unități convenționale aplicată persoanei juridice. (2) Încălcarea legislației muncii, în domeniul detașării transnaționale a salariaților, manifestată prin: a) încălcarea, de către întreprinderilor stabilite pe teritoriul Republicii Moldova care, în cadrul prestării de servicii transnaționale, detașează, pe teritoriul unui stat membru, altul decât Republica Moldova, sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, salariați cu care au stabilite raporturi de muncă, a obligației de a informa, în scris, salariatul detașat de pe teritoriul Republicii Moldova, anterior detașării, cu privire la: 1. elementele constitutive ale remunerației la care are dreptul salariatul, în conformitate cu legislația aplicabilă în statul membru gazdă, și nivelul acestora; b) încălcarea obligației de informare a agentului de muncă temporară, de către întreprinderea utilizatoare înființată sau care își desfășoară activitatea pe teritoriul Republicii Moldova conform art. 7 alin. (2) al Legii privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale; se sancționează, cu amendă de la 1000 la 1500 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 1000 la 1500 de unități convenționale aplicată persoanei juridice. (2) Încălcarea legislației muncii, în domeniul detașării transnaționale a salariaților, manifestată prin: a) încălcarea, de către întreprinderilor stabilite pe teritoriul Republicii Moldova care, în cadrul prestării de servicii transnaționale, detașează, pe teritoriul unui stat membru, altul decât Republica Moldova, sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, salariați cu care au stabilite raporturi de muncă, a obligației de a informa, în scris, salariatul detașat de pe teritoriul Republicii Moldova, anterior detașării, cu privire la: 1. elementele constitutive ale remunerației la care are dreptul salariatul, în conformitate cu legislația aplicabilă în statul membru gazdă, și nivelul acestora; 2. cuantumul total al remunerației acordate salariatului pe perioada detașării, cu evidențierea distinctă a indemnizației
--	---

	2. cuantumul total al remunerației acordate salariatului pe perioada detașării, cu evidențierea distinctă a indemnizației specifice detașării, atunci când aceasta este acordată; 3. cheltuielile efectiv generate de detașare, precum transportul, cazarea și masa, precum și modalitatea de acordare sau de rambursare a acestora, respectiv modalitatea de asigurare a transportului, cazării sau mesei, după caz; 4. linkul către site-ul oficial național unic creat de statul membru gazdă b) încălcarea drepturilor și condițiilor de muncă ale salariaților detașați în Republica Moldova, de către întreprinderilor stabilite pe teritoriul unui stat membru, altul decât Republica Moldova, sau pe teritoriul Confederației Elvețiene care, în cadrul prestării de servicii transnaționale, detașează pe teritoriul Republicii Moldova salariați cu care au stabilite raporturi de muncă, se sancționează, cu amendă de la 1000 la 1500 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 1000 la 1500 de unități convenționale aplicată persoanei juridice. (3) Încălcarea cerințelor administrative și a măsurilor de control în domeniul detașării transnaționale a salariaților, manifestată prin: a) neprezentarea sau prezentarea tardivă a declarației prevăzute la art. 39 alin. (2) lit. a)	specifice detașării, atunci când aceasta este acordată; 3. cheltuielile efectiv generate de detașare, precum transportul, cazarea și masa, precum și modalitatea de acordare sau de rambursare a acestora, respectiv modalitatea de asigurare a transportului, cazării sau mesei, după caz; 4. linkul către site-ul oficial național unic creat de statul membru gazdă b) încălcarea drepturilor și condițiilor de muncă ale salariaților detașați în Republica Moldova, de către întreprinderilor stabilite pe teritoriul unui stat membru, altul decât Republica Moldova, sau pe teritoriul Confederației Elvețiene care, în cadrul prestării de servicii transnaționale, detașează pe teritoriul Republicii Moldova salariați cu care au stabilite raporturi de muncă, se sancționează, cu amendă de la 1000 la 1500 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 1000 la 1500 de unități convenționale aplicată persoanei juridice. (3) Încălcarea cerințelor administrative și a măsurilor de control în domeniul detașării transnaționale a salariaților, manifestată prin: a) neprezentarea sau prezentarea tardivă a declarației prevăzute la art. 39 alin. (2) lit. a) din Legea privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale;
--	---	--

	din Legea privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale; b) neasigurarea păstrării și/sau neprezentarea documentelor prevăzute la art. 39 alin. (2) lit. b)–d) din Legea privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale; c) nedesemnarea persoanei de legătură prevăzute la art. 39 alin. (2) lit. e) din Legea privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale și/sau a persoanei de contact prevăzute la art. 39 alin. (2) lit. f) din Legea privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale; d) neexecutarea obligației de a furniza documentele după încetarea detașării, în termenul stabilit la art. 39 alin. (2) lit. c) din Legea privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale, se sancționează cu amendă de la 1500 la 2000 unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere și cu amendă de la 1500 la 2000 unități convenționale aplicată persoanei juridice.	b) neasigurarea păstrării și/sau neprezentarea documentelor prevăzute la art. 39 alin. (2) lit. b)–d) din Legea privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale; c) nedesemnarea persoanei de legătură prevăzute la art. 39 alin. (2) lit. e) din Legea privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale și/sau a persoanei de contact prevăzute la art. 39 alin. (2) lit. f) din Legea privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale; d) neexecutarea obligației de a furniza documentele după încetarea detașării, în termenul stabilit la art. 39 alin. (2) lit. c) din Legea privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale, se sancționează cu amendă de la 1500 la 2000 unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere și cu amendă de la 1500 la 2000 unități convenționale aplicată persoanei juridice.
Art. V. Codul de executare al Republicii Moldova nr. 443/2004 (republicat în Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2010, nr.214–220, art.704) cu modificările ulterioare		
Parlamentul adoptă prezentul cod.	1. După clauza de adoptare se introduce clauza de armonizare cu următorul cuprins: „Prezenta lege: – transpune parțial (art. 20) Directiva 2014/67/UE a Parlamentului European și a	Parlamentul adoptă prezentul cod. Prezenta lege: – transpune parțial (art. 20) Directiva 2014/67/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 15 mai 2014 privind

	Consiliului din 15 mai 2014 privind asigurarea respectării aplicării Directivei 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii și de modificare a Regulamentului (UE) nr. 1.024/2012 privind cooperarea administrativă prin intermediul Sistemului de informare al pieței interne («Regulamentul IMI»), publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, seria L, nr. 159 din 28 mai 2014.	asigurarea respectării aplicării Directivei 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii și de modificare a Regulamentului (UE) nr. 1.024/2012 privind cooperarea administrativă prin intermediul Sistemului de informare al pieței interne («Regulamentul IMI»), publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, seria L, nr. 159 din 28 mai 2014.
Articolul 11. Documentele executorii Sînt documente executorii și se execută conform normelor stabilite de prezentul cod: a) titlurile executorii eliberate de instanța de judecată în condițiile legii; b) hotărârile date de instanțele de judecată în cauzele de contencios administrativ, încheierile, ordonanțele instanțelor de judecată, dacă legea nu prevede altfel; c) deciziile (hotărârile) contravenționale, inclusiv cele emise de agenții constatatori în limitele competenței atribuite lor prin lege, titlurile executorii emise pe cauze penale și sentințele pe cauzele penale, în partea încasării amenzii, precum și în partea acțiunii civile;	2. Articolul 11 se completează cu litera f¹), cu următorul cuprins: f¹) actul de aplicare a sancțiunii contravenționale în domeniul detașării transnaționale a salariaților.	Articolul 11. Documentele executorii Sînt documente executorii și se execută conform normelor stabilite de prezentul cod: a) titlurile executorii eliberate de instanța de judecată în condițiile legii; b) hotărârile date de instanțele de judecată în cauzele de contencios administrativ, încheierile, ordonanțele instanțelor de judecată, dacă legea nu prevede altfel; c) deciziile (hotărârile) contravenționale, inclusiv cele emise de agenții constatatori în limitele competenței atribuite lor prin lege, titlurile executorii emise pe cauze penale și sentințele pe cauzele penale, în partea încasării amenzii, precum și în partea acțiunii civile;

c¹⁾) încheierile judecătorului de instrucție privind efectuarea anumitor acte obligatorii legate de remiterea/transmiterea/restituirea unor bunuri;

d) ordonanțele privind liberarea de răspundere penală cu tragerea la răspundere contravențională sub formă de amendă;

e) titlurile executorii eliberate în temeiul hotărârilor arbitrale;

f) titlurile executorii emise în baza hotărârilor instanțelor de judecată străine și hotărârilor arbitrale străine, recunoscute și încuviințate spre executare pe teritoriul Republicii Moldova;

g) deciziile Curții Constituționale cu privire la aplicare de amenzi;

h) încheierile executorului judecătoresc, procesele-verbale ale executorului judecătoresc în care sînt consemnate condițiile tranzacției în cazul concilierii părților în conformitate cu art.62 al prezentului cod;

i) deciziile Colegiului disciplinar al Uniunii Naționale a Executorilor Judecătorești și ale Colegiului disciplinar al Uniunii Avocaților, ale Comisiei de autorizare și disciplină a administratorilor

c¹⁾) încheierile judecătorului de instrucție privind efectuarea anumitor acte obligatorii legate de remiterea/transmiterea/restituirea unor bunuri;

d) ordonanțele privind liberarea de răspundere penală cu tragerea la răspundere contravențională sub formă de amendă;

e) titlurile executorii eliberate în temeiul hotărârilor arbitrale;

f) titlurile executorii emise în baza hotărârilor instanțelor de judecată străine și hotărârilor arbitrale străine, recunoscute și încuviințate spre executare pe teritoriul Republicii Moldova;

f¹⁾) actul de aplicare a sancțiunii contravenționale în domeniul detașării transnaționale a salariaților.

g) deciziile Curții Constituționale cu privire la aplicare de amenzi;

h) încheierile executorului judecătoresc, procesele-verbale ale executorului judecătoresc în care sînt consemnate condițiile tranzacției în cazul concilierii părților în conformitate cu art.62 al prezentului cod;

i) deciziile Colegiului disciplinar al Uniunii Naționale a Executorilor

autorizați cu privire la aplicarea sancțiunilor disciplinare cu caracter pecuniar;

j) hotărârile (deciziile) cu privire la aplicarea de sancțiuni eliberate de autoritățile publice și/sau de alte instituții abilitate prin lege cu funcții de reglementare și de control;

k) actele învestite cu formulă executorie, în condițiile în care legea oferă dreptul la executare silită în temeiul acestora;

k¹⁾ hotărârile arbitrale prin care se aprobă tranzacțiile;

l) hotărârile Curții Europene a Drepturilor Omului referitoare la suma de reparare echitabilă a prejudiciului și de compensare a celorlalte cheltuieli, precum și acordul de soluționare pe cale amiabilă a cauzei, semnat de părți.

l¹⁾ deciziile Ministerului Finanțelor privind încasarea din contul beneficiarilor Programului de stat „Prima casă” a creanțelor rezultate din garanțiile de stat acordate și plătite băncii și neacoperite integral în urma vânzării locuinței ipotecate;

m) deciziile emise de către Serviciul Vamal privind dispunerea încasării sumelor;

n) contractele de gaj a bunurilor mobile, cu condiția că avizul de executare a

Judecătorești și ale Colegiului disciplinar al Uniunii Avocaților, ale Comisiei de autorizare și disciplină a administratorilor autorizați cu privire la aplicarea sancțiunilor disciplinare cu caracter pecuniar;

j) hotărârile (deciziile) cu privire la aplicarea de sancțiuni eliberate de autoritățile publice și/sau de alte instituții abilitate prin lege cu funcții de reglementare și de control;

k) actele învestite cu formulă executorie, în condițiile în care legea oferă dreptul la executare silită în temeiul acestora;

k¹⁾ hotărârile arbitrale prin care se aprobă tranzacțiile;

l) hotărârile Curții Europene a Drepturilor Omului referitoare la suma de reparare echitabilă a prejudiciului și de compensare a celorlalte cheltuieli, precum și acordul de soluționare pe cale amiabilă a cauzei, semnat de părți.

l¹⁾ deciziile Ministerului Finanțelor privind încasarea din contul beneficiarilor Programului de stat „Prima casă” a creanțelor rezultate din garanțiile de stat acordate și plătite băncii și neacoperite integral în urma vânzării locuinței ipotecate;

m) deciziile emise de către Serviciul Vamal privind dispunerea încasării sumelor;

gajului a fost înscris în Registrul garanțiilor reale mobile în ordinea prevăzută de lege.

n¹) contractele de leasing, în partea referitoare la dreptul locatorului de a intra în posesia bunului, a documentelor aferente lui și de a obține radierea leasingului din registrul de publicitate, cu condiția că locatorul este o bancă comercială, o organizație de creditare nebancară sau o societate de leasing, iar leasingul a fost notat sau înregistrat conform dispozițiilor art.1321 alin.(3) din Codul civil;

o) - *abrogată*;

p) actele emise de către Serviciul Fiscal de Stat privind dispunerea încasării sumelor;

q) actele emise de Consiliul Concurenței privind aplicarea sancțiunilor pecuniare;

r) deciziile emise de Agenția Rezerve Materiale privind aplicarea sancțiunilor pecuniare;

s) procesele-verbale ale adunării generale a asociației proprietarilor din condominiu în condițiile și în măsura prevăzute la art. 59 din Legea nr. 187/2022 cu privire la condominiu;

t) deciziile emise de către Serviciul Prevenirea și Combaterea Spălării Banilor;

n) contractele de gaj a bunurilor mobile, cu condiția că avizul de executare a gajului a fost înscris în Registrul garanțiilor reale mobile în ordinea prevăzută de lege.

n¹) contractele de leasing, în partea referitoare la dreptul locatorului de a intra în posesia bunului, a documentelor aferente lui și de a obține radierea leasingului din registrul de publicitate, cu condiția că locatorul este o bancă comercială, o organizație de creditare nebancară sau o societate de leasing, iar leasingul a fost notat sau înregistrat conform dispozițiilor art.1321 alin.(3) din Codul civil;

o) - *abrogată*;

p) actele emise de către Serviciul Fiscal de Stat privind dispunerea încasării sumelor;

q) actele emise de Consiliul Concurenței privind aplicarea sancțiunilor pecuniare;

r) deciziile emise de Agenția Rezerve Materiale privind aplicarea sancțiunilor pecuniare;

s) procesele-verbale ale adunării generale a asociației proprietarilor din condominiu în condițiile și în măsura

u) deciziile Comisiei Naționale a Pieței Financiare privind obligațiile pecuniare; v) deciziile Inspectoratului de Stat pentru Supravegherea Produselor Nealimentare și Protecția Consumatorilor emise în conformitate cu prevederile art. 35 alin. (4) din Legea nr. 105/2003 privind protecția consumatorilor.		prevăzute la art. 59 din Legea nr. 187/2022 cu privire la condominiu; t) deciziile emise de către Serviciul Prevenirea și Combaterea Spălării Banilor; u) deciziile Comisiei Naționale a Pieței Financiare privind obligațiile pecuniare; v) deciziile Inspectoratului de Stat pentru Supravegherea Produselor Nealimentare și Protecția Consumatorilor emise în conformitate cu prevederile art. 35 alin. (4) din Legea nr. 105/2003 privind protecția consumatorilor.
	Art. VI. – Dispoziții finale și tranzitorii (1) Prezenta lege intră în vigoare la data publicării în Monitorul Oficial al Republicii Moldova. (2) Guvernul, în termen de 6 luni de la intrarea în vigoare a prezentei legi va aproba Regulamentul privind procedura de cooperare a Inspectoratului de Stat al muncii cu Autoritatea Europeană a Muncii. (3) Inspectoratul de Stat al Muncii va organiza, în termen de 12 luni de la intrarea în vigoare a prezentei legi, programe de instruire inițiale și continue a personalului privind aplicarea Regulamentului (UE) 2019/1149 și cooperarea cu Autoritatea Europeană a Muncii.	Art. VI. – Dispoziții finale și tranzitorii (1) Prezenta lege intră în vigoare la data publicării în Monitorul Oficial al Republicii Moldova. (2) Guvernul, în termen de 6 luni de la intrarea în vigoare a prezentei legi va aproba Regulamentul privind procedura de cooperare a Inspectoratului de Stat al muncii cu Autoritatea Europeană a Muncii. (3) Inspectoratul de Stat al Muncii va organiza, în termen de 12 luni de la intrarea în vigoare a prezentei legi, programe de instruire inițiale și continue a personalului privind aplicarea Regulamentului (UE) 2019/1149 și

		cooperarea cu Autoritatea Europeană a Muncii.
--	--	--

TABEL DE CONCORDANȚĂ

1	Titlul actului UE, inclusiv cea mai recentă modificare, nr. CELEX Directiva Consiliului 92/85/CEE din 19 octombrie 1992 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează [a zecea directivă specială în sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE], publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 348 din 28.11.1992, nr. CELEX 01992L0085 , astfel cum a fost modificată ultima dată prin Regulamentul (UE) 2019/1243 al Parlamentului European și al Consiliului din 20 iunie 2019.			
2	Titlul actului normativ național: Lege pentru modificarea Codului muncii și a unor acte normative			
3	Gradul general de compatibilitate: Compatibil			
4	Autoritatea/persoana responsabilă Ministerul Muncii și Protecției Sociale			
5	Data întocmirii/actualizării: 20 februarie 2026			
Actul Uniunii Europene 6		Proiectul de act normativ național 7	Gradul de compatibilitate 8	Observații 9
SECȚIUNEA I OBIECT ȘI DEFINIȚII <i>Articolul 1</i> Obiectul (1) Obiectul prezentei directive, care este a zecea directivă specială în sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE, este de a aplica măsurile de promovare a îmbunătățirii securității și sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează. (2) Dispozițiile Directivei 89/391/CEE, cu excepția articolului 2 alineatul (2), se aplică în întregime întregului domeniu la care se face referire la alineatul (1), fără a aduce atingere dispozițiilor mai restrictive și/sau speciale incluse în prezenta directivă.			Compatibil	Prevederi deja sunt reglementate de: Codul Muncii nr. 154/2003 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; Articolul 1. Noțiuni principale

(3) Prezenta directivă nu poate să aibă ca efect reducerea nivelului de protecție acordat lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează, față de situația existentă în fiecare stat membru la data adoptării prezentei directive.		În sensul prezentului cod, se definesc următoarele noțiuni: <i>salariat</i> – persoana 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; Articolul 246. Categoriile de salariați cărora li se aplică particularitățile de reglementare a muncii Particularitățile de reglementare a muncii femeilor, a persoanelor cu obligații familiale, a salariaților în vârstă de până la 18 ani, a 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. Hotărârea Guvernului privind Cerințele minime de securitate și sănătate în muncă pentru protecția salariațelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează nr. 1408/2016 transpune Secțiunea I art. 1 și 2, Secțiunea II art. 4-6 și anexele nr.1 și nr. 2 din Directiva Parlamentului European și Consiliului 92/85/CEE din 19 octombrie 1992 privind
---	--	--

		introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curînd sau care alăptează [a zecea directivă specială în sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE], publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene, seria L, nr. 348/1 din 28 noiembrie 1992. Legea securității și sănătății în muncă nr. 186/2008 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; a¹) agenților de muncă temporară, astfel cum aceștia sunt definiți la art. 1 din Codul muncii nr. 145/2003 și lucrătorilor aflați în raporturi de muncă temporară, atunci când ultimii sunt desemnați să lucreze pentru un utilizator de muncă temporară sau pentru o persoană fizică care desfășoară o activitate de întreprinzător sau pentru o persoană juridică care recurge la serviciile lor și/sau care exercită un control asupra acestor lucrători; 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; b²) lucrătorilor independenți; 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; f) persoanelor care nu au contract individual de muncă încheiat în formă scrisă și pentru care dovada clauzelor contractuale și a prestațiilor efectuate se poate face prin orice alt mijloc de probă; g) persoanelor care, pe durata ispășirii pedepsei în locuri de detenție, lucrează în atelierele instituțiilor penitenciare sau la alte locuri de muncă; h) șomerilor, pe durata participării acestora la o formă de pregătire profesională. Articolul 1. Noțiuni principale În sensul prezentei legi, următoarele noțiuni principale semnifică: <i>lucrător</i> – orice persoană fizică care exercită, pentru sau sub autoritatea unui angajator,
--	--	--

			activități reale și efective în schimbul unei remunerații, indiferent de natura juridică, de durata sau de forma raportului dintre părți. Sunt considerați lucrători, în sensul prezentei legi, inclusiv: a) salariații și salariații temporari, astfel cum aceștia sunt definiți la art. 1 din Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003; b) stagiarilor și ucenicilor, în măsura în care aceștia desfășoară activități cu valoare economică, chiar dacă au un caracter predominant formativ; c) persoanele care prestează muncă sau servicii sub autoritatea unei alte persoane și în schimbul unei contraprestații, chiar dacă raporturile nu sunt formalizate printr-un contract individual de muncă, atunci când sunt întrunite elementele esențiale ale unei relații de muncă: subordonare, prestație personală și contraprestație economică.
<i>Articolul 2</i> Definiții În sensul prezentei directive: (a) prin <i>lucrătoare gravidă</i> se înțelege orice lucrătoare gravidă care își informează angajatorul despre starea sa, în conformitate cu legislațiile și/sau practicile naționale;		Compatibil	Codul Muncii nr. 154/2003 Articolul 1. Noțiuni principale În sensul prezentului cod, se definesc următoarele noțiuni: <i>femeie gravidă</i> – orice femeie care anunță în scris angajatorul asupra stării sale fiziologice de graviditate și anexează un certificat medical eliberat de

			medicul de familie sau de medicul specialist, care atestă această stare. Cerințe minime de securitate și sănătate în muncă pentru protecția salariatelor gravide, care au născut de curînd sau care alăptează aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 1408/2016 I. DISPOZIȚII GENERALE 1. În sensul Cerințelor minime de securitate și sănătate în muncă pentru protecția salariatelor gravide, care au născut de curînd sau care alăptează se utilizează următoarele noțiuni: salariată gravidă – orice salariată gravidă care anunță în scris angajatorul asupra stării sale fiziologice de graviditate și anexează un document medical eliberat de medicul de familie sau de medicul specialist care să îi ateste această stare.
(b) prin <i>lucrătoare care a născut de curînd</i> se înțelege orice lucrătoare care a născut de curînd, în sensul legislației și/sau al practicilor naționale, și care își informează angajatorul asupra stării sale, în conformitate cu aceste legislații și/sau practici;		Compatibil	Codul muncii nr. 154/2003 <i>femeie care a născut de curînd</i> – orice femeie care și-a reluat activitatea de muncă după expirarea concediului postnatal și solicită angajatorului, în scris, măsurile de protecție prevăzute de lege, anexând un certificat medical eliberat de medicul de familie, dar nu mai târziu de 6 luni de la data la care a născut.

			Cerințe minime de securitate și sănătate în muncă pentru protecția salariațelor gravide, care au născut de curînd sau care alăptează aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 1408/2016 <i>salariată care a născut de curînd</i> – orice salariată care și-a reluat activitatea după expirarea concediului postnatal și solicită angajatorului în scris măsurile de protecție prevăzute de lege, anexînd un document medical eliberat de medicul de familie, dar nu mai tîrziu de 6 luni de la data la care a născut.
(c) prin <i>lucrătoare care alăptează</i> se înțelege orice lucrătoare care alăptează, în sensul legislației și practicii naționale, și care își informează angajatorul asupra stării sale, în conformitate cu aceste legislații și/sau practici.		Compatibil	Codul muncii nr. 154/2003 <i>femeie care alăptează</i> – orice femeie care, la reluarea activității de muncă după folosirea concediului postnatal, își alăptează copilul și anunță angajatorul, în scris, despre aceasta; Cerințe minime de securitate și sănătate în muncă pentru protecția salariațelor gravide, care au născut de curînd sau care alăptează aprobate prin HG 1408/2016 <i>salariată care alăptează</i> – orice salariată care, la reluarea activității după efectuarea concediului postnatal, își alăptează copilul și

			anunță angajatorul în scris despre aceasta.
SECȚIUNEA II DISPOZIȚII GENERALE <i>Articolul 3</i> Liniile directoare (1) Comisia, consultându-se cu statele membre și fiind sprijinită de Comitetul consultativ pentru securitate, igienă și protecția sănătății la locul de muncă, stabilește liniile directoare privind evaluarea agenților chimici, fizici și biologici și a proceselor industriale considerate periculoase pentru securitatea sau sănătatea lucrătoarelor, în sensul articolului 2. Liniile directoare menționate la primul paragraf trebuie să aibă în vedere, de asemenea, mișcările și pozițiile de lucru, oboseala fizică și mintală și alte tipuri de efort fizic și psihic legate de activitatea desfășurată de lucrătoare, în sensul articolului 2.		Parțial transpus	Anexa nr.1 la Hotărârea Guvernului nr.1079/2023 Regulamentul SaniANITAR cu privire la supravegherea sănătății lucrătorilor https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=142165&lang=ro I. Dispoziții Generale 1. Regulamentul sanitar cu privire la supravegherea sănătății lucrătorilor (în continuare – Regulament) stabilește cerințe minime, responsabilitățile și obligațiile părților implicate în procesul de supraveghere a sănătății lucrătorilor față de riscurile pentru securitate și sănătate, precum și de prevenire a îmbolnăvirii lucrătorilor cu boli profesionale rezultate din expunerea la factorii de risc profesional chimici, fizici, fizico-chimici sau biologici caracteristici locului de muncă, din suprasolicitări a diferitor organe sau sisteme ale organismului în procesul de muncă. 4. Prezentul Regulament se aplică: 1) angajatorilor; 2) persoanelor care solicită angajare în câmpul muncii; 3) lucrătorilor, inclusiv: a) persoanelor care, pe durata ispășirii pedepsei în locuri de detenție, lucrează în atelierele

		instituțiilor penitenciare sau la alte locuri de muncă; b) persoanelor care nu au contract individual de muncă încheiat în formă scrisă, iar dovada clauzelor contractuale și a prestațiilor efectuate se poate face prin orice alt mijloc de probă; 4) instituțiilor medicale publice și private care prestează servicii medicale de medicina muncii; 5) Agenției Naționale pentru Sănătate Publică (ANSP); 6) Inspectoratului de Stat al Muncii (ISM); 7) Centrului republican de boli profesionale (CRBP). 11. Angajatorul este obligat: 1) să identifice factorii de risc profesional la care sunt expuși lucrătorii, conform anexei nr.1; 2) să contracteze o instituție medicală pentru supravegherea sănătății lucrătorilor; 3) să informeze lucrătorii despre necesitatea efectuării examenelor medicale în raport cu factorii de risc profesional la care sunt expuși; 4) să asigure mijloacele financiare și condițiile efectuării examenelor medicale fără a implica lucrătorii în costurile aferente; 5) să completeze fișele, conform modelelor : a) fișa de solicitare a examenului medical (în continuare – fișă de
--	--	--

		solicitare), conform anexei nr.2. Fișa de solicitare se completează pentru fiecare lucrător și se prezintă medicului specialist de medicină a muncii sau cu competențe în medicina muncii; b) fișa de evaluare a factorilor de risc profesional (în continuare – fișă de evaluare), conform anexei nr.3. Fișa de evaluare se completează pentru fiecare lucrător și se prezintă medicului specialist de medicină a muncii, sau cu competențe în medicina muncii. Fișa de evaluare nu va fi prezentată la examene medicale ulterioare, în cazul lipsei schimbărilor factorilor de risc profesional la locul de muncă; c) lista nominală a lucrătorilor trimiși la examen medical profilactic (în continuare – listă nominală), conform anexei nr.4. Lista nominală se completează și se prezintă medicului specialist de medicină a muncii, sau cu competențe în medicina muncii pentru examene periodice. Fișa de solicitare nu poartă caracter obligatoriu la prezentarea listei nominale; 6) să respecte recomandările medicului specialist de medicină a muncii sau cu competențe în medicina muncii, specificate în fișa de aptitudine în muncă (în continuare – fișa de aptitudine) și actul final privind rezultatele
--	--	--

		examenului medical profilactic obligatoriu periodic (în continuare – act final), conform anexei nr.5 și, respectiv, anexei nr.6; 7) să admită în câmpul muncii doar lucrătorii care au efectuat examenele medicale în conformitate cu prezentul Regulament; 8) să păstreze fișele de evaluare, listele nominale, actele finale și fișele de aptitudine pe toată perioada contractului individual de muncă și pe o durată de cel puțin 5 ani de la încetarea contractului individual de muncă, la fel și pe o perioadă de 40 de ani de la încetarea contractului individual de muncă în cazul expunerii profesionale la factori de risc cu efect cancerigen. La expirarea acestor perioade și în cazul în care angajatorul își încetează activitatea, documentele menționate sunt transmise arhivei teritoriale. Regulamentul privind protecția sănătății și securității lucrătorilor împotriva riscurilor legate de prezența agenților chimici la locul de muncă aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.640/2024 #
--	--	--

			Regulamentul privind protecția lucrătorilor împotriva riscurilor legate de expunerea la agenți biologici la locul de muncă aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.639/2024 #
(2) Scopul liniilor directe menționate la alineatul (1) este de a servi ca bază pentru evaluarea menționată la articolul 4 alineatul (1). În acest scop, statele membre trebuie să aducă la cunoștință aceste linii directe tuturor angajatorilor și lucrătoarelor și/sau reprezentanților acestora din statul membru respectiv.		Parțial transpus	Anexa nr.1 la Hotărârea Guvernului nr.1079/2023 REGULAMENTUL SANITAR cu privire la supravegherea sănătății lucrătorilor 16. Fiecare lucrător expus acțiunii factorilor de risc profesional are dreptul: 1) să cunoască riscul expunerii la factorii de risc profesional identificați în fișa de evaluare; 2) să se adreseze medicului specialist de medicină a muncii sau cu competențe în medicina muncii pentru orice schimbare în starea de sănătate pe care le atribuie condițiilor de muncă; 3) să solicite acces la informația din dosarul medical personal și documentația aferentă și să fie informat de către medicul specialist de medicină a muncii sau cu competențe în medicina muncii despre modificările intervenite în starea sa de sănătate, inclusiv asociate expunerii profesionale; 4) la adaptarea/schimbarea locului de muncă în conformitate cu

		recomandările formulate în temeiul examenelor medicale; 5) să solicite o revizuire a concluziei privind aptitudinea în muncă la CRBP, în termen de 15 zile lucrătoare de la data primirii fișei de aptitudine. Regulamentul privind protecția lucrătorilor împotriva riscurilor legate de expunerea la agenți biologici la locul de muncă aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.639/2024 https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=145285&lang=ro # Secțiunea a 5-a Informarea și pregătirea lucrătorilor 22. Angajatorul trebuie să ia măsurile corespunzătoare pentru ca lucrătorii și/sau reprezentanții acestora să beneficieze de o pregătire suficientă și adecvată, sub forma de informări și instrucțiuni, în funcție de natura și gradul de risc indicate în evaluarea riscului profesional, bazată pe toate informațiile disponibile, privind: 22.1. eventuale riscuri pentru sănătate; 22.2. precauțiile care trebuie luate pentru a preveni expunerea; 22.3. cerințele de igienă;
--	--	---

		22.4. purtarea și utilizarea corectă a echipamentului individual și a hainelor de protecție; 22.5. măsurile pe care lucrătorii trebuie să le ia în caz de evenimente și/sau incidente periculoase, precum și măsurile de prevenire a acestora. 23. Pregătirea trebuie: 23.1. efectuată la începutul activităților care implică contactul cu agenți biologici; 23.2. adaptată la apariția unor noi riscuri sau în cazul evoluției riscurilor; 23.3. repetată periodic, dacă este necesar. Regulamentul privind protecția sănătății și securității lucrătorilor împotriva riscurilor legate de prezența agenților chimici la locul de muncă aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.640/2024 https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=145220&lang=ro # Secțiunea a 5-a Informarea și formarea lucrătorilor 44. Prin respectarea prevederilor Legii securității și sănătății în muncă nr.186/2008, angajatorul se asigură că lucrătorilor sau reprezentanților acestora le sunt furnizate:
--	--	---

		44.1. datele obținute în baza determinării și evaluării riscului profesional și informații suplimentare ori de câte ori schimbările majore la locul de muncă determină o modificare a acestor date; 44.2. informațiile despre agenții chimici periculoși prezenți la locul de muncă, cum ar fi denumirea acestor agenți, riscurile pentru securitate și sănătate, valorile-limită privind expunerea profesională și prevederile legale; 44.3. instruirile privind precauțiile necesare și acțiunile care necesită a fi întreprinse pentru a se proteja pe ei înșiși și pe alți lucrători la locul de muncă; 44.4. accesul la orice fișă cu date de securitate, asigurat de către furnizor în conformitate cu Legea nr.277/2018 privind substanțele chimice. 45. Angajatorul se asigură că informația transmisă lucrătorilor sau reprezentanților acestora este: 45.1. furnizată în conformitate cu rezultatul evaluării riscului profesional. Modalitatea de informare poate varia de la instruire individuală până la formare, însoțită de informații scrise, în funcție de natura și gradul de risc indicate de evaluarea riscului profesional; 45.2. actualizată astfel încât să se țină cont de modificarea condițiilor de muncă.
--	--	--

<i>Articolul 4</i> Evaluarea și informarea (1) Pentru toate activitățile care pot prezenta un risc specific de expunere la agenți, procese sau condiții de muncă, a căror listă neexhaustivă este prezentată în anexa I, angajatorul trebuie să evalueze natura, gradul și durata expunerii lucrătoarelor în întreprinderea și/sau unitatea respectivă, în sensul articolului 2, fie direct, fie prin intermediul serviciilor de protecție și prevenire menționate la articolul 7 din Directiva 89/391/CEE, cu scopul de: - a evalua orice risc pentru securitatea sau sănătatea lucrătoarelor și orice efect posibil asupra sarcinii sau alăptării, în sensul articolului 2; - a decide ce măsuri trebuie luate.		Compatibil	Cerințe Minime de securitate și sănătate în muncă pentru protecția salariatelor gravide, care au născut de curînd sau care alăptează aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 1408/2016 II. Obligațiile Angajatorului Secțiunea 1 Evaluarea factorilor de risc 2. Pentru toate activitățile care pot prezenta un risc specific de expunere la agenți, procese sau condiții de muncă, a căror listă este prezentată în anexa nr. 1 la prezentele Cerințe minime, angajatorul trebuie să evalueze natura, gradul și durata expunerii salariatelor gravide, care au născut de curînd sau care alăptează, din unitatea respectivă, fie direct, fie prin intermediul serviciilor de protecție și prevenire menționate la articolul 11 din Legea securității și sănătății în muncă nr. 186-XVI din 10 iulie 2008, cu scopul de a evalua orice risc pentru securitatea sau sănătatea salariatelor și orice efect posibil asupra sarcinii sau alăptării și de a decide ce măsuri trebuie luate.
(2) Fără a aduce atingere articolului 10 din Directiva 89/391/CEE, în întreprinderea și/sau unitatea respectivă, lucrătoarele, în sensul articolului 2, și lucrătoarele care s-ar putea afla într-una dintre situațiile menționate la articolul 2 și/sau reprezentanții lor sunt informați cu privire la rezultatele		Compatibil	Cerințe Minime de securitate și sănătate în muncă pentru protecția salariatelor gravide, care au născut de curînd sau care alăptează

evaluării menționate la alineatul (1) și la toate măsurile referitoare la sănătatea și securitatea la locul de muncă.		aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 1408/2016 3. În conformitate cu art. 14 din Legea securității și sănătății în muncă nr. 186-XVI din 10 iulie 2008, în unitatea respectivă, salariatele gravide, care au născut de curînd sau care alăptează și/sau reprezentanții lor sînt informați cu privire la rezultatele evaluării menționate la punctul 2 și la toate măsurile referitoare la sănătatea și securitatea la locul de muncă. Legea securității și sănătății în muncă nr. 186/2008 Articolul 22. Grupuri sensibile la riscuri specifice (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. (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.
<i>Articolul 5</i> Consecințele rezultatelor evaluării (1) Fără a aduce atingere articolului 6 din Directiva 89/391/CEE, dacă rezultatele evaluării la care se face referire la articolul 4 alineatul (1) evidențiază un risc pentru securitatea sau sănătatea lucrătoarelor sau o repercusiune asupra sarcinii sau alăptării, în sensul articolului 2, angajatorul ia măsurile necesare pentru ca, printr-o modificare temporară a condițiilor de muncă și/sau a programului de lucru al lucrătoarei în cauză, să fie evitată expunerea acestei lucrătoare la riscurile evidențiate.		Compatibil	Cerințe Minime de securitate și sănătate în muncă pentru protecția salariatelor gravide, care au născut de curînd sau care alăptează aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 1408/2016 4. Dacă rezultatele evaluării la care se face referire la punctul 2 evidențiază un risc pentru securitatea sau sănătatea salariatelor sau o repercusiune asupra sarcinii sau alăptării, angajatorul ia măsurile necesare pentru ca, printr-o modificare temporară a condițiilor de muncă și/sau a programului de lucru al salariatei în cauză, să fie evitată expunerea acestei salariate la riscurile evidențiate.
(2) Dacă modificarea condițiilor de muncă și/sau a programului de lucru nu este posibilă din punct de vedere tehnic sau obiectiv ori nu poate fi solicitată în mod rezonabil, din motive bine întemeiate, angajatorul va lua măsuri pentru a schimba locul de muncă al lucrătoarei respective.		Compatibil	Cerințe Minime de securitate și sănătate în muncă pentru protecția salariatelor gravide, care au născut de curînd sau care alăptează aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 1408/2016 5. Dacă modificarea condițiilor de muncă și/sau a programului de lucru nu este posibilă din punct de vedere tehnic sau obiectiv ori nu poate fi solicitată în mod

			rezonabil, din motive bine întemeiate, angajatorul va adopta măsuri organizatorice corespunzătoare pentru a schimba locul de muncă al salariatei respective, în conformitate cu prevederile Codului muncii.
(3) Dacă schimbarea locului de muncă nu este posibilă din punct de vedere tehnic și/sau nu poate fi solicitată în mod rezonabil, din motive bine întemeiate, lucrătoarelor respective trebuie să li se acorde, în conformitate cu legislațiile și/sau practicile naționale, o dispensă pentru întreaga perioadă necesară protecției securității sau sănătății lor.		Compatibil	Cerințe Minime de securitate și sănătate în muncă pentru protecția salariatelor gravide, care au născut de curînd sau care alăptează aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 1408/2016 6. Dacă schimbarea locului de muncă nu este posibilă din punct de vedere tehnic și/sau nu poate fi solicitată în mod rezonabil, din motive bine întemeiate, salariatele respective vor fi scutite, potrivit prevederilor Codului muncii de îndeplinirea obligațiilor de muncă pentru întreaga perioadă necesară protecției securității sau sănătății lor.
(4) Dispozițiile prezentului articol se aplică <i>mutatis mutandis</i> în cazul în care o lucrătoare care exercită o activitate interzisă în temeiul articolului 6 rămâne însărcinată sau alăptează și își informează angajatorul cu privire la aceasta.		Compatibil	Cerințe Minime de securitate și sănătate în muncă pentru protecția salariatelor gravide, care au născut de curînd sau care alăptează aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 1408/2016 7. Dispozițiile punctelor 4, 5 și 6 se aplică inclusiv în cazul în care o salariată care exercită o activitate interzisă, în temeiul punctului 8, rămîne însărcinată sau

			alăptează și își informează angajatorul cu privire la aceasta, prezentînd documentele confirmative.
Articolul 6 Interdicții de expunere Pe lângă dispozițiile generale referitoare la protecția lucrătorilor, în special cele referitoare la valorile limită de expunere profesională: 1. lucrătoarele gravide, în sensul articolului 2 litera (a), nu pot fi obligate, în nici un caz, să desfășoare activități pentru care evaluarea a evidențiat riscul de expunere la agenții și condițiile de muncă prezentate în anexa II secțiunea A, care pot pune în pericol securitatea sau sănătatea acestor lucrătoare; 2. lucrătoarele care alăptează, în sensul articolului 2 litera (c), nu pot fi obligate, în nici un caz, să desfășoare activități pentru care evaluarea a evidențiat riscul de expunere la agenții și condițiile de muncă prezentate în anexa II secțiunea B, care pot pune în pericol securitatea sau sănătatea acestor lucrătoare.		Compatibil	Cerințe Minime de securitate și sănătate în muncă pentru protecția salariatelor gravide, care au născut de curînd sau care alăptează aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 1408/2016 8. Salariatele gravide, care au născut de curînd sau care alăptează nu pot fi obligate, în nici un caz, să desfășoare activități pentru care evaluarea a evidențiat riscul de expunere la agenții și condițiile de muncă prezentate în anexa nr.2 la prezentele Cerințe minime, care pot pune în pericol securitatea sau sănătatea acestor salariate. Codul Muncii nr. 154/2003 Articolul 110. Munca în zilele de repaus (3¹) Femeile gravide pot să presteze munca în zilele de repaus 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. Dreptul la munca în zilele de repaus în condițiile prezentului alineat se realizează în strictă conformitate cu Legea

			securității și sănătății în muncă nr. 186/2008 Articolul 111. Zilele de sărbătoare nelucrătoare (3¹) Femeile gravide pot să presteze munca în zilele de sărbătoare nelucrătoare 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. Dreptul la munca în zilele de sărbătoare nelucrătoare în condițiile prezentului alineat se realizează în strictă conformitate cu Legea securității și sănătății în muncă nr.186/2008. Articolul 318. Limitarea muncii în tură continuă (1) Nu se admite atragerea la munca în tură continuă a persoanelor în vârstă de până la 18 ani, a femeilor gravide, precum și a persoanelor cărora munca în tură continuă le este contraindicată conform certificatului medical.
<i>Articolul 7</i> Munca de noapte (1) Statele membre iau măsurile necesare pentru ca lucrătoarele menționate la articolul 2 să nu fie obligate să desfășoare muncă de noapte în timpul sarcinii și în perioada postnatală, perioadă care va fi determinată de autoritatea națională responsabilă în domeniul securității și sănătății, sub rezerva prezentării, în conformitate cu procedurile prevăzute de statele membre, a unui certificat medical care atestă că perioada		Compatibil	Codul muncii 154/2003 Articolul 103. Munca de noapte (5¹) Femeile gravide, femeile care au născut de curând 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,

respectivă este necesară pentru securitatea sau sănătatea lucrătoarei în cauză			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.
2) Măsurile menționate la alineatul (1) trebuie să includă, în conformitate cu legislațiile și practicile naționale, posibilitatea: (a) transferului la o muncă de zi sau (b) o dispensă ori prelungirea concediului de maternitate, în cazul în care un astfel de transfer nu este posibil din punct de vedere tehnic și/sau obiectiv ori nu poate fi solicitat în mod rezonabil din motive bine întemeiate.		Compatibil	Codul muncii 154/2003 Articolul 103. Munca de noapte (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 250. Transferul la o altă muncă al unor categorii de femei (4) Femeile gravide, femeile care au născut de curând și cele care alăptează vor fi înlăturate de la munca de noapte, acordându-li-se o muncă de zi, cu menținerea salariului mediu de la locul de muncă precedent. (5) Până la soluționarea chestiunii privind acordarea unei alte munci în conformitate cu alin. (2) –(4) sau în cazul în care schimbarea locului de muncă nu este posibilă din motive obiective, femeile gravide, femeile care au născut de curând și cele care alăptează vor fi scutite de îndeplinirea obligațiilor

			de muncă, cu menținerea salariului mediu pentru zilele pe care nu le-au lucrat din această cauză.
<i>Articolul 8</i> Concediul de maternitate (1) Statele membre iau măsurile necesare pentru ca lucrătoarele, în sensul articolului 2, să beneficieze de un concediu de maternitate de cel puțin 14 săptămâni consecutive, repartizat înainte și/sau după naștere, în conformitate cu legislațiile și/sau practicile naționale. (2) Concediul de maternitate prevăzut la alineatul (1) trebuie să includă un concediu de maternitate obligatoriu de cel puțin două săptămâni, repartizat înainte și/sau după naștere, în conformitate cu legislațiile și/sau practicile naționale.		Compatibil	Codul muncii 154/2003 Articolul 124. Concediul de maternitate și concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului (1) Femeilor salariate și ucenicilor, precum și soțiilor aflate la întreținerea salariaților, li se acordă un concediu de maternitate ce include concediul prenatal cu o durată de 70 de zile calendaristice (în cazul sarcinilor cu 3 și mai mulți fete – 112 zile calendaristice) și concediul postnatal cu o durată de 56 de zile calendaristice (în cazul nașterilor complicate sau nașterii a doi sau mai mulți copii – 70 de zile calendaristice), plătindu-li-se pentru această perioadă indemnizații în modul prevăzut la art.123 alin.(2).
<i>Articolul 9</i> Acordarea de dispense pentru consultații prenatale Statele membre iau măsurile necesare pentru ca lucrătoarele gravide, în sensul articolului 2 litera (a), să beneficieze, în conformitate cu legislațiile și/sau practicile naționale, de dispense remunerate pentru a efectua consultațiile prenatale, dacă acestea au loc în timpul programului de lucru.	Proiectul de lege pentru modificarea Codului muncii și a unor acte normative introduce norme noi după cum urmează: Articolul 1 <i>dispensă</i> - scutirea temporară de la îndeplinirea obligațiilor de muncă a salariatelor gravide pentru timpul necesar efectuării consultației prenatale, fără afectarea drepturilor salariale.” Articolul 247¹. Dispense pentru consultații prenatale (1) Salariatele gravide beneficiază de dispense pentru efectuarea consultațiilor prenatale, în cazul în care acestea au loc în timpul programului de muncă.	Compatibil	Cerința privind acordarea de dispense pentru efectuarea consultațiilor prenatale, atunci când acestea au loc în timpul programului de muncă, se transpune prin proiectul de lege pentru modificarea Codului muncii și a unor acte normative, prin completarea Codului muncii cu noțiunea de „dispensă” la articolul 1 și cu prevederi distincte privind dispensele pentru consultații prenatale, introduse la articolul 247¹.

	(2) Pe durata dispenselor prevăzute la alin. (1), salariatele gravide li se menține salariul mediu de la locul de muncă. (3) Pentru a beneficia de dispensa prevăzută la alin. (1), salariatele gravide informează angajatorul și prezintă un document justificativ eliberat de instituția medico-sanitară competentă. (4) Acordarea dispenselor pentru consultații prenatale nu poate constitui temei pentru reducerea drepturilor salariale, modificarea condițiilor de muncă, aplicarea măsurilor disciplinare sau producerea altor consecințe nefavorabile pentru salariatele gravide.		
<i>Articolul 10</i> Interzicerea concedierii Pentru a garanta lucrătoarelor, în sensul articolului 2, exercitarea drepturilor de protecție a sănătății și securității, recunoscute prin prezentul articol, se prevăd următoarele: 1. statele membre iau măsurile necesare pentru a interzice concedierea lucrătoarelor, în sensul articolului 2, în perioada de la începutul sarcinii până la terminarea concediului de maternitate menționat la articolul 8 alineatul (1), cu excepția cazurilor speciale care nu au legătură cu starea lor, admise de legislațiile și/sau practicile naționale și, dacă este cazul, pentru care autoritatea competentă și-a dat acordul;		Compatibil	Codul muncii 154/2003 Articolul 251. Interzicerea concedierii femeilor gravide și a salariaților care îngrijesc copii în vîrstă de pînă la 4 ani Se interzice concedierea femeilor gravide, a femeilor care au copii în vîrstă de pînă la 4 ani și a persoanelor care folosesc concediile pentru îngrijirea copilului prevăzute la art.124, 126 și 127, cu excepția cazurilor prevăzute la art. 86 alin. (1) lit. b), g) – k). Articolul 86. Concedierea (1) <i>Concedierea</i> – desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum și a celui pe durată determinată –

			se admite pentru următoarele motive: b) lichidarea unității sau încetarea activității angajatorului persoană fizică; g) încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă, dacă anterior salariatul a fost sancționat disciplinar; h) absența fără motive întemeiate de la locul de lucru timp de cel puțin 4 ore consecutive (fără a ține cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă – în cazul salariaților cu durata zilnică a timpului de muncă de minim 8 ore pe zi, sau timp de cel puțin jumătate din durata zilnică a timpului de muncă – în cazul salariaților cu durata zilnică a timpului de muncă mai mică sau mai mare de 8 ore pe zi; i) prezentarea la lucru în stare de ebrietate alcoolică, în stare cauzată de substanțe stupefiante sau toxice, stabilită în modul prevăzut la art.76 lit. k); j) săvârșirea unei contravenții sau infracțiuni contra patrimoniului unității, stabilită prin hotărârea instanței de judecată sau prin actul organului de competență căruia ține aplicarea sancțiunilor contravenționale; k) comiterea de către salariatul care gestionează nemijlocit mijloace bănești sau valori materiale ori care are acces la sistemele informaționale ale
--	--	--	--

			angajatorului (sisteme de colectare și gestiune a informației) sau la cele administrate de angajator a unor acțiuni culpabile, dacă aceste acțiuni pot servi drept temei pentru pierderea încrederii angajatorului față de salariatul respectiv.
2. în cazul în care o lucrătoare, în sensul articolului 2, este concediată în timpul perioadei menționate la punctul 1, angajatorul trebuie să prezinte în scris motive bine întemeiate pentru concediere;		Compatibil	Codul muncii 154/2003 Articolul 88. Procedura de concediere în cazul lichidării unității, reducerii numărului sau a statelor de personal (1) Angajatorul este în drept să concedieze salariații de la unitate în legătură cu lichidarea acesteia ori în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal (art.86 alin.(1) lit. b) și c)) doar cu condiția că: a) va emite un ordin (dispoziție, decizie, hotărâre), motivat din punct de vedere juridic sau economic, cu privire la lichidarea unității ori reducerea numărului sau a statelor de personal. Articolul 208. Modul de aplicare a sancțiunilor disciplinare (1) Până la aplicarea sancțiunii disciplinare, angajatorul este obligat să ceară în scris salariatului o explicație scrisă privind fapta comisă. Explicația privind fapta comisă poate fi prezentată de către salariat în termen de 5 zile lucrătoare de la data solicitării. Refuzul de a prezenta explicația

		cerută se consemnează într-un proces- verbal semnat de un reprezentant al angajatorului și un reprezentant al salariaților. (2) În funcție de gravitatea faptei comise de salariat, angajatorul este în drept să organizeze și o anchetă de serviciu, a cărei durată nu poate depăși o lună. În cadrul anchetei, salariatul are dreptul să-și explice atitudinea și să prezinte persoanei abilitate cu efectuarea anchetei toate probele și justificările pe care le consideră necesare. Articolul 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/inștiințării, 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 protecția lucrătoarelor, în sensul articolului 2, față de consecințele concedierii care, în temeiul punctului 1, este ilegală.		Compatibil	Codul muncii 154/2003 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 hotărâre 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. (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 247. Garanții la angajare pentru femeile gravide și persoanele cu copii în vârstă de până la 4 ani (1) Refuzul de angajare sau reducerea cuantumului salariului pentru motive de graviditate sau de existența a copiilor în vârstă de până la 4 ani este interzis. Refuzul de angajare a unei femei gravide sau a unei persoane cu copil în vârstă de până la 4 ani din alte cauze trebuie să fie motivat, angajatorul informând în scris persoana în cauză în decurs de 5 zile calendaristice de la data înregistrării în unitate a cererii de angajare. Refuzul de angajare poate fi atacat în instanța de judecată.
<i>Articolul 11</i> Drepturi legate de contractul de muncă Pentru a garanta lucrătoarelor, în sensul articolului 2, exercitarea drepturilor privind protecția sănătății și securității, recunoscute în prezentul articol, se prevăd următoarele: 1. în cazurile menționate la articolele 5, 6 și 7, trebuie asigurate, în conformitate cu legislațiile și practicile naționale, drepturile legate de contractul de muncă, inclusiv menținerea unei remunerații și/sau dreptul lucrătoarelor, în sensul articolului 2, de a beneficia de o prestație adecvată; 2. în cazul menționat la articolul 8, trebuie asigurate următoarele: (a) drepturile legate de contractul de muncă al lucrătoarelor, în sensul articolului 2, altele decât cele prevăzute la litera (b); (b) menținerea unei remunerații și/sau dreptul lucrătoarelor, în sensul articolului 2, de a beneficia de o prestație adecvată;		Compatibil	Codul muncii 154/2003 Articolul 250. Transferul la o altă muncă al unor categorii de femei (1) În cazul în care, drept urmare a evaluării riscurilor profesionale în conformitate cu Legea securității și sănătății în muncă, munca prestată de către o femeie gravidă, o femeie care a născut de curând sau una care alăptează se dovedește a prezenta riscuri pentru securitatea sau sănătatea acesteia ori poate avea repercusiuni asupra sarcinii sau alăptării, angajatorul ia măsurile necesare pentru ca,

3. prestația prevăzută la punctul 2 litera (b) este considerată ca fiind adecvată dacă garantează un venit cel puțin echivalent cu cel pe care lucrătoarea respectivă l-ar primi în cazul întreruperii activității din motive legate de starea sănătății sale, în limita unui plafon stabilit de legislațiile naționale; 4. statele membre pot condiționa dreptul la remunerația sau prestația menționate la punctul 1 și la punctul 2 litera (b) de îndeplinirea de către lucrătoarea în cauză a condițiilor legale de acordare a acestor prestații în temeiul legislației naționale. Aceste condiții nu pot include, în nici un caz, perioade anterioare de muncă mai mari de 12 luni anterioare datei la care se presupune că va avea loc nașterea.			printr-o modificare temporară a condițiilor de muncă, să excludă influența factorilor de risc asupra persoanelor menționate. (2) Dacă modificarea condițiilor de muncă, prevăzută la alin. (1), nu este posibilă din motive obiective, femeii gravide, femeii care a născut de curând sau celei care alăptează i se acordă o altă muncă, astfel încât să se evite expunerea acesteia la factorii de risc identificați în cadrul evaluării. În perioada activității la noul loc de muncă, femeii gravide, femeii care a născut de curând sau celei care alăptează i se menține salariul mediu de la locul de muncă precedent. (3) Dispozițiile alin. (1) și (2) se aplică inclusiv în cazurile în care graviditatea sau alăptarea intervine în perioada prestării unei munci ce presupune influența factorilor de risc, cu condiția informării cuvenite a angajatorului. (4) Femeile gravide, femeile care au născut de curând și cele care alăptează vor fi înlăturate de la munca de noapte, acordându-li-se o muncă de zi, cu menținerea salariului mediu de la locul de muncă precedent.
--	--	--	---

			(5) Până la soluționarea chestiunii privind acordarea unei alte munci în conformitate cu alin. (2) –(4) sau în cazul în care schimbarea locului de muncă nu este posibilă din motive obiective, femeile gravide, femeile care au născut de curând și cele care alăptează vor fi scutite de îndeplinirea obligațiilor de muncă, cu menținerea salariului mediu pentru zilele pe care nu le-au lucrat din această cauză. (6) Fără a aduce atingere dispozițiilor alin. (1)–(5), femeile care au copii cu vârsta de până la 3 ani, în cazul în care nu au posibilitatea să-și îndeplinească obligațiile de muncă, sînt transferate, în modul prevăzut de prezentul cod, la un alt loc de muncă, cu menținerea salariului mediu de la locul de muncă precedent până când copiii împlinesc vârsta de 3 ani.
<i>Articolul 12</i> Apărarea drepturilor Statele membre introduc în ordinile lor juridice interne măsurile necesare pentru a permite oricărei lucrătoare, care se consideră nedreptățită prin neaplicarea obligațiilor care decurg din prezenta directivă, să își valorifice drepturile pe cale jurisdicțională sau, în conformitate cu legislațiile și/sau practicile naționale, prin recurgerea la alte autorități competente.		Compatibil	Codul muncii 154/2003 Articolul 247. Garanții la angajare pentru femeile gravide și persoanele cu copii în vîrstă de pînă la 4 ani (1) Refuzul de angajare sau reducerea cuantumului salariului pentru motive de graviditate sau de existența a copiilor în vîrstă de pînă la 4 ani este interzis. Refuzul de angajare a unei femei gravide sau a unei persoane cu copil în

			vârstă de până la 4 ani din alte cauze trebuie să fie motivat, angajatorul informând în scris persoana în cauză în decurs de 5 zile calendaristice de la data înregistrării în unitate a cererii de angajare. Refuzul de angajare poate fi atacat în instanța de judecată.
<i>Articolul 13</i> Modificări ale anexei I Comisia este împuternicită să adopte acte delegate în conformitate cu articolul 13a în ceea ce privește modificări de natură strict tehnică ale anexei I, pentru a se ține seama de progresele tehnice, de evoluția reglementărilor sau specificațiilor internaționale și de noile descoperiri. În cazuri excepționale și justificate în mod corespunzător, care implică riscuri iminente, directe și grave pentru sănătatea și siguranța fizice ale lucrătorilor și ale altor persoane, atunci când din motive imperioase de urgență este necesară luarea de măsuri într-un interval de timp foarte scurt, actelor delegate adoptate în temeiul prezentului articol li se aplică procedura prevăzută la articolul 13b.	Prevederi adresate Comisiei	Prevederi UE neaplicabile	
<i>Articolul 13a</i> Exercitarea 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 13 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 respective cu cel puțin trei luni înainte de încheierea fiecărei perioade. (3) Delegarea de competențe menționată la articolul 13 poate fi revocată oricând de Parlamentul European sau de Consiliu.	Prevederi adresate Comisiei	Prevederi UE neaplicabile	

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 13 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 acestuia 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.			
<i>Articolul 13b</i> Procedura de urgență (1) Actele delegate adoptate în temeiul prezentului articol intră imediat în vigoare și se aplică atât timp cât nu se formulează nicio obiecție în conformitate cu alineatul (2). Notificarea unui act delegat transmisă Parlamentului European și Consiliului elaborează motivele pentru care s-a recurs la procedura de urgență. (2) Atât Parlamentul European, cât și Consiliul pot formula obiecții la un act delegat în conformitate cu procedura menționată la articolul 13a alineatul (6). Într-un astfel de caz, Comisia abrogă actul imediat ce Parlamentul European sau Consiliul își notifică decizia de a formula obiecții.	Prevederi adresate Comisiei	Prevederi UE neaplicabile	
<i>Articolul 14</i> Dispoziții finale		Prevederi UE neaplicabile	Prevederi adresate Statelor membre.

(1) Statele membre adoptă și pun în aplicare actele cu putere de lege și actele administrative necesare pentru a se conforma prezentei directive în cel mult doi ani de la adoptarea acesteia sau se asigură că, în cel mult doi ani de la adoptare, partenerii sociali stabilesc dispozițiile necesare prin convenții colective, statele membre fiind obligate să adopte orice dispoziție necesară care să le permită garantarea în orice moment a rezultatelor impuse de prezenta directivă. Statele membre informează de îndată Comisia în acest sens. (2) În momentul adoptării de către statele membre a dispozițiilor prevăzute la alineatul (1), acestea cuprind o trimitere la prezenta directivă sau sunt însoțite de o asemenea trimitere la data publicării lor oficiale. Statele membre stabilesc modalitatea de efectuare a acestei trimiteri. (3) Comisiei îi sunt comunicate de statele membre textele dispozițiilor de drept intern deja adoptate sau în curs de adoptare în domeniul reglementat de prezenta directivă.			Prevederile în cauză vor intra în vigoare odată cu aderarea Republicii Moldova la UE
<i>Articolul 15</i> 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
<i>ANEXA I</i> LISTA NEEEXHAUSTIVĂ A AGENȚILOR, PROCESELOR ȘI CONDIȚIILOR DE MUNCĂ MENȚIONATE la articolul 4 alineatul (1) A. Agenți 1. <i>Agenți fizici</i>, dacă aceștia sunt considerați ca agenți care determină leziuni ale fătului și pot provoca desprinderea placentei, în special: (a) șocuri, vibrații sau mișcări; (b) manipularea manuală a unor greutăți, implicând riscuri, în special în zona dorso-lombară; (c) zgomot; (d) radiații ionizante (*¹); (e) radiații neionizante; (f) limite extreme de temperatură;		Compatibil	Hotărârea Guvernului privind Cerințele minime de securitate și sănătate în muncă pentru protecția salariaților gravide, care au născut de curînd sau care alăptează nr. 1408/2016 Anexa nr.1 la Cerințele minime de securitate și sănătate în muncă pentru protecția salariaților gravide, care au născut de curînd sau care alăptează

(g) mișcări și poziții de lucru, deplasări - în interiorul sau în exteriorul unității -, oboseală mentală și fizică și alte eforturi fizice legate de activitatea lucrătoarelor, în sensul articolului 2 din prezenta directivă.			LISTA AGENȚILOR, PROCESELOR ȘI CONDIȚIILOR DE MUNCĂ Agenți 1. Agenți fizici, dacă aceștia sînt considerați ca agenți care determină leziuni ale fătului și pot provoca desprinderea placentei, în special: 1) șocuri, vibrații sau mișcări; 2) manipularea manuală a unor greutăți, implicînd riscuri, în special în zona dorsolombară; 3) zgomot; 4) radiații ionizante; 5) radiații neionizante; 6) limite extreme de temperatură; 7) mișcări și poziții de lucru, deplasări – în interiorul sau în exteriorul unității, serviciile de noapte în condiții nocive, oboseală mentală și fizică și alte eforturi fizice legate de activitatea salariatelor gravide, care au născut de curînd sau care alăptează.
2. <i>Agenți biologici</i> Agenții biologici din grupele de risc 2, 3 și 4, în înțelesul articolului 2 al doilea paragraf punctele 2, 3 și 4 din Directiva 2000/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului (²), în măsura în care se cunoaște că acești agenți sau măsurile terapeutice pe care le necesită existența lor pun în pericol sănătatea femeilor gravide și a copiilor ce urmează să se nască, și în măsura în care nu apar încă în anexa II.		Compatibil	2. Agenți biologici definiți de legislația în vigoare, în măsura în care se cunoaște că acești agenți sau măsurile terapeutice cerute de existența lor pun în pericol sănătatea femeilor gravide și a copilului ce urmează a se naște și în măsură în care nu apar încă în anexa nr.2: 1) un agent biologic care poate provoca o boală la om și poate constitui un pericol pentru lucrători, a cărei propagare în

			colectivitate este improbabilă, iar pentru acesta există în general o profilaxie sau un tratament eficace; 2) un agent biologic care poate provoca o boală gravă la om și poate constitui un pericol serios pentru lucrători, care poate prezenta un risc de propagare în colectivitate, dar există în general o profilaxie sau un tratament eficace; 3) un agent biologic care provoacă boli grave la om și constituie un pericol serios pentru lucrători, care poate prezenta un risc ridicat de propagare în colectivitate și pentru acesta nu există în general o profilaxie sau un tratament eficace.
3. <i>Agenți chimici</i> Următorii agenți chimici, în măsura în care se cunoaște că ei pun în pericol sănătatea femeii gravide și a copilului care urmează să se nască și în măsura în care nu apar încă în anexa II: (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, în măsura în care nu apar încă în anexa II: - mutagenicitatea celulelor embrionare, categoria 1A, 1B sau 2 (H340, H341); - cancerigenitate, categoria 1A, 1B sau 2 (H350, H350i, H351); - toxicitate pentru reproducere, categoria 1A, B sau 2 sau categoria suplimentară pentru efecte asupra alăptării sau prin intermediul alăptării (H360, H360D, H360FD, H360Fd, H360Df, H361, H361d, H361fd, H362);		Compatibil	3. Agenți chimici: 1) substanțe și amestecuri care se regăsesc în una sau mai multe din următoarele clase de pericol și categorii de pericol, cu una sau mai multe din următoarele faze de pericol, în măsura în care nu apar în anexa nr.2 la prezentele Cerințe minime: a) mutagenicitatea celulelor embrionare, categoria 1A, 1B sau 2 (H340, H341); b) cancerigenitate, categoria 1A, 1B sau 2 (H350, H350i, H351); c) toxicitate pentru reproducere, categoria 1 A, B sau 2 sau categoria suplimentară pentru

- toxicitate asupra unui organ țintă specific după o expunere unică, categoria 1 sau 2 (H370, H371);			efecte asupra alăptării sau prin intermediul alăptării (H360, H360D, H360FD, H360Fd, H360Df, H361, H361d, H361fd, H362); d) toxicitate asupra unui organ țintă specific după o expunere unică, categoria 1 sau 2 (H370, H371);
(b) agenții chimici din anexa I la Directiva 2004/37/CE a Parlamentului European și a Consiliului (⁴); (c) mercur și derivații săi; (d) medicamente antimicotice; (e) monoxid de carbon; (f) agenți chimici periculoși cu cale de absorbție cutanată.		Compatibil	2) agenții chimici ce reies din procesele industriale enumerate la procesele din prezenta anexă; 3) mercurul și derivații săi; 4) medicamentele antimicotice; 5) monoxidul de carbon; 6) agenți chimici periculoși cu cale de absorbție cutanată.
B. Procese Procesele industriale enumerate în anexa I la Directiva 2004/37/CE.		Compatibil	Procese Procesele industriale: 1) fabricarea auraminei; 2) lucrări care implică expunerea la hidrocarburi policiclice aromate prezente în funingine, gudron de cărbune sau smoală de ulei; 3) lucrări care implică expunerea la pulberi, fumuri sau aerosoli rezultați la prăjirea și la electroliza matelor de nichel; 4) procedeul de fabricare cu acid concentrat al alcoolului izopropilic; 5) lucrări care implică expunerea la pulberi de lemn de esență tare.
C. Condiții de muncă Activități miniere subterane.		Compatibil	Anexa nr.1 la Cerințele minime de securitate și sănătate în muncă pentru protecția salariaților gravide, care au

			născut de curînd sau care alăptează LISTA AGENȚILOR, PROCESELOR ȘI CONDIȚIILOR DE MUNCĂ Condiții de muncă Activități miniere subterane (sanitaro-igienice). Codul Muncii 154/2003 Articolul 248. Lucrările la care este interzisă utilizarea muncii unor categorii de femei Este interzisă utilizarea muncii femeilor gravide, a femeilor care au născut de curînd și a celor care alăptează la lucrări subterane în mine, precum și în orice alte activități care prezintă riscuri pentru securitatea sau sănătatea lor ori care pot avea repercusiuni asupra sarcinii sau alăptării, conform cerințelor minime aprobate de Guvern.
<i>ANEXA II</i> LISTA NEEEXHAUSTIVĂ A AGENȚILOR ȘI A CONDIȚIILOR DE MUNCĂ menționată la articolul 6 A. Lucrătoare gravide, în sensul articolului 2 litera (a): 1. <i>Agenți</i> (a) Agenți fizici Activitatea în atmosferă hiperbarică, de exemplu, incinte sub presiune și scufundări subacvatice. (b) Agenți biologici Următorii agenți biologici: - toxoplasmă;		Compatibil	Cerințele minime de securitate și sănătate în muncă pentru protecția salariațelor gravide, care au născut de curînd sau care alăptează Secțiunea 2 Interdicții de expunere 8. Salariațele gravide, care au născut de curînd sau care alăptează nu pot fi obligate, în nici un caz, să desfășoare activități pentru care evaluarea a evidențiat riscul de

- virusul rubeolei, cu excepția cazurilor în care se dovedește că lucrătoarele gravide sunt protejate în mod adecvat împotriva acestor agenți, prin imunizare; (c) Agenți chimici Plumbul și derivații săi, în măsura în care pot fi absorbiți de organismul uman. 2. <i>Condiții de muncă</i> Activități subterane miniere. B. Lucrătoare care alăptează, în sensul articolului 2 litera (c) 1. <i>Agenți</i> (a) Agenți chimici Plumbul și derivații săi, în măsura în care acești agenți pot fi absorbiți de organismul uman. 2. <i>Condiții de muncă</i> Activități miniere subterane.		expunere la agenții și condițiile de muncă prezentate în anexa nr.2 la prezentele Cerințe minime, care pot pune în pericol securitatea sau sănătatea acestor salariale. Anexa nr.2 la Cerințele minime de securitate și sănătate în muncă pentru protecția salariatelor gravide, care au născut de curînd sau care alăptează LISTA AGENȚILOR ȘI A CONDIȚIILOR DE MUNCĂ 1. Agenți 1) Agenți fizici: activitatea în atmosferă hiperbarică, de exemplu, incinte sub presiune și scufundări subacvatice; 2) Agenți biologici: a) toxoplasmă; b) virusul rubeolei, cu excepția cazurilor în care se dovedește că salariatele gravide sînt protejate în mod adecvat împotriva acestor agenți, prin imunizare; 3) Agenți chimici: plumbul și derivații săi, în măsura în care pot fi absorbiți de organismul uman. 2. Condiții de muncă Activități miniere subterane. Codul Muncii 154/2003
--	--	---

			Articolul 248. Lucrările la care este interzisă utilizarea muncii unor categorii de femei Este interzisă utilizarea muncii femeilor gravide, a femeilor care au născut de curînd și a celor care alăptează la lucrări subterane în mine, precum și în orice alte activități care prezintă riscuri pentru securitatea sau sănătatea lor ori care pot avea repercusiuni asupra sarcinii sau alăptării, conform cerințelor minime aprobate de Guvern.
<i>Declarația Consiliului și a Comisiei referitoare la articolul 11 alineatul (3) din Directiva 92/85/CEE, înscrisă în procesul-verbal al celei de-a 1608-a sesiuni a Consiliului (Luxemburg, 19 octombrie 1992)</i> CONSILIUL ȘI COMISIA au declarat următoarele: „Pentru a stabili nivelul prestațiilor menționate la articolul 11 alineatul (2) litera (b) și alineatul (3), din considerente pur tehnice, trebuie să se facă referire la prestația pe care lucrătoarele ar putea-o primi în cazul unei întreruperi a activității din motive legate de starea de sănătate. Această referire nu vizează în nici un fel asimilarea sarcinii sau a nașterii cu boala. În toate statele membre, legislațiile naționale în domeniul protecției sociale prevede un quantum al prestației care se acordă în cazul întreruperii activității profesionale din motive de sănătate. Legătura care se stabilește cu această prestație, în formularea aleasă, are scopul de a indica un quantum de referință cert și fix în toate statele membre, permițând determinarea quantumului minim al indemnizației de maternitate ce trebuie plătit. Dacă alocațiile care se plătesc în fiecare stat membru sunt mai mari decât cele prevăzute în prezenta directivă, acestea sunt, desigur, menținute. Acest lucru reiese clar din articolul 1 alineatul (3) din prezenta directivă.”		Prevederi UE neaplicabile	

Tabel de concordanță

1	Titlul actului UE, inclusiv cea mai recentă modificare, nr. CELEX		
	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), CELEX 01989L0391-20081211 publicată în Jurnalul 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.		
2	Titlul actului normativ național Lege pentru modificarea Legii securității și sănătății în muncă nr. 186/2008		
3	Gradul general de compatibilitate Compatibil		
4	Autoritatea/persoana responsabilă Ministerul Muncii și Protecției Sociale		
5	Data întocmirii/actualizării: 17 februarie 2026		
Actul Uniunii Europene		Proiectul de act normativ național	Gradul de compatibilitate
6	7	8	9
Articolul 1 Obiectul (1) Obiectul prezentei directive este adoptarea de măsuri privind promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă. (2) În acest scop, directiva conține principii generale privind prevenirea riscurilor profesionale, protecția sănătății și securității, eliminarea factorilor de risc și de accident, informarea, consultarea, participarea echilibrată în conformitate cu legislațiile și practicile interne și	Legea securității și sănătății în muncă nr. 186/2008 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	<i>Compatibil</i>	Cerința privind stabilirea unui cadru de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă este reflectată în art. 2 din Legea nr. 186/2008, care definește domeniul de reglementare și preia explicit principiile generale: prevenirea riscurilor profesionale, protecția lucrătorilor, eliminarea factorilor de risc/accidentare, informarea, consultarea, participarea și instruirea. Norma națională reproduce structura și scopul directivei, fără a limita posibilitatea unor măsuri interne mai favorabile.

formarea lucrătorilor și a reprezentanților acestora, precum și liniile directoare generale privind aplicarea principiilor menționate. (3) Prezenta directivă nu aduce atingere dispozițiilor dreptului intern și ale dreptului comunitar, în vigoare sau viitoare, care sunt mai favorabile protejării securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă.	reprezentanților acestora, precum și liniile directoare generale privind aplicarea principiilor menționate.		
Articolul 2 Domeniul de aplicare (1) Prezenta directivă se aplică tuturor sectoarelor de activitate, atât publice, cât și private, (industrie, agricultură, comerț, administrație, servicii, educație, cultură, recreere etc.). (2) Prezenta directivă nu este aplicabilă atunci când caracteristici inerente anumitor activități specifice din domeniul administrației publice, cum ar fi forțele armate sau poliția, sau anumitor activități specifice din domeniul serviciilor de protecție civilă sunt, în mod inevitabil, în contradicție cu dispozițiile acesteia. În acest caz, trebuie asigurate securitatea și sănătatea lucrătorilor, ținându-se cont, pe cât posibil, de obiectivele prezentei directive.	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; a¹) agenților de muncă temporară, astfel cum aceștia sunt definiți la art.1 din Codul muncii nr.154/2003 și lucrătorilor aflați în raporturi de muncă temporară, atunci când ultimii sunt desemnați să lucreze pentru un utilizator de muncă temporară sau pentru o persoană fizică care desfășoară o activitate de întreprinzător sau pentru o persoană juridică care recurge la serviciile lor și/sau care exercită un control asupra acestor lucrători;" 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; b²) lucrătorilor independenți; 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; f) persoanelor care nu au contract individual de muncă încheiat în formă scrisă și pentru care dovada clauzelor	<i>Compatibil</i>	Aplicarea directivei pentru toate sectoarele publice și private este preluată prin art. 3 alin. (1) din Legea nr. 186/2008, iar sfera subiecților (inclusiv persoane fără contract scris, voluntari, persoane aflate în unitate pentru verificare etc.) este chiar extinsă prin art. 3 alin. (2). Excluderea limitată pentru activități specifice (forțe armate/poliție/protecție civilă) și obligația de a asigura, pe cât posibil, securitatea și sănătatea sunt reflectate expres în art. 3 alin. (3).

	contractuale și a prestațiilor efectuate se poate face prin orice alt mijloc de probă; g) persoanelor care, pe durata ispășirii pedepsei în locuri de detenție, lucrează în atelierele instituțiilor penitenciare sau la alte locuri de muncă; h) șomerilor, pe durata participării acestora la o formă de pregătire profesională. (3) Prezenta lege nu este aplicabilă dacă unele caracteristici inerente anumitor activități specifice forțelor armate, poliției sau serviciilor de protecție civilă sînt, în mod inevitabil, în contradicție cu dispozițiile ei. În acest caz, securitatea și sănătatea lucrătorilor se vor asigura ținîndu-se cont, în măsura posibilității, de dispozițiile prezentei legi.		
Articolul 3 Definiții În sensul prezentei directive, termenii de mai jos se definesc după cum urmează: (a) prin lucrător se înțelege orice persoană încadrată în muncă de către un angajator, inclusiv stagiarii și ucenicii, cu excepția personalului de serviciu; (b) prin angajator se înțelege orice persoană fizică sau juridică care este titularul unui raport de muncă cu lucrătorul și care are răspundere în ceea ce privește întreprinderea sau unitatea respectivă; (c) prin reprezentantul lucrătorilor cu răspunderi specifice privind securitatea și sănătatea lucrătorilor se înțelege orice persoană aleasă, selectată sau desemnată, în conformitate cu legislațiile și practicile interne, pentru a-i reprezenta pe lucrători în probleme legate de protecția securității și sănătății lor la locul de muncă;	Articolul 1. Noțiuni principale În sensul prezentei legi, următoarele noțiuni principale semnifică: <i>lucrător</i> – orice persoană fizică care exercită, pentru sau sub autoritatea unui angajator, activități reale și efective în schimbul unei remunerații, indiferent de natura juridică, de durată sau de forma raportului dintre părți. <i>angajator</i> – orice persoană fizică sau juridică care poartă răspundere pentru unitatea respectivă și care este titularul raporturilor de muncă cu unul sau cu mai mulți lucrători; <i>reprezentant al lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății în muncă</i> – orice persoană aleasă, selectată sau desemnată de lucrători pentru a-i reprezenta în problemele referitoare la securitatea și sănătatea lor la locul de muncă, denumită în continuare <i>reprezentant al lucrătorilor</i>; <i>prevenire</i> – ansamblu de dispoziții sau măsuri, adoptate ori planificate la toate etapele de lucru din unitate, pentru a preveni sau a reduce riscurile profesionale;	<i>Compatibil</i>	Noțiunile-cheie ale directivei (lucrător, angajator, reprezentant al lucrătorilor, prevenire) sunt transpuse prin art. 1 „Noțiuni principale” din Legea nr. 186/2008, care conține definiții echivalente și operationalizează termenii relevanți pentru aplicarea obligațiilor (inclusiv „lucrător desemnat”, „risc profesional”, „serviciu extern de protecție și prevenire”), asigurând utilizare uniformă în întreg actul.

(d) prin prevenire se înțelege ansamblul dispozițiilor sau măsurilor adoptate sau planificate în toate etapele de lucru din întreprindere, pentru a preveni sau a reduce riscurile profesionale			
Articolul 4 (1) Statele membre iau măsurile necesare pentru a asigura că angajatorii, lucrătorii și reprezentanții lucrătorilor fac obiectul dispozițiilor legale necesare aplicării prezentei directive. (2) Statele membre asigură, în special, supravegherea și controlul necesare.	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; a¹) agenților de muncă temporară, astfel cum aceștia sunt definiți la art.1 din Codul muncii nr.154/2003 și lucrătorilor aflați în raporturi de muncă temporară, atunci când ultimii sunt desemnați să lucreze pentru un utilizator de muncă temporară sau pentru o persoană fizică care desfășoară o activitate de întreprinzător sau pentru o persoană juridică care recurge la serviciile lor și/sau care exercită un control asupra acestor lucrători;" 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; b²) lucrătorilor independenți; 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; f) persoanelor care nu au contract individual de muncă încheiat în formă scrisă și pentru care dovada clauzelor contractuale și a prestațiilor efectuate se poate face prin orice alt mijloc de probă; g) persoanelor care, pe durata ispășirii pedepsei în locuri de detenție, lucrează în atelierele instituțiilor penitenciare sau la alte locuri de muncă;		Articolul 4 din directivă (obligația statului de a asigura cadrul normativ și organizatoric pentru protecția SSM) este reflectat prin instituirea unui cadru general aplicabil în Legea nr. 186/2008 (inclusiv aplicabilitate generală și definirea subiecților prin art. 3) și prin structurarea obligațiilor angajatorului/lucrătorilor în capitolele următoare. În ansamblu, legea funcționează ca instrumentul normativ care pune în aplicare principiile directivei la nivel național.

	h) șomerilor, pe durata participării acestora la o formă de pregătire profesională. (3) Prezenta lege nu este aplicabilă dacă unele caracteristici inerente anumitor activități specifice forțelor armate, poliției sau serviciilor de protecție civilă sînt, în mod inevitabil, în contradicție cu dispozițiile ei. În acest caz, securitatea și sănătatea lucrătorilor se vor asigura ținîndu-se cont, în măsura posibilității, de dispozițiile prezentei legi.		
	Articolul 7¹. Controlul aplicării prezentei legi și a altor acte normative privind securitatea și sănătatea în muncă (1) Controlul de stat asupra aplicării de către angajatori a prezentei legi și a altor acte normative privind securitatea și sănătatea în muncă este exercitat de Inspectoratul de Stat al Muncii. Proiectul de Lege pentru modificarea Codului muncii și a unor acte normative [...] Art. III. – 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: [...] 2. La articolul 7¹ alineatul (2) textul „dispozițiilor Legii nr. 131/2012 privind controlul de stat asupra activității de întreprinzător și ale” se exclude. (2) Activitățile de control se desfășoară cu respectarea Legii nr. 140/2001 privind Inspectoratul de Stat al Muncii.	Compatibil	Articolul 4 alineatul (2) din Directivă este transpus în articolul 7¹ din Legea nr. 186/2008, în care se specifică că controlul asupra aplicării acestei leg este exercitat de Inspectoratul de Stat al Muncii. Controlul se realizează în conformitate cu Legea nr. 140/2001. În urmă modificărilor, articolul 7¹ alineatul (2) va avea următoarea redacție: (2) Activitățile de control se desfășoară cu respectarea dispozițiilor Legii nr.140/2001 privind Inspectoratul de Stat al Muncii.
SECȚIUNEA II OBLIGAȚIILE ANGAJATORILOR Articolul 5 Dispoziții generale (1) Angajatorul are obligația de a asigura securitatea și sănătatea lucrătorilor, sub toate aspectele, referitoare la activitatea desfășurată. (2) Dacă, în temeiul articolului 7	Legea securității și sănătății în muncă nr. 186/2008 Capitolul III OBLIGAȚIILE ANGAJATORILOR Articolul 9. Dispoziții generale (1) Angajatorul este obligat să asigure securitatea și sănătatea lucrătorilor sub toate aspectele ce țin de activitatea desfășurată. (2) În cazul în care angajatorul apelează la servicii	Compatibil	Principiul responsabilității angajatorului pentru asigurarea securității și sănătății lucrătorilor, precum și obligația de organizare a măsurilor de prevenire, sunt reflectate în Capitolul III al Legii nr. 186/2008 și sunt concretizate prin obligațiile generale și speciale stabilite în art. 10–15 (prevenire, organizare, informare/consultare, măsuri de protecție). Legea transpune cerința prin norme imperative aplicabile tuturor angajatorilor.

alineatul (3), angajatorul recurge la servicii sau persoane specializate din exteriorul întreprinderii sau unității respective, acesta nu este exonerat de răspunderile care îi revin în acest domeniu. (3) Obligațiile lucrătorilor în domeniul securității și sănătății la locul de muncă nu aduc atingere principiului răspunderii angajatorului. (4) Prezenta directivă nu aduce atingere posibilității statelor membre de a prevedea excluderea sau diminuarea răspunderii angajatorilor pentru faptele determinate de împrejurări independente de voința acestora, neobișnuite și imprevizibile ori determinate de evenimente excepționale, ale căror consecințe nu ar fi putut fi evitate, în ciuda diligenței manifestate. Statele membre nu sunt obligate să recurgă la posibilitatea menționată în paragraful anterior.	externe de protecție și prevenire, el nu este exonerat de responsabilitățile sale în domeniul securității și sănătății în muncă. (3) Obligațiile lucrătorilor în domeniul securității și sănătății în muncă nu aduc atingere principiului responsabilității angajatorului.		
Articolul 6 Obligații generale ale angajatorilor (1) În cadrul răspunderilor sale, angajatorul ia măsurile necesare pentru protecția securității și sănătății lucrătorilor, inclusiv pentru prevenirea riscurilor profesionale și asigurarea informării și formării, precum și asigurarea organizării și mijloacelor necesare. Angajatorul trebuie să vegheze la adaptarea acestei măsuri, ținând seama de schimbarea împrejurărilor, cu scopul de a îmbunătăți situațiile existente. (2) Angajatorul aplică măsurile menționate la alineatul (1) primul	Articolul 10. Obligații generale (1) În cadrul realizării responsabilităților, angajatorul este obligat: a) să asigure aplicarea dispozițiilor actelor normative de securitate și sănătate în muncă, relevante domeniului de activitate, particularităților procesului de muncă și elementelor sistemului de muncă: om, echipamente de muncă, sarcină de muncă, mediu de muncă; b) să adopte și să aplice acte de securitate și sănătate în muncă interne în cazul lipsei unor acte normative naționale sau ramurale relevante domeniului de activitate; 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	<i>Compatibil</i>	Obligațiile generale privind prevenirea riscurilor, adaptarea măsurilor la schimbări, evaluarea riscurilor și integrarea prevenției în management sunt transpuse prin art. 10 din Legea nr. 186/2008, care obligă angajatorul să asigure aplicarea actelor normative SSM relevante, să adopte acte interne SSM când lipsesc reglementări aplicabile și să întreprindă măsuri pentru securitatea și sănătatea lucrătorilor în raport cu elementele sistemului de muncă (om–echipament–sarcină–mediu). Modificarea operată prin Proiectul de Lege pentru modificarea Codului muncii și a unor acte normative Art. III. pct 3 asigură compatibilitatea deplină.

paragraf pe baza următoarelor principii generale de prevenire: (a) evitarea riscurilor; (b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate; (c) combaterea riscurilor la sursă; (d) adaptarea muncii în funcție de persoană, în special în ce privește proiectarea locurilor de muncă, alegerea echipamentului de lucru și a metodelor de producție și de lucru, în vederea, în special, a atenuării muncii monotone și a muncii normate și a reducerii efectelor acestora asupra sănătății; (e) adaptarea la progresul tehnic; (f) înlocuirea aspectelor periculoase prin aspecte nepericuloase sau mai puțin periculoase; (g) dezvoltarea unei politici de prevenire cuprinzătoare și coerente, care să includă tehnologia, organizarea muncii, condițiile de muncă, relațiile sociale și influența factorilor legați de mediul de lucru; (h) acordarea priorității măsurilor de protecție colectivă față de cele de protecție individuală; (i) acordarea de instrucțiuni corespunzătoare lucrătorilor. (3) Fără a aduce atingere celorlalte dispoziții ale prezentei directive și ținând cont de natura activităților din întreprinderea sau unitatea în care lucrează, angajatorul: (a) evaluează riscurile privind securitatea și sănătatea lucrătorilor, între altele, la alegerea echipamentului de lucru, a substanțelor chimice sau a	asigurarea mijloacelor necesare. (2) Angajatorul este obligat să vegheze la adaptarea măsurilor prevăzute la alin.(1), ținând seama de schimbarea împrejurărilor, cu scopul de a ameliora situația existentă. (3) Angajatorul este obligat să aplice măsurile prevăzute la alin.(1) și (2) în baza următoarelor principii generale de prevenire: Proiectul de Lege pentru modificarea Codului muncii și a unor acte normative [...] Art. III. – 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: [...] 3. La articolul 10: alineatul (3): litera a), litera b) și litera c) cuvântul „profesionale” se exclude. [...] a) evitarea riscurilor; b) evaluarea riscurilor ce nu pot fi evitate; c) combaterea riscurilor la sursă; Proiectul de Lege pentru modificarea Codului muncii și a unor acte normative [...] Art. III. – 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: [...] 3. La articolul 10; alineatul (3): [...] litera d) va avea următorul cuprins: „d) adaptarea muncii la persoană, inclusiv la		
---	---	--	--

preparatelor utilizate și la amenajarea locurilor de muncă. Ulterior acestei evaluări și în funcție de necesități, măsurile de prevenire și metodele de producție și de lucru aplicate de către angajator trebuie: — să asigure o îmbunătățire a nivelului de protecție a securității și sănătății lucrătorilor; — să fie integrate în toate activitățile întreprinderii și/sau unității respective și la toate nivelurile ierarhice; (b) ia în considerație capacitatea lucrătorilor în ceea ce privește sănătatea și securitatea lor ori de câte ori le încredințează o sarcină; (c) se asigură că planificarea și introducerea de noi tehnologii fac obiectul consultării lucrătorilor sau a reprezentanților lor în ceea ce privește consecințele alegerii echipamentului, condițiilor de lucru și mediului de lucru asupra securității și sănătății lucrătorilor; (d) să ia măsurile corespunzătoare pentru ca numai salariații care au primit instrucțiuni adecvate să poată avea acces în zonele de risc grav și specific. (4) Fără a aduce atingere celorlalte dispoziții ale prezentei directive, în cazul în care, la același loc de muncă, sunt prezenți lucrători ai mai multor întreprinderi, angajatorii cooperează pentru aplicarea prevederilor privind securitatea, sănătatea și igiena profesională și, luând în considerație natura activităților, își coordonează acțiunile de protecție și prevenire a	persoană cu dizabilități, în special în ce privește proiectarea 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;”. e) adaptarea la progresul tehnic; f) înlocuirea aspectelor periculoase prin aspecte nepericuloase sau mai puțin periculoase; g) dezvoltarea unei politici de prevenire ample și coerente, care să includă tehnologia, organizarea muncii, condițiile de muncă, relațiile sociale și influența factorilor legați de mediul de lucru; h) acordarea priorității măsurilor de protecție colectivă față de măsurile de protecție individuală, cu excepția cazurilor când acestea se referă la persoanele cu dizabilități; i) asigurarea lucrătorilor cu instrucțiunile corespunzătoare privind securitatea și sănătatea în muncă; j) furnizarea de noi tehnologii și dispozitive de asistență, de instrumente și echipamente care să permită persoanelor cu dizabilități menținerea locului de muncă; k) crearea și menținerea unor condiții igienice pentru viață și muncă; l) propagarea odihnei active în rîndul salariaților. (4) Fără a aduce atingere celorlalte dispoziții ale prezentei legi și ținînd seama de natura activităților din unitate, angajatorul este obligat: Proiectul de Lege pentru modificarea Codului muncii și a unor acte normative [...] Art. III. – 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: [...] 3. La articolul 10;		
--	--	--	--

riscurilor profesionale, se informează reciproc și îi informează și pe lucrătorii lor sau pe reprezentanții acestora în privința riscurilor profesionale. (5) Măsurile privind securitatea, igiena și sănătatea la locul de muncă nu trebuie să presupună, în nici o situație, obligații financiare din partea lucrătorilor.	[...] alineatul (4) litera a) cuvântul „profesionale” se exclude a) să evalueze riscurile, 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; d) să se asigure că planificarea și introducerea de noi tehnologii fac obiectul consultării lucrătorilor și/sau a reprezentanților lor în ceea ce privește consecințele alegerii echipamentului, condițiilor de lucru și mediului de lucru asupra securității și sănătății lucrătorilor; 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. (5) Fără a aduce atingere celorlalte dispoziții ale prezentei legi, în cazul în care la același loc de muncă se află lucrători ai mai multor unități, angajatorii acestora sînt obligați: a) să coopereze în vederea aplicării dispozițiilor privind securitatea, sănătatea și igiena în muncă, luînd în considerare natura activităților; b) să își coordoneze acțiunile de protecție și prevenire a riscurilor profesionale, luînd în considerare natura activităților; c) să se informeze reciproc despre riscurile profesionale; d) să informeze lucrătorii și/sau reprezentanții acestora despre riscurile profesionale.		
--	--	--	--

	(6) Mijloacele financiare cheltuite de către angajator pentru realizarea măsurilor de securitate și sănătate în muncă sînt deductibile. (7) Măsurile privind securitatea, igiena și sănătatea în muncă nu vor comporta, în nici o situație, obligații financiare din partea lucrătorilor.		
Articolul 7 Servicii de protecție și prevenire (1) Fără a aduce atingere obligațiilor prevăzute la articolele 5 și 6, angajatorul desemnează unul sau mai mulți lucrători pentru a se ocupa de activitățile de protecție și prevenire a riscurilor profesionale în întreprindere sau unitate. (2) Lucrătorii desemnați nu trebuie să fie dezavantajați ca urmare a desfășurării activităților de protecție și prevenire a riscurilor profesionale. Lucrătorii desemnați în acest sens trebuie să dispună de timpul necesar pentru a-și putea îndeplini obligațiile care rezultă din prezenta directivă. (3) În cazul în care resursele întreprinderii sau unității respective sunt insuficiente pentru organizarea activităților de protecție și prevenire din lipsa personalului specializat, angajatorul este obligat să recurgă la resurse (persoane sau servicii) din afara întreprinderii sau unității respective. (4) În cazul în care angajatorul recurge la asemenea resurse, persoanele sau serviciile trebuie informate de către angajator cu privire la factorii cunoscuți sau suspectați ca având efecte asupra securității și sănătății lucrătorilor și trebuie să aibă acces la informațiile menționate la articolul 10	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 în baza unui contract individual de muncă, care să se ocupe de activitățile de protecție și prevenire a riscurilor profesionale în unitate. Protecția și prevenirea riscurilor profesionale, care fac obiectul prezentului articol, sunt asigurate de unul sau de mai mulți lucrători desemnați, de unul sau de mai multe servicii distincte, indiferent dacă sunt din interiorul sau din exteriorul unității. Proiectul de Lege pentru modificarea Codului muncii și a unor acte normative [...] Art. III. – 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: [...] 4. La articolul 11: alineatul (1¹) cuvintele „unor condiții de securitate și sănătate în muncă similare cu ale celorlalți lucrători din unitate” se substituie cu cuvintele „acelorași condiții de securitate și sănătate în muncă ca pentru ceilalți lucrători din această unitate”. alineatul (1²) cuvintele „unor condiții de securitate și sănătate în muncă similare cu ale celorlalți lucrători” se substituie cu cuvintele „acelorași condiții de securitate și sănătate în muncă ca pentru ceilalți lucrători” (1¹) Utilizatorul de muncă temporară, prestată de unul	<i>Compatibil</i>	Cerința de organizare a activităților de protecție și prevenire (intern/extern) și de desemnare a persoanelor competente este reflectată în art. 11 din Legea nr. 186/2008, care reglementează „serviciul de protecție și prevenire” și posibilitatea utilizării serviciilor externe, stabilind cadrul organizațional pentru implementarea prevenției în unitate.

alineatul (2). (5) În toate cazurile: — lucrătorii desemnați trebuie să aibă capacitatea necesară și să dispună de mijloacele necesare; — persoanele sau serviciile externe consultate trebuie să aibă aptitudinile și mijloacele personale și profesionale necesare; — lucrătorii desemnați și persoanele sau serviciile externe consultate trebuie să fie în număr suficient pentru a se putea ocupa de organizarea măsurilor de protecție și prevenire, ținând cont de mărimea întreprinderii sau unității și de riscurile la care sunt expuși salariații, precum și de distribuția acestora în cadrul întreprinderii sau unității. (6) Protecția și prevenirea riscurilor privind securitatea și sănătatea, care fac obiectul prezentului articol, sunt asigurate de unul sau mai mulți lucrători, de către un serviciu sau de către servicii distincte, indiferent dacă sunt din interiorul sau exteriorul întreprinderii sau unității. Lucrătorul sau lucrătorii și serviciul sau serviciile trebuie să lucreze împreună ori de câte ori este necesar. (7) Statele membre pot defini, în funcție de natura activităților și de mărimea întreprinderilor, categoriile de întreprinderi în care angajatorul, dacă este competent, poate el însuși să-și asume răspunderea pentru măsurile menționate la alineatul (1). (8) Statele membre definesc capacitățile și aptitudinile necesare menționate la alineatul (5). Acestea pot	sau mai mulți salariați temporari, va informa lucrătorul desemnat/lucrătorii desemnați prevăzuți la alin. (1) despre salariatul temporar sau salariații temporari în vederea asigurării pentru aceștia a acelorași condiții de securitate și sănătate în muncă ca pentru ceilalți lucrători din această unitate. (1²) Angajatorul, clientul, contractantul sau cocontractantul beneficiar de munca prestată de unul sau mai mulți lucrători independenți care își desfășoară activitatea în cadrul unității va informa lucrătorul desemnat/lucrătorii desemnați despre lucrătorul independent/lucrătorii independenți care își desfășoară activitatea în această unitate în vederea asigurării acelorași condiții de securitate și sănătate în muncă ca pentru ceilalți lucrători din această 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 acreditate în modul prevăzut de lege. (5) În cazul în care angajatorul recurge 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). (5¹) Angajatorul trebuie să informeze lucrătorul desemnat/lucrătorii desemnați și/sau serviciul/serviciile de protecție și prevenire despre persoanele cu vârsta de până la 18 ani, angajate la unitate, în vederea planificării, aplicării și controlului condițiilor de securitate și de sănătate aplicabile muncii persoanelor cu vârsta de până la 18 ani.		
---	--	--	--

determina numărul suficient necesar menționat la alineatul (5).	(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, serviciile interne și serviciile externe de protecție și prevenire consultate trebuie să fie într-un 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 sunt expuși lucrătorii, precum și de distribuția lucrătorilor în cadrul unității, inclusiv a lucrătorilor independenți care își desfășoară activitatea în cadrul acestei unități. (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 cu vârsta de până la 18 ani. (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. (11) Lucrătorii independenți pot beneficia de suport în domeniul securității și sănătății în muncă, solicitat de la serviciile externe de protecție și prevenire contra cost sau asigurat de unitatea în care se prestează serviciul de protecție și prevenire.		
---	--	--	--

Articolul 8 Primul-ajutor, stingerea incendiilor și evacuarea lucrătorilor, riscurile grave și imediate (1) Angajatorul trebuie: — să ia măsurile necesare pentru acordarea primului ajutor, stingerea incendiilor și evacuarea salariaților, măsuri adaptate naturii activităților și mărimii întreprinderii sau unității și care iau în considerație prezența altor persoane; — să asigure orice contacte necesare cu serviciile externe, în special în ceea ce privește acordarea primului-ajutor, asigurarea serviciului medical de urgență, a serviciilor de salvare și a celor de pompieri. (2) În conformitate cu alineatul (1), angajatorul desemnează, între altele, salariații care trebuie să aplice aceste măsuri de prim-ajutor, de stingere a incendiilor și de evacuare a lucrătorilor. Numărul acestor lucrători, formarea și echipamentul disponibil trebuie să fie adecvate, ținând cont de mărimea și de riscurile specifice ale întreprinderii sau unității. (3) Angajatorul: (a) informează, cât mai curând posibil, toți salariații care sunt sau pot fi expuși unui pericol grav și imediat asupra riscului implicat și asupra măsurilor luate sau care urmează a fi luate cu privire la protecția lor; (b) acționează și oferă instrucțiuni pentru a le permite lucrătorilor să înceteze lucrul și să părăsească imediat locul de muncă și să se îndrepte către o	Articolul 12. Primul ajutor, stingerea incendiilor și evacuarea lucrătorilor în cazul unui pericol grav și imediat (1) În cazul unui pericol grav și imediat, angajatorul este obligat: a) să ia măsurile necesare pentru acordarea primului ajutor, stingerea incendiilor și evacuarea lucrătorilor, măsuri adaptate naturii activităților și mărimii unității și care iau în considerare prezența altor persoane; Proiectul de Lege pentru modificarea Codului muncii și a unor acte normative [...] Art. III. – 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: [...] 5. La articolul 12 alineatul (1) litera b) cuvintele „de protecție și prevenire” se exclud. b) să asigure orice contacte necesare cu serviciile externe în special în ceea ce privește acordarea primului ajutor, asigurarea serviciului medical de urgență, serviciului de salvatori și pompieri. (2) Pentru aplicarea dispozițiilor alin.(1), angajatorul desemnează, între altele, lucrătorii care vor aplica măsurile de prim ajutor, de stingere a incendiilor și de evacuare a lucrătorilor. (3) Numărul lucrătorilor specificați la alin.(2), instruirea acestora și echipamentul pus la dispoziția lor trebuie să fie adecvate mărimii și/sau riscurilor profesionale specifice unității. (4) Suplimentar la obligațiile prevăzute la alin.(1), angajatorul este obligat: a) să informeze, cât mai curând posibil, toți salariații care sînt expuși sau care pot fi expuși unui pericol grav și imediat asupra riscului implicat și asupra măsurilor luate sau care urmează a fi luate în vederea protecției lor; b) în condițiile unui pericol grav, imediat și inevitabil, să	<i>Compatibil</i>	Obligațiile angajatorului privind organizarea primului ajutor, stingerea incendiilor, evacuarea și măsurile în caz de pericol grav și imediat sunt transpuse prin art. 12 din Legea nr. 186/2008, care stabilește explicit măsurile ce trebuie planificate și aplicate, inclusiv reacția operativă și instruirea/organizarea corespunzătoare pentru situații de risc major.
--	---	--------------------------	--

zonă sigură, în condițiile unui pericol grav, imediat și inevitabil; (c) cu excepția cazurilor bine întemeiate, nu impune lucrătorilor reluarea lucrului, atunci când la locul de muncă există încă un pericol grav și imediat. (4) Lucrătorii care, în cazul unui pericol grav, imediat și inevitabil, își părăsesc postul de lucru sau o zonă periculoasă nu trebuie dezavantajați, ci trebuie protejați împotriva oricăror consecințe vătămătoare și nejustificate, în conformitate cu legislațiile și practicile interne. (5) Angajatorul se asigură că toți lucrătorii săi, în cazul unui pericol grav și imediat pentru propria lor securitate și cea a altor persoane și în cazul în care responsabilul imediat superior nu poate fi contactat, pot lua măsurile corespunzătoare în conformitate cu cunoștințele lor și cu mijloacele tehnice de care dispun, pentru a evita consecințele unui astfel de pericol. Acțiunile lor nu le pot cauza prejudicii, cu excepția situațiilor în care acționează fără discernământ sau dau dovadă de neglijență.	acționeze și să dea indicații pentru a le permite lucrătorilor să înceteze lucrul, să părăsească imediat locul de muncă și să se retragă într-o zonă sigură; c) să nu impună reluarea lucrului de către lucrători în cazul când la locul de muncă mai persistă pericolul grav și imediat, cu excepția cazurilor bine întemeiate. (5) Lucrătorii care, în cazul unui pericol grav, imediat și inevitabil, părăsesc postul de lucru sau o zonă periculoasă nu vor fi dezavantajați, ci vor fi protejați împotriva oricăror consecințe negative și nejustificate. (6) Angajatorul trebuie să se asigure că toți lucrătorii săi, în cazul unui pericol grav și imediat pentru propria lor securitate și pentru securitatea altor persoane și în cazul în care responsabilul imediat superior nu poate fi contactat, pot lua măsurile corespunzătoare în conformitate cu cunoștințele lor și cu mijloacele tehnice de care dispun pentru a evita consecințele unui atare pericol. (7) Lucrătorii nu vor fi dezavantajați pentru cazurile specificate la alin.(6), cu excepția situațiilor când ei acționează cu imprudență sau dau dovadă de neglijență.		
Articolul 9 Diverse obligații ale angajatorului (1) Angajatorul: (a) trebuie să dispună de o evaluare a riscurilor privind securitatea și sănătatea la locul de muncă, inclusiv a celor referitoare la grupurile de lucrători expuși unor riscuri speciale; (b) decide care sunt măsurile de protecție ce urmează a fi luate și, dacă	Articolul 13. Alte obligații ale angajatorului Angajatorul are și alte obligații: Proiectul de Lege pentru modificarea Codului muncii și a unor acte normative [...] Art. III. – 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: [...]	<i>Compatibil</i>	Obligațiile complementare (evaluarea și evidența riscurilor, măsuri tehnico-organizatorice, cooperare și coordonare, evidențe/raportări interne, măsuri de protecție) sunt transpuse prin art. 13 din Legea nr. 186/2008, care detaliază obligațiile angajatorului dincolo de cadrul general, asigurând acoperirea integrală a cerințelor directivei privind organizarea SSM la nivel de unitate.

este necesar, care este echipamentul de protecție care poate fi utilizat; c) ține evidența accidentelor de muncă care conduc la o incapacitate de muncă a lucrătorului mai mare de 3 zile; (d) redactează, la solicitarea autorităților competente și în conformitate cu legislațiile și practicile interne, rapoartele privind accidentele de muncă suferite de lucrători. (2) Statele membre definesc, în funcție de natura activităților și mărimea întreprinderilor, obligațiile ce revin diferitelor categorii de întreprinderi cu privire la redactarea documentelor prevăzute la alineatul (1) literele (a) și (b) și la pregătirea documentelor prevăzute la alineatul (1) literele (c) și (d).	6. La articolul 13: litera a) cuvântul „profesionale” se substituie cu cuvintele „privind securitatea și sănătatea la locul de muncă” [...] a) să fie în posesia unei evaluări a riscurilor privind securitatea și sănătatea la locul de muncă, inclusiv a celor referitoare la grupurile sensibile la riscuri specifice; b) să decidă care sînt măsurile de protecție ce urmează a fi luate și, în caz de necesitate, care este echipamentul de protecție ce poate fi utilizat; c) să țină evidența accidentelor de muncă ce au ca efect incapacitatea de muncă a lucrătorului pentru mai mult de 3 zile; d) să întocmească pentru autoritățile competente, în conformitate cu actele normative în vigoare, rapoarte privind accidentele de muncă suferite de lucrătorii săi; e) din faza de cercetare, proiectare și execuție a construcțiilor, a echipamentelor de lucru, precum și de elaborare a tehnologiilor de fabricație, să adopte soluții conforme cerințelor de securitate și sănătate în muncă, a căror aplicare va avea ca efect eliminarea sau diminuarea riscurilor profesionale; Proiectul de Lege pentru modificarea Codului muncii și a unor acte normative [...] Art. III. – 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: [...] 6. La articolul 13: [...] litera f) cuvântul „profesionale” se substituie cu cuvintele „pentru securitatea și sănătatea la locul de muncă” f) să întocmească, în cazul în care natura și gradul de risc pentru securitatea și sănătatea la locul de muncă o		
---	---	--	--

	impune, un plan de protecție și prevenire care să includă măsuri tehnice, sanitare, organizatorice și de altă natură, bazat pe evaluarea riscurilor profesionale, și 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; g) să stabilească pentru lucrători atribuțiile ce le revin în domeniul securității și sănătății în muncă, corespunzător posturilor de lucru sau funcțiilor exercitate; h) să asigure elaborarea instrucțiunilor de securitate și sănătate în muncă, în spiritul prezentei legi, pentru aplicarea actelor normative în domeniu, ținând seama de particularitățile activităților și ale locurilor de muncă din unitate; i) să asigure și să controleze, prin propria competență, prin intermediul lucrătorilor desemnați și/sau al serviciilor externe de protecție și prevenire, cunoașterea și aplicarea de către toți lucrătorii a măsurilor prevăzute în planul de protecție și prevenire stabilit, precum și a dispozițiilor legale în domeniul securității și sănătății în muncă; j) să ia măsuri pentru asigurarea unității, inclusiv a lucrătorilor care prestează munca la distanță, cu materialele necesare informării și instruirii lucrătorilor: afișe, ghiduri, filme cu privire la securitatea și sănătatea în muncă etc.; 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; 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; n) să țină evidența zonelor cu risc profesional grav și specific, menționate la art.10 alin.(4) lit.e); o) să asigure 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; p) să asigure comunicarea, cercetarea și raportarea corectă și în termenele stabilite a accidentelor de muncă produse în unitate, elaborarea și realizarea măsurilor de prevenire a acestora; q) să prezinte documentele și informațiile privind securitatea și sănătatea în muncă, solicitate de inspectorii de muncă în timpul controlului sau în timpul cercetării accidentelor de muncă; r) să asigure realizarea măsurilor dispuse de inspectorii de muncă în timpul controlului și în timpul cercetării accidentelor de muncă; s) să desemneze, la solicitarea inspectorului de muncă, lucrătorii care să participe la efectuarea controlului sau la cercetarea accidentelor de muncă; t) să nu modifice starea de fapt rezultată din producerea unui accident grav, mortal sau colectiv, de muncă, cu excepția cazurilor când menținerea acestei stări poate genera alte accidente de muncă ori poate periclita viața accidentaților și a altor persoane; u) să asigure lucrătorii, inclusiv pe cei care prestează munca la distanță, cu echipamente de lucru neprimejdioase; v) să acorde gratuit lucrătorilor, inclusiv celor care prestează munca la distanță, echipament individual de protecție; x) să acorde gratuit lucrătorilor, inclusiv celor care prestează munca la distanță, echipament individual de protecție nou în cazul degradării acestuia sau în cazul pierderii calităților de protecție; y) să delimiteze și să stabilească în contractul individual		
--	--	--	--

	de muncă, de comun acord cu lucrătorul care prestează munca la distanță, atribuțiile în domeniul securității și sănătății în muncă care îi revin angajatorului și cele care îi revin lucrătorului.		
Articolul 10 Informarea lucrătorilor (1) Angajatorul ia măsurile corespunzătoare pentru ca lucrătorii și reprezentanții acestora din întreprindere sau unitate să primească, în conformitate cu legislațiile și practicile interne, care pot avea în vedere, între altele, mărirea întreprinderii sau unității, toate informațiile necesare privind: (a) riscurile pentru sănătate și securitate și măsurile și activitățile de protecție și prevenire atât la nivelul întreprinderii sau al unității, în general, cât și la nivelul fiecărui tip de post de muncă sau funcție, în particular; (b) măsurile luate în conformitate cu articolul 8 alineatul (2). (2) Angajatorul ia măsurile corespunzătoare pentru ca angajatorii lucrătorilor din orice întreprindere sau unitate externă încadrați în muncă în întreprinderea sau unitatea sa să primească, în conformitate cu legislațiile și practicile interne, informații adecvate cu privire la aspectele menționate la alineatul (1) literele (a) și (b), destinate lucrătorilor în cauză. (3) Angajatorul ia măsurile corespunzătoare pentru ca lucrătorii care îndeplinesc funcții specifice de protecție a sănătății și securității lucrătorilor sau reprezentanții acestora să aibă acces, pentru a-și îndeplini	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 își desfășoară activitatea în cadrul acestei unități să primească toate informațiile necesare privind: Proiectul de Lege pentru modificarea Codului muncii și a unor acte normative [...] Art. III. – 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: [...] 7. La articolul 14: alineatul (1) litera a) cuvântul „profesionale” se substituie cu cuvintele „pentru securitate și sănătate” a) riscurile pentru securitate și sănătate, precum și activitățile și măsurile de protecție și prevenire atât la nivelul unității, în general, cât 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 al lucrătorilor independenți care își desfășoară activitatea în cadrul unității; 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, inclusiv agenții de muncă temporară, să primească informații adecvate cu privire la aspectele specificate la alin.(1), destinate lucrătorilor în cauză. (3) Angajatorul trebuie să ia măsurile corespunzătoare ca lucrătorii desemnați sau reprezentanții lucrătorilor,	<i>Compatibil</i>	Cerința de informare a lucrătorilor privind riscurile, măsurile de protecție și procedurile aplicabile este reflectată în art. 14 din Legea nr. 186/2008, care obligă angajatorul să asigure informarea lucrătorilor și, după caz, a reprezentanților acestora, astfel încât informația să fie accesibilă și utilă pentru prevenirea riscurilor profesionale.

funcțiile lor în conformitate cu legislațiile și practicile interne, la următoarele: (a) evaluarea riscurilor și măsurile de protecție prevăzute la articolul 9 alineatul (1) literele (a) și (b); (b) lista și rapoartele prevăzute la articolul 9 alineatul (1) literele (c) și (d); (c) informații care rezultă din măsurile de protecție și prevenire, agențiile de control și organismele care răspund de sănătate și securitate.	pentru a-și îndeplini funcțiile în conformitate cu prevederile prezentei legi, să aibă acces la: Proiectul de Lege pentru modificarea Codului muncii și a unor acte normative [...] Art. III. – 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: [...] 7. La articolul 14: [...] alineatul (3) litera a) cuvântul „profesionale” se substituie cu cuvintele „privind securitatea și sănătatea la locul de muncă” a) evaluarea riscurilor privind securitatea și sănătatea la locul de muncă și a măsurilor de protecție specificate la art.13 lit.a) și b); b) evidența și rapoartele prevăzute la art.13 lit.c) și d); c) informațiile privind măsurile de protecție și prevenire, precum și la informațiile provenind de la inspectorii de muncă. Articolul 14/1. Informarea salariaților temporari (1) Utilizatorul de muncă temporară, prestată de unul sau mai mulți salariați temporari, va furniza agentului de muncă temporară informații privind calificarea necesară pentru îndeplinirea de către salariatul temporar a atribuțiilor de serviciu, orice informații legate de capacitățile și abilitățile profesionale pe care trebuie să le posede salariatul temporar, informații despre riscurile pentru securitatea și sănătatea salariatului temporar, precum și măsurile de protecție și prevenire aplicate la unitate. Informațiile menționate sunt parte componentă a contractului de punere la dispoziție a salariatului temporar, reglementat de art.326/7 din Codul muncii nr.154/2003. (2) Agentul de muncă temporară va informa în scris salariatul temporar cu privire la condițiile de muncă,		
--	--	--	--

	calificarea necesară pentru îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, capacitățile și abilitățile profesionale pe care trebuie să le posedă, riscurile la care poate fi expus și cu privire la măsurile de securitate și sănătate în muncă aplicate la utilizatorul de muncă temporară.		
Articolul 11 Consultarea și participarea lucrătorilor (1) Angajatorii consultă lucrătorii și pe reprezentanții acestora și le permit să ia parte la discuții cu privire la toate problemele referitoare la securitatea și sănătatea la locul de muncă. Aceasta presupune următoarele: — consultarea lucrătorilor; — dreptul lucrătorilor și al reprezentanților acestora de a face propuneri; — participarea echilibrată, în conformitate cu legislațiile și/sau practicile naționale. (2) Lucrătorii și reprezentanții acestora cu răspunderi specifice privind securitatea și sănătatea lucrătorilor iau parte la următoarele activități, în mod echilibrat, în conformitate cu legislațiile și practicile interne, sau sunt consultați în prealabil și în timp util de către angajator cu privire la: (a) orice măsură care ar putea afecta în mod semnificativ securitatea și sănătatea; (b) desemnarea lucrătorilor menționați la articolul 7 alineatul (1) și articolul 8 alineatul (2) și activitățile prevăzute la articolul 7 alineatul (1); (c) informațiile menționate la articolul 9 alineatul (1) și la articolul 10; (d) recurgerea, dacă este cazul, la persoane sau servicii competente din afara	Articolul 15. Consultarea și participarea lucrătorilor (1) Angajatorii consultă lucrătorii, inclusiv pe cei care prestează munca la distanță, și/sau reprezentanții acestora și le permit să ia parte la discuțiile ce țin de problemele referitoare la securitatea și sănătatea la locul de muncă. (2) Aplicarea dispozițiilor alin.(1) implică: a) consultarea lucrătorilor; b) dreptul lucrătorilor și/sau al reprezentanților acestora de a face propuneri; c) participarea echilibrată a lucrătorilor. (3) Lucrătorii, inclusiv cei care prestează munca la distanță, și/sau reprezentanții lucrătorilor iau parte, în mod echilibrat, ori sînt consultați în prealabil și în timp util de către angajator cu privire la: a) orice măsură ce ar afecta securitatea și sănătatea în muncă; b) desemnarea lucrătorilor specificați la art.11 alin.(1) și la art.12 alin.(2), precum și cu privire la activitățile specificate la art.11 alin.(1); c) informațiile specificate la art.13 și 14; d) recurgerea, dacă este cazul, la serviciile externe de protecție și prevenire, conform art.11 alin.(4); e) planificarea și organizarea instruirii prevăzută la art.17. (4) Reprezentanții lucrătorilor au dreptul să-i solicite angajatorului să ia măsuri corespunzătoare și să îi prezinte propuneri în vederea eliminării riscurilor profesionale la care sînt expuși lucrătorii, inclusiv cei care prestează munca la distanță, și/sau a pericolelor. (5) Lucrătorii, inclusiv cei care prestează munca la distanță, sau reprezentanții lucrătorilor nu pot fi dezavantajați din cauza desfășurării activităților prevăzute la alin.(1)-(3).	<i>Compatibil</i>	Obligația de consultare și participare a lucrătorilor/reprezentanților în probleme SSM este transpusă prin art. 15 din Legea nr. 186/2008, care instituie mecanismele de consultare, participare și implicare echilibrată, în linia cerințelor directivei privind dialogul intern și rolul reprezentanților.

întreprinderii sau unității, prevăzute la articolul 7 alineatul (3); (e) planificarea și organizarea formării prevăzute la articolul 12. (3) Reprezentanții lucrătorilor cu răspunderi specifice privind securitatea și sănătatea lucrătorilor au dreptul să solicite angajatorului să ia măsurile corespunzătoare și să îi prezinte propuneri cu scopul de a îndepărta riscurile la care sunt expuși lucrătorii și/sau de a elimina sursele de pericol. (4) Lucrătorii menționați la alineatul (2) și reprezentanții lucrătorilor menționați la alineatele (2) și (3) nu pot fi dezavantajați din cauza desfășurării activităților prevăzute la alineatele (2) și (3). (5) Angajatorii trebuie să acorde reprezentanților lucrătorilor, cu răspunderi specifice privind securitatea și sănătatea lucrătorilor, timp liber plătit corespunzător și să le furnizeze mijloacele necesare pentru a le permite acestora să-și exercite drepturile și funcțiile care derivă din prezenta directivă. (6) Lucrătorii și reprezentanții acestora au dreptul să recurgă, în conformitate cu legislațiile și practicile interne, la autoritatea care răspunde de protecția securității și sănătății la locul de muncă, în cazul în care consideră că măsurile luate și mijloacele puse la dispoziție de angajator nu corespund scopurilor de asigurare a securității și sănătății la locul de muncă. În timpul inspecțiilor, reprezentanților lucrătorilor trebuie să li se acorde	(6) Angajatorul trebuie să acorde reprezentanților lucrătorilor timp liber, plătit corespunzător, și să le furnizeze mijloacele necesare pentru a le permite acestora să-și exercite drepturile și atribuțiile ce derivă din prezenta lege. (7) Lucrătorii, inclusiv cei care prestează munca la distanță, și/sau reprezentanții lucrătorilor au dreptul să apeleze la inspectorii de muncă în cazul în care consideră că măsurile luate de angajator și mijloacele puse la dispoziție de acesta nu corespund scopurilor de asigurare a securității și sănătății la locul de muncă. (8) În timpul inspecțiilor, reprezentanților lucrătorilor trebuie să li se acorde posibilitatea de a prezenta inspectorilor de muncă observațiile lor.		
---	---	--	--

posibilitatea de a prezenta autorităților competente observațiile lor.			
Articolul 12 Formarea lucrătorilor (1) Angajatorul trebuie să se asigure că fiecare lucrător beneficiază de o formare suficientă și corespunzătoare privind protecția securității și sănătății, în special sub formă de informații și instrucțiuni: — la angajare; — în cazul schimbării locului de muncă sau al unui transfer; — în cazul introducerii unui nou echipament de lucru sau al unor modificări ale echipamentului existent; — în cazul introducerii oricărei tehnologii noi. Această formare este: — adaptată în funcție de evoluția riscurilor sau de apariția unor noi; — periodică, dacă este necesar. (2) Angajatorul trebuie să se asigure că lucrătorii din întreprinderi sau unități externe care sunt încadrați în muncă în întreprinderea sau unitatea sa au primit instrucțiunile corespunzătoare referitoare la riscurile privind securitatea și sănătatea pe durata desfășurării activităților în întreprinderea sau unitatea sa. (3) Reprezentanții lucrătorilor cu un rol specific privind protecția securității și sănătății lucrătorilor au dreptul la o formare corespunzătoare. (4) Costul formării prevăzute la alineatele (1) și (3) nu poate fi suportat de lucrători sau de către reprezentanții	Articolul 17. Instruirea lucrătorilor (1) Angajatorul trebuie să asigure condiții pentru ca fiecare lucrător, inclusiv cei care prestează munca la distanță, lucrătorii temporari, precum și fiecare lucrător independent care își desfășoară activitatea în unitatea respectivă 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 caracteristicile specifice locului de muncă și de evoluția riscurilor profesionale sau de apariția unor riscuri noi; - a1) 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 își desfășoară activitatea în unitatea sa sunt instruiți adecvat în ceea ce privește	<i>Compatibil</i>	Cerința privind instruirea/formarea adecvată în domeniul SSM (la angajare, la schimbarea postului/tehnologiei și periodic) este reflectată în art. 17 din Legea nr. 186/2008, care impune organizarea instruirii și asigurarea competențelor necesare pentru executarea în siguranță a muncii.

acestora. Formarea prevăzută la alineatul (1) trebuie să se desfășoare în timpul programului de lucru. Formarea prevăzută la alineatul (3) trebuie să se desfășoare în timpul programului de lucru sau conform practicii naționale, fie în interiorul, fie în afara întreprinderii sau unității.	riscurile profesionale pe durata desfășurării activităților în această unitate (5) Reprezentanții lucrătorilor au dreptul la o instruire corespunzătoare. (6) În cazul în care resursele unității respective nu sînt suficiente pentru organizarea instruirii lucrătorilor în sensul alin.(1) din lipsa personalului specializat, angajatorul este obligat să recurgă la servicii externe de protecție și prevenire acreditate în modul prevăzut de lege. (7) Instruirea conducătorilor locurilor de muncă, a specialiștilor și a reprezentanților lucrătorilor se efectuează îndată după numirea lor în funcțiile respective și periodic, cel puțin o dată în 36 de luni. Instruirea conducătorilor locurilor de muncă, a specialiștilor și a reprezentanților lucrătorilor se efectuează la cursuri de instruire realizate de serviciul intern de protecție și prevenire sau de serviciile externe de protecție și prevenire. Instruirea lucrătorilor desemnați se efectuează îndată după numirea lor în funcțiile respective și periodic, cel puțin o dată în 60 de luni, la cursuri de instruire realizate de serviciile externe de protecție și prevenire. Instruirea conducătorilor de unități, în cazul în care și-au asumat atribuțiile lucrătorilor desemnați, se efectuează la cursuri de instruire realizate de serviciile externe de protecție și prevenire îndată după numirea lor în funcțiile respective și ulterior în cazul în care: a) au fost identificate noi pericole sau riscuri pentru sănătate la locurile de muncă; b) au avut loc modificări semnificative în legislația care reglementează sănătatea și securitatea în muncă; c) s-au produs accidente de muncă la unitate. (8) Instruirea lucrătorilor prevăzută în prezentul articol are loc în timpul programului de lucru, în interiorul sau în afara unității. Costul instruirii se suportă de către angajator. (9) În procesul de instruire, printr-un act intern la nivel de unitate, pot fi utilizate sisteme de instruire bazate pe		
---	--	--	--

	mijloace din domeniul tehnologiei informației și comunicațiilor.		
SECȚIUNEA III OBLIGAȚIILE LUCRĂTORILOR Articolul 13 (1) Fiecărui lucrător îi revine obligația de a avea grijă, în măsura posibilului, de sănătatea și securitatea sa și a altor persoane care pot fi afectate de actele sau omisiunile sale la locul de muncă, în conformitate cu formarea și instrucțiunile date de angajatorul său. (2) În acest scop, lucrătorii, în conformitate cu formarea lor și instrucțiunile primite de la angajator, trebuie, în special: (a) să utilizeze corect mașinile, aparatele, uneltele, substanțele periculoase, echipamentele de transport și alte mijloace de producție; (b) să utilizeze corect echipamentul individual de protecție pus la dispoziție și, după utilizare, să îl înapoieze la locul său; (c) să evite deconectarea, schimbarea sau mutarea arbitrară a dispozitivelor de securitate a mașinilor, aparaturii, uneltelor, instalațiilor tehnice și clădirilor și să utilizeze corect aceste dispozitive de protecție; (d) să comunice imediat angajatorului și altor lucrători cu răspunderi specifice privind securitatea și sănătatea lucrătorilor orice situație de muncă pe care au motive întemeiate să o considere un pericol grav pentru securitate și sănătate, precum și orice	OBLIGAȚIILE ȘI DREPTURILE LUCRĂTORILOR Articolul 19. Obligațiile lucrătorilor (1) Fiecare lucrător, inclusiv cel care prestează munca la distanță, își va desfășura activitatea în conformitate cu pregătirea profesională și instruirea sa, precum și cu instrucțiunile de securitate și sănătate în muncă primite din partea angajatorului, astfel încât să nu expună la pericol de accidentare sau de îmbolnăvire profesională nici propria persoană și nici alte persoane care ar putea fi afectate de acțiunile sau de omisiunile lui în timpul lucrului. (2) Pentru realizarea dispozițiilor alin.(1), lucrătorii sînt obligați: a) să utilizeze corect mașinile, aparatele, uneltele, substanțele periculoase, echipamentele de transport și alte mijloace de producție; b) să utilizeze corect echipamentul individual de protecție pus la dispoziție și, după utilizare, să îl înapoieze sau să îl pună la locul destinat pentru păstrare; c) să excludă deconectarea, schimbarea sau mutarea arbitrară a dispozitivelor de protecție ale mașinilor, aparatelor, uneltelor, instalațiilor, clădirilor și altor construcții, precum și să utilizeze corect aceste dispozitive; d) să comunice imediat angajatorului și/sau lucrătorilor desemnați orice situație de muncă pe care au motive întemeiate să o considere un pericol grav pentru securitate și sănătate, precum și orice defecțiuni ale sistemelor de protecție; e) să aducă la cunoștință conducătorului locului de muncă și/sau angajatorului orice caz de îmbolnăvire a lor la locul de muncă sau orice accident de muncă suferit de ei; f) să coopereze cu angajatorul și/sau cu lucrătorii desemnați, atîta timp cît este necesar, pentru a face	<i>Compatibil</i>	Cerințele privind conduita preventivă a lucrătorilor (utilizarea corectă a echipamentelor, respectarea instrucțiunilor, informarea despre pericole/defecțiuni, cooperarea cu angajatorul) sunt transpuse prin art. 19 din Legea nr. 186/2008, care enumeră obligațiile lucrătorilor, inclusiv obligația de a comunica imediat situațiile de pericol grav și de a coopera pentru realizarea măsurilor dispuse de inspectorii de muncă.

defecțiuni ale sistemelor de protecție; (e) în conformitate cu practica internă, să coopereze cu angajatorul și lucrătorii cu răspunderi specifice privind securitatea și sănătatea, atât timp cât este necesar, pentru a face posibilă realizarea oricăror sarcini sau cerințe impuse de autoritatea competentă pentru protecția sănătății și securității lucrătorilor; (f) în conformitate cu practica internă, să coopereze cu angajatorul și lucrătorii cu răspunderi specifice privind securitatea și sănătatea lucrătorilor, atât timp cât este necesar, pentru a da posibilitatea angajatorului să se asigure că mediul de lucru și condițiile de muncă sunt corespunzătoare și nu prezintă riscuri pentru sănătate și securitate în cadrul domeniului său de activitate.	posibilă realizarea oricăror măsuri sau cerințe dispuse de inspectorii de muncă sau pentru a da posibilitate angajatorului să se asigure că mediul de lucru este în siguranță și nu prezintă riscuri profesionale în activitatea lucrătorului; g) să însușească și să respecte instrucțiunile de securitate și sănătate în muncă; h) în cazul lucrătorilor care prestează munca la distanță, să organizeze și să întrețină locurile de muncă, precum și să asigure securitatea și sănătatea în muncă, respectând cerințele stabilite de comun acord cu angajatorul în contractul individual de muncă în conformitate cu prevederile art.13. (3) Obligațiile prevăzute la alin.(1) se aplică, după caz, și altor persoane specificate la art.3 alin.(2) lit.c)-h).		
SECȚIUNEA IV DISPOZIȚII DIVERSE Articolul 14 Controlul medical (1) Pentru a asigura lucrătorilor controlul medical corespunzător situațiilor de risc pentru sănătate și securitate cu care se confruntă la locul de muncă, se introduc măsuri în conformitate cu legislația și practicile interne. (2) Măsurile prevăzute la alineatul (1) sunt astfel formulate încât fiecare lucrător, dacă dorește, să poată beneficia de control medical la intervale regulate.	Capitolul V DISPOZIȚII DIVERSE 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 încât fiecare lucrător, în raport cu riscurile profesionale la care este expus, să beneficieze cu regularitate de un examen medical. (3) Angajarea și transferul unor categorii de lucrători la alt lucru se vor face conform avizelor medicale eliberate în temeiul examenelor medicale. (4) Costurile ce țin de organizarea și efectuarea	<i>Compatibil</i>	Cerința privind asigurarea examenului medical corespunzător riscurilor profesionale și efectuarea acestuia cu regularitate este reflectată în art. 21 din Legea nr. 186/2008, care stabilește că măsurile pentru examenul medical se determină prin acte normative ale Ministerului Sănătății, cu consultarea partenerilor sociali, și urmăresc ca fiecare lucrător să beneficieze periodic de control medical.

(3) Controlul medical poate fi prevăzut ca parte a sistemului național de sănătate.	examenului medical pe teritoriul Republicii Moldova se suportă în condițiile Legii nr.10/2009 privind supravegherea de stat a sănătății publice, iar costurile pentru efectuarea examenului medical peste hotare se suportă de către angajator. (5) În cazul salariaților temporari care au încheiat un contract individual de muncă cu un agent de muncă temporară în vederea punerii la dispoziția unui utilizator de muncă temporară pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia, agentul de muncă temporară este obligat să asigure efectuarea examenelor medicale la angajare și periodice. Examenele medicale se efectuează în cadrul prestatorilor publici sau privați de servicii medicale.		
Articolul 15 Grupurile de risc Grupurile de risc extrem de sensibile trebuie protejate împotriva pericolelor care le afectează în mod deosebit.	Articolul 22. Grupuri sensibile la riscuri specifice Proiectul de Lege pentru modificarea Codului muncii și a unor acte normative [...] Art. III. – 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: 8. La articolul 22 alineatul (1) cuvintele „cu capacități funcționale limitate” se substituie cu cuvântul „dizabilități”. (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 dizabilități 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	<i>Compatibil</i>	Protecția grupurilor sensibile la riscuri specifice (măsuri adaptate, prevenție diferențiată) este transpusă prin art. 22 din Legea nr. 186/2008, care reglementează „grupurile sensibile la riscuri specifice”, asigurând abordarea particularizată pentru categorii vulnerabile în raport cu factorii de risc.

	care îi revin lucrătorului din grupurile sensibile la riscuri specifice care prestează munca la distanță.		
Articolul 16 Directive speciale. Modificări. Domeniu general de aplicare a prezentei directive (1) Consiliul adoptă, la propunerea Comisiei, în temeiul articolului 118a din tratat, directive speciale, între altele, în domeniile enumerate în anexă. (2) Prezenta directivă și, fără a aduce atingere procedurii menționate la articolul 17 privind adaptările tehnice, directivele speciale pot fi modificate în conformitate cu procedura prevăzută la articolul 118a din tratat. (3) Dispozițiile prezentei directive se aplică integral tuturor domeniilor reglementate de directivele speciale, fără a aduce atingere dispozițiilor mai restrictive sau specifice prevăzute de aceste directive speciale.		<i>Prevederi UE neaplicabile</i>	
Articolul 17 Procedura comitetului (1) Comisia este asistată de un comitet în vederea efectuării adaptărilor de natură strict tehnică ale directivelor speciale prevăzute la articolul 16 alineatul (1), în funcție de: (a) adoptarea de directive în materie de armonizare tehnică și standardizare; (b) progresul tehnic, evoluția reglementărilor sau a specificațiilor internaționale și a cunoștințelor. Măsurile respective, destinate să modifice elemente neesențiale ale		<i>Prevederi UE neaplicabile</i>	

directivelor speciale, se adoptă în conformitate cu procedura de reglementare cu control menționată la alineatul (2). Din motive imperative de urgență, Comisia poate să utilizeze procedura de urgență menționată la alineatul (3). (2) Atunci când se face trimitere la prezentul alineat, se aplică articolul 5a alineatele (1)-(4) și articolul 7 din Decizia 1999/468/CE, având în vedere dispozițiile articolului 8 din respectiva decizie. (3) Atunci când se face trimitere la prezentul alineat, se aplică articolul 5a alineatele (1), (2), (4) și (6) și articolul 7 din Decizia 1999/468/CE, având în vedere dispozițiile articolului 8 din respectiva decizie.			
Articolul 17a Rapoartele privind punerea în aplicare (1) Statele membre transmit Comisiei, din cinci în cinci ani, un raport unic privind punerea în aplicare a prezentei directive și a directivelor speciale în înțelesul articolului 16 alineatul (1), menționând punctul de vedere al partenerilor sociali. Raportul evaluează diversele aspecte privind punerea în practică a diferitelor directive și furnizează, dacă este necesar și dacă sunt disponibile, informații detaliate pe genuri. (2) Structura raportului, împreună cu un chestionar în care să se specifice conținutul său, este stabilită de către Comisie, în colaborare cu Comitetul	Proiectul de Lege pentru modificarea Codului muncii și a unor acte normative [...] Art. III. – 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: [...] 9. Se completează cu articolul 23² cu următorul cuprins: Articolul 23². Raportul privind punerea în aplicare (1) Autoritatea publică centrală responsabilă de domeniul securității și sănătății în muncă (Ministerul Muncii și Protecției Sociale, în baza rapoartelor anuale privind activitatea Inspectoratului de Stat al Muncii, întocmite conform art.13 din Legea nr.140/2012, precum și a altor autorități publice de resort), transmite Comisiei Europene, din cinci în cinci ani, un raport unic privind punerea în aplicare a prezentei legi și a actelor normative naționale care transpun directivele speciale adoptate în	<i>Compatibil</i>	Obligația de raportare periodică către Comisia Europeană privind punerea în aplicare este transpusă prin completarea Legii nr. 186/2008 cu art. 23² „Rapoartele privind punerea în aplicare”, care stabilește autoritatea responsabilă (MMPS) și periodicitatea raportării (din cinci în cinci ani), asigurând un mecanism clar de monitorizare și comunicare instituțională.

consultativ pentru securitate și sănătate la locul de muncă. Raportul cuprinde o parte generală privind dispozițiile prezentei directive referitoare la principiile și aspectele comune aplicabile tuturor directivelor menționate la alineatul (1). Partea generală se completează cu capitole specifice privind punerea în aplicare a aspectelor particulare ale fiecărei directive, incluzând și indicatori specifici, dacă sunt disponibili. (3) Cu cel puțin șase luni înainte de încheierea perioadei cuprinse în raport, Comisia prezintă statelor membre structura acestuia, împreună cu chestionarul menționat mai sus. Raportul este transmis Comisiei în termen de douăsprezece luni de la încheierea perioadei de cinci ani la care se referă. (4) Pe baza acestor rapoarte, Comisia evaluează punerea în aplicare a directivelor în cauză din perspectiva relevanței lor, a cercetărilor și a noilor cunoștințe științifice în domeniile respective. În termen de 36 de luni de la sfârșitul perioadei de cinci ani, Comisia informează Parlamentul European, Consiliul, Comitetul Economic și Social European și Comitetul consultativ pentru securitate și sănătate la locul de muncă cu privire la rezultatele acestei evaluări și, dacă este necesar, la inițiativele de îmbunătățire a funcționării cadrului reglementar. (5) Primul raport cuprinde perioada	temeiul acesteia, menționând punctul de vedere al partenerilor sociali. Raportul evaluează diversele aspecte privind punerea în practică a diferitelor directive și furnizează, dacă este necesar și dacă sunt disponibile, informații detaliate pe genuri. (2) Raportul prevăzut la alin (1), se elaborează în conformitate cu structura și chestionarul stabilite de Comisia Europeană, în colaborare cu Comitetul consultativ pentru securitate și sănătate la locul de muncă. (3) Raportul cuprinde: a) o parte generală privind principiile și aspectele comune aplicabile tuturor actelor normative menționate la alin. (1); b) capitole specifice referitoare la punerea în aplicare a fiecărui act normativ, inclusiv indicatori specifici, în măsura în care sunt disponibili. (4) Raportul se transmite Comisiei Europene în termen de 12 luni de la încheierea perioadei de cinci ani la care se referă.”. Capitolul VI DISPOZIȚII TRANZITORII ȘI FINALE Articolul 24. (3) Articolul 232 intră în vigoare la data aderării Republicii Moldova la Uniunea Europeană.		
---	---	--	--

2007-2012.			
Articolul 18 Dispoziții finale (1) Statele membre adoptă și pun în aplicare actele cu putere de lege și actele administrative necesare aducerii la îndeplinire a prezentei directive până la 31 decembrie 1992. Statele membre informează imediat Comisia cu privire la aceasta. (2) Comisiei îi sunt comunicate de statele membre textele 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>	
Articolul 19 Prezenta directivă se adresează statelor membre.		<i>Prevederi UE neaplicabile</i>	
ANEXĂ Lista domeniilor menționate la articolul 16 alineatul (1): — locurile de muncă; — echipamentul de lucru; — echipamentul individual de protecție; — lucrul cu echipamente dotate cu ecrane de afișaj; — manipularea încărcăturilor grele care implică riscul accidentării zonei lombare; — șantierele temporare sau mobile; — pescuitul și agricultura.			

Tabel de concordanță

D 1	Titlul actului UE, inclusiv cea mai recentă modificare, nr. CELEX 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, CELEX: 31991L0383, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 206 din 29 iulie 1991, astfel cum a fost modificată ultima dată prin Directiva 2007/30/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2007;			
2	Titlul proiectului de act normativ național Legea securității și sănătății în muncă nr. 186/2008 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2008, nr. 143–144, art. 587)			
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: 17 februarie 2026			
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, 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;		Legea securității și sănătății în muncă nr. 186/2008 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2008, nr. 143–144, art. 587) [...] Articolul 3. Domeniul de aplicare (2) Dispozițiile prezentei legi se aplică: a) agenților de muncă temporară, astfel cum aceștia sunt definiți la art.1 din Codul muncii nr.154/2003 și lucrătorilor aflați în raporturi de muncă temporară, atunci când ultimii sunt desemnați să lucreze pentru un utilizator de muncă temporară sau pentru o persoană fizică care desfășoară o activitate de întreprinzător sau pentru o persoană juridică care recurge la serviciile lor și/sau care exercită un control asupra acestor lucrători.;	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

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.			
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 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.	Articolul 1. Noțiuni principale angajator – orice persoană fizică sau juridică care poartă răspundere pentru unitatea respectivă și care este titularul raporturilor de muncă cu unul sau cu mai mulți lucrători; lucrător – orice persoană fizică care exercită, pentru sau sub autoritatea unui angajator, activități reale și efective în schimbul unei remunerații, indiferent de natura juridică, de durată sau de forma raportului dintre părți. Sunt considerați lucrători, în sensul prezentei legi, inclusiv: a) salariații și salariații temporari, astfel cum aceștia sunt definiți la art.1 din Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003; b) stagiarilor și ucenicii, în măsura în care aceștia desfășoară activități cu valoare economică, chiar dacă au un caracter predominant formativ; c) persoanele care prestează muncă sau servicii sub autoritatea unei alte persoane și în schimbul unei contraprestații, chiar dacă raporturile nu sunt formalizate printr-un contract individual de muncă, atunci când sunt întrunite elementele esențiale ale unei relații de muncă: subordonare, prestație personală și contraprestație economică;	Compatibil	Directiva stabilește obiectivul de bază că lucrătorii temporari trebuie să beneficieze de același nivel de protecție a securității și sănătății în muncă ca și ceilalți salariați și că simplul fapt al caracterului „temporar” nu poate justifica un tratament mai slab, inclusiv la capitolul echipamente de protecție și măsuri preventive. Articolul 1 din Legea 186/2008 acoperă acest obiectiv prin două elemente-cheie. Mai întâi, definește noțiunile de „angajator” și „lucrător” într-o manieră largă, astfel încât obligațiile de securitate și sănătate să se aplice tuturor formelor reale de muncă prestate sub autoritatea unui angajator, nu doar raporturilor formalizate. Apoi, include expres în sfera „lucrătorilor” atât salariații, cât și salariații temporari, ceea ce înseamnă că aceștia intră, fără echivoc, sub aceeași protecție și același regim de drepturi și garanții prevăzut de lege.

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, astfel cum sunt acestea definite de legislația națională.	[...] Articolul 14. Informarea lucrătorilor (2) Angajatorul trebuie să ia măsurile corespunzătoare pentru ca angajatorii lucrătorilor din orice unitate externă încadrați în muncă în unitatea sa, inclusiv agenții de muncă temporară, să primească informații adecvate cu privire la aspectele specificate la alin.(1), destinate lucrătorilor în cauză. Articolul 14¹. Informarea salariaților temporari (1) Utilizatorul de muncă temporară, prestată de unul sau mai mulți salariați temporari, va furniza agentului de muncă temporară informații privind calificarea necesară pentru îndeplinirea de către salariatul temporar a atribuțiilor de serviciu, orice informații legate de capacitățile și abilitățile profesionale pe care trebuie să le posedate salariatul temporar, informații despre riscurile pentru securitatea și sănătatea salariatului temporar, precum și măsurile de protecție și prevenire aplicate la unitate. Informațiile menționate sunt parte componentă a contractului de punere la dispoziție a salariatului temporar, reglementat de art.326/7 din Codul muncii nr.154/2003. (2) Agentul de muncă temporară va informa în scris salariatul temporar cu privire la condițiile de muncă, calificarea necesară pentru îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, capacitățile și abilitățile profesionale pe care trebuie să le posedate, riscurile la care poate fi expus și cu privire la măsurile de securitate și sănătate în muncă aplicate la utilizatorul de muncă temporară.	Compatibil	Directiva cere ca lucrătorul temporar să fie informat înainte de începerea activității despre riscurile postului, calificările/aptitudinile speciale și eventualele riscuri majore specifice. Legea națională acoperă integral aceste cerințe prin art. 14 (obligația generală de informare SSM, inclusiv pentru munca temporară) și art. 14¹ (mecanism special: utilizatorul transmite agentului informațiile despre calificare, riscuri și măsuri de protecție, iar agentul informează în scris salariatul temporar).
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,	[...] Articolul 17. Instruirea lucrătorilor (1) Angajatorul trebuie să asigure condiții pentru ca fiecare lucrător, inclusiv cei care prestează munca la distanță, lucrătorii temporari, precum și fiecare lucrător independent care își desfășoară activitatea în unitatea respectivă să primească o instruire suficientă, adecvată, teoretică și practică în domeniul securității și sănătății în	Compatibil	Articolul 4 din Directivă cere ca lucrătorii (în special cei vizați la art. 3 – inclusiv temporari) să beneficieze de o formare suficientă și adecvată în materie de securitate și sănătate, ajustată la caracteristicile postului, precum și la calificarea și experiența lor.

ținând seama de calificarea și de experiența sa.	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 caracteristicile specifice locului de muncă și de evoluția riscurilor profesionale sau de apariția unor riscuri noi; a¹) corespunzătoare calificării și experienței lucrătorului; b) periodică și pe măsura necesității. (9) În procesul de instruire, printr-un act intern la nivel de unitate, pot fi utilizate sisteme de instruire bazate pe mijloace din domeniul tehnologiei informației și comunicațiilor.		Articolul 17 din Legea nr. 186/2008 acoperă exact această cerință: obligă angajatorul să asigure fiecărui lucrător (inclusiv lucrători temporari și cei care muncesc la distanță) instruire teoretică și practică SSM, la momentele relevante (la angajare, la schimbarea locului/funcției, la echipamente/tehnologii noi, la lucrări speciale), și impune ca instruirea să fie adaptată riscurilor și specificului locului de muncă, corespunzătoare calificării și experienței și repetată periodic sau când e necesar.
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 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),	[...] 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 încât fiecare lucrător, în raport cu riscurile profesionale la care este expus, să beneficieze cu regularitate de un examen medical. (5) În cazul salariaților temporari care au încheiat un contract individual de muncă cu un agent de muncă temporară în vederea punerii la dispoziția unui utilizator de muncă temporară pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia, agentul de muncă	Compatibil	Directiva cere ca, atunci când munca este periculoasă sau supusă prin lege unei supravegheri medicale speciale, lucrătorii temporari să fie protejați printr-un filtru medical adecvat, fie prin neadmitere, fie prin control medical. Articolul 21 din Legea 186/2008 răspunde acestei cerințe prin regulile privind examenul medical corelat cu riscurile profesionale, efectuat la angajare și periodic, iar pentru salariații temporari stabilește expres că agentul de muncă temporară trebuie să asigure aceste examinări.

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.	temporară este obligat să asigure efectuarea examenelor medicale la angajare și periodice. Examenele medicale se efectuează în cadrul prestatorilor publici sau privați de servicii medicale.		
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.	[...] Articolul 11. Serviciul de protecție și prevenire 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 în baza unui contract individual de muncă, care să se ocupe de activitățile de protecție și prevenire a riscurilor profesionale în unitate. Protecția și prevenirea riscurilor profesionale, care fac obiectul prezentului articol, sunt asigurate de unul sau de mai mulți lucrători desemnați, de unul sau de mai multe servicii distincte, indiferent dacă sunt din interiorul sau din exteriorul unității. Proiectul de Lege pentru modificarea Codului muncii și a unor acte normative [...] Art. III. – 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: [...]	Compatibil	Modificările operate în articolul 11 asigură conformitatea cu articolul 6 din Directivă.

	4. La articolul 11: alineatul (1¹) cuvintele „unor condiții de securitate și sănătate în muncă similare cu ale celorlalți lucrători din unitate” se substituie cu cuvintele „acelorași condiții de securitate și sănătate în muncă ca pentru ceilalți lucrători din această unitate”. (1¹) Utilizatorul de muncă temporară, prestată de unul sau mai mulți salariați temporari, va informa lucrătorul desemnat/lucrătorii desemnați prevăzuți la alin. (1) despre salariatul temporar sau salariații temporari în vederea asigurării pentru aceștia a acelorași condiții de securitate și sănătate în muncă ca pentru ceilalți lucrători din această 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 în modul prevăzut de lege. (5) În cazul în care angajatorul recurge la serviciile externe de protecție și prevenire, acestea vor fi informate de către angajator asupra factorilor cunoscuți sau suspectați ca avînd efecte asupra securității și sănătății lucrătorilor și vor avea acces la informațiile prevăzute la art.14 alin. (2). (51) Angajatorul trebuie să informeze lucrătorul desemnat/lucrătorii desemnați și/sau serviciul/serviciile de protecție și prevenire despre persoanele cu vîrsta de pînă la 18 ani, angajate la unitate, în vederea planificării, aplicării și controlului condițiilor de securitate și de sănătate aplicabile muncii persoanelor cu vîrsta de pînă la 18 ani. (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, serviciile interne și serviciile externe de protecție și prevenire consultate trebuie să fie într-un 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 sunt expuși lucrătorii, precum și de distribuția lucrătorilor în cadrul unității, inclusiv a lucrătorilor independenți care își desfășoară activitatea în cadrul acestei unități. (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 cu vârsta de până la 18 ani. (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. (11) Lucrătorii independenți pot beneficia de suport în domeniul securității și sănătății în muncă, solicitat de la serviciile externe de protecție și prevenire contra cost sau asigurat de unitatea în care se prestează serviciul de protecție și prevenire.		
SECȚIUNEA III DISPOZIȚII SPECIALE Articolul 7 Raporturile de muncă temporară: informarea	[...] Articolul 14¹ Informarea salariaților temporari (1) Utilizatorul de muncă temporară, prestată de unul sau mai mulți salariați temporari, va furniza agentului de	Compatibil	Articol 14 ¹ asigură conformitatea cu prevederile articolului 7 din Directivă.

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. 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.	muncă temporară informații privind calificarea necesară pentru îndeplinirea de către salariatul temporar a atribuțiilor de serviciu, orice informații legate de capacitățile și abilitățile profesionale pe care trebuie să le posedate salariatul temporar, informații despre riscurile pentru securitatea și sănătatea salariatului temporar, precum și măsurile de protecție și prevenire aplicate la unitate. Informațiile menționate sunt parte componentă a contractului de punere la dispoziție a salariatului temporar, reglementat de art.326/7 din Codul muncii nr.154/2003. (2) Agentul de muncă temporară va informa în scris salariatul temporar cu privire la condițiile de muncă, calificarea necesară pentru îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, capacitățile și abilitățile profesionale pe care trebuie să le posedate, riscurile la care poate fi expus și cu privire la măsurile de securitate și sănătate în muncă aplicate la utilizatorul 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.	Articolul 9. Dispoziții generale (4) Utilizatorul de muncă temporară, prestată de unul sau mai mulți salariați temporari, și agentul de muncă temporară sunt obligați să asigure și să mențină condițiile de executare a muncii, inclusiv condițiile legate de securitatea și sănătatea în muncă, pe durata misiunii de muncă temporară, stabilite în contractul de punere la dispoziție a salariatului temporar, reglementat de art.326/7 din Codul muncii nr.154/2003.	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.

SECȚIUNEA IV DISPOZIȚII DIVERSE Articolul 9 Dispoziții mai favorabile Prezenta directivă nu aduce atingere dispozițiilor naționale și comunitare, aflate în vigoare sau viitoare, care sunt mai favorabile protecției securității și sănătății la locul de muncă al salariaților care au un raport de muncă de tipul celor menționate la articolul 1.		Prevederi UE neaplicabile	
Articolul 10 Dispoziții finale (1) Statele membre adoptă și pun în aplicare actele cu putere de lege și actele administrative necesare aducerii la îndeplinire a prezentei directive până la data de 31 decembrie 1992. Statele membre informează imediat Comisia cu privire la aceasta. Atunci când statele membre adoptă aceste dispoziții, ele conțin o trimitere la prezenta directivă sau sunt însoțite de o asemenea trimitere la data publicării lor oficiale. Statele membre stabilesc modalitatea de efectuare a acestei trimiteri. (2) Comisiei îi sunt comunicate de statele membre textele dispozițiilor de drept intern deja adoptate sau în curs de adoptare în domeniul reglementat de prezenta directivă.		Prevederi UE neaplicabile	
Articolul 10a 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	Proiectul de Lege pentru modificarea Codului muncii și a unor acte normative [...] Art. III. – 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::	Compatibil Intră în vigoare la data aderării la Uniunea	

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.	[...] 9. Se completează cu articolul 23² cu următorul cuprins: Articolul 23². Raportul privind punerea în aplicare (1) Autoritatea publică centrală responsabilă de domeniul securității și sănătății în muncă (Ministerul Muncii și Protecției Sociale, în baza rapoartelor anuale privind activitatea Inspectoratului de Stat al Muncii, întocmite conform art.13 din Legea nr.140/2012, precum și a altor autorități publice de resort), transmite Comisiei Europene, din cinci în cinci ani, un raport unic privind punerea în aplicare a prezentei legi și a actelor normative naționale care transpun directivele speciale adoptate în temeiul acesteia, menționând punctul de vedere al partenerilor sociali. Raportul evaluează diversele aspecte privind punerea în practică a diferitelor directive și furnizează, dacă este necesar și dacă sunt disponibile, informații detaliate pe genuri. (2) Raportul prevăzut la alin (1), se elaborează în conformitate cu structura și chestionarul stabilite de Comisia Europeană, în colaborare cu Comitetul consultativ pentru securitate și sănătate la locul de muncă. (3) Raportul cuprinde: a) o parte generală privind principiile și aspectele comune aplicabile tuturor actelor normative menționate la alin. (1); b) capitole specifice referitoare la punerea în aplicare a fiecărui act normativ, inclusiv indicatori specifici, în măsura în care sunt disponibili. (4) Raportul se transmite Comisiei Europene în termen de 12 luni de la încheierea perioadei de cinci ani la care se referă.”.		
Articolul 11 Prezenta directivă se adresează statelor membre.		Prevederi UE neaplicabile	

TABEL DE CONCORDANȚĂ

1	Titlul actului UE, inclusiv cea mai recentă modificare, nr. CELEX Directiva 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		
2	Titlul proiectului de act normativ național LEGE pentru modificarea unor acte normative		
3	Gradul general de compatibilitate Compatibil		
4	Autoritatea/persoana responsabilă Ministerul Muncii și Protecției Sociale		
5	Data întocmirii/actualizării 20 februarie 2026		
Actul Uniunii Europene	Proiectul de act normativ național	Gradul de compatibilitate	Observații
6	7	8	9
Articolul 1. Obiect și principii (1) Prezenta directivă are ca obiectiv instituirea unui cadru general de stabilire a cerințelor minime ale dreptului la informare și consultare a lucrătorilor în întreprinderile și unitățile din Comunitate.		<i>Prevederi UE neaplicabile / EU provisions not applicable</i>	Articolul 1 are caracter programatic și definitoriu, stabilind obiectul și principiile directivei, respectiv instituirea unui cadru general privind cerințele minime ale dreptului la informare și consultare a lucrătorilor. Norma nu conține obligații materiale directe și detaliate, ci delimitează scopul și domeniul de aplicare al actului, urmând ca obligațiile concrete să rezulte din dispozițiile subsecvente. În consecință, transpunerea nu presupune preluarea formală a acestui articol ca normă distinctă, fiind suficient ca legislația națională să reflecte, în mod substanțial, obiectivul și principiile cadrului minim de informare și consultare prevăzute de directivă.
(2) Modalitățile de informare și consultare se definesc și se pun în		<i>Prevederi UE neaplicabile / EU provisions not applicable</i>	Alineatul (2) are caracter de normă-cadru și consacră principiul autonomiei naționale în stabilirea modalităților concrete de informare și consultare, prin raportare la legislația internă și la practicile existente în relațiile dintre partenerii sociali. Textul nu impune un model uniform de

aplicare în conformitate cu legislația națională și cu practicile în domeniul relațiilor dintre partenerii sociali, în vigoare în diferite state membre, astfel încât să se asigure eficacitatea demersului.			reglementare, ci recunoaște marja de apreciere a statelor în configurarea mecanismelor procedurale, cu condiția asigurării eficacității dreptului. Prin urmare, transpunerea nu presupune reproducerea literală a dispoziției, fiind suficient ca dreptul național să reglementeze mecanisme de informare și consultare conforme cu obiectivul directivei și să garanteze efectivitatea acestora.
(3) La definirea sau punerea în aplicare a modalităților de informare și consultare, angajatorul și reprezentanții lucrătorilor lucrează într-un spirit de cooperare, respectând drepturile și obligațiile reciproce, ținând cont de interesele atâtea ale întreprinderii sau unității, cât și ale lucrătorilor.		<i>Compatibil / Compatible</i>	Codul Muncii nr. 154/2003: Articolul 9. Drepturile și obligațiile de bază ale salariatului f1) la informarea și consultarea privind situația economică a unității, securitatea și sănătatea în muncă și privind alte chestiuni ce țin de funcționarea unității, în conformitate cu prevederile prezentului cod;
Articolul 2 Definiții În sensul prezentei directive:		<i>Compatibil / Compatible</i>	Codul Muncii nr. 154/2003: Articolul 1. Noțiuni principale

persoană care, în statul membru în cauză, este protejată ca lucrător în cadrul legislației naționale privind ocuparea forței de muncă și în conformitate cu practicile naționale; (e) prin „reprezentanți ai lucrătorilor” se înțeleg reprezentanții lucrătorilor prevăzuți de legislațiile și practicile naționale; (f) prin „informare” se înțelege transmiterea de date de către angajator reprezentanților lucrătorilor pentru a le permite să se familiarizeze cu subiectul și să-l examineze; (g) prin „consultare” se înțelege schimbul de păreri și stabilirea unui dialog între reprezentanții	Codul Muncii nr. 154/2003 în redacție nouă: Articolul 42¹. Informarea și consultarea salariaților (7) Consultarea are loc în vederea obținerii unui acord asupra deciziilor care se încadrează în competențele angajatorului prevăzute la		<i>salariat</i> – persoana fizică care prestează o muncă pentru și sub autoritatea unui angajator, conform unei anumite specialități, calificări sau într-o anumită funcție; <i>reprezentanți ai salariaților</i> – organ sindical ce activează, de regulă, în cadrul unității în conformitate cu legislația în vigoare și cu statutele sindicatelor, iar în lipsa acestuia – alți reprezentanți aleși de salariații unității în modul stabilit de prezentul cod (art.21); Articolul 42¹. Informarea și consultarea salariaților (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.
---	--	--	--

lucrătorilor și angajator.	alineatul (2) anterior adoptării acestora. după cum urmează: 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 acord privind subiectele menționate la alin. (2) lit. b)–d) care țin de competențele angajatorului		
Articolul 3 Domeniul de aplicare (1) Prezenta directivă se aplică, în conformitate cu opțiunea făcută de statele membre: (a) întreprinderilor care încadrează cel puțin 50 de lucrători într-un stat membru sau (b) unităților care încadrează cel puțin 20 de lucrători într-un stat membru. Statele membre stabilesc metoda de calculare a pragurilor lucrătorilor încadrați.		<i>Compatibil / Compatible</i>	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) În conformitate cu principiile și		<i>Prevederi UE optionale</i>	

obiectivele prezentei directive, statele membre pot prevedea dispoziții specifice aplicabile întreprinderilor sau unităților care urmăresc direct și în mod esențial scopuri politice, de organizare profesională, confesionale, caritabile, educaționale, științifice sau artistice, precum și obiective care implică informarea și exprimarea opiniilor, cu condiția ca, la data intrării în vigoare a prezentei directive, să existe deja dispoziții de această natură în dreptul național.		/ <i>Optional EU provisions</i>	
Articolul 4 Modalități de informare și consultare (1) În conformitate cu principiile enunțate la articolul 1 și fără a aduce atingere		<i>Prevederi UE neaplicabile / EU provisions not applicable</i>	Dispoziția are caracter facultativ, întrucât prevede că statele membre „pot prevedea” reglementări specifice pentru anumite categorii de întreprinderi sau unități, consacrand astfel o marjă de apreciere legislativă, iar nu o obligație de intervenție normativă. Textul condiționează această posibilitate de existența prealabilă a unor astfel de dispoziții în dreptul național la momentul intrării în vigoare a directivei, ceea ce confirmă natura sa permisivă și derogatorie. În consecință, transpunerea nu impune adoptarea unor norme speciale în lipsa unei opțiuni legislative interne în acest sens, fiind suficient ca

dispozițiilor și practicilor în vigoare mai favorabile lucrătorilor, statele membre stabilesc modalitățile de exercitare a dreptului la informare și consultare la nivelul corespunzător, în conformitate cu prezentul articol.			reglementarea națională să rămână compatibilă cu obiectivele și principiile generale ale directivei.
(2) Informarea și consultarea acoperă: (a) informarea privind evoluția recentă și evoluția probabilă a activităților și situației economice a întreprinderii sau unității; (b) informarea și consultarea cu privire la situația, structura și evoluția probabilă a ocupării forței de muncă în cadrul întreprinderii sau unității, precum și cu privire la	Codul Muncii nr. 154/2003 în redacție nouă: 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 când există o amenințare la adresa locurilor de muncă; c) deciziile care pot genera modificări importante în organizarea muncii sau în relațiile contractuale, inclusiv cele legate de concedierile colective sau schimbarea proprietarului unității;	<i>Compatibil / Compatible</i>	

eventualele măsuri de anticipare avute în vedere, în special atunci când există o amenințare la adresa locurilor de muncă; (c) informarea și consultarea cu privire la deciziile care pot să ducă la modificări importante în organizarea muncii sau în relațiile contractuale, inclusiv cele vizate de dispozițiile comunitare prevăzute la articolul 9 alineatul (1). (3) Informarea se face într-un moment, într-un mod și cu un conținut corespunzător pentru a permite, în special, reprezentanților lucrătorilor să examineze în mod adecvat și să pregătească, dacă este cazul, consultarea.	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 și formularea unui aviz înainte de adoptarea deciziei de către angajator; (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.		
--	--	--	--

(4) Consultarea are loc: (a) într-un moment, într-un mod și cu un conținut corespunzător; (b) la un nivel relevant al conducerii și de reprezentare, în funcție de subiectul discutat; (c) pe baza informațiilor furnizate de angajator în conformitate cu articolul 2 litera (f) și a avizului pe care reprezentanții lucrătorilor au dreptul să îl formuleze; (d) astfel încât să permită reprezentanților lucrătorilor să se întâlnească cu angajatorul și să obțină un răspuns motivat la orice aviz pe care îl pot formula; (e) în vederea obținerii unui acord asupra deciziilor care se încadrează	(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 în vederea obținerii unui acord asupra deciziilor care se încadrează în competențele angajatorului prevăzute la alineatul (2) anterior adoptării acestora. după cum urmează: 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 acord privind subiectele menționate la alin. (2) lit. b)– d) care țin de competențele angajatorului. (7¹) Decizia angajatorului privind măsurile care fac obiectul informării și consultării prevăzute de prezentul articol adoptată fără informarea și consultarea reprezentanților salariaților sau până la finalizarea procedurii de informare și consultare a reprezentanților salariaților este nulă.		
---	--	--	--

în competențele angajatorului prevăzute la alineatul (2) litera (c).	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 încât 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. (8) În cazul în care în unitate există un comitet pentru securitate și sănătate în muncă, creat în conformitate cu prevederile Legii securității și sănătății în muncă nr. 186/2008, informarea și consultarea asupra subiectelor menționate la alin. (2) lit. d) din prezentul articol se vor desfășura în cadrul acestui comitet. (9) Reprezentanții salariaților, precum și orice expert care îi asistă nu vor divulga salariaților sau terților informații care, în interesul legitim al unității, le-au fost furnizate		
---	---	--	--

	cu titlu confidențial, în urma semnării unui angajament în formă scrisă. Această restricție se aplică oriunde s-ar afla respectivii reprezentanți sau terți, chiar după expirarea mandatului lor. La rândul lor, salariații nu vor divulga informațiile confidențiale primite în același mod de la angajator. Nerespectarea confidențialității atrage obligația reparării de către persoanele vinovate a prejudiciului cauzat. (10) Prin derogare de la prevederile alin. (1)–(8), angajatorul nu este obligat să comunice informații sau să întreprindă consultări dacă asemenea acțiuni pot avea ca efect divulgarea unui secret de stat sau a unui secret comercial. Refuzul angajatorului de a furniza informații sau de a întreprinde consultări asupra subiectelor menționate la alin. (2) poate fi contestat în instanța de judecată. (11) La informarea și consultarea salariaților în legătură cu reorganizarea unității, schimbarea tipului de proprietate sau a proprietarului acesteia se va ține cont de particularitățile prevăzute la art. 1971. (12) Prin convențiile colective și/sau contractele colective de muncă pot fi stabilite orice proceduri de informare și consultare, care nu vor diminua drepturile salariaților în raport cu prevederile prezentului cod.		
Articolul 5 Informarea și consultarea care decurg dintr-un acord		<i>Compatibil /</i> <i>Compatible</i>	Codul Muncii nr. 154/2003: Articolul 42¹. Informarea și consultarea salariaților

Statele membre pot încredința partenerilor sociali la nivel corespunzător, inclusiv la nivel de întreprindere sau unitate, sarcina de a defini în mod liber și în orice moment, prin acord negociat, modalitățile de informare și consultare a lucrătorilor. Aceste acorduri și acordurile existente la data prevăzută la articolul 11, precum și orice reînnoiri ulterioare ale acestor acorduri, pot prevedea dispoziții diferite de cele prevăzute la articolul 4, respectând principiile enunțate la articolul 1 și în condițiile și limitele stabilite de statele membre.			(12) Prin convențiile colective și/sau contractele colective de muncă pot fi stabilite orice proceduri de informare și consultare, care nu vor diminua drepturile salariaților în raport cu prevederile prezentului cod.
Articolul 6 Informații confidențiale		<i>Compatibil /</i> <i>Compatible</i>	Codul Muncii nr. 154/2003: Articolul 42¹. Informarea și consultarea salariaților

(1) Statele membre prevăd că, în condițiile și limitele stabilite de legislațiile naționale, reprezentanții lucrătorilor, precum și orice experți care-i asistă, nu sunt autorizați să divulge lucrătorilor sau terților informații care, în interesul legitim al întreprinderii sau unității, le-au fost furnizate în mod expres cu titlu confidențial. Această obligație continuă să se aplice oriunde s-ar afla respectivii reprezentanți sau experți, chiar după expirarea mandatului lor. Cu toate acestea, un stat membru poate autoriza reprezentanții lucrătorilor și orice persoană care-i asistă să transmită informații confidențiale			(9) Reprezentanții salariaților, precum și orice expert care îi asistă nu vor divulga salariaților sau terților informații care, în interesul legitim al unității, le-au fost furnizate cu titlu confidențial, în urma semnării unui angajament în formă scrisă. Această restricție se aplică oriunde s-ar afla respectivii reprezentanți sau terți, chiar după expirarea mandatului lor. La rîndul lor, salariații nu vor divulga informațiile confidențiale primite în același mod de la angajator. Nerespectarea confidențialității atrage obligația reparării de către persoanele vinovate a prejudiciului cauzat.
---	--	--	---

lucrătorilor și terților care trebuie să respecte obligația confidențialității.			
(2) Statele membre prevăd, în cazuri specifice și în condițiile și limitele prevăzute de legislațiile naționale, că angajatorul nu este obligat să comunice informații sau să întreprindă consultări, dacă acestea sunt de natură, în conformitate cu criteriile obiective, să dăuneze grav funcționării întreprinderii sau unității sau să-i aducă atingere.		<i>Compatibil / Compatible</i>	Codul Muncii nr. 154/2003: Articolul 42¹. Informarea și consultarea salariaților (10) Prin derogare de la prevederile alin.(1)–(8), angajatorul nu este obligat să comunice informații sau să întreprindă consultări dacă asemenea acțiuni pot avea ca efect divulgarea unui secret de stat sau a unui secret comercial. Refuzul angajatorului de a furniza informații sau de a întreprinde consultări asupra subiectelor menționate la alin.(2) poate fi contestat în instanța de judecată.
(3) Fără a aduce atingere procedurilor naționale existente, statele membre prevăd proceduri de recurs administrativ sau judiciar pentru cazul în care angajatorul cere		<i>Compatibil / Compatible</i>	Codul Muncii nr. 154/2003: Articolul 42¹. Informarea și consultarea salariaților (10) Prin derogare de la prevederile alin.(1)–(8), angajatorul nu este obligat să comunice informații sau să întreprindă consultări dacă asemenea acțiuni pot avea ca efect divulgarea unui secret de stat sau a unui secret comercial. Refuzul angajatorului de a furniza informații sau de a întreprinde consultări asupra subiectelor menționate la alin.(2) poate fi contestat în instanța de judecată.

confidențialitate sau nu furnizează informațiile în conformitate cu alineatele (1) și (2). Acestea pot prevedea, de asemenea, proceduri destinate protejării confidențialității informațiilor în cauză.			
Articolul 7 Protecția reprezentanților lucrătorilor Statele membre se asigură că reprezentanții salariaților, în exercițiul funcțiunii, beneficiază de protecție și garanții suficiente pentru a le permite să își îndeplinească corespunzător obligațiile care le-au fost încredințate.	(7^a) Decizia angajatorului privind măsurile care fac obiectul informării și consultării prevăzute de prezentul articol adoptată fără informarea și consultarea reprezentanților salariaților sau până la finalizarea procedurii de informare și consultare a reprezentanților salariaților este nulă.	<i>Compatibil / Compatible</i>	Codul Muncii nr. 154/2003: Articolul 22. Obligația angajatorului de a crea condiții pentru activitatea reprezentanților salariaților în cadrul parteneriatului social Angajatorul este obligat să creeze condiții pentru activitatea reprezentanților salariaților în corespundere cu prezentul cod, cu Legea sindicatelor, cu alte acte normative, cu convențiile colective și cu contractul colectiv de muncă.
Articolul 8 Protecția drepturilor (1) Statele membre prevăd măsuri		<i>Compatibil / Compatible</i>	Codul Muncii nr. 154/2003: Articolul 348. Obiectul jurisdicției muncii Jurisdicția muncii are drept obiect soluționarea litigiilor individuale de muncă și conflictelor colective de muncă privind purtarea negocierilor

corespunzătoare în cazul nerespectării prezentei directive de către angajator sau reprezentanții lucrătorilor. Acestea se asigură în special că sunt disponibile proceduri administrative sau judiciare adecvate pentru a permite respectarea aplicării obligațiilor care decurg din prezenta directivă.			colective, încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractelor colective și individuale de muncă, a convențiilor colective prevăzute de prezentul cod, precum și soluționarea conflictelor colective privind interesele economice, sociale, profesionale și culturale ale salariaților, apărute la diferite niveluri între partenerii sociali. Codul de procedură civilă nr. 225/2003: Articolul 73. Pornirea proceselor în apărarea drepturilor, libertăților și intereselor legitime ale unor alte persoane (1) În cazurile prevăzute de lege, autoritățile publice, organizațiile, persoanele fizice pot adresa în judecată acțiuni (cerere) în apărarea drepturilor, libertăților și intereselor legitime ale unor alte persoane, la cererea acestora, sau în apărarea drepturilor, libertăților și intereselor legitime ale unui număr nelimitat de persoane fizice. Acțiunea în apărarea intereselor unei persoane în privința căreia este instituită o măsură de ocrotire judiciară (ocrotire provizorie, curatelă sau tutelă) poate fi intentată independent de existența cererii unei persoane interesate sau a reprezentantului ei legal. (2) Organele, organizațiile, persoanele fizice care au intentat proces în apărarea intereselor unor alte persoane au drepturi și obligații procedurale de reclamant, cu excepția dreptului de a încheia tranzacție și a obligației de a achita cheltuielile de judecată. (3) Dacă organele, organizațiile, persoanele fizice care au intentat proces își retrag acțiunea înaintată în interesul reclamantului, iar acesta nu dorește să intervină în proces, survin efectele procesuale prevăzute la art.72 alin. (2).”
(2) Statele membre prevăd sancțiuni adecvate aplicabile în cazul încălcării dispozițiilor prezentei directive	Codul Contravențional în redacție nouă: Articolul 55. Încălcarea legislației muncii (1) Încălcarea legislației muncii, manifestată prin:	<i>Compatibil / Compatible</i>	Codul Contravențional Articolul 55. Încălcarea legislației muncii (1) Încălcarea legislației muncii, manifestată prin:

de către angajator sau de către reprezentanții lucrătorilor. Aceste sancțiuni trebuie să fie eficiente, proporționale și disuasive.	k) nerespectarea de către angajator a obligației de informare și consultare a salariaților. 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.	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, 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. (3) Încălcarea legislației muncii, manifestată prin: a) prestarea muncii de către o persoană fără a avea încheiat un contract individual de muncă în formă scrisă; b) stabilirea și achitarea unui salariu sub nivelul minim garantat de stat sau stabilit prin contractul colectiv/convenția de muncă; c) neretribuirea muncii suplimentare, a muncii prestate în zilele de repaus și de sărbătoare nelucrătoare și/sau a muncii de noapte; d) neachitarea adaosurilor, a sporurilor, a plăților de compensare, inclusiv a premiilor prevăzute de lege, de regulamentele aprobate de angajator, de contractul colectiv/convenția de muncă, de contractul individual de muncă,
--	--	--

			se sancționează cu amendă de la 70 la 120 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 260 la 400 de unități convenționale aplicată persoanei juridice.
Articolul 9 Legătura dintre prezenta directivă și alte dispoziții comunitare și naționale (1) Prezenta directivă nu aduce atingere procedurilor specifice de informare și consultare prevăzute la articolul 2 din Directiva 98/59/CE și la articolul 7 din Directiva 2001/23/CE.		<i>Prevederi UE neaplicabile / EU provisions not applicable</i>	Articolul 9 alineatul (1) are caracter de normă de coordonare legislativă, stabilind relația dintre directiva analizată și alte instrumente ale dreptului Uniunii Europene, fără a institui obligații materiale noi pentru statele membre. Dispoziția are rolul de a evita suprapunerea sau afectarea procedurilor specifice de informare și consultare prevăzute de alte directive, operând exclusiv în cadrul ordinii juridice a Uniunii. Prin urmare, norma nu necesită o transpunere autonomă, fiind suficient ca legislația națională să asigure coerența și compatibilitatea mecanismelor interne de informare și consultare, în concordanță cu ansamblul reglementărilor aplicabile.
(2) Prezenta directivă nu aduce atingere dispozițiilor adoptate în conformitate cu directivele 94/45/CE și 97/74/CE.		<i>Prevederi UE neaplicabile / EU provisions not applicable</i>	Alineatul (2) are caracter pur declarativ și de coordonare, stabilind că directiva nu afectează dispozițiile adoptate în temeiul altor acte ale dreptului Uniunii Europene. Norma nu instituie obligații materiale suplimentare și nu impune adoptarea unor măsuri legislative distincte, ci clarifică raportul sistemic dintre instrumentele normative existente. În consecință, nu este necesară o transpunere autonomă a acestei dispoziții, fiind suficient ca legislația națională să fie aplicată în mod coerent și să nu contravină cadrului general de reglementare aplicabil în materie de informare și consultare.

(3) Prezenta directivă nu aduce atingere altor drepturi la informare, consultare și participare existente în legislațiile naționale.		<i>Prevederi UE neaplicabile / EU provisions not applicable</i>	Alineatul (3) consacră o clauză de salvagardare, precizând că directiva nu afectează alte drepturi la informare, consultare și participare deja existente în legislațiile naționale. Dispoziția are caracter declarativ și confirmă principiul nivelului minim de reglementare, fără a institui obligații normative suplimentare pentru state. Prin urmare, nu este necesară o transpunere distinctă a acestei norme, fiind suficient ca dreptul intern să mențină și să aplice drepturile existente într-un mod compatibil cu obiectivele directivei.
(4) Punerea în aplicare a prezentei directive nu constituie un motiv suficient pentru a justifica nici un regres în comparație cu situația deja existentă în statele membre și cu privire la nivelul general de protecție a lucrătorilor în domeniul reglementat de prezenta directivă.		<i>Prevederi UE neaplicabile / EU provisions not applicable</i>	Alineatul (4) instituie o clauză de non-regres, consacrand principiul potrivit căruia transpunerea directivei nu poate justifica diminuarea nivelului general de protecție deja existent în dreptul intern. Norma are caracter de garanție sistemică și operează exclusiv în contextul implementării directivei, fără a impune adoptarea unor măsuri legislative concrete suplimentare. În consecință, nu este necesară o transpunere autonomă a acestei dispoziții, fiind suficient ca procesul de armonizare să nu conducă la reducerea standardului de protecție al lucrătorilor deja consacrat în legislația națională.
Articolul 10 Dispoziții tranzitorii Fără a aduce atingere articolului 3, un stat membru în care, la data intrării în vigoare a prezentei directive, nu există un regim		<i>Prevederi UE neaplicabile / EU provisions not applicable</i>	Articolul 10 are caracter tranzitoriu și derogatoriu, fiind aplicabil exclusiv statelor membre care, la momentul intrării în vigoare a directivei, nu dispuneau de un regim general și permanent de informare și consultare a lucrătorilor. Norma instituie o posibilitate temporară de aplicare graduală a obligațiilor, în funcție de dimensiunea întreprinderilor, și este limitată în timp prin termene expres prevăzute. Prin urmare, dispoziția nu are caracter permanent și nu necesită o transpunere autonomă în situația în care dreptul național prevede deja un cadru general de informare și consultare, iar condițiile și termenele tranzitorii stabilite de directivă au fost depășite.

legal, general și permanent de informare și consultare a lucrătorilor și nici un regim legal, general și permanent de reprezentare a lucrătorilor la locul de muncă permițând lucrătorilor să fie reprezentați în acest sens, poate limita aplicarea dispozițiilor naționale de punere în aplicare a prezentei directive la: (a) întreprinderile cu cel puțin 150 de lucrători sau unitățile cu cel puțin 100 de lucrători până la 23 martie 2007 și (b) întreprinderile cu cel puțin 100 de lucrători sau unitățile cu cel puțin 50 de lucrători în cursul anului următor datei prevăzute la litera (a).			
--	--	--	--

Articolul 11 Transpunerea (1) Statele membre adoptă dispozițiile legale, de reglementare și administrative necesare aducerii la îndeplinire a prezentei directive până la 23 martie 2005 sau se asigură că, cel târziu la această dată, partenerii sociali stabilesc 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. Statele membre informează de îndată Comisia în acest sens.		<i>Prevederi UE neaplicabile / EU provisions not applicable</i>	Articolul 11 are caracter procedural și instituțional, stabilind termenul de transpunere (23 martie 2005), precum și obligația statelor membre de a informa Comisia Europeană cu privire la măsurile adoptate. Dispoziția reglementează exclusiv raporturile dintre statele membre și instituțiile Uniunii Europene, fără a conține norme materiale privind drepturile sau obligațiile lucrătorilor și angajatorilor. În consecință, norma nu necesită o transpunere autonomă în dreptul intern, termenele și obligațiile de notificare fiind circumscrise mecanismului instituțional al Uniunii Europene și nefiind aplicabile în afara acestuia.
(2) Atunci când statele membre adoptă aceste		<i>Prevederi UE neaplicabile /</i>	Alineatul (2) are caracter tehnico-formal, stabilind obligația statelor membre de a include o trimitere la directivă în actele naționale de transpunere sau de a le însoți de o asemenea referință la momentul

dispoziții, ele conțin o trimitere la prezenta directivă sau sunt însoțite de o asemenea trimitere la data publicării lor oficiale. Statele membre stabilesc modalitatea de efectuare a acestei trimiteri.		<i>EU provisions not applicable</i>	publicării. Dispoziția reglementează exclusiv modalitatea de identificare a măsurilor de transpunere în cadrul ordinii juridice a Uniunii Europene și relația de notificare față de instituțiile acesteia. Prin urmare, norma nu are conținut material și nu necesită o preluare autonomă în legislația națională, fiind suficient ca actele de armonizare să menționeze temeiul european potrivit practicilor legislative interne.
Articolul 12 Reexaminarea de către Comisie Comisia reexaminează, până la 23 martie 2007, în consultare cu statele membre și cu partenerii sociali la nivel comunitar, aplicarea prezentei directive, pentru a propune, dacă este cazul, modificările necesare.		<i>Prevederi UE neaplicabile / EU provisions not applicable</i>	Articolul 12 are caracter instituțional, reglementând obligația Comisiei Europene de a reexamina aplicarea directivei și, eventual, de a propune modificări. Norma nu se adresează statelor membre în vederea adoptării unor măsuri legislative și nu instituie obligații materiale sau procedurale pentru acestea. În consecință, dispoziția nu necesită transpunere în dreptul intern, întrucât privește exclusiv funcționarea mecanismelor de evaluare și inițiativă legislativă în cadrul instituțional al Uniunii Europene.
Articolul 13 Intrarea în vigoare Prezenta directivă intră în vigoare la data publicării în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene.		<i>Prevederi UE neaplicabile / EU provisions not applicable</i>	Articolul 13 are caracter pur formal, stabilind momentul intrării în vigoare a directivei în ordinea juridică a Uniunii Europene, prin publicarea în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene. Dispoziția nu instituie obligații materiale pentru statele membre și nu produce efecte juridice directe în dreptul intern al unui stat terț. În consecință, norma nu necesită transpunere, întrucât privește exclusiv regimul juridic al actului la nivelul Uniunii Europene.

Articolul 13 Destinatari Prezenta directivă se adresează statelor membre.		<i>Prevederi UE neaplicabile / EU provisions not applicable</i>	Articolul 13 nu este aplicabil Republicii Moldova, întrucât stabilește în mod expres că destinatarii directivei sunt statele membre ale Uniunii Europene, iar Republica Moldova nu are această calitate, astfel încât actul nu produce efecte juridice directe în ordinea sa juridică.

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 (cu privire la reglementarea raporturilor conexe prestării muncii prin agent de muncă temporară, securității și sănătății în muncă a unor categorii de lucrători, unor aspecte legate de raporturile de muncă, răspunderii contravenționale, 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 întocmirii/actualizării: 23.06.2025		
Actul Uniunii Europene		Proiectul de act normativ național	Gradul de compatibilitate
6		7	8
CAPITOLUL I DISPOZIȚII GENERALE Articolul 1 Domeniu de aplicare (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.		Codul muncii al RM nr. 154/2003 Capitol 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	Compatibil

	utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia.		
(2) Prezenta directivă se aplică întreprinderilor publice și private care sunt agenți de muncă temporară sau întreprinderi utilizatoare angajate în activități economice, indiferent dacă au sau nu un scop lucrativ.	Articolul 1. Noțiuni principale <i>agent de muncă temporară</i> - persoană fizică ce desfășoară activitate de întreprinzător sau întreprindere, instituție sau organizație cu statut de persoană juridică, indiferent de tipul de proprietate, de forma juridică de organizare și de subordonarea departamentală sau apartenența ramurală 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>utilizator de muncă temporară (în continuare - utilizator)</i> – persoană fizică ce desfășoară activitate de întreprinzător sau întreprindere, instituție sau organizație cu statut de persoană juridică, indiferent de tipul de proprietate, de forma juridică de organizare și de subordonarea departamentală sau apartenența ramurală pentru care și sub supravegherea și conducerea căruia muncește temporar un salariat temporar pus la dispoziție de agentul de muncă temporară	Compatibil	

(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 contribuției 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 reține și achită impozitul pe venit, primele de asigurare obligatorie de asistență medicală datorate de salariatul temporar și plătește contribuțiile de asigurări sociale de stat obligatorii în condițiile legii.	Compatibil	
Articolul 3 Definiții	Articolul 1. Noțiuni principale <i>salariat</i> – persoană fizică care prestează o muncă	Compatibil	

În sensul prezentei directive: (a) „lucrător” înseamnă orice persoană care, în statul membru respectiv, este protejată ca lucrător în cadrul dreptului național al muncii;	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; 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 fizică care desfășoară activitate de întreprinzător sau întreprindere, instituție sau organizație cu statut de persoană juridică, indiferent de tipul de proprietate, de forma juridică de organizare și de subordonarea departamentală sau apartenența ramurală 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> - salariatul cetățean al Republicii Moldova, cetățean străin sau apatrid, care a încheiat un contract individual de muncă cu un agent de muncă temporară în vederea punerii sale la dispoziția unui utilizator de muncă temporară 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 de muncă temporară (în continuare - utilizator)</i> – persoană fizică ce desfășoară activitate de întreprinzător sau întreprindere, instituție sau organizație cu statut de persoană juridică, indiferent de tipul de proprietate, de forma juridică de organizare și de subordonarea departamentală sau apartenența ramurală pentru care și sub supravegherea și conducerea căruia muncește temporar un salariat temporar pus la dispoziție de agentul de muncă temporară;	Compatibil	
(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	Compatibil	

	determinată sau nedeterminată cu un agent de muncă temporară și care este pus la dispoziția unui utilizator de muncă temporară pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia;		
(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: (i) durata timpului de lucru, orele suplimentare, pauzele, perioadele de repaus, munca pe timp de noapte, concediile și sărbătorile legale; (ii) remunerație.	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, contract colectiv de muncă și/sau alte reglementări obligatorii aplicabile la utilizator.	Compatibil	Codul muncii 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: a) numele și prenumele salariatului; b) datele de identificare ale angajatorului; c) durata contractului; d) data de la care contractul urmează să-și producă efectele; 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); g) drepturile și obligațiile salariatului; h) drepturile și obligațiile angajatorului; 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; j) compensațiile și alocațiile, inclusiv pentru munca prestată în condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase; 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; l) regimul de muncă și de odihnă, inclusiv durata zilei și a săptămânii de muncă a salariatului; m) perioada de probă, după caz; n) durata concediului de odihnă anual și condițiile de acordare a acestuia;
--	--	--	---

			p) condițiile de asigurare socială; r) condițiile de asigurare medicală; s) clauzele specifice (art.51), după caz. (2) Contractul individual de muncă poate conține și alte prevederi ce nu contravin legislației în vigoare. (3) Este interzisă stabilirea pentru salariat, prin contractul individual de muncă, a unor condiții sub nivelul celor prevăzute de actele normative în vigoare, de convențiile colective și de contractul colectiv de muncă. 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. (2) În schimbul respectării unora dintre clauzele prevăzute la alin.(1), salariatul poate beneficia de dreptul la o indemnizație specifică și/sau de alte drepturi,
--	--	--	--

			conform contractului individual de muncă. În cazul nerespectării acestor clauze, salariatul poate fi privat de drepturile acordate și, după caz, obligat să repare prejudiciul cauzat angajatorului.
(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. 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 fracțiune 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.	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 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 reține și achită impozitul pe venit, primele de asigurare obligatorie de asistență medicală datorate de salariatul temporar și plătește contribuțiile de asigurări sociale de stat obligatorii în condițiile legii. (4) Pe durata misiunii de muncă temporară, salariații temporari beneficiază de aceleași	Compatibil	

	condiții de bază de muncă și de angajare care s-ar aplica dacă ar fi fost angajați direct de utilizator în același loc de muncă. Aceste condiții includ, în special, durata timpului de muncă, munca suplimentară, repausul zilnic și cel săptămânal, munca de noapte, concediile, sărbătorile legale, salariul și alte plăți de stimulare și compensare. (5) În afara duratei misiunii de muncă temporară, salariații temporari se supun condițiilor de bază de muncă și de angajare aplicabile de agentul de muncă temporară potrivit legislației, potrivit regulamentului intern, dacă acesta a fost elaborat și aprobat de angajator, potrivit contractului colectiv sau contractului individual de muncă. (6) Pe durata misiunii de muncă temporară, salariații temporari se supun condițiilor de bază de muncă și de angajare aplicabile la utilizator potrivit legislației, potrivit regulamentului intern, dacă acesta a fost elaborat și aprobat de utilizator, și potrivit contractului colectiv de muncă. (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 de muncă temporară la utilizator.		
Articolul 4 Revizuirea restricțiilor și a interdicțiilor (1) Interdicțiile și restricțiile privind utilizarea muncii temporare se justifică	Articolul 326². Notificarea privind desfășurarea activității de agent de muncă temporară	Compatibil	

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.	(1) Persoana fizică ce desfășoară activitate de întreprinzător sau persoana juridică care dețin calitatea de agent de muncă temporară și desfășoară activități de contractare, pe baze temporare, a personalului (78.20) (conform Clasificatorului activităților din economia Moldovei rev. 2) și servicii oferite de agențiile de plasare temporară a forței de muncă (78.20) (conform Clasificatorului Statistic al Produselor rev. 2.1 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) După recepționarea notificării Inspectoratul de Stat al Muncii este în drept să verifice documentele anexate conform alin. (5), și/sau a efectua control la fața locului precum și a solicita completări sau corectări motivate în cazul în care informațiile sunt incomplete sau neconforme. (3) În cazul în care, ulterior inițierii activității în baza notificării, în cadrul controlului efectuat de către organul de control se constată încălcări în ceea ce privește respectarea actelor normative din domeniul securității și sănătății în muncă, inspectorul emite prescripții și/sau recomandări, aplică sancțiuni și/sau măsuri restrictive în modul și în limitele stabilite de Legea nr.131/2012 privind controlul de stat (4) Notificarea prevăzută la alin. (1) se efectuează conform modelului aprobat de Inspectoratul de Stat al Muncii și conține cel puțin următoarele informații:		
---	--	--	--

	a) denumirea persoanei fizice ce desfășoară activitate de întreprinzător sau persoanei juridice, 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 fizice ce desfășoară activitate de întreprinzător sau persoanei juridice. (5) Persoana fizică sau persoana juridică anexează la notificarea prevăzută la alin. (1) actele de constituire. (6) 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. (7) Notificarea este considerată incompletă dacă: a) nu conține datele minime pentru identificarea persoanei fizice ce desfășoară activitate de întreprinzător sau persoanei juridice notificatoare și a activității declarate;		
--	---	--	--

	b) conține date false cu privire la identitatea agentului de muncă temporară sau natura activității. 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.		
(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 pentru dobândirea calității de	Compatibil	

	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 (2) În exercitarea atribuțiilor, Inspectoratul de Stat al Muncii îndeplinește următoarele funcții principale: e) controlul asupra activității agenților de muncă temporară;	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	Codul muncii al RM nr. 154/2003 Articolul 326¹ Dispoziții generale	Compatibil	

Principiul egalității de tratament (1) Condițiile de bază de angajare și de muncă aplicabile lucrătorilor temporari 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.	(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 duratei misiunii de muncă temporară, salariații temporari se supun condițiilor de bază de muncă și de angajare aplicabile de agentul de muncă temporară potrivit legislației, potrivit regulamentului intern, dacă acesta a fost elaborat și aprobat de angajator, potrivit contractului colectiv sau contractului individual de muncă. (6) Pe durata misiunii de muncă temporară, salariații temporari se supun condițiilor de bază de muncă și de angajare aplicabile la utilizator potrivit legislației, potrivit regulamentului intern, dacă acesta a fost elaborat și aprobat de utilizator, și potrivit contractului colectiv de muncă. (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 de muncă temporară 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, trebuie respectate în conformitate cu legislația, reglementările, dispozițiile administrative, convențiile colective și/sau orice alte dispoziții generale	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; 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	Compatibil	
--	---	-------------------	--

	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 326⁵. Drepturi specifice ale salariatului temporar (6) Pe perioada aflării salariatului temporar la dispoziția agentului de muncă temporară, fără a fi implicat într-o misiune de muncă temporară, cuantumul salariului acestuia este stabilit conform contractului individual de muncă, în condițiile legislației în vigoare.	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 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.		Prevederi UE opționale	

(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 incluse în condițiile de muncă și de angajare de bază menționate la alineatul		Prevederi UE opționale	
--	--	------------------------	--

(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 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 individual de muncă sau într-un acord adițional la acesta precum și în corelare cu art. 326⁶. (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	Compatibil	

	muncă prevăzute în contractele individuale de muncă încheiate cu aceștia.		
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 326⁵. 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	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	Compatibil	

rezonabilă pentru serviciile aduse întreprinderilor utilizatoare prin punerea la dispoziție, recrutarea și formarea lucrătorilor temporari.	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. (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 de muncă temporară la utilizator.	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	Articolul 326⁵. Drepturi specifice ale salariatului temporar (1) Salariatul temporar are acces la structurile și facilitățile puse la dispoziție de utilizator, în aceleași condiții ca salariații proprii, în	Compatibil	

aplicate lucrătorilor angajați direct de întreprindere, cu excepția cazurilor în care diferența de tratament este justificată de motive obiective.	conformitate cu regulamentul intern dacă este elaborat și aprobat de angajator.		
(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 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 326⁵. Drepturi specifice ale salariatului temporar (8) Prejudiciul produs de salariatul temporar utilizatorului este recuperat de către agentul de muncă temporară, fără a aduce atingere dreptului acestuia din urmă de a exercita o acțiune în regres împotriva salariatului, conform prevederilor legislației muncii și ale legislației civile.	Compatibil	
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.		Compatibil	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 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
--	--	--	---

(2) Statele membre pot stabili că, în condițiile definite de acestea, lucrătorii temporari sunt luați în considerare la calcularea pragului peste care se formează organismele 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.		Compatibil	patronatului; 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 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		Compatibil	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

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 reprezintă lucrătorii înființate în conformitate cu legislația națională și comunitară.			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 când există o amenințare la adresa locurilor de muncă; c) deciziile care pot genera modificări importante 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 decît o dată pe an, cel tîrziu 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; 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	Compatibil	
--	---	-------------------	--

	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. 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 a salariatului temporar încheiat în formă scrisă. (2) Contractul de punere la dispoziție a salariatului temporar 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 muncă; 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 326⁵ Drepturi specifice ale salariatului temporar (1) Salariatul temporar are acces la structurile și facilitățile puse la dispoziție de utilizator în aceleași condiții ca și salariații proprii ai utilizatorului, în conformitate cu regulamentul intern, dacă acesta a fost elaborat și aprobat de		
--	--	--	--

	utilizator. (2) Utilizatorul asigură salariatul temporar cu echipamente individuale de protecție și de lucru, cu excepția situației în care, prin contractul de punere la dispoziție a salariatului temporar, 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 salariatului temporar la dispoziția agentului de muncă temporară, fără a fi implicat într-o misiune de muncă temporară, cuantumul salariului acestuia este stabilit		
--	--	--	--

	conform contractului individual de muncă, în condițiile legislației în vigoare. (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 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. (3) Imediat după pronunțarea hotărîrii 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/înștiințării, în termen de 3 zile lucrătoare de la data emiterii. Articolul 90. Răspunderea angajatorului pentru transferul sau eliberarea nelegitimă din serviciu	Compatibil	
--	---	-------------------	--

	(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 în cazul transferului sau al eliberării nelegitime din serviciu; (textul „într-o mărime care nu va depăși 12 salarii medii lunare ale salariatului” se declară neconstituțional conform HCC9 din 22.07.25) 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 modalitatea de introducere a unei astfel de trimiteri.		Compatibil	<i>Proiectul va conține sigla UE (transpunerea actelor UE)</i>
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

1	Titlul actului UE, inclusiv cea mai recentă modificare, nr. CELEX Directiva 2000/43/CE a Consiliului din 29 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică, CELEX: 32000L0043		
2	Titlul proiectului de act normativ național LEGE pentru modificarea unor acte normative		
3	Gradul general de compatibilitate Compatibil		
4	Autoritatea/persoana responsabilă Ministerul Muncii și Protecției Sociale		
5	Data întocmirii/actualizării 20 februarie 2026		
Actul Uniunii Europene	Proiectul de act normativ național	Gradul de compatibilitate	Observații
6	7	8	9
Articolul 1 Scopul Scopul prezentei directive este de a stabili un cadru pentru combaterea discriminării pe baza rasei sau originii etnice, în vederea punerii în aplicare în statele membre a principiului egalității de tratament.		Compatibil / Compatible	Constituția Republicii Moldova Art. 16, alin. (2) Toți cetățenii Republicii Moldova sînt egali în fața legii și a autorităților publice, fără deosebire de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie, sex, opinie, apartenență politică, avere sau de origine socială. Legea nr. 382/2001 cu privire la drepturile persoanelor aparținând minorităților naționale și la statutul juridic al organizațiilor lor Art. 4 (1) Statul garantează persoanelor aparținând minorităților naționale dreptul la egalitate în fața legii și la protecție egală în fața legii. (2) Orice discriminare din motivul apartenenței la o minoritate națională este interzisă. Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității Art. 1 (1) Scopul prezentei legi este prevenirea și combaterea discriminării, precum și asigurarea egalității tuturor persoanelor aflate sub jurisdicția Republicii Moldova în sferile politică, economică, socială, culturală și alte sfere ale vieții, fără deosebire de rasă, culoare, origine națională,

			etnică și socială, statut social, cetățenie, limbă, religie sau convingeri, vârstă, sex, identitate de gen, statut matrimonial, orientare sexuală, dizabilitate, stare de sănătate, statut HIV, opinie, apartenență politică, avere, naștere sau orice alt criteriu
Articolul 2 Conceptul de discriminare (1) În sensul prezentei directive, principiul egalității de tratament înseamnă că nu se face o discriminare directă sau indirectă pe baza rasei sau originii etnice. (2) În sensul alineatului (1): (a) se consideră că are loc o discriminare directă atunci când o persoană este tratată mai puțin favorabil decât a fost sau ar fi o altă persoană, într-o situație comparabilă, pe baza rasei sau originii etnice;		Compatibil / Compatible	Legea nr. 382/2001 cu privire la drepturile persoanelor aparținând minorităților naționale și la statutul juridic al organizațiilor lor Art. 4 (2) Orice discriminare din motivul apartenenței la o minoritate națională este interzisă. Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității: Art. 1 (1) Scopul prezentei legi este prevenirea și combaterea discriminării, precum și asigurarea egalității tuturor persoanelor aflate sub jurisdicția Republicii Moldova în sferile politică, economică, socială, culturală și alte sfere ale vieții, fără deosebire de rasă, culoare, origine națională, etnică și socială, statut social, cetățenie, limbă, religie sau convingeri, vârstă, sex, identitate de gen, statut matrimonial, orientare sexuală, dizabilitate, stare de sănătate, statut HIV, opinie, apartenență politică, avere, naștere sau orice alt criteriu. Art. 2 În sensul prezentei legi, termenii de mai jos au următoarele semnificații: discriminare – orice deosebire, excludere, restricție ori preferință în drepturi și libertăți, interese legitime și beneficii ale persoanei sau ale unui grup de persoane, precum și susținerea comportamentului discriminatoriu bazat pe criteriile protejate, reale sau presupuse, în afară de cazul în care acestea se justifică în mod obiectiv și rezonabil, printr-un scop legitim și dacă mijloacele de atingere a acelui scop sunt proporționale, adecvate și necesare; discriminare directă – tratare a unei persoane în baza oricăruia dintre criteriile protejate, reale sau presupuse, în manieră mai puțin favorabilă decât tratarea altei persoane într-o situație comparabilă, în afară de cazul în care aceasta se justifică în mod obiectiv și rezonabil, printr-un scop legitim și dacă mijloacele de atingere a acelui scop sunt proporționale, adecvate și necesare; discriminare indirectă – orice prevedere, acțiune, criteriu sau practică aparent neutră care are drept efect dezavantajarea unei persoane față de

(b) se consideră că are loc o discriminare indirectă atunci când o dispoziție, un criteriu sau o practică aparent neutră pune o persoană, de o anumită rasă sau origine etnică, într-o situație specială dezavantajoasă, în comparație cu alte persoane, în afară de cazul în care aceea dispoziție, criteriu sau practică se justifică obiectiv, printr-un scop legitim și dacă mijloacele de atingere a acelui scop sunt corespunzătoare și necesare. (3) Hărțuirea se consideră discriminare în sensul primului alineat, dacă are loc un comportament nedorit legat de rasă sau originea etnică, având drept scop sau efect violarea			o altă persoană în baza criteriilor protejate, în afară de cazul în care aceea prevedere, acțiune, criteriu sau practică se justifică în mod obiectiv și rezonabil, printr-un scop legitim și dacă mijloacele de atingere a acelui scop sînt proporționale, adecvate și necesare; discriminare prin asociere – orice faptă de discriminare săvîrșită împotriva unei persoane care, deși nu face parte dintr-o categorie de persoane identificată potrivit criteriilor protejate, reale sau presupuse, este asociată cu una sau mai multe persoane aparținînd unei astfel de categorii de persoane; discriminare continuă – orice faptă de discriminare care se caracterizează prin săvârșirea neînteruptă, în decursul unui timp nedeterminat, a acțiunii sau inacțiunii discriminatorii și care se consumă în momentul încetării acestora ori în momentul survenirii unor evenimente care împiedică această faptă; discriminare prelungită – orice faptă de discriminare caracterizată prin două sau mai multe acțiuni și/sau inacțiuni identice comise cu un singur scop, alcătuind un ansamblu; segregare rasială – orice acțiune sau inacțiune care conduce direct sau indirect la separarea ori diferențierea persoanelor pe baza criteriilor de rasă, culoare, origine națională sau etnică; hărțuire – orice comportament nedorit care conduce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator, avînd drept scop sau efect lezarea demnității unei persoane pe baza criteriilor protejate, reale sau presupuse; instigare la discriminare – orice comportament prin care o persoană aplică presiuni sau afișează o conduită intenționată în scopul discriminării unei terțe persoane pe baza criteriilor protejate, reale sau presupuse; victimizare – orice acțiune sau inacțiune soldată cu consecințe adverse ca urmare a depunerii unei plîngerii sau înaintării unei acțiuni în instanța de judecată în scopul asigurării aplicării prevederilor prezentei legi sau în scopul furnizării unor informații, inclusiv a unor mărturii, care se referă la plîngerea sau acțiunea înaintată de către o altă persoană; măsuri pozitive – acțiuni speciale provizorii luate până la asigurarea deplinei egalități și care au menirea să prevină sau să compenseze dezavantajele legate de criterii protejate;
---	--	--	--

demnității unei persoane sau crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor. În acest context, conceptul de hărțuire se poate defini în concordanță cu legislația și practicile naționale ale statelor membre. (4) Instigarea la discriminare față de persoane pe baza rasei sau originii etnice se consideră a fi discriminare în sensul primului alineat.			acomodare rezonabilă – orice modificare sau adaptare necesară și adecvată, într-un caz particular, care nu impune o sarcină disproporționată sau nejustificată atunci când este nevoie pentru a asigura unei persoane exercitarea drepturilor și libertăților fundamentale în condiții de egalitate cu ceilalți; plângere – astfel cum este definită în Legea nr. 298/2012 cu privire la activitatea Consiliului pentru egalitate. Art. 6 Orice formă de discriminare este interzisă. Promovarea unei politici sau efectuarea unor acțiuni sau inacțiuni care încalcă egalitatea în drepturi a persoanelor trebuie să fie înlăturată de autoritățile publice competente și sancționată conform legislației. Art. 7 (1) Se interzice orice deosebire, excludere, restricție sau preferință pe baza criteriilor protejate, care au drept efect limitarea sau subminarea egalității la alegerea locului de muncă, a profesiei, la încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raporturilor de muncă, în activitatea nemijlocită și în formarea profesională. Interzicerea discriminării pe bază de orientare sexuală se va aplica în domeniul angajării în muncă și al ocupării forței de muncă. (11) Se interzice orice deosebire, excludere, restricție sau preferință pe baza criteriilor protejate, care au drept scop sau efect limitarea ori subminarea egalității la afilierea sau accesarea într-o organizație a salariaților sau patronatului, sau în orice organizație ai cărei membri exercită o anumită profesie, inclusiv a egalității accesului la avantajele obținute de această organizație, precum și la accesarea sau exercitarea unei profesii. (2) Se consideră discriminatorii acțiunile săvârșite pe baza criteriilor protejate, precum: f) hărțuirea; g) orice altă acțiune care contravine prevederilor legale. Art. 9
--	--	--	---

			(1) Se interzice orice deosebire, excludere, restricție sau preferință pe baza criteriilor protejate, reale sau presupuse, care au drept scop sau efect limitarea sau subminarea egalității în domeniul educației. (2) Se consideră discriminatorii acțiunile săvârșite pe baza criteriilor protejate, reale sau presupuse, precum: [...] d) hărțuirea; e) segregarea rasială; f) orice altă acțiune care contravine prevederilor legale. Codul Contravențional nr. 218/2008: Art. 463 (1) Prin motive de prejudecată se înțeleg idei preconcepute ale făptuitorului bazate pe considerente de rasă, culoare, origine etnică, națională sau socială, cetățenie, sex, gen, limbă, religie sau convingeri religioase, opinii politice, dizabilitate, orientare sexuală, identitate de gen, stare de sănătate, vârstă, stare civilă, statut de migrant sau azilant, indiferent dacă fapta este comisă în privința persoanei care posedă astfel de caracteristici protejate, în privința bunurilor acesteia sau asociate cu aceasta sau în privința persoanei care acordă suport persoanelor ce posedă astfel de caracteristici protejate ori se asociază cu acestea, această asociere fiind una reală sau percepută ca fiind reală. Art. 701 Instigare la discriminare (1) Acțiunile intenționate, îndemnurile publice, diseminarea informației sau alte forme de informare a publicului, inclusiv prin intermediul mass-mediei, în formă scrisă, desen sau imagine, sau prin intermediul unui sistem informatic, îndreptate spre instigarea la discriminare pe motive de prejudecată se sancționează cu amendă de la 20 la 80 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, de la 120 la 210 unități convenționale persoanei cu funcție de răspundere. Articolul 702. Hărțuirea Hărțuirea, adică manifestarea unui comportament fizic, verbal, nonverbal sau a altor acțiuni care conduc la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator, având drept scop sau efect lezarea demnității unei persoane pe baza criteriilor de rasă,
--	--	--	--

			culoare, origine națională, etnică și socială, statut social, cetățenie, limbă, religie sau convingeri, vârstă, sex, identitate de gen, statut matrimonial, orientare sexuală, dizabilitate, stare de sănătate, statut HIV, opinie, apartenență politică, avere, naștere sau orice alt criteriu, se sancționează cu amendă de la 78 la 90 de unități convenționale aplicată persoanei fizice sau cu muncă neremunerată în folosul comunității de la 40 la 60 de ore, cu amendă de la 150 la 240 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere cu sau fără privarea, în ambele cazuri, de dreptul de a deține anumite funcții sau de dreptul de a desfășura o anumită activitate pe un termen de la 3 luni la un an. Codul Educației nr.152 /2014 Articolul 5. pct. stabilește misiunea educației. Educația are ca misiune: d) promovarea dialogului intercultural, a spiritului de toleranță, a nediscriminării și incluziunii sociale; Articolul 7 stabilește principiile fundamentale ale educației. Educația se întemeiază pe următoarele principii fundamentale: a) principiul echității - în baza căruia accesul la învățare se realizează fără discriminare; h) principiul asigurării egalității și nediscriminării; Articolul 9 stabilește condițiile de acces (1) Cetățenii Republicii Moldova au drepturi egale de acces la educație și formare profesională inițială și continuă prin sistemul național de învățământ, în condițiile prezentului cod.
Articolul 3 Domeniul de aplicare (1) În limitele competențelor conferite Comunității, prezenta directivă se aplică tuturor persoanelor, atât din sectorul public,	Codul Muncii nr. 154/2003 în redacție nouă: 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: a) libertatea muncii, incluzând dreptul la munca liber aleasă sau acceptată, dreptul	Compatibil / Compatible	

cât și din cel privat, inclusiv organismelor publice, în ceea ce privește: (a) condițiile de acces la locurile de muncă, activități independente sau autonome, inclusiv criteriile de selecție și condițiile de recrutare, indiferent care este ramura de activitate și avându-se în vedere toate nivelele ierarhiei profesionale, inclusiv promovarea;	disponerii de capacitățile sale de muncă, dreptul alegerii profesiei și ocupației; b) interzicerea muncii forțate (obligatorii); b¹) interzicerea discriminării, în temeiul criteriilor și circumstanțelor descrise la art. 8 din prezentul Cod, a violenței și a hărțuirii de orice natură în cadrul raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea; c) protecția împotriva șomajului și acordarea de asistență la plasarea în câmpul muncii; d) asigurarea dreptului fiecărui salariat la condiții echitabile de muncă, inclusiv la condiții de muncă care corespund cerințelor securității și sănătății în muncă, și a dreptului la odihnă, inclusiv la reglementarea timpului de muncă, la acordarea concediului anual de odihnă, a pauzelor de odihnă zilnice, a zilelor de repaus și de sărbătoare nelucrătoare; e) egalitatea în drepturi și în posibilități a salariaților în cadrul raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea după cum este descris la art. 8 din prezentul Cod; f) garantarea dreptului fiecărui salariat la achitarea la timp integrală și echitabilă a salariului care ar asigura o existență decentă salariatului și familiei lui; f1) remunerarea egală pentru o muncă egală sau pentru o muncă de valoare egală;		Codul Educației 152/2014 Articolul 9. Condițiile de acces (1) Cetățenii Republicii Moldova au drepturi egale de acces la educație și formare profesională inițială și continuă prin sistemul național de învățământ, în condițiile prezentului cod. Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității: Art. 7. Interzicerea discriminării în câmpul muncii (1) Se interzice orice deosebire, excludere, restricție sau preferință pe baza criteriilor protejate, care au drept efect limitarea sau subminarea egalității la alegerea locului de muncă, a profesiei, la încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raporturilor de muncă, în activitatea nemijlocită și în formarea profesională. Interzicerea discriminării pe bază de orientare sexuală se va aplica în domeniul angajării în muncă și al ocupării forței de muncă.
---	--	--	---

(b) accesul la toate tipurile și la toate nivelele de orientare profesională, formare profesională, perfecționare și recalificare, inclusiv experiența practică de lucru (c) condițiile de angajare și condițiile de muncă, inclusiv concedierile și remunerarea;	g) asigurarea egalității de tratament după cum este descris la art. 8 din prezentul Cod; 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; i) asigurarea dreptului salariaților de a participa la administrarea unității în formele prevăzute de lege; j) îmbinarea reglementării de stat și a reglementării contractuale a raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea; k) obligativitatea reparării integrale de către angajator a prejudiciului material și a celui moral cauzate salariatului în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă; l) stabilirea garanțiilor de stat pentru asigurarea drepturilor salariaților și angajatorilor, precum și exercitarea controlului asupra respectării lor; m) asigurarea dreptului fiecărui salariat la apărarea drepturilor și libertăților sale de muncă, inclusiv prin sesizarea organelor de supraveghere și control, a organelor de jurisdicție a muncii; n) asigurarea dreptului la soluționarea litigiilor individuale de muncă și a conflictelor colective		(1¹) Se interzice orice deosebire, excludere, restricție sau preferință pe baza criteriilor protejate, care au drept scop sau efect limitarea ori subminarea egalității la afilierea sau accederea într-o organizație a salariaților sau patronatului, sau în orice organizație ai cărei membri exercită o anumită profesie, inclusiv a egalității accesului la avantajele obținute de această organizație, precum și la accederea sau exercitarea unei profesii. (2) Se consideră discriminatorii acțiunile săvârșite pe baza criteriilor protejate, precum: a) plasarea anunțurilor de angajare cu indicarea condițiilor și criteriilor care exclud sau favorizează anumite persoane; a1) stabilirea condițiilor și criteriilor care exclud sau favorizează anumite persoane la afilierea sau accederea într-o organizație profesională ori la accederea sau exercitarea unei profesii; b) refuzul neîntemeiat, pe baza criteriilor protejate, reale sau presupuse, de angajare, promovare sau demisie a persoanei; c) refuzul neîntemeiat de admitere a unor persoane la cursurile de calificare profesională; d) remunerarea inegală pentru o muncă egală sau o muncă de valoare egală; e) distribuirea diferențiată, pe baza criteriilor protejate, reale sau presupuse, a sarcinilor de lucru, fapt ce rezultă din acordarea unui statut mai puțin favorabil unor persoane; f) hărțuirea; g) orice altă acțiune care contravine prevederilor legale.
---	--	--	---

(d) afilierea la și angajarea într-o organizație a lucrătorilor sau patronatului sau în orice organizație ai cărei membri aparțin unei anumite profesii, inclusiv beneficiile oferite de asemenea organizații; (e) protecția socială, inclusiv securitatea socială	de muncă, precum și a dreptului la grevă, în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative; o) obligația părților la contractele colective și individuale de muncă de a respecta clauzele contractuale, inclusiv dreptul angajatorului de a cere de la salariat îndeplinirea obligațiilor de muncă și manifestarea unei atitudini gospodărești față de bunurile angajatorului și, respectiv, dreptul salariatului de a cere de la angajator îndeplinirea obligațiilor față de salariați, respectarea legislației muncii și a altor acte ce conțin norme ale dreptului muncii; p) asigurarea dreptului sindicatelor de a exercita controlul obștesc asupra respectării legislației muncii; r) asigurarea dreptului salariaților la apărarea onoarei, demnității și reputației profesionale în perioada activității de muncă; s) garantarea dreptului la asigurarea socială și medicală obligatorie a salariaților. Codul Muncii nr. 154/2003 în redacție nouă: Articolul. 8 (1) În cadrul raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea se aplică principiul egalității de tratament. Orice discriminare, directă sau indirectă, a salariatului pe criterii de sex, vârstă sau orientare sexuală, rasă, culoare a pielii, etnie, apartenență religioasă sau convingeri, opțiune politică,		(3) Refuzul de angajare, de admitere la cursurile de calificare profesională sau de promovare a persoanelor este considerat neîntemeiat dacă: a) se solicită prezentarea unor documente suplimentare față de cele legal stabilite; b) se pretinde că persoana nu corespunde unor cerințe care nu au nimic în comun cu calificarea profesională solicitată pentru exercitarea profesiei sau se solicită corespunderea cu oricare alte cerințe ilegale cu consecințe similare. (4) Angajatorul este obligat să amplaseze în locuri accesibile pentru toți salariații prevederile legale care garantează respectarea egalității de șanse și de tratament la locul de muncă. (5) Orice deosebire, excludere, restricție sau preferință în privința unui anumit loc de muncă nu constituie discriminare în cazul în care, prin natura specifică a activității în cauză sau a condițiilor în care această activitate este realizată, există anumite cerințe profesionale esențiale și determinante, cu condiția ca scopul să fie legitim și cerințele proporționale. (6) În cadrul activităților profesionale ale cultelor religioase și părților lor componente nu constituie discriminare tratamentul diferențiat bazat pe religia sau convingerile unei persoane atunci când religia sau convingerile constituie o cerință profesională esențială, legitimă și justificată.” Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public: Art. 5. Serviciul public se bazează pe principiile meritocrației, legalității, transparenței, egalității, nondiscriminării, profesionalismului, imparțialității, independenței, responsabilității, stabilității, loialității și integrității.
--	--	--	---

și îngrijirea medicală; (f) avantajele sociale; (g) educația;	origine socială, domiciliu, dizabilitate, infectare cu HIV/SIDA, apartenență sau activitate sindicală și criteriile stabilite prin Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității, precum și pe alte criterii nelegate de calitățile sale profesionale, este interzisă. (1¹) Prevederile alineatului (1) se aplică tuturor persoanelor, atât în sectorul public, cât și în cel privat, inclusiv organismelor publice, în ceea ce privește: a) condițiile de acces la încadrare în muncă, sau la muncă, inclusiv criteriile de selecție și condițiile de recrutare, oricare ar fi ramura de activitate și la toate nivelurile ierarhiei profesionale, inclusiv în materie de promovare; b) accesul la toate tipurile și la toate nivelurile de orientare și de formare profesională, de perfecționare și de recalificare, inclusiv dobândirea unei experiențe practice; c) condițiile de încadrare și de muncă, inclusiv condițiile de concediere și de remunerare; d) apartenență sau activitate sindicală sau patronală, sau orice organizație ai cărei membri exercită o anumită profesie, inclusiv avantajele obținute de acest tip de organizație. (2) Nu constituie discriminare stabilirea unor diferențieri, excepții, preferințe determinate de o cerință profesională esențială și determinantă, cu condiția ca această dispoziție, acest criteriu sau această practică este obiectiv justificată de un obiectiv legitim, iar mijloacele de realizare a acestui obiectiv sunt adecvate și necesare.”		Art. 20 (4) Este interzisă orice discriminare în privința funcționarilor publici pe criterii ce țin de rasă, culoare, origine națională, etnică și socială, statut social, cetățenie, limbă, religie sau convingeri, vârstă, sex, identitate de gen, statut matrimonial, orientare sexuală, dizabilitate, stare de sănătate, statut HIV, opinie, apartenență politică, avere, naștere, domiciliu, apartenență sau activitate sindicală sau orice alt criteriu. b) Legea nr. 105/2018 cu privire la promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj Art. 1. Scopul legii Prezenta lege are drept scop prevenirea și reducerea șomajului și a efectelor sociale ale acestuia, reducerea riscului de șomaj și asigurarea unui nivel ridicat al ocupării și adaptării forței de muncă la cerințele pieței muncii. Art. 2. Obiectul și sfera de reglementare (1) Prevederile prezentei legi reglementează politica de promovare a ocupării forței de muncă și de migrație în scop de muncă, piața muncii, sistemul instituțional de ocupare a forței de muncă, măsurile de ocupare a forței de muncă, precum și raporturile juridice care apar la implementarea măsurilor de ocupare a forței de muncă. (11) Prezenta lege reglementează condițiile de intermediere a muncii și de angajare în câmpul muncii în străinătate a cetățenilor Republicii Moldova, precum și asigură protecția cetățenilor Republicii Moldova aflați în căutarea unui loc de muncă în străinătate sau care desfășoară activitate de muncă în străinătate. (2) Prevederile prezentei legi se aplică cetățenilor Republicii Moldova, persoanelor fizice și juridice care își desfășoară activitatea în Republica Moldova sau peste hotare, precum și categoriilor de străini specificate
--	---	--	--

(h) accesul la bunuri și servicii și furnizarea acestora, la dispoziția publicului, inclusiv în ceea ce privește locuința.			la art.2 alin.(1) din Legea nr.274/2011 privind integrarea străinilor în Republica Moldova, cu excepția străinilor titulari ai dreptului de ședere provizorie pentru studii și în scop de muncă. (3) Prezenta lege nu se aplică lucrătorilor imigranți, cu excepția prevăzută la art.45 alin.(3). (4) La aplicarea prevederilor prezentei legi se interzice orice discriminare pe criterii de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie, convingeri, sex, vîrstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică, avere, origine socială sau orice alt criteriu. Art. 24 (2) Agenția Națională prestează următoarele servicii de ocupare a forței de muncă: a) informarea privind piața muncii; b) ghidarea în carieră; c) intermedierea muncii; d) servicii de preconcediere; e) reabilitarea profesională a persoanelor cu dizabilități; f) angajarea asistată; g) identificarea tinerilor NEET. Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public Art. 29 (1). Concursul pentru ocuparea funcției publice vacante sau temporar vacante are la bază principiile competiției deschise, transparenței, competenței și meritelor profesionale, precum și principiul egalității accesului la funcțiile publice pentru fiecare cetățean. Art. 9 (1)lit. i) Salariatul are dreptul la libera asociere în sindicate, inclusiv la constituirea de organizații sindicale și aderarea la acestea pentru
---	--	--	---

(2) Prezenta directivă nu se referă la diferența de tratament bazată pe cetățenie și nu aduce atingere dispozițiilor și condițiilor legate de intrarea și rezidența cetățenilor din țări și a persoanelor apatride, pe teritoriul statelor membre, precum și la orice tratament care izvorăște din statutul legal al cetățenilor din țări și al persoanelor apatride.			apărarea drepturilor sale de muncă, a libertăților și intereselor sale legitime. Art. 47 (2) Se interzice orice limitare, directă sau indirectă, în drepturi ori stabilirea unor avantaje, directe sau indirecte, la încheierea contractului individual de muncă în dependență de sex, rasă, etnie, religie, domiciliu, opțiune politică sau origine socială. Art. 128 (2) La stabilirea și achitarea salariului nu se admite nici o discriminare pe criterii de sex, vîrstă, dizabilitate, origine socială, situație familială, apartenență la o etnie, rasă sau naționalitate, opțiuni politice sau convingeri religioase, apartenență sau activitate sindicală. Constituția Republicii Moldova Art. 42 (4) Orice salariat are dreptul de a întemeia și de a se afilia la sindicate pentru apărarea intereselor sale. Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public Art. 17. Dreptul de a întemeia și de a se afilia la sindicate și alte organizații (1) Dreptul funcționarilor publici la asociere în sindicate este garantat. (2) Funcționarii publici pot, în mod liber, să întemeieze organizații sindicale și să adere la ele. (3) Funcționarii publici se pot asocia în organizații profesionale sau în alte organizații care au drept scop reprezentarea și protejarea intereselor profesionale. Legea Sindicatelor nr. 1129/2000 Art. 6 (1) Apartenența la sindicat nu implică nici un fel de restricții ale drepturilor și libertăților omului garantate de Constituție și de alte legi, de actele internaționale la care Republica Moldova este parte. Legea Patronatelor Nr. 976/2000 Art. 4 Principiile de constituire și de activitate a patronatelor
--	--	--	---

			(1) Patronatele, indiferent de forma juridică de organizare, sînt egale în drepturi și activează în baza statutelor proprii și a prezentei legi. (2) Patronatele își desfășoară activitatea în baza principiilor liberului consimțămînt și egalității în drepturi a tuturor membrilor. Legea nr. 382/2001 cu privire la drepturile persoanelor aparținînd minorităților naționale și la statutul juridic al organizațiilor lor Art.18 Persoanele aparținînd minorităților naționale pot să-și exercite drepturile atît în mod individual, cît și asociindu-se, în condițiile legii, în organizații (asociații, comuniuni, comunități, societăți etc.) cu caracter iluminist, cultural, religios și de binefacere. Legea nr. 105/2018 cu privire la promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj Art. 22 (2) Măsurile de ocupare a forței de muncă includ: a) măsuri de promovare a ocupării forței de muncă: – servicii de ocupare a forței de muncă; – măsuri active de ocupare a forței de muncă; b) programe de facilitare a ocupării forței de muncă; c) asigurarea de șomaj. Legea nr. 411/1995 ocrotirii sănătății Art. 17 (1) Locuitorii republicii au dreptul la asigurarea sănătății, fără deosebire de naționalitate, rasă, sex, apartenență socială și religie. Legea nr. 123/2010 cu privire la serviciile sociale Art. 3. Principiile care stau la baza prestării serviciilor sociale d) principiul de oportunități egale, care prevede asigurarea dreptului la servicii sociale tuturor persoanelor/familiilor defavorizate în condiții de tratament egal și fără discriminare. Legea nr. 489/1999 privind sistemul public de asigurări sociale Art. 3. Principiile organizării și funcționării sistemului public de asigurări sociale
--	--	--	--

			b) principiul egalității, care asigură tuturor participanților la sistemul public - contribuabili și beneficiari - un tratament nediscriminatoriu în ceea ce privește drepturile și obligațiile prevăzute de lege. Legea nr. 133/2008 cu privire la ajutorul social Art. 1 Prezenta lege reglementează cadrul legal privind garantarea posibilităților egale pentru familiile defavorizate prin acordarea unui ajutor social la un nivel garantat de stat. Legea nr. 411/1995 ocrotirii sănătății Art. 17 (1) Locuitorii republicii au dreptul la asigurarea sănătății, fără deosebire de naționalitate, rasă, sex, apartenență socială și religie. g) Codul educației nr. 152/2014 Art. 5 Educația are ca misiune: a) satisfacerea cerințelor educaționale ale individului și ale societății; d) promovarea dialogului intercultural, a spiritului de toleranță, a nediscriminării și incluziunii sociale; f) facilitarea reconcilierii vieții profesionale cu viața de familie pentru bărbați și femei. Art. 7 Educația se întemeiază pe următoarele principii fundamentale: a) principiul echității - în baza căruia accesul la învățare se realizează fără discriminare; h) principiul asigurării egalității și nediscriminării; i) principiul recunoașterii și garantării drepturilor persoanelor aparținând minorităților naționale, inclusiv a dreptului la păstrarea, dezvoltarea și exprimarea identității lor etnice, culturale, lingvistice și religioase; Art. 9 (1) Cetățenii Republicii Moldova au drepturi egale de acces la educație și formare profesională inițială și continuă prin sistemul național de învățământ, în condițiile prezentului cod.
--	--	--	--

			Art. 135 (1) Personalul didactic, științifico-didactic, științific și de conducere are următoarele obligații: i) să nu admită tratamente și pedepse degradante, discriminarea sub orice formă și aplicarea niciunei forme de violență fizică sau psihică. g) Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității Art. 9 (2) Se consideră discriminatorii acțiunile săvârșite pe baza criteriilor protejate, reale sau presupuse, precum: a) limitarea accesului la educație în instituțiile de învățământ de orice tip și nivel; b) limitarea sau subminarea egalității în procesul educațional, inclusiv la evaluarea cunoștințelor; c) limitarea sau subminarea egalității în activitatea științifico-didactică; d) hărțuirea; e) segregarea rasială; f) orice altă acțiune care contravine prevederilor legale. (21) Instituțiile de învățământ asigură respectarea principiului nediscriminării: a) prin asigurarea accesibilității educației; b) la elaborarea materialelor didactice, curriculumului, programelor de formare continuă și programelor de studii; c) prin formarea profesională a cadrelor didactice și de conducere privind aplicarea metodelor și mijloacelor de prevenire a faptelor de discriminare și de sesizare a autorităților competente; d) prin includerea în regulamentele interne a prevederilor privind interzicerea discriminării și asigurarea egalității. (3) Refuzul instituției de învățământ de a admite la studii o anumită persoană ale cărei calificări nu corespund nivelului necesar pentru a fi admisă nu constituie o limitare a dreptului la învățământ. (4) Prevederile prezentului articol nu constituie o restrângere a dreptului instituției de învățământ care pregătește personalul unui anumit cult religios de a refuza înscrierea unei persoane al cărei statut confesional nu corespunde cerințelor stabilite pentru accesul la instituția respectivă. h) Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității
--	--	--	---

			Art. 8. (1) Este interzisă orice formă de discriminare privind accesul la următoarele servicii și privind furnizarea acestora: a) serviciile oferite de autoritățile publice; b) serviciile de asistență medicală și alte servicii de sănătate; c) serviciile de protecție socială; d) serviciile bancare și financiare; e) serviciile de transport; f) serviciile culturale și de agrement; g) alte servicii și bunuri disponibile publicului. (2) Este interzisă orice formă de discriminare privind refuzul de a vinde sau închiria bunuri mobile, imobile sau alte bunuri disponibile publicului. Lege cu privire la locuințe nr. 75/2015 Art. 1 (1) Dreptul la locuință prevede b) nediscriminarea în exercitarea dreptului la locuință, inclusiv accesul la piața locuințelor, administrarea și folosirea locuinței, precum și intrarea în proprietatea unei locuințe Codul Contravențional nr. 218/2008: Articolul 61. Împiedicarea exercitării dreptului de întemeiere a sindicatelor și de afiliere lor Împiedicarea exercitării dreptului salariaților de a întemeia sindicate și de a se afilia lor pentru a-și apăra interesele profesionale, economice și sociale și de a se înscrie în ele se sancționează cu amendă de la 24 la 30 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 30 la 42 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere. Articolul 711. Discriminarea privind accesul la serviciile și bunurile disponibile publicului Orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, bazată pe criteriu de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vîrstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică sau pe orice alt criteriu, manifestată în domeniul accesului persoanelor la serviciile oferite de
--	--	--	---

			autoritățile publice, la cele de asistență medicală, reabilitare medicală și la alte servicii de sănătate, la serviciile de protecție socială, bancare și financiare, de transport, culturale și de agrement, de vânzare sau de închiriere de bunuri mobile sau imobile, precum și la alte servicii și bunuri disponibile publicului, dacă fapta nu constituie infracțiune, se sancționează cu amendă de la 60 la 84 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 120 la 210 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 210 la 270 de unități convenționale aplicată persoanei juridice.
Articolul 4 Cerințe profesionale reale și determinante Fără a aduce atingere articolului 2 alineatele (1) și (2), statele membre pot stabili că o diferență de tratament bazată pe o caracteristică legată de rasă sau origine etnică nu constituie discriminare, atunci când, în temeiul naturii activităților ocupaționale în cauză sau a contextului în care acestea se desfășoară, o asemenea caracteristică reprezintă o cerință		Compatibil / Compatible	Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității Art. 7 (5) Orice deosebire, excludere, restricție sau preferință în privința unui anumit loc de muncă nu constituie discriminare în cazul în care, prin natura specifică a activității în cauză sau a condițiilor în care această activitate este realizată, există anumite cerințe profesionale esențiale și determinante, cu condiția ca scopul să fie legitim și cerințele proporționale. Codul Muncii nr. 154/2003 Art. 8 Interzicerea discriminării în sfera muncii (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. Hotărîrea Parlamentului Republicii Moldova nr. 593-XIII din 26 septembrie 1995, publicată în Monitorul Oficial nr. 59–60, art. 671, prin care au fost ratificate mai multe convenții OIM, inclusiv Convenția nr. 111 (1958) privind discriminarea în domeniul ocupării forței de muncă și exercitării profesiei. Articolul 1 2. Diferențierile, excluderile sau preferințele întemeiate pe calificările cerute pentru o anumită ocupație nu sunt considerate discriminări. Articolul 4

profesională reală și determinantă, cu condiția ca obiectivul să fie legitim și cerința proporțională.			Nu sunt considerate discriminări măsurile ce afectează individual o persoană bănuită în mod legitim că desfășoară o activitate care prejudiciază securitatea statului sau în privința căreia s-a stabilit că desfășoară în fapt această activitate, cu condiția ca persoana în cauză să aibă dreptul să apeleze la o instanță competentă stabilită conform practicii naționale. Articolul 5 2. Orice stat membru poate, după consultarea organizațiilor reprezentative ale celor care angajează și a organizațiilor lucrătorilor, acolo unde ele există, să definească drept nediscriminatorii orice alte măsuri speciale destinate să țină seama de nevoile deosebite ale persoanelor față de care o protecție sau o asistență specială este recunoscută în mod general ca necesară datorită sexului, vârstei, invalidității, sarcinilor familiale sau nivelului social ori cultural.
Articolul 5 Acțiune pozitivă În vederea punerii în practică a egalității depline, principiul egalității de tratament nu trebuie să împiedice un stat membru să mențină și să adopte măsuri specifice pentru prevenirea sau compensarea dezavantajelor legate de rasă sau origine etnică.		Compatibil / Compatible	Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității Art. 2 În sensul prezentei legi, termenii de mai jos au următoarele semnificații: măsuri pozitive – acțiuni speciale provizorii luate până la asigurarea deplinei egalități și care au menirea să prevină sau să compenseze dezavantajele legate de criterii protejate. Art. 5. Modalitățile de eliminare a discriminării Discriminarea poate fi eliminată prin următoarele modalități: a) prevenirea oricăror fapte discriminatorii prin instituirea unor măsuri speciale, inclusiv a unor măsuri pozitive de protecție a persoanelor aflate în condiții dezavantajoase față de alte persoane. Măsurile pozitive se vor aplica până la instituirea egalității și includerea socială a persoanelor sau grupurilor de persoane aflate într-o poziție dezavantajată față de alte persoane;
Articolul 6 Cerințe minime		Prevederi UE optionale	Art. 6 nu instituie o obligație materială suplimentară, ci consacră o clauză de nivel minim și de non-regres specifică dreptului Uniunii, aplicabilă în raporturile dintre statele membre și ordinea juridică a

(1) Statele membre pot introduce sau menține dispoziții care sunt mai favorabile pentru protejarea principiului egalității de tratament decât cele stabilite de prezenta directivă. (2) În nici o împrejurare, aplicarea prezentei directive nu constituie temei pentru reducerea nivelului de protecție împotriva discriminării existent deja în statele membre, în domeniul care face obiectul prezentei directive.			Uniunii. Norma nu impune adoptarea unor măsuri concrete, ci confirmă posibilitatea menținerii sau introducerii unor dispoziții mai favorabile și interzice reducerea nivelului de protecție existent exclusiv în contextul implementării directivei. Din punct de vedere tehnic, obligația de transpunere vizează normele cu conținut prescriptiv care impun rezultate determinate, în timp ce art. 6 are un caracter declarativ și de garanție sistemică, nefiind susceptibil de transpunere autonomă prin norme interne distincte. În consecință, în cadrul procesului de armonizare, această dispoziție nu generează obligații normative suplimentare pentru Republica Moldova, dincolo de menținerea standardului existent de protecție împotriva discriminării.
Articolul 7 Apărarea drepturilor (1) Statele membre trebuie să asigure punerea la dispoziția tuturor		Compatibil / Compatible	Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității Art. 2 În sensul prezentei legi, termenii de mai jos au următoarele semnificații: <i>discriminare continuă</i> – orice faptă de discriminare care se caracterizează prin săvârșirea neîntreruptă, în decursul unui timp nedeterminat, a acțiunii sau inacțiunii discriminatorii și care se consumă în momentul încetării acestora ori în momentul survenirii unor evenimente care împiedică această faptă;

persoanelor care se consideră nedreptățite prin nerespectarea principiului egalității de tratament, a procedurilor judiciare și/sau administrative, inclusiv a procedurilor de conciliere acolo unde consideră necesar, în vederea respectării obligațiilor care decurg din prezenta directivă, chiar și după ce relația din care se presupune că a rezultat discriminarea a luat sfârșit. (2) Statele membre trebuie să asigure pentru asociații, organizații sau persoane juridice care, în conformitate cu criteriile stabilite prin legislația internă, au un interes legitim în			<i>discriminare prelungită</i> – orice faptă de discriminare caracterizată prin două sau mai multe acțiuni și/sau inacțiuni identice comise cu un singur scop, alcătuind un ansamblu; Art. 5 Discriminarea poate fi eliminată prin următoarele modalități: b) medierea prin soluționarea pe cale amiabilă a conflictelor apărute în urma săvârșirii faptelor discriminatorii;” Art. 10 Subiecții cu atribuții în domeniul prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității sînt: a) Consiliul pentru egalitate; b) autoritățile publice; c) instanțele judecătorești. Art. 13. Modalitatea de depunere a plângerii la Consiliu (1) Procedura de constatare a existenței sau inexistenței faptei de discriminare se inițiază de membrii Consiliului din oficiu sau la cererea victimei, inclusiv la cererea sindicatelor, asociațiilor obștești, precum și a altor persoane care au un interes legitim în combaterea discriminării și care reprezintă o persoană, un grup de persoane sau o comunitate împotriva căreia se presupune că a fost comisă fapta discriminatorie. (2) Plângerea depusă la Consiliu trebuie să conțină o descriere a încălcării dreptului persoanei, date privind momentul în care a avut loc această încălcare, faptele și eventualele dovezi care permit stabilirea prezumției existenței unei fapte de discriminare, numele și adresa persoanei care o depune, precum și datele care permit identificarea persoanei despre care se presupune că a comis fapta discriminatorie. (3) Plângerea poate fi depusă la Consiliu în termen de un an de la data săvârșirii faptei discriminatorii sau de la data la care s-a aflat sau trebuia să se cunoască despre săvârșirea ei. În cazul unei fapte de discriminare continuă sau prelungită, termenul curge de la data săvârșirii ultimei acțiuni sau inacțiuni. (4) Depunerea plângerii la Consiliu nu constituie o procedură prealabilă obligatorie pentru adresarea în instanța de judecată. Examinarea concomitentă de către Consiliu și instanța de judecată a unui litigiu între aceleași părți, cu privire la același obiect și având aceleași temeiuri are
--	--	--	---

respectarea dispozițiilor prezentei directive, posibilitatea de a întreprinde orice procedură judiciară și/sau administrativă disponibilă, în numele sau în sprijinul reclamantului, pentru respectarea obligațiilor care decurg din prezenta directivă. (3) Alineatele (1) și (2) nu aduc atingere reglementărilor de drept intern legate de termenele limită de introducere a unor acțiuni în ceea ce privește principiul egalității de tratament.			drept efect încetarea procedurii de examinare a plângerii de către Consiliu. Art. 18. Dreptul la protecție împotriva discriminării (1) Orice persoană care se consideră victimă a discriminării are dreptul să înainteze o acțiune în instanța de judecată și să solicite: a) stabilirea faptului încălcării drepturilor sale; b) interzicerea încălcării în continuare a drepturilor sale; c) restabilirea situației anterioare încălcării drepturilor sale; d) repararea prejudiciului material și moral ce i-a fost cauzat, precum și recuperarea cheltuielilor de judecată; e) declararea nulității actului care a condus la discriminarea sa. (2) Acțiuni în instanța de judecată pentru protecția persoanelor ce se consideră a fi victime ale discriminării pot înainta și sindicatele sau asociațiile obștești din domeniul promovării și protecției drepturilor omului. (3) Răspândirea informației despre viața privată și identitatea victimei discriminării este interzisă. Înregistrarea, păstrarea și utilizarea informațiilor cu caracter personal privind victimele discriminării se fac cu respectarea regulilor speciale de confidențialitate, stabilite prin lege. (4) La examinarea de către instanța de judecată a unei cauze în care se invocă o faptă de discriminare, Consiliul poate depune concluzii în conformitate cu art. 74 din Codul de procedură civilă nr. 225/2003. Legea nr. 298/2012 cu privire la activitatea Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității Punctul 4. În sensul prezentului regulament, următoarele noțiuni semnifică: <i>petiționar</i> – persoană care se consideră victimă a discriminării sau persoană interesată, care sesizează Consiliul, printr-o plângere, despre săvârșirea unei fapte de discriminare. Punctul 55. În procesul de examinare a plângerii, Consiliul propune părților soluționarea amiabilă, în mod confidențial, a conflictelor apărute prin săvârșirea faptelor discriminatorii. Acordul de conciliere are caracter obligatoriu pentru părți și are drept efect încetarea procedurii de examinare a plângerii.
--	--	--	--

		Legea nr. 52/2014 cu privire la Avocatul Poporului (Ombudsmanul) Art. 18 (1) Avocatul Poporului examinează cererile persoanelor, fără deosebire de rasă ori origine etnică, culoare, sex, limbă, religie, opinie politică sau orice altă opinie, de origine națională sau socială, avere, naștere sau orice alte împrejurări, care se află ori s-au aflat sub jurisdicția Republicii Moldova (în continuare – petiționari), ale căror drepturi și libertăți se presupune că au fost încălcate de Republica Moldova. Codul de procedură civilă nr. 225/2003: Articolul 73. Pornirea proceselor în apărarea drepturilor, libertăților și intereselor legitime ale unor alte persoane (1) În cazurile prevăzute de lege, autoritățile publice, organizațiile, persoanele fizice pot adresa în judecată acțiune (cerere) în apărarea drepturilor, libertăților și intereselor legitime ale unor alte persoane, la cererea acestora, sau în apărarea drepturilor, libertăților și intereselor legitime ale unui număr nelimitat de persoane fizice. Acțiunea în apărarea intereselor unei persoane în privința căreia este instituită o măsură de ocrotire judiciară (ocrotire provizorie, curatelă sau tutelă) poate fi intentată independent de existența cererii unei persoane interesate sau a reprezentantului ei legal. (2) Organele, organizațiile, persoanele fizice care au intentat proces în apărarea intereselor unor alte persoane au drepturi și obligații procedurale de reclamant, cu excepția dreptului de a încheia tranzacție și a obligației de a achita cheltuielile de judecată. (3) Dacă organele, organizațiile, persoanele fizice care au intentat proces își retrag acțiunea înaintată în interesul reclamantului, iar acesta nu dorește să intervină în proces, survin efectele procesuale prevăzute la art.72 alin. (2).” Codul administrativ nr. 116/2018: Articolul 44. Participanții la procedura administrativă (1) Participanți la procedura administrativă sînt: autoritatea publică, orice persoană fizică și juridică care a solicitat inițierea procedurii sau
--	--	--

			în privința căreia procedura a fost inițiată, precum și orice altă persoană atrasă de autoritatea publică în procedura administrativă. (2) Dacă procedura administrativă implică necesitatea soluționării unei chestiuni cu privire la drepturile și obligațiile comune ale mai multor participanți sau drepturile și obligațiile participanților decurg din aceleași temeiuri de fapt sau de drept, participarea lor la procedura administrativă este obligatorie. [...] Articolul 69. Inițierea procedurii administrative (1) Procedura administrativă se inițiază la cerere sau din oficiu. Procedura administrativă inițiată din oficiu începe odată cu efectuarea primei acțiuni procedurale, iar cea inițiată la cerere se consideră inițiată din momentul depunerii cererii. (2) În cazul depunerii unei petiții, autoritatea publică este obligată să inițieze o procedură administrativă. [...] Articolul 78. Finalizarea procedurii administrative (1) Procedura administrativă se finalizează prin efectuarea unei operațiuni administrative sau prin emiterea unui act administrativ individual, respectiv încheierea unui contract administrativ. [...].
Articolul 8 Sarcina probei (1) Statele membre iau măsurile care sunt necesare, în conformitate cu sistemele lor judiciare, pentru ca, atunci când o persoană care se consideră nedreptățită prin nerespectarea		Compatibil / Compatible	Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității Art. 19. Sarcina probațiunii (1) Persoana care înaintează o acțiune în instanța de judecată trebuie să prezinte fapte și, după caz, date statistice care permit prezumția existenței unui fapt de discriminare. (2) Sarcina de a proba că faptele nu constituie discriminare revine pârâtului, cu excepția faptelor ce atrag răspundere penală. Legea nr. 298 din 21.12.2012 cu privire la activitatea Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității Punctul 53. Plîngerile sînt examinate cu respectarea următoarelor principii: d) inversare a sarcinii probațiunii; Punctul 56. Petiționarul sau, după caz, persoana interesată trebuie să prezinte fapte și eventuale probe care permit stabilirea prezumției

principiului egalității de tratament prezintă, în fața unei autorități sau a altei instanțe judecătorești competente, fapte pe baza cărora se poate prezuma că a avut loc o discriminare directă sau indirectă, pârâțul să fie obligat să dovedească faptul că nu a avut loc o încălcare a principiului egalității de tratament. (2) Alineatul (1) nu împiedică statele membre să introducă norme privind probele care sunt mai favorabile reclamantului. (3) Alineatul (1) nu se aplică procedurilor penale.			existenței unei fapte de discriminare, iar reclamatului îi revine sarcina de a proba că faptele nu constituie discriminare.
--	--	--	--

(4) Alineatele (1), (2) și (3) se aplică și oricărei proceduri desfășurate în conformitate cu articolul 7 alineatul (2). (5) Statele membre pot să nu aplice alineatul (1) procedurilor în care este de competența autorității sau a instanței judecătorești competente cercetarea faptelor.			
Articolul 9 Protecția împotriva represaliilor Statele membre introduc în sistemul lor juridic intern măsurile necesare pentru protecția persoanelor față de orice tratament nefavorabil sau consecință nefavorabilă ca reacție la o plângere sau la o acțiune în justiție care au ca		Compatibil / Compatible	Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității Art. 2 victimizare – orice acțiune sau inacțiune soldată cu consecințe adverse ca urmare a depunerii unei plângeri sau înaintării unei acțiuni în instanța de judecată în scopul asigurării aplicării prevederilor prezentei legi sau în scopul furnizării unor informații, inclusiv a unor mărturii, care se referă la plângerea sau acțiunea înaintată de către o altă persoană. Art. 18. Dreptul la protecție împotriva discriminării (1) Orice persoană care se consideră victimă a discriminării are dreptul să înainteze o acțiune în instanța de judecată și să solicite: a) stabilirea faptului încălcării drepturilor sale; b) interzicerea încălcării în continuare a drepturilor sale; c) restabilirea situației anterioare încălcării drepturilor sale; d) repararea prejudiciului material și moral ce i-a fost cauzat, precum și recuperarea cheltuielilor de judecată; e) declararea nulității actului care a condus la discriminarea sa. (2) Acțiuni în instanța de judecată pentru protecția persoanelor ce se consideră a fi victime ale discriminării pot înainta și sindicatele sau

scop respectarea principiului egalității de tratament.			asociațiile obștești din domeniul promovării și protecției drepturilor omului. (3) Răspândirea informației despre viața privată și identitatea victimei discriminării este interzisă. Înregistrarea, păstrarea și utilizarea informațiilor cu caracter personal privind victimele discriminării se fac cu respectarea regulilor speciale de confidențialitate, stabilite prin lege. (4) La examinarea de către instanța de judecată a unei cauze în care se invocă o faptă de discriminare, Consiliul poate depune concluzii în conformitate cu art. 74 din Codul de procedură civilă nr. 225/2003. Codul contravențional nr. 218/2008: Art. 702. Hărțuirea Hărțuirea, adică manifestarea unui comportament fizic, verbal, nonverbal sau a altor acțiuni care conduc la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator, având drept scop sau efect lezarea demnității unei persoane pe baza criteriilor de rasă, culoare, origine națională, etnică și socială, statut social, cetățenie, limbă, religie sau convingeri, vârstă, sex, identitate de gen, statut matrimonial, orientare sexuală, dizabilitate, stare de sănătate, statut HIV, opinie, apartenență politică, avere, naștere sau orice alt criteriu, se sancționează cu amendă de la 78 la 90 de unități convenționale aplicată persoanei fizice sau cu muncă neremunerată în folosul comunității de la 40 la 60 de ore, cu amendă de la 150 la 240 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere cu sau fără privarea, în ambele cazuri, de dreptul de a deține anumite funcții sau de dreptul de a desfășura o anumită activitate pe un termen de la 3 luni la un an. Art. 70³ Victimizarea Orice acțiune sau inacțiune soldată cu consecințe negative pentru persoana care a depus plângere sau a înaintat acțiune în instanța de judecată în scopul asigurării principiilor egalității și nediscriminării ori în scopul furnizării unor informații, inclusiv a unor mărturii, care se referă la plângerea sau acțiunea înaintată de către o altă persoană se sancționează cu amendă de la 60 la 84 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 120 la 210 unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere.
---	--	--	--

Articolul 10 Difuzarea informației Statele membre trebuie să se asigure că dispozițiile adoptate în temeiul prezentei directive, împreună cu alte dispoziții relevante în vigoare, sunt aduse la cunoștința persoanelor în cauză, prin toate mijloacele corespunzătoare pe cuprinsul teritoriului lor.		Compatibil / Compatible	Legea nr. 148/2023 privind accesul la informațiile de interes public Art. 6. Dreptul de acces la informațiile de interes public (1) Orice persoană fizică sau juridică are dreptul la accesul la informațiile de interes public, în formele și condițiile prevăzute de lege. (2) Furnizorii de informații sunt obligați să asigure accesul la informațiile de interes public, în formele și condițiile prevăzute de lege. Legea nr. 121/2012: Art. 12. Atribuțiile Consiliului (1) Consiliul are următoarele atribuții: g) contribuie la sensibilizarea și conștientizarea societății în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare în contextul valorilor democratice; Regulamentul de activitate al Consiliul pentru egalitate, aprobat prin Legea 298/2012: 19. În exercitarea atribuțiilor de prevenire și eliminare a discriminării și de asigurare a egalității tuturor persoanelor care se consideră victime ale discriminării, Consiliul adoptă decizii, avize consultative, acte de constatare, acorduri de conciliere și alte acte, întocmește demersuri și sesizări, elaborează studii și rapoarte, prezintă informații și depune solicitări. Secțiunea a 2-a Sporirea gradului de informare a societății cu privire la fenomenul discriminării. Monitorizarea modului de implementare a legislației din perspectiva standardelor privind nediscriminarea 25. Pentru sporirea gradului de informare a societății cu privire la fenomenul discriminării, Consiliul: a) contribuie la sensibilizarea și conștientizarea societății în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare în contextul valorilor democratice, inclusiv prin organizarea de campanii de conștientizare a problematicei discriminării și a consecințelor acesteia în toate domeniile
---	--	--------------------------------	---

			de aplicare a legislației, precum și prin participarea la emisiuni radio și televizate, pentru asigurarea promovării toleranței zero față de discriminare; b) mediatizează cazurile de discriminare examinate de Consiliu prin intermediul mass-mediei; c) asigură informarea societății despre subiecții cu atribuții în domeniul prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității, precum și despre modul de realizare a restabilirii dreptului încălcat prin discriminare; d) contribuie la consolidarea educației populației în domeniul nediscriminării și asigurarea egalității prin procese educaționale formale și nonformale.
Articolul 11 Dialogul social (1) Statele membre, în concordanță cu tradițiile și practicile lor naționale, iau măsurile adecvate pentru promovarea dialogului între partenerii sociali, în vederea promovării egalității de tratament, inclusiv prin monitorizarea practicilor la locurile de muncă, prin contractele colective, codurile	Codul muncii nr. 154/2003 în redacție nouă: 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: t) clauze privind interzicerea discriminării în temeiul criteriilor și circumstanțelor descrise la art. 8 din prezentul Cod.”	Compatibil / Compatible	Legea nr. 245/2006 privind organizarea și funcționarea Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective, a comisiilor pentru consultări și negocieri colective la nivel de ramură și la nivel teritorial Art. 3. Principiile de bază ale activității Comisiei naționale, comisiilor de ramură și comisiilor teritoriale Principiile de bază ale activității Comisiei naționale, comisiilor de ramură și comisiilor teritoriale sînt: b) egalitatea părților; o) favorizarea de către stat a dezvoltării parteneriatului social. Art. 4. Obiectivele activității Comisiei naționale, comisiilor de ramură și comisiilor teritoriale Obiectivele activității Comisiei naționale, comisiilor de ramură și comisiilor teritoriale sînt: a) consultările tripartite între partenerii sociali în problemele ce țin de domeniul muncii și în problemele social-economice de interes național, de ramură și teritorial, promovarea parteneriatului social la toate nivelurile; b) menținerea coeziunii, păcii și stabilității sociale pe teritoriul Republicii Moldova; c) susținerea participării societății civile la promovarea politicilor naționale.

de conduită, cercetări sau schimburi de experiență și de bune practici. (2) Statele membre trebuie să încurajeze partenerii sociali, atunci când aceasta este în conformitate cu tradițiile și practicile naționale, fără a aduce atingere autonomiei lor, să încheie acorduri la nivelul corespunzător, care să stabilească norme antidiscriminare în domeniile la care se face referire în articolul 3 și care intră în sfera negocierilor colective. Aceste acorduri trebuie să respecte cerințele minime stabilite de prezenta directivă și măsurile naționale relevante, de punere în aplicare.			Legea privind Inspectoratul de Stat al Muncii nr. 140/2001 Art. 113 Procedura de efectuare a controlului de stat asupra respectării actelor legislative și a altor acte normative din domeniul muncii „k) prevenirea și eliminarea cazurilor de discriminare după orice criteriu și de hărțuire sexuală la locul de muncă.” Codul Muncii nr. 154/2003: Art. 17 Principiile de bază ale parteneriatului social Principiile de bază ale parteneriatului social sînt: a) legalitatea; b) egalitatea părților; c) paritatea reprezentării părților; l) executarea obligatorie a contractelor colective de muncă, a convențiilor colective și a altor înțelegeri; m) controlul asupra îndeplinirii contractelor colective de muncă și a convențiilor colective; n) răspunderea părților pentru nerespectarea angajamentelor asumate; o) favorizarea de către stat a dezvoltării parteneriatului social Art. 19 Parteneriatul social se realizează prin: a) negocieri colective privind elaborarea proiectelor de contracte colective de muncă și de convenții colective și încheierea acestora pe baze bi- sau tripartite, prin intermediul reprezentanților părților parteneriatului social; b) participarea la examinarea proiectelor de acte normative și a propunerilor ce vizează reformele social-economice, la perfecționarea legislației muncii, la asigurarea concilierii civice; c) consultări reciproce (negocieri) în problemele ce țin de reglementarea raporturilor de muncă și a raporturilor legate nemijlocit de acestea; d) participarea salariaților (a reprezentanților acestora) la administrarea unității; e) participarea reprezentanților părților parteneriatului social în procesul de soluționare extrajudiciară a conflictului colectiv de muncă (procedura de conciliere).
--	--	--	---

			Art. 22 Angajatorul este obligat să creeze condiții pentru activitatea reprezentanților salariaților în corespundere cu prezentul cod, cu Legea sindicatelor, cu alte acte normative, cu convențiile colective și cu contractul colectiv de muncă. Art. 31 (2) În contractul colectiv de muncă pot fi prevăzute angajamente reciproce ale salariaților și angajatorului privind: i¹) interzicerea discriminării după orice criteriu și a hărțuirii sexuale, măsurile de prevenire și combatere a acestora; j) controlul executării clauzelor contractului colectiv de muncă, procedura de modificare și completare a acestuia; Art. 35 Convenția colectivă (1) Convenția colectivă 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. Art. 199 (1) Dacă angajatorul elaborează și aprobă regulamentul intern al unității, conform art. 198, acesta trebuie să conțină următoarele prevederi: b) respectarea principiului nediscriminării, asigurarea măsurilor de prevenire și combatere a hărțuirii sexuale și a oricărei alte forme de lezare a demnității în muncă; Art. 386 (1) Organele sindicale au dreptul să efectueze controlul asupra respectării de către angajatori și reprezentanții lor a legislației muncii și a altor acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii la toate
--	--	--	---

			unitățile, indiferent de subordonarea departamentală sau apartenența ramurală. (4¹) La depistarea în unități a cazurilor de discriminare și de hărțuire sexuală la locul de muncă, precum și a condițiilor ce le favorizează, organele sindicale înaintează conducătorilor acestor unități și/sau autorităților publice competente, după caz, recomandări concrete de prevenire și combatere a acestora. Codul Contravențional nr. 218/2008:Articolul 55. Încălcarea legislației muncii (1) Încălcarea legislației muncii, manifestată prin: 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.(3) Încălcarea legislației muncii, manifestată prin: a) prestarea muncii de către o persoană fără a avea încheiat un contract individual de munca în formă scrisă; b) stabilirea și achitarea unui salariu sub nivelul minim garantat de stat sau stabilit prin contractul colectiv/convenția de muncă; c) neretribuirea muncii suplimentare, a muncii prestate în zilele de repaus și de sărbătoare nelucrătoare și/sau a muncii de noapte; d) neachitarea adaosurilor, a sporurilor, a plăților de compensare, inclusiv a premiilor prevăzute de lege, de regulamentele aprobate de
--	--	--	--

			angajator, de contractul colectiv/convenția de muncă, de contractul individual de muncă, se sancționează cu amendă de la 70 la 120 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 260 la 400 de unități convenționale aplicată persoanei juridice.
Articolul 12 Dialogul cu organizațiile neguvernamentale Statele membre trebuie să încurajeze dialogul cu organizațiile neguvernamentale corespunzătoare care, în raport cu legislația și practicile lor naționale, au un interes legitim să contribuie la lupta împotriva discriminării pe baza rasei sau originii etnice, în scopul promovării principiului egalității de tratament.		Compatibil / Compatible	Anexa 2 la Hotărârea Guvernului Nr. 11/2010 cu privire la crearea Consiliului Național pentru Participare Pct. 2 Consiliul are ca scop dezvoltarea și promovarea parteneriatului strategic între autoritățile publice, societatea civilă și sectorul privat în vederea consolidării democrației participative în Republica Moldova, prin facilitarea comunicării și participării părților interesate la identificarea și realizarea priorităților strategice de dezvoltare a țării la toate etapele și crearea cadrului și capacităților instituționale de asigurare a implicării plenare a părților interesate în procesul de luare a deciziilor. Pct. 4 Activitatea Consiliului va fi concentrată pe două dimensiuni de bază: 1) participarea la toate etapele procesului de planificare strategică. 2) crearea cadrului instituțional de consultare la nivelul autorităților publice centrale. Legea nr. 239/2008 privind transparența în procesul decizional: Art. 3 (4) Autoritățile publice vor consulta cetățenii, asociațiile constituite în corespundere cu legea, alte părți interesate în privința proiectelor de acte normative, administrative care pot avea impact social, economic, de mediu (asupra modului de viață și drepturilor omului, asupra culturii, sănătății și protecției sociale, asupra colectivităților locale, serviciilor publice). Art. 11 (1) Consultarea cetățenilor, asociațiilor constituite în corespundere cu legea, altor părți interesate se asigură de către autoritatea publică responsabilă de elaborarea proiectului de decizie prin următoarele modalități: dezbateri publice, audieri publice, sondaj de opinie, referendum, solicitarea opiniilor experților în domeniu, crearea

			grupurilor de lucru permanente sau ad-hoc cu participarea reprezentanților societății civile. Regulamentul de activitate al Consiliul pentru egalitate, aprobat prin Legea 298/2012: Secțiunea a 3-a Cooperarea cu societatea civilă, cu alte instituții naționale sau internaționale 31. În scopul cooperării cu societatea civilă și cu alte instituții naționale sau internaționale, Consiliul: a) elaborează și implementează proiecte comune cu sindicatele, asociațiile obștești din domeniul promovării și protecției drepturilor omului, precum și cu alte organizații necomerciale interesate de prevenirea și combaterea discriminării; b) conlucrează cu organisme internaționale cu atribuții în domeniul prevenirii și combaterii discriminării și cu instituții similare din alte state; c) cooperează cu alte instituții naționale sau internaționale în vederea schimbului de experiență și a implementării bunelor practici în domeniul nediscriminării și asigurării egalității în drepturi; d) organizează, cu participarea societății civile, și participă la conferințe, seminare, mese rotunde, alte întruniri în problemele prevenirii discriminării, desfășurate în țară sau peste hotare. 311. În scopul acordării asistenței științifico-analitice și de altă natură, pe lângă Consiliu poate fi creat un consiliu consultativ format din reprezentanți ai societății civile, ai mediului academic și experți independenți. Componenta consiliului consultativ și modul de funcționare al acestuia se stabilesc într-un regulament aprobat de Consiliu.
Articolul 13 (1) Statele membre desemnează un organism sau mai multe organisme pentru promovarea		Compatibil / Compatible	Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității Art. 10 Subiecții cu atribuții în domeniul prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității sînt: a) Consiliul pentru egalitate; b) autoritățile publice; c) instanțele judecătorești.

egalității de tratament față de toate persoanele, fără discriminare pe baza rasei sau originii etnice. Aceste organisme pot face parte din agenții acreditate la nivel național pentru apărarea drepturilor omului sau respectarea drepturilor persoanelor. (2) Statele membre trebuie să ia măsuri pentru ca în competențele acestor organisme să fie incluse: — acordarea de asistență independentă victimelor discriminării, în urmărirea plângerilor lor de discriminare, fără a aduce atingere dreptului victimelor și al asociațiilor, organizațiilor și al altor persoane juridice menționate			Art. 12 (1) Consiliul are următoarele atribuții: a) examinează corespunderea legislației în vigoare cu standardele privind nediscriminarea; b) înaintează propuneri de modificare a legislației în vederea prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității; c) adoptă avize consultative cu privire la conformitatea proiectelor de acte normative cu legislația în domeniul prevenirii și combaterii discriminării; d) monitorizează modul de implementare a legislației în domeniu; e) colectează informații despre dimensiunile, starea și tendințele fenomenului discriminării la nivel național și elaborează studii și rapoarte; f) elaborează recomandări de ordin general în vederea prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității; g) contribuie la sensibilizarea și conștientizarea societății în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare în contextul valorilor democratice; h) conlucrează cu organismele internaționale cu atribuții în domeniul prevenirii și combaterii discriminării; i) examinează plângerile privind discriminarea; j) efectuează vizite de documentare a faptelor care formează obiectul plângerii sau a modului de executare a prescripțiilor/recomandărilor formulate de Consiliu; k) constată și, după caz, examinează contravenții în conformitate cu prevederile Codului contravențional; l) sesizează organele de urmărire penală în cazul săvârșirii unor fapte discriminatorii ce întrunesc elemente ale infracțiunii; m) contribuie la soluționarea amiabilă a conflictelor apărute în urma săvârșirii faptelor discriminatorii prin concilierea părților și căutarea unei soluții reciproc acceptabile; n) exercită alte atribuții stabilite prin prezenta lege și prin regulamentul său de activitate. (2) La începutul fiecărui an, până la data de 15 martie, Consiliul prezintă Parlamentului un raport general privind situația în domeniul prevenirii și combaterii discriminării. Raportul se publică pe pagina web a Consiliului.
---	--	--	---

la articolul 7 alineatul (2); — desfășurarea unor studii independente privind discriminarea; — publicarea unor rapoarte independente și formularea de recomandări în orice problemă legată de o asemenea discriminare.			Art. 16 În scopul prevenirii faptelor discriminatorii, autoritățile publice, conform competențelor funcționale, exercită următoarele atribuții: a) implementează principiul egalității, al nediscriminării și al respectării diversității în activitatea desfășurată; b) coordonează activitatea în domeniul combaterii discriminării a structurilor descentralizate și desconcentrate; c) contribuie la educarea și sensibilizarea populației în vederea interzicerii discriminării în domeniile de competență; d) exercită alte atribuții în conformitate cu legislația în domeniu.
Articolul 14 Conformitatea Statele membre trebuie să ia măsurile necesare pentru a asigura: (a) abrogarea tuturor actelor cu putere de lege și actelor administrative care contravin principiului egalității de tratament;		Compatibil/ Compatible	Constituția Republicii Moldova Art. 16 (1) Respectarea și ocrotirea persoanei constituie o îndatorire primordială a statului. (2) Toți cetățenii Republicii Moldova sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără deosebire de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie, sex, opinie, apartenență politică, avere sau de origine socială. Codul muncii nr. 154/2003: Art. 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. Art. 4 Legislația muncii și alte actenormative ce conțin norme ale dreptului muncii

(b) declararea sau posibilitatea de a declara drept nule și neavenite sau de a modifica orice dispoziții contrare principiului egalității de tratament, incluse în contracte individuale sau colective, regulamente interioare de funcționare, norme care guvernează asociațiile cu scop lucrativ sau nelucrativ, precum și normele care guvernează profesiile independente și organizațiile sindicale și patronale.			Raporturile de muncă și alte raporturi legate nemijlocit de acestea sînt reglementate de Constituția Republicii Moldova, de prezentul cod, de alte legi, de alte acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, și anume de: a) hotărârile Parlamentului; b) decretele Președintelui Republicii Moldova; c) hotărârile și dispozițiile Guvernului; d) actele referitoare la muncă emise de Ministerul Muncii și Protecției Sociale, de alte autorități centrale de specialitate, în limita împuternicirilor delegate de Guvern; e) actele autorităților publice locale; f) actele normative la nivel de unitate; g) contractele colective de muncă și convențiile colective; precum și h) de tratatele, acordurile, convențiile și alte acte internaționale la care Republica Moldova este parte. Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității: Articolul 18. Dreptul la protecție împotriva discriminării (1) Orice persoană care se consideră victimă a discriminării are dreptul să înainteze o acțiune în instanța de judecată și să solicite: e) declararea nulității actului care a condus la discriminarea sa. Codul Administrativ nr. 116/2018 Art. 206 (1) O acțiune în contencios administrativ poate fi depusă pentru: e) anularea în tot sau în parte a unui act administrativ normativ (acțiune de control normativ). Art. 224 (1) Examinînd acțiunea în contencios administrativ în fond, instanța de judecată adoptă una dintre următoarele hotărâri: e) în baza unei acțiuni de control normativ, anulează în tot sau în parte actul administrativ normativ, dacă acesta este ilegal, sau constată nulitatea acestuia, dacă acesta este nul;
Articolul 15		<i>Compatibil</i> / <i>Compatible</i>	Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității Art. 12

Sanctiuni Statele membre trebuie să stabilească norme privind sancțiunile care se aplică în cazul încălcării dispozițiilor de drept intern adoptate în aplicarea prezentei directive și să ia toate măsurile necesare pentru a asigura aplicarea acestora. Sanctiunile, care pot cuprinde plata de compensații pentru victimă, trebuie să fie eficiente, proporționale și să descurajeze discriminarea. Statele membre trebuie să aducă aceste dispoziții la cunoștința Comisiei până la 19 iulie 2003 și să comunice, fără întârziere, orice modificări ulterioare ale acestora.			(1) Consiliul are următoarele atribuții k) constată contravențiile cu elemente discriminatorii în conformitate cu prevederile Codului contravențional. Art. 18. Dreptul la protecție a victimei discriminării (1) Orice persoană care se consideră victimă a discriminării are dreptul să înainteze o acțiune în instanța de judecată și să solicite: c) restabilirea situației anterioare încălcării drepturilor sale; d) repararea prejudiciului material și moral ce i-a fost cauzat, precum și recuperarea cheltuielilor de judecată; Codul Contravențional nr. 218/2008: Articolul 423⁵. Consiliul pentru egalitate (1) Contravențiile specificate la art. 54², 65¹, 70², 70³ și 71¹ se constată de către Consiliul pentru egalitate. (1¹) Contravenția specificată la art. 71² se constată și se examinează de către Consiliul pentru egalitate. (2) Sînt în drept să constate contravenții și să încheie în mod colegial procese-verbale membrii Consiliului pentru egalitate. (3) Procesele-verbale cu privire la contravenții se remit spre examinare în fond instanței de judecată competente. Art. 54². Încălcarea egalității în domeniul muncii (1) Orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, bazată pe criteriu de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vîrstă, orientare sexuală, dizabilitate, opinie, apartenență politică sau pe orice alt criteriu, care are ca efect limitarea sau subminarea egalității de șanse sau de tratament la angajare sau la concediere, în activitatea nemijlocită și în formarea profesională, săvîrșită prin: a) plasarea de anunțuri de angajare cu indicarea condițiilor și criteriilor care exclud sau favorizează anumite persoane; b) refuzul neîntemeiat de angajare a persoanei; c) refuzul neîntemeiat de admitere a unor persoane la cursurile de calificare profesională; d) remunerarea diferențiată pentru același tip și/sau volum de muncă; e) distribuirea diferențiată și neîntemeiată a sarcinilor de lucru, fapt ce rezultă din acordarea unui statut mai puțin favorabil unor persoane,
--	--	--	--

			se sancționează cu amendă de la 60 la 84 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 120 la 210 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 210 la 270 de unități convenționale aplicată persoanei juridice. Art. 65¹. Discriminarea în domeniul învățământului Orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, bazată pe criteriu de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vîrstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică sau pe orice alt criteriu, manifestată: a) la oferirea accesului la instituțiile de învățămînt de orice tip și nivel; b) prin stabilirea de principii de admitere la studii, bazate pe anumite restricții, cu încălcarea prevederilor legislației în vigoare; c) în procesul educațional, inclusiv la evaluarea cunoștințelor acumulate; d) în activitatea științifico-didactică, se sancționează cu amendă de la 60 la 84 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 120 la 210 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 210 la 270 de unități convenționale aplicată persoanei juridice. Art. 70² - Hărțuirea Hărțuirea, adică manifestarea unui comportament fizic, verbal, nonverbal sau a altor acțiuni care conduc la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator, avînd drept scop sau efect lezarea demnității unei persoane pe baza criteriilor de rasă, culoare, origine națională, etnică și socială, statut social, cetățenie, limbă, religie sau convingeri, vîrstă, sex, identitate de gen, statut matrimonial, orientare sexuală, dizabilitate, stare de sănătate, statut HIV, opinie, apartenență politică, avere, naștere sau orice alt criteriu, se sancționează cu amendă de la 78 la 90 de unități convenționale aplicată persoanei fizice sau cu muncă neremunerată în folosul comunității de la 40 la 60 de ore, cu amendă de la 150 la 240 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere cu sau fără privarea, în ambele cazuri, de dreptul de a deține anumite funcții sau de dreptul de a desfășura o anumită activitate pe un termen de la 3 luni la un an. Art. 70³ - Victimizarea
--	--	--	--

			Orice acțiune sau inacțiune soldată cu consecințe negative pentru persoana care a depus plângere sau a înaintat acțiune în instanța de judecată în scopul asigurării principiilor egalității și nediscriminării ori în scopul furnizării unor informații, inclusiv a unor mărturii, care se referă la plângerea sau acțiunea înaintată de către o altă persoană se sancționează cu amendă de la 60 la 84 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 120 la 210 unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere. Art. 71¹. Discriminarea privind accesul la serviciile și bunurile disponibile publicului Orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, bazată pe criteriu de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vîrstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică sau pe orice alt criteriu, manifestată în domeniul accesului persoanelor la serviciile oferite de autoritățile publice, la cele de asistență medicală, reabilitare medicală și la alte servicii de sănătate, la serviciile de protecție socială, bancare și financiare, de transport, culturale și de agrement, de vânzare sau de închiriere de bunuri mobile sau imobile, precum și la alte servicii și bunuri disponibile publicului, dacă fapta nu constituie infracțiune, se sancționează cu amendă de la 60 la 84 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 120 la 210 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 210 la 270 de unități convenționale aplicată persoanei juridice. Art. 71². Împiedicarea activității Consiliului pentru egalitate Împiedicarea activității Consiliului pentru egalitate cu scopul de a influența deciziile acestuia, neprezentarea în termenul prevăzut de lege a informațiilor relevante solicitate pentru examinarea plângerilor sau în procesul de monitorizare, ignorarea intenționată și neexecutarea prescripțiilor și recomandărilor consiliului, precum și a obligațiilor asumate prin acordurile de conciliere, împiedicarea sub orice altă formă a activității acestuia se sancționează cu amendă de la 30 la 60 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 45 la 90 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere. Codul Penal nr. 985/2002:
--	--	--	--

			Art. 176. Încălcarea egalității în drepturi a cetățenilor (1) Orice deosebire, excludere, restricție sau preferință în drepturi și în libertăți a persoanei sau a unui grup de persoane, orice susținere a comportamentului discriminatoriu în sfera politică, economică, socială, culturală și în alte sfere ale vieții, bazată pe criteriu de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vîrstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică sau pe orice alt criteriu: e pedepsește cu amendă în mărime de la 750 la 950 unități convenționale sau cu muncă neremunerată în folosul comunității de la 150 la 240 de ore, sau cu închisoare de pînă la 2 ani, în toate cazurile cu (sau fără) privarea de dreptul de a ocupa anumite funcții sau de a exercita o anumită activitate pe un termen de la 2 la 5 ani. Art. 173. Hărțuirea sexuală (1) Hărțuirea sexuală, adică pretinderea unui act sexual sau a unei alte acțiuni cu caracter sexual prin comportamentul fizic, verbal sau nonverbal, dacă prin aceasta se creează o atmosferă neplăcută, ostilă, degradantă, umilitoare, discriminatorie sau insultătoare pentru victimă, săvârșită profitând de starea de dependență a victimei sau prin amenințare, cu condiția că fapta nu întrunește elementele violului sau ale acțiunilor cu caracter sexual neconsimțite, se pedepsește cu amendă în mărime de la 500 la 650 unități convenționale sau cu muncă neremunerată în folosul comunității de la 120 la 180 de ore, sau cu închisoare de până la 2 ani. (2) Aceeași acțiune săvârșită cu bună știință asupra unui minor se pedepsește cu închisoare de la 3 la 7 ani.” Totodată, Codul Penal nr. 985/2002 prevede în calitate de circumstanță agravantă în cazul săvârșirii unei infracțiuni, prezența motivelor de prejudecată, care atrag o sancțiune mai mare. Art. 134²¹. Motive de prejudecată (1) Prin motive de prejudecată se înțeleg idei preconcepute ale făptuitorului bazate pe considerente de rasă, culoare, origine etnică, națională sau socială, cetățenie, sex, gen, limbă, religie sau convingeri religioase, opinii politice, dizabilitate, orientare sexuală, identitate de gen, stare de sănătate, vîrstă, stare civilă, indiferent dacă fapta este comisă în privința persoanei care posedă astfel de caracteristici protejate, în privința bunurilor acesteia ori asociate cu aceasta sau în privința persoanei care acordă suport persoanelor ce posedă astfel de
--	--	--	--

			caracteristici protejate ori se asociază cu acestea, această asociere fiind una reală sau percepută ca fiind reală. (2) Prezența în profilul victimei a anumitor caracteristici protejate nu va constitui în sine o bază suficientă pentru a concluda că s-a comis o infracțiune motivată de prejudecată. (3) Se consideră că infracțiunea s-a comis din motive de prejudecată indiferent de faptul dacă făptuitorul s-a condus integral sau doar parțial de astfel de motive, fiind prezente și alte motive. Cu referire la plata de compensații pentru victimă cadrul legal prevede următoarele: Codul civil nr. 1107/2002: Art. 14. Repararea prejudiciilor Art. 1404. Răspunderea pentru prejudiciul cauzat de o autoritate publică sau de o persoană cu funcție de răspundere Art. 1422. Reparația prejudiciului moral Art. 1423. Mărimea compensației pentru prejudiciu moral Articolul 19. Repararea prejudiciului (1) În condițiile legii, persoana lezată într-un drept al ei sau într-un interes recunoscut de lege poate cere repararea integrală a prejudiciului patrimonial și nepatrimonial cauzat astfel. (2) Se consideră prejudiciu patrimonial cheltuielile pe care persoana lezată le-a suportat sau urmează să le suporte la restabilirea dreptului sau interesului recunoscut de lege încălcat, distrugerea sau deteriorarea bunurilor sale (daună reală), precum și profitul ratat ca urmare a încălcării dreptului sau interesului recunoscut de lege (profit ratat). (3) Se consideră prejudiciu nepatrimonial (prejudiciu moral) suferințele fizice și psihice, precum și diminuarea calității vieții. În cazul vătămării sănătății, prejudiciul nepatrimonial cuprinde, de asemenea, pierderea sau diminuarea unei capacități a corpului uman (prejudiciu biologic). (4) Pierderea șansei se repară doar dacă ea constă în dispariția actuală și certă a unei eventualități favorabile. Mărimea acestui prejudiciu
--	--	--	---

			corespunde șansei pierdute și nu poate fi egală cu avantajul care ar fi rezultat din șansă dacă ea se materializa. (5) Repararea prejudiciului presupune repunerea persoanei lezate în situația în care s-ar fi aflat dacă prejudiciul nu se producea. (6) În locul reparării prejudiciului patrimonial conform alin. (2) și (5), persoana lezată poate cere de la cel care răspunde de prejudiciu recuperarea întregului profit pe care acesta l-a obținut în legătură cu cauzarea prejudiciului. Această regulă se aplică doar dacă legea ori contractul prevede o asemenea formă de determinare a prejudiciului patrimonial sau dacă aplicarea unei asemenea forme de determinare a prejudiciului patrimonial este rezonabilă în împrejurările cazului. Articolul 2006. Răspunderea pentru prejudiciul cauzat de o autoritate publică sau de o persoană cu funcție de răspundere (1) Prejudiciul cauzat printr-un act administrativ ilegal sau nesoluționarea în termen legal a unei cereri de către o autoritate publică sau de către o persoană cu funcție de răspundere din cadrul ei se repară integral de autoritatea publică. Persoana cu funcție de răspundere va răspunde solidar în cazul intenției sau culpei grave. (2) Persoanele fizice au dreptul să ceară repararea prejudiciului moral cauzat prin acțiunile indicate la alin.(1). (3) Obligația de reparare a prejudiciului nu se naște în măsura în care cel prejudiciat a omis, cu intenție ori din culpă gravă, să înlăture prejudiciul prin mijloace legale. (4) În cazul în care o autoritate publică are o obligație impusă de un act adoptat în scopul protecției contra riscului de producere a unui anumit fel de prejudiciu, ea răspunde pentru prejudiciul de acest fel cauzat sau nepreîntâmpinat prin neexecutarea obligației, cu excepția cazului când autoritatea publică demonstrează că a dat dovadă de diligență rezonabilă în executarea obligației. (5) Autoritatea publică nu răspunde pentru prejudiciul cauzat prin adoptarea unui act normativ sau omisiunea de a-l adopta.
--	--	--	---

		Articolul 2036. Reparația prejudiciului moral (1) În cazul în care persoanei i s-a cauzat un prejudiciu moral prin fapte ce atentează la drepturile ei personale nepatrimoniale, precum și în alte cazuri prevăzute de lege, instanța de judecată are dreptul să oblige persoana responsabilă la reparația prejudiciului prin plata de despăgubiri. (2) Prejudiciul moral se repară indiferent de existența și întinderea prejudiciului patrimonial. (3) Reparația prejudiciului moral se face și în lipsa vinovăției autorului, faptei ilicite în cazul în care prejudiciul este cauzat prin condamnare ilegală, atragere ilegală la răspundere penală, aplicare ilegală a arestului preventiv sau a declarației scrise de a nu părăsi localitatea, aplicarea ilegală în calitate de sancțiune administrativă a arestului , muncii neremunerate în folosul comunității și în alte cazuri prevăzute de lege. (4) Dacă legea nu prevede altfel, simpla constatare a încălcării unui drept sau interes recunoscut de lege fără plata de despăgubiri oferă satisfacție echitabilă persoanei vătămate doar când aceasta corespunde cu natura dreptului sau interesului recunoscut de lege încălcat și persoana vătămată astfel va putea obține o valoare nepatrimonială superioară prejudiciului moral suferit. (5) Dreptul la despăgubire pentru atingerile aduse drepturilor personale nepatrimoniale poate fi cesionat numai în cazul în care a fost stabilit printr-o tranzacție sau printr-o hotărîre judecătorească definitivă. Articolul 2037. Mărimea despăgubirii pentru prejudiciu moral (1) Mărimea despăgubirii pentru prejudiciu moral se determină de către instanța de judecată în funcție de caracterul și gravitatea prejudiciului moral cauzat persoanei vătămate, de gradul de vinovăție a autorului prejudiciului, dacă vinovăția este o condiție a răspunderii, și de măsura în care această despăgubire poate aduce satisfacție echitabilă persoanei vătămate.
--	--	--

		(2) Caracterul și gravitatea prejudiciului moral le apreciază instanța de judecată, luînd în considerare circumstanțele în care a fost cauzat prejudiciul, restrîngerea posibilităților de viață familială și socială, precum și statutul social al persoanei vătămate. (3) La determinarea despăgubirii, instanța de judecată va tinde să acorde o despăgubire care, pe de o parte, are o mărime comparabilă cu cea acordată în mod obișnuit în împrejurări similare și, pe de altă parte, ia în cont particularitățile cazului. Codul muncii nr. 154/2003 Art. 9 Drepturile și obligațiile de bază ale salariatului 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. Art. 90. Răspunderea angajatorului pentru transferul sau eliberarea nelegitimă din serviciu 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 nu mai mică decît salariul mediu al salariatului pentru această perioadă; 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. Articolul 354. Litigiile individuale de muncă Se consideră litigii individuale de muncă divergențele dintre salariat și angajator privind: a) încheierea contractului individual de muncă; b) executarea, modificarea și suspendarea contractului individual de muncă; c) încetarea și nulitatea, parțială sau totală, a contractului individual de muncă; d) plata despăgubirilor în cazul neîndeplinirii sau îndeplinirii necorespunzătoare a obligațiilor de către una din părțile contractului individual de muncă; e) rezultatele concursului;
--	--	---

			f) anularea ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii) de angajare în serviciu, emis conform art.65 alin.(1); h) alte probleme ce decurg din raporturile individuale de muncă. Articolul 356. Executarea hotărârilor privind soluționarea litigiilor individuale de muncă (1) Angajatorul este obligat să execute imediat, conform Codului de procedură civilă, hotărârea (decizia) instanței de judecată despre restabilirea drepturilor salariatului ce decurg din raporturile de muncă și din alte raporturi legate nemijlocit de acestea.
Articolul 16 Punerea în aplicare Statele membre adoptă actele cu putere de lege și actele administrative necesare pentru a se conforma prezentei directive până la 19 iulie 2003 sau pot încredința patronatului și sindicatelor, la cererea comună a acestora, aplicarea prezentei directive în ceea ce privește dispozițiile care intră în sfera contractelor colective. În astfel de cazuri, statele		Prevederi UE neaplicabile / EU provisions not applicable	Articolul 16 nu este aplicabil Republicii Moldova în forma sa originală, întrucât stabilește un termen de transpunere (19 iulie 2003) și obligații procedurale adresate exclusiv statelor membre ale Uniunii Europene, în raport cu Comisia Europeană. Republica Moldova nu era și nu este destinat al obligației de notificare către Comisie și nici nu este supusă mecanismelor de control specifice dreptului Uniunii. În cadrul procesului de armonizare voluntară, dispoziția respectivă nu generează obligații juridice autonome, termenul și procedura instituite având un caracter istoric și instituțional, circumscris exclusiv ordinii juridice a Uniunii Europene.

membre trebuie să se asigure că, până la 19 iulie 2003, patronatul și sindicatele introduc, de comun acord, măsurile necesare, statele membre fiind solicitate să ia toate măsurile necesare care să le permită în orice moment, să poată garanta rezultatele impuse de prezenta directivă. Statele membre informează de îndată Comisia cu privire la aceasta. Atunci când statele membre adoptă aceste acte, ele cuprind o trimitere la prezenta directivă sau sunt însoțite de o asemenea trimitere la data publicării lor oficiale. Statele membre stabilesc modalitatea de efectuare a acestei trimiteri.			
---	--	--	--

Articolul 17 Raportarea (1) Statele membre trebuie să transmită Comisiei până la 19 iulie 2005 și la fiecare cinci ani după această dată toate informațiile necesare Comisiei pentru a redacta un raport către Parlamentul European și către Consiliu cu privire la aplicarea prezentei directive. (2) Raportul Comisiei trebuie să țină seama, după caz, de opiniile Centrului European de monitorizare a rasismului și xenofobiei, precum și de punctele de vedere ale partenerilor sociali și ale organizațiilor neguvernamentale relevante. În concordanță cu principiul		Prevederi neaplicabile / EU provisions not applicable UE not	Articolul 17 nu este aplicabil Republicii Moldova, întrucât instituie o obligație formală de raportare către Comisia Europeană, mecanism specific statelor membre ale Uniunii Europene și integrat în sistemul instituțional al acesteia. Republica Moldova nu are calitatea de stat membru și nu este supusă obligațiilor de notificare și evaluare prevăzute de dreptul derivat al Uniunii în raport cu instituțiile europene. În cadrul procesului de armonizare legislativă, dispoziția respectivă nu generează obligații juridice autonome pentru autoritățile naționale, mecanismul de raportare fiind circumscris exclusiv relației dintre statele membre și Comisie.
--	--	--	---

eliminării discriminărilor bazate pe apartenența la un sex, acest raport trebuie să facă, între altele, o evaluare a impactului măsurilor asupra femeilor și bărbaților. Pe baza informațiilor primite, raportul trebuie să includă, dacă este necesar, propuneri de revizuire și actualizare a prezentei directive.			
Articolul 18 Intrarea în vigoare Prezenta directivă intră în vigoare la data publicării sale în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene.		Prevederi UE neaplicabile / EU provisions not applicable	Dispoziția privind intrarea în vigoare la data publicării în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene nu este aplicabilă Republicii Moldova, întrucât produce efecte juridice exclusiv în cadrul ordinii juridice a Uniunii Europene și vizează determinarea momentului de la care actul devine obligatoriu pentru statele membre, nu pentru state terțe.
Art. 19 Destinatari Prezenta directivă se adresează statelor membre		Prevederi UE neaplicabile / EU provisions not applicable	Articolul 19 nu este aplicabil Republicii Moldova, întrucât stabilește în mod expres că destinatarii directivei sunt statele membre ale Uniunii Europene, iar Republica Moldova nu are această calitate, astfel încât actul nu produce efecte juridice directe în ordinea sa juridică.

TABEL DE CONCORDANȚĂ

1	Titlul actului UE, inclusiv cea mai recentă modificare, nr. CELEX Directiva Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, CELEX: 32000L0078, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 303/16, la data de 02 decembrie 2000		
2	Titlul proiectului de act normativ național LEGE pentru modificarea unor acte normative		
3	Gradul general de compatibilitate Compatibil		
4	Autoritatea/persoana responsabilă Ministerul Muncii și Protecției Sociale		
5	Data întocmirii/actualizării 20 februarie 2025		
Actul Uniunii Europene	Proiectul de act normativ național	Gradul de compatibilitate	Observații
6	7	8	9
Articolul 1 Obiectivul Prezenta directivă are ca obiectiv stabilirea unui cadru general de combatere a discriminării pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de	Codul Muncii nr. 154/2003 în redacție nouă: Articolul. 8 (1) În cadrul raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea se aplică principiul egalității de tratament. Orice discriminare, directă sau indirectă, a salariatului pe criterii de sex, vârstă sau orientare sexuală, rasă, culoare a pielii, etnie, apartenență religioasă sau convingeri, opțiune politică, origine socială, domiciliu, dizabilitate, infectare cu HIV/SIDA, apartenență sau activitate sindicală și criteriile stabilite prin Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității, precum și pe alte criterii nelegate de calitățile sale profesionale, este interzisă.	Compatibil	Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității Articolul 1 (1) Scopul prezentei legi este prevenirea și combaterea discriminării, precum și asigurarea egalității tuturor persoanelor aflate sub jurisdicția Republicii Moldova în sferile politică, economică, socială, culturală și alte sfere ale vieții, fără deosebire de rasă, culoare, origine națională, etnică și socială, statut social, cetățenie, limbă, religie sau convingeri, vârstă, sex, identitate de gen, statut matrimonial, orientare sexuală, dizabilitate, stare de sănătate, statut HIV, opinie, apartenență politică, avere, naștere sau orice alt criteriu. Legea nr. 105/2018 cu privire la promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj Art. 14 (2) Ofertele și anunțurile privind locurile de muncă nu includ elemente discriminatorii bazate pe criterii de rasă, naționalitate, origine etnică,

muncă, în vederea punerii în aplicare, în statele membre, a principiului egalității de tratament.			limbă, religie, convingeri, sex, vîrstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică, avere, origine socială sau orice alt criteriu.
Articolul 2 Conceptul de discriminare (1) În sensul prezentei directive, prin principiul egalității de tratament se înțelege absența oricărei discriminări directe sau indirecte, bazate pe unul din motivele menționate la articolul 1. (2) În sensul alineatului (1): (a) o discriminare directă se produce atunci când o persoană este tratată într-un mod mai puțin favorabil decât este, a fost	Codul Muncii nr. 154/2003 în redacție nouă: 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: a) libertatea muncii, incluzând dreptul la munca liber aleasă sau acceptată, dreptul dispunerii de capacitățile sale de muncă, dreptul alegerii profesiei și ocupației; b) interzicerea muncii forțate (obligatorii); b¹) interzicerea discriminării, în temeiul criteriilor și circumstanțelor descrise la art. 8 din prezentul Cod, a violenței și a hărțuirii de orice natură în cadrul raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea; c) protecția împotriva șomajului și acordarea de asistență la plasarea în câmpul muncii; d) asigurarea dreptului fiecărui salariat la condiții echitabile de muncă, inclusiv la condiții de muncă care corespund cerințelor securității și sănătății în muncă, și a dreptului la odihnă, inclusiv la reglementarea timpului de muncă, la acordarea	Compatibil	Codul Penal Nr. 985 /2002 Articolul 173. (1) Hărțuirea sexuală, adică pretinderea unui act sexual sau a unei alte acțiuni cu caracter sexual prin comportamentul fizic, verbal sau nonverbal, inclusiv prin intermediul tehnologiilor informaționale sau al comunicațiilor electronice, dacă prin aceasta se creează o atmosferă neplăcută, ostilă, degradantă, umilitoare, discriminatorie sau insultătoare pentru victimă, săvârșită profitând de starea de dependență a victimei sau prin amenințare, cu condiția că fapta nu întrunește elementele violului sau ale acțiunilor cu caracter sexual neconsimțite, se pedepsește cu amendă în mărime de la 500 la 1000 de unități convenționale sau cu muncă neremunerată în folosul comunității de la 120 la 240 de ore, sau cu închisoare de până la 4 ani. (2) Aceeași acțiune săvârșită cu bună știință asupra unui minor se pedepsește cu închisoare de la 3 la 7 ani. Codul Contravențional Nr. 218/2008 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;

sau va fi tratată într-o situație asemănătoare o altă persoană, pe baza unuia dintre motivele menționate la articolul 1; (b) o discriminare indirectă se produce atunci când o dispoziție, un criteriu sau o practică aparent neutră poate avea drept consecință un dezavantaj special pentru persoane de o anumită religie sau cu anumite convingeri, cu un anumit handicap, de o anumită vârstă sau de o anumită orientare sexuală, în raport cu altă persoană, cu excepția cazului în care: (i) această dispoziție, acest criteriu sau	concediului anual de odihnă, a pauzelor de odihnă zilnice, a zilelor de repaus și de sărbătoare nelucrătoare; e) egalitatea în drepturi și în posibilități a salariaților în cadrul raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea după cum este descris la art. 8 din prezentul Cod; f) garantarea dreptului fiecărui salariat la achitarea la timp integrală și echitabilă a salariului care ar asigura o existență decentă salariatului și familiei lui; f1) remunerarea egală pentru o muncă egală sau pentru o muncă de valoare egală; g) asigurarea egalității de tratament după cum este descris la art. 8 din prezentul Cod; 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; i) asigurarea dreptului salariaților de a participa la administrarea unității în formele prevăzute de lege; j) îmbinarea reglementării de stat și a reglementării contractuale a raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea; k) obligativitatea reparării integrale de către angajator a prejudiciului material și a celui moral		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. (3) Încălcarea legislației muncii, manifestată prin: a) prestarea muncii de către o persoană fără a avea încheiat un contract individual de muncă în formă scrisă; b) stabilirea și achitarea unui salariu sub nivelul minim garantat de stat sau stabilit prin contractul colectiv/convenția de muncă; c) neretribuirea muncii suplimentare, a muncii prestate în zilele de repaus și de sărbătoare nelucrătoare și/sau a muncii de noapte; d) neachitarea adaosurilor, a sporurilor, a plăților de compensare, inclusiv a premiilor prevăzute de lege, de regulamentele aprobate de angajator, de contractul colectiv/convenția de muncă, de contractul individual de muncă, se sancționează cu amendă de la 70 la 120 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 260 la 400 de unități convenționale aplicată persoanei juridice. Articolul 701.
--	--	--	---

această practică este obiectiv justificată de un obiectiv legitim, iar mijloacele de realizare a acestui obiectiv nu sunt adecvate și necesare sau (ii) în cazul persoanelor cu un anumit handicap, angajatorul sau oricare persoană sau organizație care intră sub incidența prezentei directive, are obligația, în temeiul legislației naționale, să ia măsuri adecvate în conformitate cu principiile prevăzute la articolul 5, cu scopul de a elimina dezavantajele care rezultă din această dispoziție, acest criteriu sau această practică.	cauzate salariatului în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă; l) stabilirea garanțiilor de stat pentru asigurarea drepturilor salariaților și angajatorilor, precum și exercitarea controlului asupra respectării lor; m) asigurarea dreptului fiecărui salariat la apărarea drepturilor și libertăților sale de muncă, inclusiv prin sesizarea organelor de supraveghere și control, a organelor de jurisdicție a muncii; n) asigurarea dreptului la soluționarea litigiilor individuale de muncă și a conflictelor colective de muncă, precum și a dreptului la grevă, în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative; o) obligația părților la contractele colective și individuale de muncă de a respecta clauzele contractuale, inclusiv dreptul angajatorului de a cere de la salariat îndeplinirea obligațiilor de muncă și manifestarea unei atitudini gospodărești față de bunurile angajatorului și, respectiv, dreptul salariatului de a cere de la angajator îndeplinirea obligațiilor față de salariați, respectarea legislației muncii și a altor acte ce conțin norme ale dreptului muncii; p) asigurarea dreptului sindicatelor de a exercita controlul obștesc asupra respectării legislației muncii; r) asigurarea dreptului salariaților la apărarea onoarei, demnității și reputației profesionale în perioada activității de muncă;	(1) Acțiunile intenționate, îndemnul public, diseminarea informației sau alte forme de informare a publicului, inclusiv prin intermediul mass-mediei, în formă scrisă, desen sau imagine, sau prin intermediul unui sistem informatic, îndreptate spre instigarea la discriminare pe motive de prejudecată se sancționează cu amendă de la 20 la 80 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, de la 120 la 210 unități convenționale persoanei cu funcție de răspundere. (2) Nu se consideră instigare la acțiuni de discriminare pe motive de prejudecată acțiunile făcute ca parte a unui discurs sau a dezbaterilor publice cu o justificare rezonabilă și obiectivă privind probleme de religie, educație, cercetare științifică obiectivă, inclusiv în contextul evenimentelor sau acțiunilor artistice. Articolul 702. Hărțuirea, adică manifestarea unui comportament fizic, verbal, nonverbal sau a altor acțiuni care conduc la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator, având drept scop sau efect lezarea demnității unei persoane pe baza criteriilor de rasă, culoare, origine națională, etnică și socială, statut social, cetățenie, limbă, religie sau convingeri, vârstă, sex, identitate de gen, statut matrimonial, orientare sexuală, dizabilitate, stare de sănătate, statut HIV, opinie, apartenență politică, avere, naștere sau orice alt criteriu, se sancționează cu amendă de la 78 la 90 de unități convenționale aplicată persoanei fizice sau cu muncă neremunerată în folosul comunității de la 40 la 60 de ore, cu amendă de la 150 la 240 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere cu sau fără privarea, în ambele cazuri, de dreptul de a deține anumite funcții sau de dreptul de a desfășura o anumită activitate pe un termen de la 3 luni la un an. Articolul 703. Orice acțiune sau inacțiune soldată cu consecințe negative pentru persoana care a depus plângere sau a înaintat acțiune în instanța de judecată în scopul asigurării principiilor egalității și nediscriminării ori în scopul furnizării unor informații, inclusiv a unor mărturii, care se referă la plângerea sau acțiunea înaintată de către o altă persoană se sancționează cu amendă de la 60 la 84 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 120 la 210 unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere.
--	---	--

(3) Hărțuirea este considerată o formă de discriminare, în sensul alineatului (1), atunci când se manifestă un comportament indezirabil legat de unul din motivele prevăzute la articolul 1, care are ca obiectiv sau ca efect lezarea demnității unei persoane și crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau ofensator. În acest context, noțiunea de hărțuire poate fi definită în conformitate cu legislațiile și practicile naționale ale statelor membre. (4) Orice comportament constând în a ordona cuiva să practice o discriminare împotriva unor	s) garantarea dreptului la asigurarea socială și medicală obligatorie a salariaților.		Codul Muncii nr. 154/2003 Articolul 1. Noțiuni principale Hărțuire sexuală – manifestare a unui comportament fizic, verbal, nonverbal sau a altor acțiuni de natură sexuală care conduc la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator, având drept scop sau efect lezarea demnității unei persoane Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității Articolul 2 discriminare directă – tratare a unei persoane în baza oricăruia dintre criteriile protejate, reale sau presupuse, în manieră mai puțin favorabilă decât tratarea altei persoane într-o situație comparabilă, în afară de cazul în care aceasta se justifică în mod obiectiv și rezonabil, printr-un scop legitim și dacă mijloacele de atingere a acelui scop sunt proporționale, adecvate și necesare; discriminare indirectă – orice prevedere, acțiune, criteriu sau practică aparent neutră care are drept efect dezavantajarea unei persoane față de o altă persoană în baza criteriilor protejate, în afară de cazul în care aceea prevedere, acțiune, criteriu sau practică se justifică în mod obiectiv și rezonabil, printr-un scop legitim și dacă mijloacele de atingere a acelui scop sînt proporționale, adecvate și necesare; hărțuire – orice comportament nedorit care conduce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator, avînd drept scop sau efect lezarea demnității unei persoane pe baza criteriilor protejate, reale sau presupuse; instigare la discriminare – orice comportament prin care o persoană aplică presiuni sau afișează o conduită intenționată în scopul discriminării unei terțe persoane pe baza criteriilor protejate, reale sau presupuse; Articolul 6
--	--	--	--

persoane pentru unul din motivele prevăzute în articolul 1 este considerat discriminare în sensul alineatului (1). (5) Prezenta directivă nu aduce atingere măsurilor prevăzute de legislația națională care, într-o societate democratică, sunt necesare pentru securitatea publică, apărarea ordinii și prevenirea infracțiunilor penale, protecția sănătății publice și protecția drepturilor și libertăților semenilor.			Orice formă de discriminare este interzisă. Promovarea unei politici sau efectuarea unor acțiuni sau inacțiuni care încalcă egalitatea în drepturi a persoanelor trebuie să fie înlăturată de autoritățile publice competente și sancționată conform legislației. Art. 7 (1) Se interzice orice deosebire, excludere, restricție sau preferință pe baza criteriilor protejate, care au drept efect limitarea sau subminarea egalității la alegerea locului de muncă, a profesiei, la încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raporturilor de muncă, în activitatea nemijlocită și în formarea profesională. Interzicerea discriminării pe bază de orientare sexuală se va aplica în domeniul angajării în muncă și al ocupării forței de muncă. (11) Se interzice orice deosebire, excludere, restricție sau preferință pe baza criteriilor protejate, care au drept scop sau efect limitarea ori subminarea egalității la afilierea sau accederea într-o organizație a salariaților sau patronatului, sau în orice organizație ai cărei membri exercită o anumită profesie, inclusiv a egalității accesului la avantajele obținute de această organizație, precum și la accederea sau exercitarea unei profesii. (2) Se consideră discriminatorii acțiunile săvârșite pe baza criteriilor protejate, precum: f) hărțuirea; g) orice altă acțiune care contravine prevederilor legale.
Articolul 3 Domeniul de aplicare (1) În limitele competențelor conferite Comunității,	Codul Muncii nr. 154/2003 în redacție nouă: Articolul. 8 (1) În cadrul raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea se aplică principiul egalității de tratament. Orice discriminare, directă sau indirectă, a salariatului pe criterii de sex, vârstă sau orientare sexuală, rasă, culoare a pielii, etnie, apartenență religioasă sau	Compatibil	Constituția Republicii Moldova Articolul 16 (1) Respectarea și ocrotirea persoanei constituie o îndatorire primordială a statului. (2) Toți cetățenii Republicii Moldova sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără deosebire de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie, sex, opinie, apartenență politică, avere sau de origine socială.

prezenta directivă se aplică tuturor persoanelor, atât în sectorul public, cât și în cel privat, inclusiv organismelor publice, în ceea ce privește: (a) condițiile de acces la încadrare în muncă, la activități nesalariate sau la muncă, inclusiv criteriile de selecție și condițiile de recrutare, oricare ar fi ramura de activitate și la toate nivelurile ierarhiei profesionale, inclusiv în materie de promovare; (b) accesul la toate tipurile și la toate nivelurile de orientare și de formare profesională, de perfecționare și de recalificare,	convingeri, opțiune politică, origine socială, domiciliu, dizabilitate, infectare cu HIV/SIDA, apartenență sau activitate sindicală și criteriile stabilite prin Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității, precum și pe alte criterii nelegate de calitățile sale profesionale, este interzisă. (1¹) Prevederile alineatului (1) se aplică tuturor persoanelor, atât în sectorul public, cât și în cel privat, inclusiv organismelor publice, în ceea ce privește: a) condițiile de acces la încadrare în muncă, sau la muncă, inclusiv criteriile de selecție și condițiile de recrutare, oricare ar fi ramura de activitate și la toate nivelurile ierarhiei profesionale, inclusiv în materie de promovare; b) accesul la toate tipurile și la toate nivelurile de orientare și de formare profesională, de perfecționare și de recalificare, inclusiv dobândirea unei experiențe practice; c) condițiile de încadrare și de muncă, inclusiv condițiile de concediere și de remunerare; d) apartenență sau activitate sindicală sau patronală, sau orice organizație ai cărei membri exercită o anumită profesie, inclusiv avantajele obținute de acest tip de organizație. (2) Nu constituie discriminare stabilirea unor diferențieri, excepții, preferințe determinate de o cerință profesională esențială și determinantă, cu condiția ca această dispoziție, acest criteriu sau această practică este obiectiv justificată de un obiectiv legitim, iar mijloacele de realizare a acestui obiectiv sunt adecvate și necesare.”		
---	---	--	--

inclusiv dobândirea unei experiențe practice; (c) condițiile de încadrare și de muncă, inclusiv condițiile de concediere și de remunerare; (d) afilierea la și angajarea într-o organizație a lucrătorilor sau patronatului, sau orice organizație ai cărei membri exercită o anumită profesie, inclusiv avantajele obținute de acest tip de organizație. (2) Prezenta directivă nu se referă la tratamentul diferențiat bazat pe cetățenie și nu aduce atingere dispozițiilor și condițiilor privind			Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității Articolul 1 (1) Scopul prezentei legi este prevenirea și combaterea discriminării, precum și asigurarea egalității tuturor persoanelor aflate sub jurisdicția Republicii Moldova în sferele politică, economică, socială, culturală și alte sfere ale vieții, fără deosebire de rasă, culoare, origine națională,
---	--	--	---

admiterea și șederea resortisanților din țări terțe și a persoanelor apatride pe teritoriul statelor membre și orice tratament legat de statutul juridic al resortisanților din țări terțe și al persoanelor apatride în cauză. (3) Prezenta directivă nu se aplică plăților de orice natură efectuate de regimurile publice sau asimilate, inclusiv de regimurile publice de securitate socială sau de protecție socială.			etnică și socială, statut social, cetățenie, limbă, religie sau convingeri, vârstă, sex, identitate de gen, statut matrimonial, orientare sexuală, dizabilitate, stare de sănătate, statut HIV, opinie, apartenență politică, avere, naștere sau orice alt criteriu. Articolul 3 Subiecți în domeniul discriminării sînt persoanele fizice și juridice din domeniul public și privat. Articolul 7 (1) Se interzice orice deosebire, excludere, restricție sau preferință pe baza criteriilor protejate, care au drept efect limitarea sau subminarea egalității la alegerea locului de muncă, a profesiei, la încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raporturilor de muncă, în activitatea nemijlocită și în formarea profesională. Interzicerea discriminării pe bază de orientare sexuală se va aplica în domeniul angajării în muncă și al ocupării forței de muncă. (11) Se interzice orice deosebire, excludere, restricție sau preferință pe baza criteriilor protejate, care au drept scop sau efect limitarea ori subminarea egalității la afilierea sau accederea într-o organizație a salariaților sau patronatului, sau în orice organizație ai cărei membri exercită o anumită profesie, inclusiv a egalității accesului la avantajele obținute de această organizație, precum și la accederea sau exercitarea unei profesii. (2) Se consideră discriminatorii acțiunile săvârșite pe baza criteriilor protejate, precum: a) plasarea anunțurilor de angajare cu indicarea condițiilor și criteriilor care exclud sau favorizează anumite persoane; a1) stabilirea condițiilor și criteriilor care exclud sau favorizează anumite persoane la afilierea sau accederea într-o organizație profesională ori la accederea sau exercitarea unei profesii; b) refuzul neîntemeiat, pe baza criteriilor protejate, reale sau presupuse, de angajare, promovare sau demisie a persoanei;
--	--	--	--

		c) refuzul neîntemeiat de admitere a unor persoane la cursurile de calificare profesională; d) remunerarea inegală pentru o muncă egală sau o muncă de valoare egală; e) distribuirea diferențiată, pe baza criteriilor protejate, reale sau presupuse, a sarcinilor de lucru, fapt ce rezultă din acordarea unui statut mai puțin favorabil unor persoane; f) hărțuirea; g) orice altă acțiune care contravine prevederilor legale. Codul muncii nr. 154/2003 Articolul 8. (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. Legea sindicatelor nr. 1129/2000 Articolul 6. Interzicerea discriminării după principiul apartenenței la sindicat (1) Apartenența la sindicat nu implică nici un fel de restricții ale drepturilor și libertăților omului garantate de Constituție și de alte legi, de actele internaționale la care Republica Moldova este parte. (2) Se interzice a condiționa angajarea la lucru, avansarea în serviciu, precum și concedierea persoanei de apartenența la un anumit sindicat, de înscrierea în sau ieșirea din sindicat. (3) Se interzice influențarea asupra persoanelor prin amenințare sau mituire, prin promisiuni (de a îmbunătăți condițiile de muncă, de serviciu, de studii etc.), în scopul de a le obliga să renunțe la înscrierea în sindicat,
--	--	--

		să iasă dintr-un sindicat și să se înscrie în alt sindicat, să dizolve de sine stătător sindicatul, sau prin alte acțiuni ilegale. (4) Sindicatele beneficiază de protecție constituțională, inclusiv judiciară, împotriva acțiunilor discriminatorii, care urmăresc limitarea libertății la asociere în sindicate și activității lor, desfășurate conform statutului. Codul muncii nr. 154/2003 Articolul 48 (4) La angajarea în Republica Moldova a cetățenilor străini se vor lua în considerare, de asemenea, prevederile legislației în domeniul migrației de muncă, precum și dispozițiile relevante ale tratatelor internaționale la care Republica Moldova este parte. Articolul 55 (1) Contractul individual de muncă poate fi încheiat pe durată determinată, conform art.54 alin.(2), în următoarele cazuri: c1) cu cetățenii străini care se angajează în câmpul muncii pe teritoriul Republicii Moldova, cu excepția străinilor cu drept de ședere permanentă sau provizorie pentru reîntregirea familiei; Proiect de lege pentru modificarea art. 2, alin (4) a Legii Nr. 105/2018 cu privire la promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj (se introduce criteriul orientare sexuala) (4) La aplicarea prevederilor prezentei legi se interzice orice discriminare pe criterii de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie, convingeri, sex, vîrstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică, avere, origine socială, orientare sexuală sau orice alt criteriu. t Legea Nr. 200/2010 privind regimul străinilor în Republica Moldova
--	--	--

(4) Statele membre pot prevedea ca prezenta directivă să nu se aplice forțelor armate în ceea ce privește discriminările pe motive de handicap și vârstă.			Articolul 842 (1) Străinii cu drept de ședere în Republica Moldova au dreptul la muncă și la protecția muncii în conformitate cu legislația în vigoare și cu permisiunea organelor abilitate din domeniul ocupării forței de muncă. (2) Străinii sînt supuși la impozite, taxe și alte plăți pe baze generale ca și cetățenii Republicii Moldova, dacă tratatele internaționale la care Republica Moldova este parte nu stabilesc altfel. (3) Angajatorul este partea responsabilă de integrarea lucrătorului imigrant în măsura obligațiilor asumate prin contractul individual de muncă. Acesta poate achita cursurile de studiere a limbii române pentru străini sau desfășura alte măsuri de integrare, ținând cont de necesitățile și interesul organizației în cauză. Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității Articolul 8 (1) Este interzisă orice formă de discriminare privind accesul la următoarele servicii și privind furnizarea acestora: c) serviciile de protecție socială; Legea Nr. 489/1999 privind sistemul public de asigurări sociale Articolul 3 Sistemul public de asigurări sociale (denumit în continuare sistem public) se organizează și funcționează avînd ca principii de bază: b) principiul egalității, care asigură tuturor participanților la sistemul public - contribuabili și beneficiari - un tratament nediscriminatoriu în ceea ce privește drepturile și obligațiile prevăzute de lege;
Articolul 4	Codul Muncii nr. 154/2003 în redacție nouă: Articolul. 8	Compatibil	Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității Articolul 7

Cerințe profesionale (1) Fără a aduce atingere articolului 2 alineatele (1) și (2), statele membre pot să prevadă că un tratament diferențiat bazat pe o caracteristică legată de unul dintre motivele prevăzute la articolul 1 nu constituie o discriminare atunci când, având în vedere natura unei activități profesionale sau condițiile de exercitare a acesteia, caracteristica în cauză constituie o cerință profesională esențială și determinantă, astfel încât obiectivul să fie legitim, iar cerința să fie proporțională. (2) Statele membre pot menține în	(2) Nu constituie discriminare stabilirea unor diferențieri, excepții, preferințe determinate de o cerință profesională esențială și determinantă, cu condiția ca această dispoziție, acest criteriu sau această practică este obiectiv justificată de un obiectiv legitim, iar mijloacele de realizare a acestui obiectiv sunt adecvate și necesare.”		(5) Orice deosebire, excludere, restricție sau preferință în privința unui anumit loc de muncă nu constituie discriminare în cazul în care, prin natura specifică a activității în cauză sau a condițiilor în care această activitate este realizată, există anumite cerințe profesionale esențiale și determinante, cu condiția ca scopul să fie legitim și cerințele proporționale.
---	---	--	--

legislația lor națională în vigoare la data adoptării prezentei directive sau pot prevedea într-o legislație viitoare, care preia practicile naționale existente la data adoptării prezentei directive, dispoziții în temeiul cărora, în cazul activităților profesionale ale bisericilor și ale altor organizații publice sau private a căror etică este bazată pe religie sau convingeri, un tratament diferențiat bazat pe religia sau convingerile unei persoane nu constituie o discriminare atunci când, prin natura acestor activități sau prin contextul în care sunt exercitate, religia sau convingerile constituie o cerință profesională esențială, legitimă			
---	--	--	--

și justificată în privința eticii organizației. Acest tratament diferențiat trebuie exercitat cu respectarea dispozițiilor și principiilor constituționale ale statelor membre, precum și a principiilor generale de drept comunitar, și nu poate justifica o discriminare bazată pe un alt motiv. Cu condiția ca dispozițiile să fie respectate în restul situațiilor, prezenta directivă, fără a aduce atingere dreptului bisericilor și al altor organizații publice sau private a căror etică este bazată pe religie sau convingeri, acționând în conformitate cu dispozițiile constituționale și legislative			
---	--	--	--

naționale, poate impune personalului care lucrează pentru ele o atitudine de bună-credință și de loialitate față de etica organizației.			
Articolul 5 Amenajări corespunzătoare pentru persoanele cu handicap În scopul garantării respectării principiului egalității de tratament față de persoanele cu handicap, sunt prevăzute amenajări corespunzătoare. Aceasta înseamnă că angajatorul ia măsuri corespunzătoare, în funcție de nevoi, într-o situație concretă, pentru a permite unei persoane cu handicap să aibă acces la un loc de muncă, să îl		Compatibil	Legea nr. 60/2012 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități Articolul 2 acomodare rezonabilă – orice modificare sau adaptare necesară și adecvată, într-un caz particular, care nu impune o sarcină disproporționată sau nejustificată atunci când este nevoie pentru a asigura unei persoane exercitarea drepturilor și libertăților fundamentale în condiții de egalitate cu ceilalți; Articolul 32. (1) Pregătirea profesională și ridicarea nivelului profesional al persoanelor cu dizabilități se face în instituții de învățământ, în întreprinderi specializate, în întreprinderi sociale de inserție și la locurile de muncă protejate, conform programului individual de reabilitare și incluziune socială. (2) Pregătirea profesională, ridicarea nivelului profesional și instruirea persoanelor cu dizabilități se realizează sub diferite forme, inclusiv învățământ de zi, învățământ seral, învățământ cu frecvență redusă, învățământ la distanță, învățare individuală, învățare în cadrul grupurilor, în clase speciale și conform planurilor de învățământ individuale, inclusiv instruirea la domiciliu sau în cadrul programelor de educație nonformală. (3) Statul, prin intermediul Ministerului Educației și Cercetării, altor autorități publice centrale și locale competente, garantează asigurarea persoanelor cu dizabilități cu material didactic și instructiv, inclusiv cu material pentru nevăzători (în sistem Braille), pentru slabvăzători (cu litere pronunțate), literatură în variantă sonoră, inclusiv cu sisteme auditive pentru învățarea în grup, asigurarea transunerii în limbaj mimico-gestual pentru persoanele cu deficiențe de auz, în perioada

exercite sau să avanseze, sau să aibă acces la formare, cu condiția ca aceste măsuri să nu presupună o sarcină disproporționată pentru angajator. Această sarcină nu este disproporționată atunci când este compensată în mod suficient prin măsuri existente în cadrul politicii statului membru în cauză în favoarea persoanelor cu handicap.			pregătirii profesionale (inclusiv în perioada orientării, formării și reabilitării profesionale), a educației, instruirii și perfecționării, conform legislației. (4) Ministerul Educației și Cercetării elaborează și aprobă programe-cadru individuale de educare și instruire a persoanelor cu dizabilități. (5) Ministerul Educației și Cercetării, împreună cu școlile de conducători auto, elaborează curricula și programul de instruire adaptat și organizează instruirea teoretico-practică a candidaților la obținerea permisului de conducere a unui autovehicul din rândul persoanelor cu dizabilități de diferite categorii, inclusiv a celor cu dizabilități locomotorii (ghidare manuală). Articolul 33 (7) Pentru a asigura integrarea în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități, angajatorii întreprind următoarele măsuri specifice: a) adaptarea rezonabilă la locul de muncă; b) proiectarea și adaptarea locurilor de muncă astfel încât acestea să devină accesibile persoanelor cu dizabilități; c) furnizarea de noi tehnologii și dispozitive de asistență, de instrumente și echipamente care să permită persoanelor cu dizabilități obținerea și menținerea locului de muncă; d) furnizarea de instruire și a sprijinului adecvat pentru aceste persoane. Articolul 34. (1) Plasarea în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități se realizează fără discriminare, respectând prevederile legislației în vigoare. (2) Persoanele cu dizabilități se încadrează în muncă conform pregătirii lor profesionale și a capacității lor de muncă, atestate prin certificatul de încadrare în grad de dizabilitate și conform recomandărilor conținute în programul individual de reabilitare și incluziune socială, emis de Consiliu sau structurile sale teritoriale. Recomandările Consiliului nu îngăduiesc dreptul persoanei cu dizabilități de a obține statutul de șomer și de a beneficia de măsuri de ocupare a forței de muncă, indiferent de capacitatea de muncă păstrată, determinată de către Consiliu sau structurile sale teritoriale.
--	--	--	---

			(3) Angajarea persoanei cu dizabilități în muncă se realizează în următoarele forme: a) la întreprinderi, instituții și organizații în condiții obișnuite; b) la domiciliu; c) la întreprinderi specializate; d) la întreprinderile sociale de inserție. (4) Angajatorii, indiferent de forma de organizare juridică, care conform schemei de încadrare a personalului au 20 de angajați și mai mult, creează sau rezervează locuri de muncă și angajează în muncă persoane cu dizabilități într-un procent de cel puțin 5 la sută din numărul total de salariați. Totodată, angajatorii asigură evidența cererilor (a documentelor anexate la acestea) ale persoanelor cu dizabilități care s-au adresat pentru a fi angajate în muncă într-un registru separat de strictă evidență, care va conține înregistrări privind deciziile de angajare sau refuz, cauzele refuzului, contestațiile etc. (5) Angajatorii informează obligatoriu agenția teritorială pentru ocuparea forței de muncă despre: a) locurile de muncă create și/sau rezervate pentru angajarea persoanelor cu dizabilități, în termen de 5 zile de la data la care au fost create/rezervate; b) ocuparea de către persoanele cu dizabilități a locurilor de muncă care au fost create/rezervate, în termen de 3 zile de la data la care au fost ocupate. (51) Angajatorii informează despre locurile de muncă create și/sau rezervate pentru angajarea persoanelor cu dizabilități în condițiile art. 14 alin. (1) lit. a1) și b) din Legea nr. 105/2018 cu privire la promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj. (6) Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, împreună cu autoritățile publice centrale și locale responsabile și cu participarea asociațiilor obștești ale persoanelor cu dizabilități, a sindicatelor și patronatelor, va elabora anual programe de plasare în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități. (7) Angajatorii care încalcă prevederile alin. (4) pe parcursul unui an financiar sînt sancționați în conformitate cu Codul contravențional. Articolul 35 (1) Persoanele cu dizabilități pot practica munca la domiciliu.
--	--	--	---

			(2) Persoanele cu dizabilități angajate la domiciliu beneficiază din partea angajatorului de transportul la și de la domiciliu al materiilor prime și materialelor necesare în activitate și al produselor finite, precum și de adaptare rezonabilă, după caz. (3) Autoritățile administrației publice locale acordă facilități persoanelor cu dizabilități în practicarea muncii la domiciliu, precum și în deschiderea unor întreprinderi individuale. Articolul 36. (1) Societățile și asociațiile obștești ale persoanelor cu dizabilități creează întreprinderi specializate și/sau întreprinderi sociale de inserție care angajează în muncă persoane cu dizabilități. (2) Statul subvenționează parțial procurarea utilajului și a materiei prime, crearea locurilor de muncă, de asemenea compensează parțial contribuțiile de asigurări sociale de stat achitate de către întreprinderile specializate ale Societății Invalizilor din Republica Moldova, Societății Orbilor din Republica Moldova și Asociației Surzilor din Republica Moldova, precum și de către întreprinderile sociale de inserție al căror capital social este deținut în proporție de 100% de societățile și asociațiile obștești ale persoanelor cu dizabilități, create pentru realizarea scopurilor statutare proprii, în cadrul cărora 50% și mai mult din numărul total al lucrătorilor angajați sînt persoane cu dizabilități. Mijloacele financiare respective sînt aprobate anual prin legea bugetului de stat. (21) Statul subvenționează parțial Asociația Obștească „Centrul de Informare și Reabilitare al Nevăzătorilor din Moldova”, Asociația Obștească „Casa Republicană de Cultură a Surzilor din Moldova” și Asociația Obștească „Societatea Invalizilor din Republica Moldova” pentru activitatea Centrului de asamblare și reparație (mentenanță) a cărucioarelor, în vederea facilitării măsurilor de incluziune socială a persoanelor cu dizabilități realizate de către asociațiile respective. (3) Întreprinderile specializate și întreprinderile sociale de inserție prevăzute la alin. (2) se scutesc de impozite și taxe conform legislației în vigoare. (4) Întreprinderile specializate ale asociațiilor obștești ale persoanelor cu dizabilități și întreprinderile sociale de inserție prevăzute la alin.(2), în colaborare cu agențiile teritoriale pentru ocuparea forței de muncă,
--	--	--	--

			întreprind, după caz, măsuri pentru identificarea și plasarea angajaților acestor întreprinderi în condiții de muncă obișnuite, conform legislației. Articolul 37. Obligațiile angajatorilor privind plasarea în câmpul muncii a persoanelor care și-au pierdut capacitatea de muncă (1) Conform recomandărilor Consiliului sau structurilor sale teritoriale, persoana cu dizabilități este plasată în câmpul muncii la angajatorul în a cărui întreprindere/instituție aceasta și-a pierdut parțial capacitatea de muncă. (2) Angajatorul este obligat să repartizeze locurile de muncă disponibile ori să creeze locuri de muncă noi pentru a plasa în câmpul muncii persoanele care și-au pierdut parțial capacitatea de muncă în urma unui accident de muncă la angajatorul respectiv sau care au contractat o boală profesională în urma căreia au fost recunoscute drept persoane cu dizabilități. (3) În cazul în care lipsesc condițiile pentru continuarea activității de muncă a persoanelor care și-au pierdut parțial capacitatea de muncă la același angajator, plasarea lor în câmpul muncii se realizează prin intermediul agențiilor teritoriale pentru ocuparea forței de muncă și asociațiilor obștești ale persoanelor cu dizabilități. (4) Angajatorii care încalcă prevederile alin. (1) și (2) sînt sancționați în conformitate cu Codul contravențional. (5) Salariaților cărora li s-a evaluat procentul capacității de muncă păstrată ca urmare a unui accident de muncă sau a unei boli profesionale li se plătește, din contul întreprinderii/instituției care poartă vina, despăgubiri și indemnizații unice în conformitate cu legislația în vigoare. Articolul 38. Durata timpului de muncă și normele de producție pentru persoanele cu dizabilități (1) Pentru persoanele cu dizabilități severe și accentuate, în cazul în care ele nu beneficiază de facilități mai mari, se stabilește o durată redusă a timpului de muncă, de 30 de ore pe săptămână, cuantumul retribuirii muncii fiind egal cu cel stabilit pentru salariații cu durata normală a timpului de muncă. (2) Munca suplimentară, munca în zilele de repaus săptămânal și munca pe timp de noapte prestate de către persoanele cu dizabilități severe și
--	--	--	--

		accentuate se permit doar cu consimțământul persoanelor în cauză, dacă aceste munci nu le sînt contraindicate de medici. (3) Angajatorii, de comun acord cu comitetele sindicale, au dreptul de a reduce normele de muncă pentru persoanele cu dizabilități. Articolul 39. Concediile persoanelor cu dizabilități (1) Pentru persoanele cu dizabilități severe angajate în muncă, în cazul în care acestea nu beneficiază de facilități mai mari, se stabilește un concediu anual cu o durată de 40 de zile calendaristice, iar pentru persoanele cu dizabilități accentuate – un concediu anual cu o durată de 32 de zile calendaristice. (2) La solicitarea persoanei cu dizabilități, angajatorul îi poate acorda un concediu suplimentar fără plată cu o durată de până la 60 de zile calendaristice. Articolul 40. Orientarea, formarea și reabilitarea profesională a persoanelor cu dizabilități (1) Persoanele cu dizabilități în vîrstă aptă de muncă, care doresc să se integreze sau să se reintegreze în câmpul muncii au acces la orientarea, formarea și reabilitarea profesională, indiferent de tipul și gradul de dizabilitate. (2) Persoanele cu dizabilități participă activ la procesul de evaluare a procentului capacității de muncă și la procesul de orientare, formare și reabilitare profesională, au acces la informare și la alegerea activității potrivit dorințelor și aptitudinilor proprii. (3) Serviciile de orientare și formare profesională sînt oferite de organul teritorial pentru ocuparea forței de muncă conform programului individual de reabilitare și incluziune socială a persoanei cu dizabilități. (4) Beneficiază de orientare și formare profesională persoana cu dizabilități care este școlarizată și are vîrsta corespunzătoare pentru integrarea profesională, persoana care nu are un loc de muncă, cea care nu are experiență profesională sau cea care, deși încadrată în muncă, i se recomandă recalificarea profesională în conformitate cu programul individual de reabilitare și incluziune socială, după caz. (5) Serviciile de reabilitare profesională sînt oferite de Centrul Republican Experimental de Protezare, Ortopedie și Reabilitare și de instituțiile și centrele de reabilitare specializate, în conformitate cu
--	--	--

			recomandările conținute în programul individual de reabilitare și incluziune socială. (6) Beneficiază de reabilitare profesională persoana angajată în muncă sau, după caz, persoana careia i s-a propus un loc de muncă însă, din cauza stării de sănătate în interacțiune cu diverse obstacole, nu-și poate desfășura activitatea de muncă conform calificării și necesită restabilirea, recuperarea sau compensarea funcțiilor dereglate ale organismului și a capacității de muncă. (7) Persoana cu dizabilități sau, după caz, familia acesteia este principalul factor de decizie privind orientarea, formarea și reabilitarea profesională. (8) Mijloacele financiare necesare pentru orientarea, formarea și reabilitarea profesională a persoanelor cu dizabilități se alocă din bugetul de stat, prin intermediul instituțiilor responsabile, în modul stabilit de legislația în vigoare. (9) În vederea asigurării procesului de evaluare a procentului capacității de muncă, cât și a procesului de orientare, formare și reabilitare profesională a persoanelor cu dizabilități, autoritățile publice responsabile au obligația să ia următoarele măsuri specifice: a) să realizeze și/sau să diversifice programele privind orientarea, formarea și reabilitarea profesională a persoanelor cu dizabilități; b) să coreleze orientarea, formarea și reabilitarea profesională a persoanelor cu dizabilități cu cerințele pieței muncii; c) să creeze condiții pentru accesul persoanelor cu dizabilități la evaluarea procentului capacității lor de muncă, cât și la orientarea, formarea și reabilitarea lor profesională în orice meserie, în funcție de abilitățile personale. Codul muncii nr. 154/2003 Articolul 31 (2) În contractul colectiv de muncă pot fi prevăzute angajamente reciproce ale salariaților și angajatorului privind: e) îmbunătățirea condițiilor de muncă și a protecției muncii salariaților, inclusiv a femeilor, a tineretului și a persoanelor cu dizabilități;
--	--	--	---

			Articolul 96. Durata redusă a timpului de muncă (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 săptămână, fără diminuarea drepturilor salariale și a altor drepturi prevăzute de legislația în vigoare. Articolul 100. Durata zilnică a timpului de muncă (4) Pentru persoanele cu dizabilități, durata zilnică a timpului de muncă se stabilește conform certificatului medical, în limitele duratei zilnice normale a timpului de muncă. Articolul 103. Munca de noapte (6) Persoanele cu dizabilități severe și accentuate, unul dintre părinții (tutorele, curatorul) care au copii în vârstă de până 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. Articolul 105. Limitarea muncii suplimentare 2) Persoanele cu dizabilități severe și accentuate, unul dintre părinții (tutorele, curatorul) care au copii în vârstă de până la 4 ani sau copii cu dizabilități, persoanele care îmbină concediile pentru îngrijirea copilului prevăzute de 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 suplimentară numai cu acordul lor scris. Totodată, angajatorul este obligat să informeze în scris salariații menționați despre dreptul lor de a refuza munca suplimentară. Articolul 110. Munca în zilele de repaus (4) Persoanele cu dizabilități severe și accentuate, unul dintre părinții (tutorele, curatorul) care au copii în vârstă de până 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 munca și salariații care îngrijesc de un membru al familiei bolnav, în baza certificatului medical, pot presta munca în zilele de repaus numai cu acordul lor scris.
--	--	--	--

			Totodată, angajatorul este obligat să informeze în scris salariații menționați despre dreptul lor de a refuza munca în zilele de repaus. Articolul 111. Zilele de sărbătoare nelucrătoare (4) Persoanele cu dizabilități severe și accentuate, unul dintre părinții (tutorele, curatorul) care au copii în vârstă de până 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 munca în zilele de sărbătoare nelucrătoare numai cu acordul lor scris. Totodată, angajatorul este obligat să informeze în scris salariații menționați despre dreptul lor de a refuza munca în zilele de sărbătoare nelucrătoare. Articolul 121. Concediile de odihnă anuale suplimentare (1) Salariații care lucrează în condiții vătămătoare, persoanele cu dizabilități de vedere severe și 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 183. Dreptul preferențial la menținerea la lucru în cazul reducerii numărului sau a statelor de personal (1) În caz de reducere a numărului sau a statelor de personal, de dreptul preferențial de a fi lăsați la lucru beneficiază salariații cu o calificare și productivitate a muncii mai înaltă. (2) În cazul unei egale calificări și productivități a muncii, de dreptul preferențial de a fi lăsați la lucru au: f) persoanele cu dizabilități de pe urma războiului și membrii familiilor militarilor căzuți sau dispăruți fără urmă; j) persoanele cu dizabilități în privința cărora este stabilit raportul de cauzalitate dintre survenirea dizabilității și avaria de la C.A.E. Cernobîl, participanții la lichidarea consecințelor avariei de la C.A.E. Cernobîl în zona de înstrăinare în anii 1986-1990; Articolul 249. Limitarea trimeriei în deplasare
--	--	--	--

			(1) Nu se admite trimiterea în deplasare în interes de serviciu a persoanelor cărora deplasarea le este contraindicată conform certificatului medical. (2) Persoanele cu dizabilități severe și accentuate, femeile gravide, părinții singuri care au copii în vârstă de până la 14 ani, salariații care au copii în vârstă de până la 4 ani sau copii cu dizabilități, persoanele care îmbină concediile pentru îngrijirea copilului, prevăzute la art.126 și 127 alin.(2), cu munca, precum și salariații care îngrijesc de un membru al familiei bolnav, în baza certificatului medical, pot fi trimiși în deplasare numai cu acordul lor scris. Totodată, angajatorul este obligat să informeze în scris salariații menționați despre dreptul lor de a refuza plecarea în deplasare. Articolul 318. Limitarea muncii în tură continuă (2) Persoanele cu dizabilități severe și accentuate, unul dintre părinții (tutorele, curatorul) care au copii în vârstă de până la 4 ani sau copii cu dizabilități, persoanele care îmbină concediile pentru îngrijirea copilului, prevăzute la art.126 și 127 alin.(2), cu munca și salariații care îngrijesc de un membru al familiei bolnav, în baza certificatului medical, pot presta munca în tură continuă numai cu acordul lor scris. Totodată, angajatorul este obligat să informeze în scris salariații menționați despre dreptul lor de a refuza munca în tură continuă.
Articolul 6 Justificarea unui tratament diferențiat pe motive de vârstă (1) Fără a aduce atingere dispozițiilor articolului 2 alineatul (2), statele membre pot prevedea că un tratament		Prevederi UE opționale	Articolul 6 din directivă are caracter opțional, întrucât utilizează formula „statele membre pot prevedea”, ceea ce consacră o marjă de apreciere, iar nu o obligație de reglementare. Textul nu impune introducerea unor dispoziții privind justificarea diferențelor de tratament pe motive de vârstă, ci permite statelor să prevadă astfel de excepții în dreptul intern, dacă apreciază necesar. Prin urmare, netranspunerea distinctă a art. 6 este admisibilă din punct de vedere juridic, în măsura în care cadrul național respectă interdicția generală a discriminării și obiectivele directivei.

diferențiat pe motive de vârstă nu constituie o discriminare atunci când este justificat în mod obiectiv și rezonabil, în cadrul dreptului național, de un obiectiv legitim, în special de obiective legitime de politică a ocupării forței de muncă, a pieței muncii și a formării profesionale, iar mijloacele de realizare a acestui obiectiv sunt corespunzătoare și necesare. Tratamentul diferențiat se poate referi în special la: (a) aplicarea unor condiții speciale de acces la un loc de muncă și la formarea profesională, de încadrare și de muncă, inclusiv a condițiilor de			
---	--	--	--

concediere și de remunerare, pentru tineri, lucrători în vârstă și pentru cei care au persoane în întreținere, pentru a favoriza integrarea lor profesională sau pentru a le asigura protecția; (b) stabilirea unor condiții minime de vârstă, de experiență profesională sau de vechime în muncă, pentru accesul la încadrare în muncă sau pentru anumite avantaje legate de încadrarea în muncă; (c) stabilirea unei vârste maxime pentru încadrare, bazată pe formarea necesară pentru postul respectiv sau pe necesitatea unei perioade de încadrare			
---	--	--	--

rezonabile înaintea pensionării. (2) Fără a aduce atingere articolului 2 alineatul (2), statele membre pot să prevadă că nu constituie discriminare luarea în considerare a criteriului vârstei la stabilirea, pentru regimurile profesionale de securitate socială, a unei vârste pentru aderare sau admitere la prestațiile de pensie sau invaliditate, inclusiv la fixarea, pentru aceste regimuri, a unor vârste diferite pentru lucrători sau pentru categorii de lucrători și la utilizarea, în cadrul acestor regimuri, a criteriilor de vârstă în calculele actuariale, cu condiția ca acestea să nu se traducă			
---	--	--	--

prin discriminări pe motive de sex.			
Articolul 7 Acțiune pozitivă și măsuri specifice (1) Pentru a se asigura deplina egalitate în viața profesională, principiul egalității de tratament nu împiedică nici un stat membru să mențină sau să adopte măsuri specifice destinate a preveni sau compensa dezavantajele legate de unul din motivele prevăzute la articolul 1. (2) În ceea ce privește persoanele cu handicap, principiul egalității de tratament nu aduce atingere dreptului statelor membre de a menține sau de a adopta dispoziții privind protecția sănătății și a	Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității: Art. 2 În sensul prezentei legi, termenii de mai jos au următoarele semnificații: măsuri pozitive – acțiuni speciale provizorii luate până la asigurarea deplinei egalități și care au menirea să prevină sau să compenseze dezavantajele legate de criterii protejate. Art. 5. Modalitățile de eliminare a discriminării Discriminarea poate fi eliminată prin următoarele modalități: a) prevenirea oricăror fapte discriminatorii prin instituirea unor măsuri speciale, inclusiv a unor măsuri pozitive de protecție a persoanelor aflate în condiții dezavantajoase față de alte persoane. Măsurile pozitive se vor aplica până la instituirea egalității și includerea socială a persoanelor sau grupurilor de persoane aflate într-o poziție dezavantajată față de alte persoane;	Prevederi UE opționale	Articolul 7 are caracter opțional, întrucât prevede că principiul egalității de tratament „nu împiedică” statele membre să mențină sau să adopte măsuri specifice, formulare care consacră o facultate, iar nu o obligație juridică. Norma recunoaște o marjă de apreciere a statelor în ceea ce privește adoptarea măsurilor de acțiune pozitivă, fără a impune instituirea unor mecanisme concrete sau a unui anumit tip de intervenție legislativă. În consecință, transpunerea expresă a acestei dispoziții nu este obligatorie, fiind suficient ca dreptul național să permită, în mod compatibil cu principiul egalității, adoptarea unor astfel de măsuri, fără a institui o obligație imperativă în acest sens.

securității la locul de muncă și nici măsurilor privind crearea sau menținerea de dispoziții sau de facilități în vederea salvagădării sau încurajării integrării acestora în câmpul muncii.			
Articolul 8 Cerințe minime (1) Statele membre pot adopta sau menține dispoziții mai favorabile respectării principiului egalității decât cele prevăzute în prezenta directivă. (2) Aplicarea prezentei directive nu poate în nici un caz să constituie un motiv de diminuare a nivelului protecției împotriva discriminării deja acordate de statele membre în domeniile		Prevederi UE opționale	Articolul 8 are caracter de clauză de nivel minim și de non-regres, stabilind că statele membre pot adopta sau menține dispoziții mai favorabile, fără a institui o obligație de a modifica sau completa legislația națională. Formularea utilizată conferă o marjă de apreciere statelor, consacrand posibilitatea menținerii unui standard superior de protecție, iar nu impunerea unui anumit conținut normativ.

reglementate de prezenta directivă.			
Articolul 9 Apărarea drepturilor (1) Statele membre asigură ca procedurile judiciare și administrative, inclusiv proceduri de conciliere, dacă este necesar, care reglementează respectarea obligațiilor care decurg din prezenta directivă, să fie accesibile tuturor persoanelor care se consideră lezate prin nerespectarea față de ei a principiului egalității de tratament, chiar după ce au încetat relațiile în care discriminarea se presupune a se fi produs. (2) Statele membre asigură ca asociațiile,		Compatibil	Constituția Republicii Moldova Articolul 20 (1) Orice persoană are dreptul la satisfacție efectivă din partea instanțelor judecătorești competente împotriva actelor care violează drepturile, libertățile și interesele sale legitime. (2) Nicio lege nu poate îngreuna accesul la justiție. Articolul 21 Persoanele care înaintează o acțiune în instanța de judecată privind fapte de discriminare se scutesc de plata taxei de stat, fiind achitată numai taxa de timbru conform Legii taxei de stat nr. 213/2023. Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității Art. 5 Discriminarea poate fi eliminată prin următoarele modalități: b) medierea prin soluționarea pe cale amiabilă a conflictelor apărute în urma săvârșirii faptelor discriminatorii;” Art. 10 Subiecții cu atribuții în domeniul prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității sînt: a) Consiliul pentru egalitate; b) autoritățile publice; c) instanțele judecătorești. Art. 13. Modalitatea de depunere a plângerii la Consiliu (1) Procedura de constatare a existenței sau inexistenței faptei de discriminare se inițiază de membrii Consiliului din oficiu sau la cererea victimei, inclusiv la cererea sindicatelor, asociațiilor obștești, precum și a altor persoane care au un interes legitim în combaterea discriminării și care reprezintă o persoană, un grup de persoane sau o comunitate împotriva căreia se presupune că a fost comisă fapta discriminatorie. (2) Plângerea depusă la Consiliu trebuie să conțină o descriere a încălcării dreptului persoanei, date privind momentul în care a avut loc această încălcare, faptele și eventualele dovezi care permit stabilirea

organizațiile sau persoanele juridice care au, în conformitate cu criteriile prevăzute în legislația lor națională, interesul legitim să asigure că dispozițiile prezentei directive sunt respectate, să poată iniția, în numele sau în sprijinul reclamantului, cu aprobarea sa, orice procedură judiciară și/sau administrativă prevăzută, în vederea respectării obligațiilor care decurg din prezenta directivă. (3) Alineatele (1) și (2) nu aduc atingere normelor naționale privind termenele stabilite pentru a uza de o cale de atac în legătură cu principiul egalității de tratament.			prezumției existenței unei fapte de discriminare, numele și adresa persoanei care o depune, precum și datele care permit identificarea persoanei despre care se presupune că a comis fapta discriminatorie. (3) Plângerea poate fi depusă la Consiliu în termen de un an de la data săvârșirii faptei discriminatorii sau de la data la care s-a aflat sau trebuia să se cunoască despre săvârșirea ei. În cazul unei fapte de discriminare continuă sau prelungită, termenul curge de la data săvârșirii ultimei acțiuni sau inacțiuni. (4) Depunerea plângerii la Consiliu nu constituie o procedură prealabilă obligatorie pentru adresarea în instanța de judecată. Examinarea concomitentă de către Consiliu și instanța de judecată a unui litigiu între aceleași părți, cu privire la același obiect și având aceleași temeiuri are drept efect încetarea procedurii de examinare a plângerii de către Consiliu. Art. 18. Dreptul la protecție împotriva discriminării (1) Orice persoană care se consideră victimă a discriminării are dreptul să înainteze o acțiune în instanța de judecată și să solicite: a) stabilirea faptului încălcării drepturilor sale; b) interzicerea încălcării în continuare a drepturilor sale; c) restabilirea situației anterioare încălcării drepturilor sale; d) repararea prejudiciului material și moral ce i-a fost cauzat, precum și recuperarea cheltuielilor de judecată; e) declararea nulității actului care a condus la discriminarea sa. (2) Acțiuni în instanța de judecată pentru protecția persoanelor ce se consideră a fi victime ale discriminării pot înainta și sindicatele sau asociațiile obștești din domeniul promovării și protecției drepturilor omului. (3) Răspândirea informației despre viața privată și identitatea victimei discriminării este interzisă. Înregistrarea, păstrarea și utilizarea informațiilor cu caracter personal privind victimele discriminării se fac cu respectarea regulilor speciale de confidențialitate, stabilite prin lege. (4) La examinarea de către instanța de judecată a unei cauze în care se invocă o faptă de discriminare, Consiliul poate depune concluzii în conformitate cu art. 74 din Codul de procedură civilă nr. 225/2003. Articolul 20
--	--	--	--

		(1) Termenul de prescripție pentru intentarea unei acțiuni în instanță în baza prezentei legi este de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data la care persoana putea să ia cunoștință de săvârșirea ei. (2) În cazul discriminării continue sau prelungite, termenul de prescripție începe să curgă de la data săvârșirii ultimei acțiuni sau inacțiuni. Articolul 21 Persoanele care înaintează o acțiune în instanța de judecată privind fapte de discriminare se scutesc de plata taxei de stat, fiind achitată numai taxa de timbru conform Legii taxei de stat nr. 213/2023. Legea nr. 298/2012 cu privire la activitatea Consiliului pentru egalitate Punctul 4. În sensul prezentului regulament, următoarele noțiuni semnifică: petiționar – persoană care se consideră victimă a discriminării sau persoană interesată, care sesizează Consiliul, printr-o plângere, despre săvârșirea unei fapte de discriminare. persoană interesată – sindicat sau asociație obștească care activează în domeniul promovării și protecției drepturilor omului, altă persoană care are un interes legitim în combaterea discriminării și reprezintă o persoană, un grup de persoane sau o comunitate împotriva căreia s-au comis fapte discriminatorii; 37. Plângerea întocmită în conformitate cu prevederile art.13 alin.(2) din Legea cu privire la asigurarea egalității poate fi depusă prin orice mijloc legal (poștă, fax, e-mail sau alt mijloc electronic) sau expusă verbal în cadrul audienței. În cazul sesizărilor verbale se întocmește o notă care conține elementele plângerii. 38. Plângerea se depune în nume propriu, în interesul altei persoane doar cu acordul acesteia, în interesul unui grup de persoane sau al unei comunități. Plângerea se depune personal ori prin reprezentant. 55. În procesul de examinare a plângerii, Consiliul propune părților soluționarea amiabilă, în mod confidențial, a conflictelor apărute prin săvârșirea faptelor discriminatorii. Acordul de conciliere are caracter obligatoriu pentru părți și are drept efect încetarea procedurii de examinare a plângerii.
--	--	---

		Codul de procedură civilă nr. 225/2003: Articolul 73. Pornirea proceselor în apărarea drepturilor, libertăților și intereselor legitime ale unor alte persoane (1) În cazurile prevăzute de lege, autoritățile publice, organizațiile, persoanele fizice pot adresa în judecată acțiune (cerere) în apărarea drepturilor, libertăților și intereselor legitime ale unor alte persoane, la cererea acestora, sau în apărarea drepturilor, libertăților și intereselor legitime ale unui număr nelimitat de persoane fizice. Acțiunea în apărarea intereselor unei persoane în privința căreia este instituită o măsură de ocrotire judiciară (ocrotire provizorie, curatelă sau tutelă) poate fi intentată independent de existența cererii unei persoane interesate sau a reprezentantului ei legal. (2) Organele, organizațiile, persoanele fizice care au intentat proces în apărarea intereselor unor alte persoane au drepturi și obligații procedurale de reclamant, cu excepția dreptului de a încheia tranzacție și a obligației de a achita cheltuielile de judecată. (3) Dacă organele, organizațiile, persoanele fizice care au intentat proces își retrag acțiunea înaintată în interesul reclamantului, iar acesta nu dorește să intervină în proces, survin efectele procesuale prevăzute la art.72 alin. (2).” Codul administrativ nr. 116/2018: Articolul 44. Participanții la procedura administrativă (1) Participanți la procedura administrativă sînt: autoritatea publică, orice persoană fizică și juridică care a solicitat inițierea procedurii sau în privința căreia procedura a fost inițiată, precum și orice altă persoană atrasă de autoritatea publică în procedura administrativă. (2) Dacă procedura administrativă implică necesitatea soluționării unei chestiuni cu privire la drepturile și obligațiile comune ale mai multor participanți sau drepturile și obligațiile participanților decurg din aceleași temeiuri de fapt sau de drept, participarea lor la procedura administrativă este obligatorie. [...] Articolul 69. Inițierea procedurii administrative (1) Procedura administrativă se inițiază la cerere sau din oficiu. Procedura administrativă inițiată din oficiu începe odată cu efectuarea
--	--	--

			primei acțiuni procedurale, iar cea inițiată la cerere se consideră inițiată din momentul depunerii cererii. (2) În cazul depunerii unei petiții, autoritatea publică este obligată să inițieze o procedură administrativă. [...] Articolul 78. Finalizarea procedurii administrative (1) Procedura administrativă se finalizează prin efectuarea unei operațiuni administrative sau prin emiterea unui act administrativ individual, respectiv încheierea unui contract administrativ. [...].
Articolul 10 Sarcina probei (1) Statele membre iau măsurile necesare, în conformitate cu sistemul juridic propriu, astfel încât, atunci când o persoană se consideră lezată prin nerespectarea în ceea ce o privește a principiului egalității de tratament și prezintă, în fața unei jurisdicții sau a unei alte instanțe competente, fapte care permit prezumția existenței unei discriminări directe		Compatibil	Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității Articolul 15 (1) Plângerea se examinează în termen de 90 de zile, iar în cazul în care aceasta se referă la un volum complex de informații ori sunt necesare consultări suplimentare, examinarea poate fi prelungită cu cel mult 60 de zile, cu informarea părților. La examinarea plângerii, Consiliul are dreptul să solicite date și informații relevante de la orice persoană în legătură cu faptele care formează obiectul plângerii. Sarcina de a proba că fapta în cauză nu constituie o discriminare revine persoanelor despre care se presupune că au comis fapta. Articolul 19 (1) Persoana care înaintează o acțiune în instanța de judecată trebuie să prezinte fapte și, după caz, date statistice care permit prezumția existenței unui fapt de discriminare. (2) Sarcina de a proba că faptele nu constituie discriminare revine pârîtului, cu excepția faptelor ce atrag răspundere penală. Legea nr. 298/2012 cu privire la activitatea Consiliului pentru egalitate 56. Petiționarul sau, după caz, persoana interesată trebuie să prezinte fapte și eventuale probe care permit stabilirea prezumției existenței unei fapte de discriminare, iar reclamatului îi revine sarcina de a proba că faptele nu constituie discriminare.

sau indirecte, îi revine pârâtului sarcina de a dovedi că principiul egalității de tratament nu a fost încălcat. (2) Alineatul (1) nu aduce atingere adoptării de către statele membre a unor norme privind probele care să fie mai favorabile reclamantilor. (3) Alineatul (1) nu se aplică procedurilor penale. (4) Alineatele (1)-(3) se aplică în mod egal tuturor procedurilor angajate în conformitate cu articolul 9 alineatul (2). (5) Statele membre pot să nu aplice alineatul (1) procedurilor în care instrumentarea faptelor revine			
---	--	--	--

jurisdicției sau instanței competente.			
Articolul 11 Protecția împotriva represaliilor Statele membre introduc în sistemul lor juridic intern măsurile necesare pentru protecția lucrătorilor împotriva concedierii sau a oricărui alt tratament defavorabil din partea angajatorului aplicat ca reacție la o reclamație formulată la nivel de întreprindere sau la o acțiune în justiție vizând respectarea principiului egalității de tratament.		Compatibil	Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității Articolul 2 victimizare – orice acțiune sau inacțiune soldată cu consecințe adverse ca urmare a depunerii unei plângeri sau înaintării unei acțiuni în instanța de judecată în scopul asigurării aplicării prevederilor prezentei legi sau în scopul furnizării unor informații, inclusiv a unor mărturii, care se referă la plângerea sau acțiunea înaintată de către o altă persoană. Articolul 6 Orice formă de discriminare este interzisă. Promovarea unei politici sau efectuarea unor acțiuni sau inacțiuni care încalcă egalitatea în drepturi a persoanelor trebuie să fie înlăturată de autoritățile publice competente și sancționată conform legislației. Codul contravențional nr.218/2008 Articolul 703. Victimizarea Orice acțiune sau inacțiune soldată cu consecințe negative pentru persoana care a depus plângere sau a înaintat acțiune în instanța de judecată în scopul asigurării principiilor egalității și nediscriminării ori în scopul furnizării unor informații, inclusiv a unor mărturii, care se referă la plângerea sau acțiunea înaintată de către o altă persoană se sancționează cu amendă de la 60 la 84 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 120 la 210 unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere.
Articolul 12 Difuzarea informației		Compatibil	Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității Articolul 7

Statele membre asigură ca dispozițiile adoptate în aplicarea prezentei directive, precum și cele care sunt deja în vigoare în acest domeniu, să fie aduse la cunoștință persoanelor interesate prin toate mijloacele corespunzătoare, de exemplu, la locul de muncă, și pe întreg teritoriul statului membru în cauză.			(4) Angajatorul este obligat să amplaseze în locuri accesibile pentru toți salariații prevederile legale care garantează respectarea egalității de șanse și de tratament la locul de muncă. Constituția Republicii Moldova (art.76) - Legea se publică în Monitorul Oficial al Republicii Moldova și intră în vigoare la data publicării sau la data prevăzută în textul ei. Nepublicarea legii atrage inexistența acesteia. Legea nr. 100/2017 cu privire la actele normative Articolul 56 (1) Actele normative intră în vigoare peste o lună de la data publicării în Monitorul Oficial al Republicii Moldova sau la data indicată în textul actului normativ, care nu poate fi anterioară datei publicării. (2) Legile care modifică Codul fiscal, Codul vamal, legile de punere în aplicare a titlurilor Codului fiscal și legile ce țin de politica bugetar-fiscală și vamală, precum și legile care stabilesc obligații, cerințe sau interdicții pentru desfășurarea activității de întreprinzător intră în vigoare după 6 luni de la data publicării în Monitorul Oficial al Republicii Moldova. (3) Intrarea în vigoare a actelor normative poate fi stabilită pentru o altă dată doar în cazul în care se urmărește protecția drepturilor și libertăților fundamentale ale omului, realizarea angajamentelor internaționale ale Republicii Moldova, conformarea cadrului normativ hotărârilor Curții Constituționale, eliminarea unor lacune din legislație sau contradicții între actele normative ori dacă există alte circumstanțe obiective. (31) Data intrării în vigoare a actului normativ publicat poate fi modificată doar până la survenirea momentului intrării în vigoare a acestuia. (4) Actele normative se publică, în condițiile legii, în Registrul de stat al actelor juridice, precum și în Monitorul Oficial al Republicii Moldova sau, după caz, în monitoarele oficiale ale raioanelor, municipiilor și ale unităților teritoriale autonome cu statut juridic special ori în Registrul actelor locale.
---	--	--	--

			(5) Actele normative pot fi aduse la cunoștință persoanelor și prin publicarea acestora pe paginile web oficiale ale autorităților publice sau prin afișarea lor în locuri autorizate. (6) În actul normativ adoptat, aprobat sau emis nu pot fi efectuate redactări, cu excepția redactării greșelilor gramaticale și de punctuație, depistate ulterior, care nu modifică conținutul sau sensul prevederilor actului normativ. (7) Actele normative se traduc în limba rusă la etapa de publicare a acestora în Monitorul Oficial al Republicii Moldova.
Articolul 13 Dialogul social (1) Conform tradițiilor și practicilor naționale, statele membre iau măsurile corespunzătoare pentru a favoriza dialogul între partenerii sociali în vederea promovării egalității de tratament, inclusiv prin supravegherea practicilor la locul de muncă, prin convenții colective, coduri de conduită și cercetare sau schimb de experiență și de bune practici.	Codul muncii nr. 154/2003 în redacție nouă: 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: t) clauze privind interzicerea discriminării în temeiul criteriilor și circumstanțelor descrise la art. 8 din prezentul Cod.”	Compatibil	Codul muncii nr. 154/2003 Articolul 19 Parteneriatul social se realizează prin: a) negocieri colective privind elaborarea proiectelor de contracte colective de muncă și de convenții colective și încheierea acestora pe baze bi- sau tripartite, prin intermediul reprezentanților părților parteneriatului social; b) participarea la examinarea proiectelor de acte normative și a propunerilor ce vizează reformele social-economice, la perfecționarea legislației muncii, la asigurarea concilierii civice; c) consultări reciproce (negocieri) în problemele ce țin de reglementarea raporturilor de muncă și a raporturilor legate nemijlocit de acestea; d) participarea salariaților (a reprezentanților acestora) la administrarea unității; e) participarea reprezentanților părților parteneriatului social în procesul de soluționare extrajudiciară a conflictului colectiv de muncă (procedura de conciliere). Articolul 22 Angajatorul este obligat să creeze condiții pentru activitatea reprezentanților salariaților în corespundere cu prezentul cod, cu Legea sindicatelor, cu alte acte normative, cu convențiile colective și cu contractul colectiv de muncă. Articolul 199 (1) Dacă angajatorul elaborează și aprobă regulamentul intern al unității, conform art. 198, acesta trebuie să conțină următoarele prevederi:

(2) Respectând tradițiile și practicile lor naționale, statele membre încurajează partenerii sociali, fără a aduce atingere autonomiei lor, să încheie, la nivel corespunzător, acorduri în care să fie prevăzute reguli de nediscriminare în domeniile prevăzute în articolul 3 care țin de domeniul de aplicare al negocierilor colective. Aceste acorduri respectă cerințele minime stabilite în prezenta directivă și în măsurile naționale de transpunere.			b) respectarea principiului nediscriminării, asigurarea măsurilor de prevenire și combatere a hărțuirii sexuale și a oricărei alte forme de lezare a demnității în muncă; Articolul 386 (41) La depistarea în unități a cazurilor de discriminare și de hărțuire sexuală la locul de muncă, precum și a condițiilor ce le favorizează, organele sindicale înaintează conducătorilor acestor unități și/sau autorităților publice competente, după caz, recomandări concrete de prevenire și combatere a acestora. Codul muncii nr. 154/2003 Articolul 31 (2) În contractul colectiv de muncă pot fi prevăzute angajamente reciproce ale salariaților și angajatorului privind: i1) interzicerea discriminării după orice criteriu și a hărțuirii sexuale, măsurile de prevenire și combatere a acestora; Articolul 41. Controlul asupra îndeplinirii contractului colectiv de muncă și a convenției colective (1) Controlul asupra îndeplinirii contractului colectiv de muncă și a convenției colective este exercitat de părțile parteneriatului social, prin reprezentanții lor, și de Inspectoratul de Stat al Muncii, conform legislației în vigoare. (2) La efectuarea controlului respectiv, reprezentanții părților sînt obligați să facă schimb de informații necesare în acest scop. Articolul 42. Dreptul salariaților la administrarea unității și formele de participare (1) Dreptul salariaților la administrarea unității, nemijlocit sau prin intermediul organelor lor reprezentative, și formele de participare la aceasta sînt reglementate de prezentul cod și de alte acte normative, de documentele de constituire ale unității și de contractul colectiv de muncă. (2) Participarea salariaților la administrarea unității poate fi realizată prin:
--	--	--	--

		a) participarea la elaborarea proiectelor de acte normative la nivel de unitate în domeniul social-economic; a1) participarea la aprobarea actelor normative la nivel de unitate în cazurile prevăzute de prezentul cod și de alte acte legislative sau normative; b) informarea și consultarea salariaților referitor la chestiunile menționate la art.421; c) colaborarea cu angajatorul în cadrul parteneriatului social. Legea nr. 245/ 2006 reglementează organizarea și funcționarea Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective, precum și a comisiilor de ramură și teritoriale. Este actul de bază prin care se instituționalizează dialogul social tripartit în Republica Moldova. Articolul 1. Sfera de reglementare Prezenta lege stabilește statutul juridic, modul de organizare și funcționare al Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective (în continuare – Comisia națională), al comisiilor pentru consultări și negocieri colective la nivel de ramură și la nivel teritorial (în continuare – comisiile de ramură, comisiile teritoriale) ca organe tripartite autonome de interes public al parteneriatului social. Comisiile nominalizate se constituie pentru soluționarea problemelor ce țin de domeniul muncii și a problemelor social-economice, pentru dezvoltarea parteneriatului social la nivel național, la nivel de ramură și la nivel teritorial. Articolul 4. Obiectivele activității Comisiei naționale, comisiilor de ramură și comisiilor teritoriale Obiectivele activității Comisiei naționale, comisiilor de ramură și comisiilor teritoriale sînt: a) consultările tripartite între partenerii sociali în problemele ce țin de domeniul muncii și în problemele social-economice de interes național, de ramură și teritorial, promovarea parteneriatului social la toate nivelurile; b) menținerea coeziunii, păcii și stabilității sociale pe teritoriul Republicii Moldova; c) susținerea participării societății civile la promovarea politicilor naționale.
--	--	---

			Articolul 28. Asigurarea financiară și tehnico-materială a activității Comisiei naționale se efectuează de la bugetul de stat, iar a activității comisiilor de ramură și comisiilor teritoriale, de la bugetele organelor centrale de specialitate ale administrației publice și, respectiv, ale autorităților administrației publice locale. Codul Contravențional nr.218 /2008 Articolul 59. Eschivarea de la negocieri asupra încheierii contractului colectiv de muncă sau încălcarea termenului de încheiere a acestuia Eschivarea reprezentanților părților de la negocieri asupra încheierii, modificării sau completării contractului colectiv de muncă sau încălcarea termenului de negocieri, neasigurarea activității comisiei în vederea încheierii în termen a contractului colectiv de muncă se sancționează cu amendă de la 12 la 18 unități convenționale. Articolul 60. Refuzul neîntemeiat de a încheia contract colectiv de muncă Refuzul neîntemeiat al angajatorului de a încheia contract colectiv de muncă se sancționează cu amendă de la 24 la 30 de unități convenționale. Articolul 61. Împiedicarea exercitării dreptului de întemeiere a sindicatelor și de afiliere lor Împiedicarea exercitării dreptului salariaților de a întemeia sindicate și de a se afilia lor pentru a-și apăra interesele profesionale, economice și sociale și de a se înscrie în ele se sancționează cu amendă de la 24 la 30 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 30 la 42 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere.
Articolul 14 Dialogul cu organizațiile neguvernamentale Statele membre încurajează dialogul cu		Compatibil	Legea nr. 298/2012 cu privire la activitatea Consiliului pentru egalitate 31. În scopul cooperării cu societatea civilă și cu alte instituții naționale sau internaționale, Consiliul: a) elaborează și implementează proiecte comune cu sindicatele, asociațiile obștești din domeniul promovării și protecției drepturilor omului, precum și cu alte organizații necomerciale interesate de prevenirea și combaterea discriminării;

organizațiile neguvernamentale care au, conform practicilor și legislațiilor naționale, interesul legitim să contribuie la lupta împotriva discriminărilor pe baza unuia dintre motivele prevăzute în articolul 1, în vederea promovării principiului egalității de tratament.			d) organizează, cu participarea societății civile, și participă la conferințe, seminare, mese rotunde, alte întruniri în problemele prevenirii discriminării, desfășurate în țară sau peste hotare.
Articolul 15 Irlanda de Nord (1) Pentru a face față problemei subreprezentării uneia din principalele comunități religioase în serviciile poliției Irlandei de Nord, tratamentul diferențiat în materie de recrutare în aceste servicii, inclusiv pentru personalul auxiliar, nu		Prevederi UE neaplicabile	Prevederi UE aplicabile exclusiv Irlandei de Nord

constituie o discriminare, în măsura în care acest tratament diferențiat este în mod expres autorizat de legislația națională. (2) Pentru a menține un echilibru între posibilitățile de încadrare în muncă pentru cadrele didactice în Irlanda de Nord, contribuind în același timp la depășirea divizărilor istorice care există între principalele comunități religioase existente, dispozițiile prezentei directive în materie de religie sau de convingeri nu se aplică recrutării cadrelor didactice în școlile din Irlanda de Nord, în măsura în care acest lucru este			
---	--	--	--

autorizat în mod expres de legislația națională.			
Articolul 16 Conformitatea Statele membre iau măsurile necesare: (a) anulării actelor cu putere de lege și actelor administrative care contravin principiului egalității de tratament; (b) declarării drept nule și neavenite sau modificării dispozițiilor care contravin principiului egalității de tratament, prevăzute în contractele sau convențiile colective, în regulamentele interne ale		Compatibil	Constituția Republicii Moldova Articolul 16 (1) Respectarea și ocrotirea persoanei constituie o îndatorire primordială a statului. (2) Toți cetățenii Republicii Moldova sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără deosebire de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie, sex, opinie, apartenență politică, avere sau de origine socială. Codul Administrativ nr.116/2018 Articolul 206 (1) O acțiune în contencios administrativ poate fi depusă pentru: e) anularea în tot sau în parte a unui act administrativ normativ (acțiune de control normativ). Articolul 224 (1) Examinînd acțiunea în contencios administrativ în fond, instanța de judecată adoptă una dintre următoarele hotărîri: e) în baza unei acțiuni de control normativ, anulează în tot sau în parte actul administrativ normativ, dacă acesta este ilegal, sau constată nulitatea acestuia, dacă acesta este nul; Codul muncii nr. 154/2003 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.

întreprinderilor, precum și în statutele profesiilor independente și ale organizațiilor lucrătorilor și angajatorilor.			Articolul 8 (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. Articolul 84 (1) Nerespectarea oricărei dintre condițiile stabilite de prezentul cod pentru încheierea contractului individual de muncă atrage nulitatea acestuia.
Articolul 17 Sancțiuni Statele membre stabilesc regimul sancțiunilor aplicabile în cazul nerespectării dispozițiilor naționale adoptate conform prezentei directive și iau toate măsurile necesare pentru asigurarea aplicării acestora. Sancțiunile astfel		Compatibil	Codul contravențional nr. 218/2008 Articolul 46³ (1) Prin motive de prejudecată se înțeleg idei preconceptuate ale făptuitorului bazate pe considerente de rasă, culoare, origine etnică, națională sau socială, cetățenie, sex, gen, limbă, religie sau convingeri religioase, opinii politice, dizabilitate, orientare sexuală, identitate de gen, stare de sănătate, vîrstă, stare civilă, statut de migrant sau azilant, indiferent dacă fapta este comisă în privința persoanei care posedă astfel de caracteristici protejate, în privința bunurilor acesteia sau asociate cu aceasta sau în privința persoanei care acordă suport persoanelor ce posedă astfel de caracteristici protejate ori se asociază cu acestea, această asociere fiind una reală sau percepută ca fiind reală. Art. 54². Încălcarea egalității în domeniul muncii (1) Orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, bazată pe criteriu de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vîrstă, orientare sexuală, dizabilitate, opinie, apartenență politică sau pe

prevăzute, care pot consta în despăgubirea victimei, trebuie să fie efective, proporționale și disuasive. Statele membre notifică aceste dispoziții Comisiei până la 2 decembrie 2003, iar toate modificările ulterioare aferente, în cel mai scurt timp.			orice alt criteriu, care are ca efect limitarea sau subminarea egalității de șanse sau de tratament la angajare sau la concediere, în activitatea nemijlocită și în formarea profesională, săvârșită prin: a) plasarea de anunțuri de angajare cu indicarea condițiilor și criteriilor care exclud sau favorizează anumite persoane; b) refuzul neîntemeiat de angajare a persoanei; c) refuzul neîntemeiat de admitere a unor persoane la cursurile de calificare profesională; d) remunerarea diferențiată pentru același tip și/sau volum de muncă; e) distribuirea diferențiată și neîntemeiată a sarcinilor de lucru, fapt ce rezultă din acordarea unui statut mai puțin favorabil unor persoane, se sancționează cu amendă de la 60 la 84 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 120 la 210 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 210 la 270 de unități convenționale aplicată persoanei juridice. Articolul 55. Încălcarea legislației muncii (1) Încălcarea legislației muncii, manifestată prin: 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. (3) Încălcarea legislației muncii, manifestată prin: a) prestarea muncii de către o persoană fără a avea încheiat un contract individual de munca în formă scrisă; b) stabilirea și achitarea unui salariu sub nivelul minim garantat de stat sau stabilit prin contractul colectiv/convenția de muncă;
--	--	--	--

		c) neretriuirea muncii suplimentare, a muncii prestate în zilele de repaus și de sărbătoare nelucrătoare și/sau a muncii de noapte; d) neachitarea adaosurilor, a sporurilor, a plăților de compensare, inclusiv a premiilor prevăzute de lege, de regulamentele aprobate de angajator, de contractul colectiv/convenția de muncă, de contractul individual de muncă, se sancționează cu amendă de la 70 la 120 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 260 la 400 de unități convenționale aplicată persoanei juridice. Articolul 61 Împiedicarea exercitării dreptului de întemeiere a sindicatelor și de afiliere lor Împiedicarea exercitării dreptului salariaților de a întemeia sindicate și de a se afilia lor pentru a-și apăra interesele profesionale, economice și sociale și de a se înscrie în ele se sancționează cu amendă de la 24 la 30 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 30 la 42 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere. Articolul 59. Eschivarea de la negocieri asupra încheierii contractului colectiv de muncă sau încălcarea termenului de încheiere a acestuia Eschivarea reprezentanților părților de la negocieri asupra încheierii, modificării sau completării contractului colectiv de muncă sau încălcarea termenului de negocieri, neasigurarea activității comisiei în vederea încheierii în termen a contractului colectiv de muncă se sancționează cu amendă de la 12 la 18 unități convenționale. Articolul 60. Refuzul neîntemeiat de a încheia contract colectiv de muncă Refuzul neîntemeiat al angajatorului de a încheia contract colectiv de muncă se sancționează cu amendă de la 24 la 30 de unități convenționale. Articolul 61 Împiedicarea exercitării dreptului de întemeiere a sindicatelor și de afiliere lor
--	--	---

			Împiedicarea exercitării dreptului salariaților de a întemeia sindicate și de a se afilia lor pentru a-și apăra interesele profesionale, economice și sociale și de a se înscrie în ele se sancționează cu amendă de la 24 la 30 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 30 la 42 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere. Art. 65¹. Discriminarea în domeniul învățământului Orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, bazată pe criteriu de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vîrstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică sau pe orice alt criteriu, manifestată: a) la oferirea accesului la instituțiile de învățămînt de orice tip și nivel; b) prin stabilirea de principii de admitere la studii, bazate pe anumite restricții, cu încălcarea prevederilor legislației în vigoare; c) în procesul educațional, inclusiv la evaluarea cunoștințelor acumulate; d) în activitatea științifico-didactică, se sancționează cu amendă de la 60 la 84 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 120 la 210 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 210 la 270 de unități convenționale aplicată persoanei juridice. Articolul 70¹ (1) Acțiunile intenționate, indemnurile publice, diseminarea informației sau alte forme de informare a publicului, inclusiv prin intermediul mass-mediei, în formă scrisă, desen sau imagine, sau prin intermediul unui sistem informatic, îndreptate spre instigarea la discriminare pe motive de prejudecată se sancționează cu amendă de la 20 la 80 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, de la 120 la 210 unități convenționale persoanei cu funcție de răspundere. (2) Nu se consideră instigare la acțiuni de discriminare pe motive de prejudecată acțiunile făcute ca parte a unui discurs sau a dezbaterilor publice cu o justificare rezonabilă și obiectivă privind probleme de religie, educație, cercetare științifică obiectivă, inclusiv în contextul evenimentelor sau acțiunilor artistice. Articolul 70²
--	--	--	---

			Hărțuirea, adică manifestarea unui comportament fizic, verbal, nonverbal sau a altor acțiuni care conduc la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator, având drept scop sau efect lezarea demnității unei persoane pe baza criteriilor de rasă, culoare, origine națională, etnică și socială, statut social, cetățenie, limbă, religie sau convingeri, vârstă, sex, identitate de gen, statut matrimonial, orientare sexuală, dizabilitate, stare de sănătate, statut HIV, opinie, apartenență politică, avere, naștere sau orice alt criteriu, se sancționează cu amendă de la 78 la 90 de unități convenționale aplicată persoanei fizice sau cu muncă neremunerată în folosul comunității de la 40 la 60 de ore, cu amendă de la 150 la 240 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere cu sau fără privarea, în ambele cazuri, de dreptul de a deține anumite funcții sau de dreptul de a desfășura o anumită activitate pe un termen de la 3 luni la un an. Articolul 70³ Orice acțiune sau inacțiune soldată cu consecințe negative pentru persoana care a depus plângere sau a înaintat acțiune în instanța de judecată în scopul asigurării principiilor egalității și nediscriminării ori în scopul furnizării unor informații, inclusiv a unor mărturii, care se referă la plângerea sau acțiunea înaintată de către o altă persoană se sancționează cu amendă de la 60 la 84 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 120 la 210 unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere. Art. 71¹. Discriminarea privind accesul la serviciile și bunurile disponibile publicului Orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, bazată pe criteriu de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vârstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică sau pe orice alt criteriu, manifestată în domeniul accesului persoanelor la serviciile oferite de autoritățile publice, la cele de asistență medicală, reabilitare medicală și la alte servicii de sănătate, la serviciile de protecție socială, bancare și financiare, de transport, culturale și de agrement, de vânzare sau de
--	--	--	--

			închiriere de bunuri mobile sau imobile, precum și la alte servicii și bunuri disponibile publicului, dacă fapta nu constituie infracțiune, se sancționează cu amendă de la 60 la 84 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 120 la 210 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 210 la 270 de unități convenționale aplicată persoanei juridice. Art. 71². Împiedicarea activității Consiliului pentru egalitate Împiedicarea activității Consiliului pentru egalitate cu scopul de a influența deciziile acestuia, neprezentarea în termenul prevăzut de lege a informațiilor relevante solicitate pentru examinarea plângerilor sau în procesul de monitorizare, ignorarea intenționată și neexecutarea prescripțiilor și recomandărilor consiliului, precum și a obligațiilor asumate prin acordurile de conciliere, împiedicarea sub orice altă formă a activității acestuia se sancționează cu amendă de la 30 la 60 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 45 la 90 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere. Articolul 423⁵. Consiliul pentru egalitate (1) Contravențiile specificate la art. 54², 65¹, 70², 70³ și 71¹ se constată de către Consiliul pentru egalitate. (1¹) Contravenția specificată la art. 71² se constată și se examinează de către Consiliul pentru egalitate. (2) Sînt în drept să constate contravenții și să încheie în mod colegial procese-verbale membrii Consiliului pentru egalitate. (3) Procesele-verbale cu privire la contravenții se remit spre examinare în fond instanței de judecată competente. Codul penal nr. 985/2002 Articolul 173 (1) Hărțuirea sexuală, adică pretinderea unui act sexual sau a unei alte acțiuni cu caracter sexual prin comportamentul fizic, verbal sau nonverbal, dacă prin aceasta se creează o atmosferă neplăcută, ostilă, degradantă, umilitoare, discriminatorie sau insultătoare pentru victimă, săvârșită profitând de starea de dependență a victimei sau prin
--	--	--	--

		amenințare, cu condiția că fapta nu întrunește elementele violului sau ale acțiunilor cu caracter sexual neconsimțite, se pedepsește cu amendă în mărime de la 500 la 650 unități convenționale sau cu muncă neremunerată în folosul comunității de la 120 la 180 de ore, sau cu închisoare de până la 2 ani. (2) Aceeași acțiune săvârșită cu bună știință asupra unui minor se pedepsește cu închisoare de la 3 la 7 ani. Articolul 176. Încălcarea egalității în drepturi a cetățenilor (1) Orice deosebire, excludere, restricție sau preferință în drepturi și în libertăți a persoanei sau a unui grup de persoane, orice susținere a comportamentului discriminatoriu în sfera politică, economică, socială, culturală și în alte sfere ale vieții, bazată pe criteriu de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vârstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică sau pe orice alt criteriu: a) săvârșită de o persoană cu funcție de răspundere; b) care a cauzat daune în proporții mari; c) săvârșită prin amplasarea de mesaje și simboluri discriminatorii în locurile publice; d) săvârșită în baza a două sau mai multe criterii; e) săvârșită de două sau de mai multe persoane, se pedepsește cu amendă în mărime de la 750 la 950 unități convenționale sau cu muncă neremunerată în folosul comunității de la 150 la 240 de ore, sau cu închisoare de până la 2 ani, în toate cazurile cu (sau fără) privarea de dreptul de a ocupa anumite funcții sau de a exercita o anumită activitate pe un termen de la 2 la 5 ani. (2) Promovarea ori susținerea acțiunilor specificate la alin. (1), săvârșită prin intermediul mijloacelor de informare în masă, se pedepsește cu amendă în mărime de la 950 la 1200 unități convenționale sau cu muncă neremunerată în folosul comunității de la 160 la 240 de ore, cu amendă, aplicată persoanei juridice, în mărime de la 2000 la 4000 unități convenționale cu privarea de dreptul de a exercita o anumită activitate pe un termen de la 1 la 3 ani. (3) Acțiunile specificate la alin. (1) și (2) care au provocat din imprudență decesul persoanei ori sinuciderea acesteia se pedepsesc cu închisoare de la 2 la 6 ani, cu amendă, aplicată persoanei juridice, în mărime de la 2000 la 4000 unități convenționale cu privarea
--	--	---

		de dreptul de a exercita o anumită activitate pe un termen de la 1 la 5 ani sau cu lichidarea persoanei juridice. Articolul 176¹. Încălcarea drepturilor cetățenilor prin propagarea fascismului, a rasismului și a xenofobiei și prin negarea Holocaustului (1) Constituirea, aderarea sau sprijinirea, sub orice formă, a unei organizații cu caracter fascist, rasist sau xenofob se pedepsește cu închisoare de la 5 la 10 ani cu privarea de dreptul de a ocupa anumite funcții sau de a exercita o anumită activitate pe un termen de până la 10 ani, iar persoana juridică se pedepsește cu amendă în mărime de la 1000 la 3000 unități convenționale cu lichidarea persoanei juridice. (2) Negarea sau contestarea în public a Holocaustului ori a efectelor acestuia se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la 5 ani cu privarea de dreptul de a ocupa anumite funcții sau de a exercita o anumită activitate pe un termen de până la 5 ani. (3) Confecționarea, vânzarea, răspândirea, deținerea în vederea răspândirii de simboluri fasciste, rasiste ori xenofobe, precum și utilizarea în public a acestora se pedepsesc cu amendă în mărime de la 500 la 1000 unități convenționale sau cu muncă neremunerată în folosul comunității de la 180 la 240 de ore, sau cu închisoare de la 3 luni la 3 ani, în toate cazurile cu privarea de dreptul de a ocupa anumite funcții sau de a exercita o anumită activitate pe un termen de până la 5 ani, iar persoana juridică se pedepsește cu amendă în mărime de la 1000 la 3000 unități convenționale cu privarea de dreptul de a exercita o anumită activitate pe un termen de la 3 la 5 ani sau cu lichidarea persoanei juridice. (4) Nu constituie infracțiune fapta prevăzută la alin. (3) dacă este săvârșită în interesul artei sau al științei, al cercetării sau al educației. (5) Promovarea ideologiei fasciste, rasiste ori xenofobe sau promovarea cultului persoanelor condamnate definitiv, de către o instanță națională sau internațională, pentru comiterea infracțiunilor contra păcii și securității omenirii sau pentru crime de război și crime contra umanității, prin propagandă, săvârșită prin orice mijloace, în public,
--	--	---

			se pedepsește cu amendă în mărime de la 500 la 1000 unități convenționale sau cu muncă neremunerată în folosul comunității de la 180 la 240 de ore, sau cu închisoare de la 3 la 5 ani, în toate cazurile cu privarea de dreptul de a ocupa anumite funcții sau de a exercita o anumită activitate pe un termen de până la 5 ani, iar persoana juridică se pedepsește cu amendă în mărime de la 1000 la 3000 unități convenționale cu privarea de dreptul de a exercita o anumită activitate pe un termen de la 3 la 5 ani sau cu lichidarea persoanei juridice. Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității Articolul 5 Discriminarea poate fi eliminată prin următoarele modalități: d) repararea prejudiciului material și moral cauzat ca urmare a actului de discriminare. Art. 12 (1) Consiliul are următoarele atribuții k) constată contravențiile cu elemente discriminatorii în conformitate cu prevederile Codului contravențional. Articolul 17 Faptele de discriminare sînt pasibile de răspundere disciplinară, civilă, contravențională și penală, conform legislației în vigoare. Articolul 18 (1) Orice persoană care se consideră victimă a discriminării are dreptul să înainteze o acțiune în instanța de judecată și să solicite: a) stabilirea faptului încălcării drepturilor sale; b) interzicerea încălcării în continuare a drepturilor sale; c) restabilirea situației anterioare încălcării drepturilor sale; d) repararea prejudiciului material și moral ce i-a fost cauzat, precum și recuperarea cheltuielilor de judecată; e) declararea nulității actului care a condus la discriminarea sa.
--	--	--	---

Articolul 18 Punerea în aplicare Statele membre adoptă actele cu putere de lege și actele administrative necesare pentru a se conforma prezentei directive până la 2 decembrie 2003 sau pot încredința partenerilor sociali, la cererea comună a acestora, punerea în aplicare a prezentei directive pentru acele dispoziții privind acordurile colective. În acest caz, statele membre se asigură că, până la 2 decembrie 2003, partenerii sociali au pus în aplicare dispozițiile necesare prin intermediul unui acord, statele membre respective trebuind să ia toate măsurile necesare		Prevederi UE neaplicabile	Articolul 18 nu are caracter material de transpus, întrucât reglementează exclusiv obligații procedurale și termene adresate statelor membre ale Uniunii Europene în raport cu Comisia Europeană. Dispoziția stabilește un calendar de implementare (2 decembrie 2003), posibilitatea acordării unui termen suplimentar și obligații de notificare și raportare, elemente care țin de mecanismul instituțional al Uniunii și care nu sunt susceptibile de preluare autonomă în dreptul intern. În consecință, în cadrul procesului de armonizare, această normă nu generează obligații normative distincte pentru Republica Moldova, termenele și mecanismele de informare fiind circumscrise exclusiv relației juridice dintre statele membre și instituțiile Uniunii Europene.
---	--	----------------------------------	--

care să le permită să fie în orice moment în măsură să garanteze rezultatele impuse de prezenta directivă. Statele membre informează de îndată Comisia cu privire la acestea. Pentru a ține seama de condițiile speciale, statele membre pot dispune, dacă este necesar, de un termen suplimentar de 3 ani începând cu 2 decembrie 2003 sau de un total de 6 ani pentru a pune în aplicare dispozițiile prezentei directive privind discriminarea pe motive de vârstă și handicap. În acest caz, statele membre informează imediat Comisia cu privire la acestea. Orice stat membru care alege să recurgă la acest termen			
---	--	--	--

suplimentar prezintă un raport anual Comisiei privind măsurile pe care le ia pentru a rezolva problemele de discriminare pe motive de vârstă și handicap și privind progresul realizat în scopul punerii în aplicare a directivei. Comisia prezintă un raport anual Consiliului. Atunci când statele membre adoptă aceste dispoziții, ele conțin o trimitere la prezenta directivă sau sunt însoțite de o asemenea trimitere la data publicării lor oficiale. Statele membre stabilesc modalitatea de efectuare a acestei trimiteri.			
Articolul 19 Raportul (1) Comisiei îi sunt comunicate de		Prevederi UE neaplicabile	Articolul 19 nu instituie obligații materiale de transpunere, ci reglementează un mecanism procedural de raportare între statele membre și Comisia Europeană, în cadrul sistemului instituțional al Uniunii Europene. Dispoziția privește exclusiv obligația de a furniza informații

către statele membre, până la 2 decembrie 2005 și, în continuare, din 5 în 5 ani, toate informațiile necesare pentru întocmirea de către Comisie a unui raport pe care îl prezintă Parlamentului European și Consiliului privind aplicarea prezentei directive. (2) Raportul Comisiei ia în considerare, după caz, punctul de vedere al partenerilor sociali și al organizațiilor neguvernamentale respective. Conform principiului analizării sistematice a problemei șanselor egale între bărbați și femei, acest raport oferă, între altele, o evaluare a impactului pe care măsurile luate îl au			Comisiei pentru elaborarea raportului destinat Parlamentului European și Consiliului, precum și evaluarea impactului la nivel unional. Prin urmare, norma are caracter instituțional și interstatal, nefiind susceptibilă de preluare în dreptul intern ca obligație normativă distinctă, în afara relației juridice specifice dintre statele membre și instituțiile Uniunii Europene.
--	--	--	--

asupra bărbaților și femeilor. În lumina informațiilor primite, acest raport include, dacă este necesar, propuneri privind revizuirea și actualizarea directivei.			
Articolul 20 Intrarea în vigoare Prezenta directivă intră în vigoare la data publicării sale în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene.		Prevederi UE neaplicabile	Dispoziția privind intrarea în vigoare la data publicării în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene nu este aplicabilă Republicii Moldova, întrucât produce efecte juridice exclusiv în cadrul ordinii juridice a Uniunii Europene și vizează determinarea momentului de la care actul devine obligatoriu pentru statele membre, nu pentru state terțe.
Articolul 21 Destinatarii Prezenta directivă se adresează statelor membre.		Prevederi UE neaplicabile	Articolul 21 nu este aplicabil Republicii Moldova, întrucât stabilește în mod expres că destinatarii directivei sunt statele membre ale Uniunii Europene, iar Republica Moldova nu are această calitate, astfel încât actul nu produce efecte juridice directe în ordinea sa juridică.

TABEL DE CONCORDANȚĂ

1	Titlul actului UE, inclusiv cea mai recentă modificare, nr. CELEX REGULAMENTUL (UE) 2019/1149 AL PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI AL CONSILIULUI din 20 iunie 2019 de instituire a unei Autorități Europene a Muncii, de modificare a Regulamentului (CE) nr. 883/2004, a Regulamentului (UE) nr. 492/2011 și a Regulamentului (UE) 2016/589 și de abrogare a Deciziei (UE) 2016/344			
2	Titlul actului normativ național: Lege pentru modificarea Codului muncii și a unor acte normative			
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: 17 februarie 2026			
Actul Uniunii Europene 6		Proiectul de act normativ național 7	Gradul de compatibilitate 8	Observații 9
CAPITOLUL I PRINCIPII <i>Articolul 1</i> Instituire, obiect și domeniu de aplicare (1) Prezentul regulament instituie Autoritatea Europeană a Muncii (denumită în continuare „autoritatea”). (2) Autoritatea asistă statele membre și Comisia în aplicarea și asigurarea respectării dreptului Uniunii în domeniul mobilității transfrontaliere a forței de muncă în Uniune și în coordonarea sistemelor de securitate socială în cadrul Uniunii. Autoritatea acționează în domeniul de aplicare al actelor Uniunii enumerate la alineatul (4), inclusiv toate regulamentele, directivele și deciziile bazate pe actele respective, și toate celelalte acte ale Uniunii obligatorii din punct de vedere juridic care atribuie sarcini autorității.			<i>Prevederi UE neaplicabile</i>	

(3) Prezentul regulament nu afectează în niciun fel exercitarea drepturilor fundamentale, astfel cum sunt recunoscute în statele membre și la nivelul Uniunii, inclusiv dreptul sau libertatea de a face grevă sau de a întreprinde alte acțiuni care țin de sistemele specifice de raporturi de muncă din statele membre în conformitate cu dreptul intern sau practicile naționale. Prezentul regulament nu afectează dreptul de a negocia, de a încheia și de a pune în aplicare convenții colective sau de a desfășura acțiuni colective în conformitate cu dreptul intern sau practicile naționale. (4) Sfera activităților autorității cuprinde următoarele acte ale Uniunii, inclusiv toate viitoarele modificări ale acestor acte: (a) Directiva 96/71/CE a Parlamentului European și a Consiliului; (b) Directiva 2014/67/UE; (c) Regulamentul (CE) nr. 883/2004 și Regulamentul (CE) nr. 987/2009 al Parlamentului European și al Consiliului, inclusiv dispozițiile Regulamentelor (CEE) nr. 1408/71 și (CEE) nr. 574/72 ale Consiliului, în măsura în care sunt încă aplicabile, Regulamentul (UE) nr. 1231/2010 al Parlamentului European și al Consiliului și Regulamentul (CE) nr. 859/2003 al Consiliului de extindere a aplicării dispozițiilor Regulamentelor (CEE) nr. 1408/71 și (CEE) nr. 574/72 la resortisanții țărilor terțe care nu intră sub incidența regulamentelor respective exclusiv pe motive de cetățenie; (d) Regulamentul (UE) nr. 492/2011; e) Directiva 2014/54/UE; (f) Regulamentul (UE) 2016/589; (g) Regulamentul (CE) nr. 561/2006 al Parlamentului European și al Consiliului; (h) Directiva 2006/22/CE a Parlamentului European și a Consiliului; (i) Regulamentul (CE) nr. 1071/2009 al Parlamentului European și al Consiliului. (5) Domeniul de activitate al autorității acoperă cooperarea dintre statele membre în scopul combaterii muncii nedeclarate.			
---	--	--	--

(6) Prezentul regulament respectă competențele statelor membre în ceea ce privește aplicarea și asigurarea respectării aplicării actelor juridice ale Uniunii enumerate la alineatul (4). Regulamentul nu aduce atingere drepturilor sau obligațiilor care le revin persoanelor fizice sau angajatorilor în temeiul dreptului Uniunii, al dreptului intern sau al practicilor naționale, nici drepturilor și obligațiilor autorităților naționale care decurg din aceste surse de drept și nici autonomiei partenerilor sociali astfel cum este recunoscută în TFUE. Prezentul regulament nu aduce atingere acordurilor și mecanismelor de cooperare administrativă bilaterale existente între statele membre, în special celor privind inspecții comune și concertate.			
Articolul 2 Obiective Obiectivele autorității sunt de a contribui la asigurarea unei mobilități echitabile a forței de muncă în Uniune și de a acorda asistență statelor membre și Comisiei pentru coordonarea sistemelor de securitate socială în Uniune. În acest scop și în limitele domeniului de aplicare în conformitate cu articolul 1, autoritatea: (a) facilitează accesul la informații privind propriile drepturi și obligații privind mobilitatea forței de muncă în Uniune, precum și la servicii relevante; (b) facilitează și îmbunătățește cooperarea dintre statele membre în asigurarea respectării în Uniune a dreptului relevant al Uniunii, inclusiv prin facilitarea inspecțiilor concertate și comune; (c) mediază și facilitează ajungerea la o soluție în cazuri de litigii transfrontaliere între statele membre; și (d) sprijină cooperarea dintre statele membre în efortul de combatere a muncii nedeclarate.	Legea nr.140/2001 privind Inspectoratul de Stat al Muncii Capitolul V¹ – Cooperarea Inspectoratului de Stat al Muncii cu Autoritatea Europeană a Muncii Articolul 13¹. Principiile cooperării (1) Cooperarea Inspectoratului de Stat al Muncii cu Autoritatea Europeană a Muncii se realizează în baza principiilor parteneriatului, transparenței, reciprocității și respectării drepturilor fundamentale ale lucrătorilor. (2) Inspectoratul de Stat al Muncii acționează ca autoritate națională de contact în domeniul inspecției muncii în relația cu Autoritatea Europeană a Muncii.	<i>Compatibil</i>	Cerințele stabilite la art. 2 din Regulamentul (UE) 2019/1149, privind obiectivele Autorității Europene a Muncii (facilitarea accesului la informații, sprijinirea cooperării și coordonării între state, inclusiv prin inspecții concertate și comune, medierea litigiilor transfrontaliere și sprijinirea combaterii muncii nedeclarate), sunt reflectate în legislația națională prin instituirea cadrului de cooperare dintre Inspectoratul de Stat al Muncii și Autoritatea Europeană a Muncii în Legea nr. 140/2001. În acest sens, art. 13¹ alin. (1) fixează principiile și finalitatea cooperării (parteneriat, transparență, reciprocitate, respectarea drepturilor fundamentale ale lucrătorilor), iar alin. (2) consacră rolul ISM ca autoritate națională de contact în domeniul inspecției muncii în relația cu Autoritatea Europeană a Muncii. Totodată, obiectivele de tip „sprijin/coordonare” sunt transpuse în măsura în care cadrul național permite cooperarea instituțională și schimbul operațional, însă componentele ce țin de funcțiile proprii ale Autorității Europene (inclusiv medierea la nivelul Uniunii și mecanismele UE pentru inspecții concertate/comune) rămân dependente de

			instrumentele și procedurile stabilite la nivelul Uniunii și nu pot fi reproduse integral în dreptul intern, fiind aplicabile prin cooperare și participare instituțională.
<i>Articolul 3</i> Statut juridic (1) Autoritatea este un organ cu personalitate juridică al Uniunii. (2) În fiecare stat membru, autoritatea beneficiază de cea mai largă capacitate juridică acordată persoanelor juridice în temeiul dreptului lor intern. În special, autoritatea poate să achiziționeze sau să înstrăineze bunuri mobile și imobile și să se constituie parte în instanță.		<i>Prevederi UE neaplicabile</i>	
CAPITOLUL II SARCINILE AUTORITĂȚII <i>Articolul 4</i> Sarcinile autorității Pentru atingerea obiectivelor sale, autoritatea îndeplinește următoarele sarcini: (a) facilitează accesul la informații și coordonează EURES în conformitate cu articolele 5 și 6; (b) facilitează cooperarea și schimbul de informații dintre statele membre în vederea aplicării și asigurării consecvente, eficiente și eficace a aplicării și respectării dreptului relevant al Uniunii, în conformitate cu articolul 7; (c) coordonează și sprijină inspecțiile comune și concertate, în conformitate cu articolele 8 și 9; (d) efectuează analize și evaluări ale riscurilor privind aspecte legate de mobilitatea transfrontalieră a forței de muncă, în conformitate cu articolul 10; (e) sprijină statele membre în ceea ce privește consolidarea capacităților pentru aplicarea și asigurarea cu eficacitate a respectării dreptului relevant al Uniunii, în conformitate cu articolul 11; (f) sprijină statele membre în efortul de combatere a muncii nedeclarate, în conformitate cu articolul 12;	Articolul 13². Participarea la inspecții comune și concertate (1) Inspectoratul de Stat al Muncii poate participa la inspecții comune și concertate, organizate cu sprijinul Autorității Europene a Muncii, în domeniile de competență ale acesteia. (2) Inspecțiile comune și concertate se desfășoară cu respectarea legislației Republicii Moldova, precum și a procedurilor stabilite prin acordurile de cooperare cu Autoritatea Europeană a Muncii. (3) Rezultatele inspecțiilor comune au valoare probatorie în procedurile administrative și judiciare naționale, în condițiile legii. (4) În sensul prezentului capitol, se aplică următoarele definiții: a) inspecții concertate – activități de control desfășurate simultan în Republica Moldova și în unul sau mai multe state, privind cazuri conexe, fiecare autoritate competentă operând în propria jurisdicție, cu asistența, după	<i>Compatibil</i>	Pentru RM este aplicabil doar ca „cadru de cooperare” (nu preluăm sarcinile ELA, ci modul de interacțiune cu ea). Cerințele art. 4 din Regulamentul (UE) 2019/1149 sunt reflectate în proiect prin instituirea cadrului de cooperare a ISM cu Autoritatea Europeană a Muncii. În special: lit. (c) este transpusă prin art. 13²–13³ (participarea la inspecții comune și concertate, statutul inspectorilor străini); lit. (b) prin art. 13⁴ (schimb de informații și confidențialitate); lit. (e) prin art. 13⁵ (formare și consolidarea capacităților); lit. (g) prin art. 13⁶ (procedura de mediere a litigiilor transfrontaliere).

(g) mediază litigiile dintre statele membre în ceea ce privește aplicarea dreptului relevant al Uniunii, în conformitate cu articolul 13.	caz, a personalului Autorității Europene a Muncii, în condițiile acordurilor de cooperare aplicabile; b) inspecții comune – activități de control desfășurate pe teritoriul Republicii Moldova ori, după caz, pe teritoriul unui alt stat, cu participarea autorităților competente ale unuia sau mai multor state, fiecare autoritate operând în limitele propriei jurisdicții, cu asistența, după caz, a personalului Autorității Europene a Muncii, în condițiile acordurilor de cooperare aplicabile. Articolul 13³. Statutul inspectorilor străini (1) Inspectorii desemnați de autoritățile competente din statele membre ale Uniunii Europene și invitați de Autoritatea Europeană a Muncii pot participa, în calitate de observatori sau experți, la inspecții desfășurate pe teritoriul Republicii Moldova. (2) Inspectorii desemnați de Autoritatea Europeană a Muncii ori de autoritățile competente ale altor state care participă la inspecțiile comune și concertate pe teritoriul Republicii Moldova au statut de observatori sau experți. Aceștia nu exercită atribuții de autoritate publică, nu dispun măsuri obligatorii și nu aplică sancțiuni. Accesul acestora la locurile de muncă, documente și informații se asigură numai prin intermediul și sub coordonarea inspectorilor Inspectoratului de Stat al Muncii, în condițiile legii și ale acordurilor de cooperare.		
--	--	--	--

	(3) Inspectoratul de Stat al Muncii asigură sprijinul logistic necesar pentru participarea inspectorilor străini. Articolul 13⁴. Schimbul de informații și confidențialitatea (1) Inspectoratul de Stat al Muncii furnizează informațiile solicitate de Autoritatea Europeană a Muncii și autoritățile competente ale statelor membre, cu respectarea legislației privind protecția datelor și secretul comercial. (2) Datele și documentele obținute în cadrul cooperării nu pot fi utilizate în alte scopuri decât cele legate de aplicarea legislației muncii și securității sociale. Articolul 13⁵. Formarea și instruirea inspectorilor Inspectoratul de Stat al Muncii, în cooperare cu Autoritatea Europeană a Muncii, organizează programe de formare și instruire pentru inspectorii săi, în vederea participării la inspecții comune și aplicării standardelor europene de control. Articolul 13⁶. Procedura de soluționare a litigiilor transfrontaliere prin intermediul Autorității Europene a Muncii (1) În temeiul prevederilor art. 13¹ din prezenta lege, Inspectoratul de Stat al Muncii poate solicita Autorității Europene a Muncii desfășurarea unei proceduri de mediere în cazurile de litigii transfrontaliere privind aplicarea		
--	---	--	--

	legislației Uniunii Europene în domeniul muncii. (2) Medierea desfășurată de Autoritatea Europeană a Muncii are caracter de recomandare și se realizează în conformitate cu procedurile stabilite prin Regulament. (3) Rezultatele medierii pot fi utilizate de autoritățile Republicii Moldova în procedurile administrative și judiciare, în condițiile legii.		
--	---	--	--

<i>Articolul 5</i> Informații privind mobilitatea forței de muncă Agencia îmbunătățește disponibilitatea, calitatea și accesibilitatea informațiilor cu caracter general oferite persoanelor fizice și angajatorilor și organizațiilor partenerilor sociali în ceea ce privește drepturile și obligațiile care le revin decurgând din actele Uniunii enumerate la articolul 1 alineatul (4) pentru a facilita mobilitatea forței de muncă în întreaga Uniune. În acest scop, autoritatea: (a) contribuie la furnizarea de informații relevante privind drepturile și obligațiile persoanelor fizice în situații de mobilitate transfrontalieră a forței de muncă, inclusiv prin intermediul unui site internet la nivelul Uniunii care să funcționeze ca un portal unic pentru accesarea surselor de informații referitoare la drepturile, procedurile și serviciile la nivelul Uniunii și la nivel național în toate limbile oficiale ale Uniunii instituit de Regulamentul (UE) 2018/1724; (b) sprijină statele membre în ceea ce privește aplicarea Regulamentului (UE) 2016/589; (c) sprijină statele membre în îndeplinirea obligațiilor legate de difuzarea și de accesul la informații referitoare la libera circulație a lucrătorilor, în special conform articolului 6 din Directiva 2014/54/UE și articolului 22 din Regulamentul (UE) 2016/589, la coordonarea în materie de securitate socială, astfel cum se prevede la articolul 76 alineatele (4) și (5) din Regulamentul (CE) nr. 883/2004, și referitoare la detașarea lucrătorilor, astfel cum se prevede la articolul 5 din Directiva 2014/67/UE, inclusiv prin trimiterea la surse naționale de informare, cum ar fi site-urile internet oficiale unice de la nivel național; (d) sprijină statele membre în îmbunătățirea acurateței, exhaustivității și ușurinței în utilizare a surselor și serviciilor naționale de informare relevante, în conformitate cu criteriile de calitate prevăzute în Regulamentul (UE) 2018/1724; (e) sprijină statele membre în simplificarea procedurilor de furnizare de informații și servicii persoanelor fizice și		<i>Prevederi UE neaplicabile</i>	
--	--	---	--

angajatorilor cu privire la mobilitatea transfrontalieră pe bază voluntară;
(f) facilitează cooperarea dintre organismele competente desemnate în conformitate cu Directiva 2014/54/UE, pentru a furniza informații, orientări și asistență persoanelor fizice și angajatorilor în materie de mobilitate a forței de muncă în cadrul pieței interne.

--	--	--	--

Articolul 6 Coordonarea EURES Pentru a sprijini statele membre în furnizarea de servicii persoanelor fizice și angajatorilor prin intermediul EURES, cum ar fi corelarea transfrontalieră a ofertelor de locuri de muncă, stagii și ucenicii cu CV-urile, facilitând astfel mobilitatea forței de muncă în întreaga Uniune, autoritatea gestionează Biroul european de coordonare al EURES, instituit în temeiul articolului 7 din Regulamentul (UE) 2016/589. Biroul european de coordonare aflat sub conducerea autorității își îndeplinește responsabilitățile care îi revin în temeiul articolului 8 din Regulamentul (UE) 2016/589, cu excepția funcționării tehnice și a dezvoltării portalului EURES și a serviciilor informatice aferente, care continuă să fie gestionate de Comisie. Sub responsabilitatea directorului executiv, astfel cum se prevede la articolul 22 alineatul (4) litera (n) din prezentul regulament, autoritatea se asigură că această activitate respectă pe deplin cerințele dreptului aplicabil privind protecția datelor, inclusiv obligația de a desemna un responsabil cu protecția datelor, în conformitate cu articolul 36 din prezentul regulament.		<i>Prevederi UE neaplicabile</i>	
<i>Articolul 7</i> Cooperarea și schimbul de informații dintre statele membre (1) Autoritatea facilitează cooperarea și accelerarea schimburilor de informații dintre statele membre și sprijină respectarea efectivă de către acestea a obligațiilor de cooperare, inclusiv în ceea ce privește schimbul de informații, astfel cum sunt definite în dreptul Uniunii din domeniul de aplicare al prezentului regulament. În acest scop, în special, autoritatea: (a) la cererea unuia sau a mai multor state membre, sprijină autoritățile naționale în identificarea punctelor de contact relevante ale autorităților naționale din alte state membre; (b) la cererea unuia sau a mai multor state membre, facilitează urmărirea subsecventă a solicitărilor și a	Articolul 13⁴. Schimbul de informații și confidențialitatea (1) Inspectoratul de Stat al Muncii furnizează informațiile solicitate de Autoritatea Europeană a Muncii și autoritățile competente ale statelor membre, cu respectarea legislației privind protecția datelor și secretul comercial. (2) Datele și documentele obținute în cadrul cooperării nu pot fi utilizate în alte scopuri decât cele legate de aplicarea legislației muncii și securității sociale.	<i>Compatibil</i>	Cerințele art. 7 din Regulamentul (UE) 2019/1149 privind cooperarea și schimbul de informații sunt transpuse prin art. 13⁴ din proiect, care obligă ISM să furnizeze informațiile solicitate de Autoritatea Europeană a Muncii și de autoritățile competente ale statelor membre și stabilește garanții de confidențialitate, protecția datelor și limitarea utilizării informațiilor la scopuri legate de aplicarea legislației muncii și a securității sociale. Elemente precum utilizarea instrumentelor/procedurilor electronice la nivelul Uniunii (de tip IMI), sprijinul logistic/tehnic (inclusiv traducere/interpretare) și raportările către Comisie sunt funcții operaționale ale Autorității în arhitectura UE și se realizează prin

schimburilor de informații dintre autoritățile naționale prin furnizarea de sprijin logistic și tehnic, inclusiv servicii de traducere și interpretare, și prin schimburi de informații privind stadiul dosarelor; (c) promovează, face schimb de bune practici și contribuie la diseminarea lor între statele membre; (d) la cererea unuia sau mai multor state membre, în cazul în care este relevant, facilitează și sprijină procedurile transfrontaliere de asigurarea a respectării legii în ceea ce privește aplicarea de sancțiuni și amenzi, în limitele domeniului de aplicare al prezentului regulament, în conformitate cu articolul 1; (e) prezintă Comisiei un raport semestrial cu privire la solicitările nesoluționate dintre statele membre și apreciază dacă să trimită spre mediere respectivele solicitări în conformitate cu articolul 13 alineatul (2). (2) La cererea unuia sau a mai multor state membre și în îndeplinirea sarcinilor sale, autoritatea furnizează informații pentru a sprijini statul membru în cauză la aplicarea efectivă a dreptului Uniunii care intră în sfera de competență a autorității. (3) Autoritatea promovează utilizarea de instrumente și proceduri electronice pentru schimbul de mesaje între autoritățile naționale, inclusiv a Sistemului de informare al pieței interne (IMI). (4) Autoritatea încurajează utilizarea unor abordări inovatoare pentru o cooperare transfrontalieră eficientă și promovează eventuala utilizare a unor mecanisme de schimb electronic și a bazelor de date între statele membre pentru a facilita accesul la date în timp real și detectarea fraudelor și poate sugera posibile îmbunătățiri ale utilizării acestor mecanisme și baze de date. Autoritatea prezintă rapoarte Comisiei în vederea dezvoltării în continuare a mecanismelor de schimb electronic și a bazelor de date.			mecanismele acesteia, fiind aplicabile pentru Republica Moldova prin cooperare, fără a necesita reproducere integrală ca obligații naționale.
<i>Articolul 8</i> Coordonarea și asistarea inspecțiilor concertate și comune (1) La cererea unuia sau a mai multor state membre, autoritatea coordonează și acordă asistență în ceea ce	Articolul 13². Participarea la inspecții comune și concertate (1) Inspectoratul de Stat al Muncii poate participa la inspecții comune și	<i>Compatibil</i>	Cerințele art. 8 din Regulamentul (UE) 2019/1149 privind coordonarea și asistența pentru inspecțiile concertate și comune sunt transpuse prin art. 13² din proiect, care prevede posibilitatea participării ISM la astfel de inspecții organizate cu sprijinul

privește inspecțiile concertate sau comune în domeniile care intră în competența autorității. Autoritatea poate, de asemenea, din proprie inițiativă, să propună autorităților statelor membre în cauză ca acestea să efectueze o inspecție concertată sau comună. Inspecțiile comune și concertate sunt supuse acordului statelor membre în cauză. Organizațiile partenerilor sociali la nivel național pot aduce cazurile în atenția autorității. (2) În sensul prezentului regulament se aplică următoarele definiții: (a) inspecțiile concertate sunt inspecții efectuate simultan în două sau mai multe state membre în ceea ce privește cazurile conexe, fiecare autoritate națională operând în propria jurisdicție și fiind asistată, după caz, de personalul autorității; (b) inspecțiile comune sunt inspecții efectuate într-un stat membru, cu participarea autorităților naționale din unul sau mai multe alte state membre și sunt asistate, după caz, de personalul autorității. (3) În conformitate cu principiul cooperării loiale, statele membre depun eforturi de a participa la inspecții concertate sau comune. O inspecție concertată sau comună este condiționată de obținerea acordului prealabil al tuturor statelor membre participante, iar acordurile sunt comunicate prin intermediul ofițerilor naționali de legătură ai acestora desemnați în temeiul articolului 32. În cazul în care unul sau mai multe state membre decid să nu ia parte la inspecția concertată sau comună, autoritățile naționale ale celorlalte state membre efectuează inspecția respectivă numai în statele membre participante. Statele membre care decid să nu participe păstrează confidențialitatea informațiilor referitoare la inspecția respectivă. (4) Autoritatea stabilește și adoptă modalitățile de asigurare a unei monitorizări adecvate atunci în cazul în care un stat membru decide să nu participe la o inspecție concertată sau comună. În astfel de cazuri, statul membru în cauză informează în scris, inclusiv prin mijloace electronice, autoritatea și celelalte state membre interesate, fără întârzieri nejustificate, cu privire la	concertate, organizate cu sprijinul Autorității Europene a Muncii, în domeniile de competență ale acesteia. (2) Inspecțiile comune și concertate se desfășoară cu respectarea legislației Republicii Moldova, precum și a procedurilor stabilite prin acordurile de cooperare cu Autoritatea Europeană a Muncii. (3) Rezultatele inspecțiilor comune au valoare probatorie în procedurile administrative și judiciare naționale, în condițiile legii. (4) În sensul prezentului capitol, se aplică următoarele definiții: a) inspecții concertate – activități de control desfășurate simultan în Republica Moldova și în unul sau mai multe state, privind cazuri conexe, fiecare autoritate competentă operând în propria jurisdicție, cu asistența, după caz, a personalului Autorității Europene a Muncii, în condițiile acordurilor de cooperare aplicabile; b) inspecții comune – activități de control desfășurate pe teritoriul Republicii Moldova ori, după caz, pe teritoriul unui alt stat, cu participarea autorităților competente ale unuia sau mai multor state, fiecare autoritate operând în limitele propriei jurisdicții, cu asistența, după caz, a personalului Autorității Europene a Muncii, în condițiile acordurilor de cooperare aplicabile.		Autorității Europene a Muncii, desfășurarea acestora cu respectarea legislației Republicii Moldova și a procedurilor stabilite prin acordurile de cooperare, precum și valorificarea rezultatelor în procedurile administrative și judiciare naționale, în condițiile legii. Procedurile interne ale Autorității privind organizarea/monitorizarea la nivelul Uniunii (inclusiv situațiile de neparticipare a unui stat membru și comunicările aferente) rămân aplicabile prin mecanismele Autorității și nu necesită reproducere detaliată în dreptul național.
--	---	--	--

motivele deciziei sale și, eventual, cu privire la măsurile pe care intenționează să le adopte în vederea soluționării cazului, precum și cu privire la rezultatele acestor măsuri, odată ce acestea sunt cunoscute. Autoritatea poate sugera ca statul membru care nu a participat la o inspecție comună sau concertată să își efectueze propria sa inspecție în mod voluntar. (5) Statele membre și autoritatea păstrează confidențialitatea informațiilor privind inspecțiile avute în vedere, în ceea ce privește părțile terțe.			
<i>Articolul 9</i> Regimul inspecțiilor concertate și comune (1) Un acord de efectuare a unei inspecții comune sau a unei inspecții concertate, încheiat între statele membre participante și autoritate, stabilește termenii și condițiile pentru efectuarea unui astfel de inspecții, inclusiv domeniul și scopul inspecției și, atunci când este relevant, toate dispozițiile privind participarea personalului autorității. Acordul poate include dispoziții care să permită efectuarea inspecțiilor concertate sau comune cu un preaviz scurt, odată ce au fost convenite și planificate. Autoritatea stabilește un acord model, în conformitate cu dreptul Uniunii și cu dreptul intern sau practicile naționale. (2) Inspecțiile concertate și comune se efectuează în conformitate cu dreptul sau practicile statelor membre în care se efectuează inspecțiile. Orice acțiune ulterioară inspecțiilor respective se realizează în conformitate cu dreptul sau practicile statelor membre în cauză. (3) Inspecțiile concertate și comune au loc într-un mod eficient din punct de vedere operațional. În acest scop, în acordul de inspecție, statele membre acordă funcționarilor dintr-un alt stat membru care participă la astfel de inspecții un rol și un statut corespunzător, în conformitate cu dreptul sau practicile statului membru în care are loc inspecția. (4) Autoritatea furnizează sprijin conceptual, logistic și tehnic și, după necesități, consiliere juridică, dacă statele membre în cauză solicită acest lucru, care poate include	Articolul 13². Participarea la inspecții comune și concertate (1) Inspectoratul de Stat al Muncii poate participa la inspecții comune și concertate, organizate cu sprijinul Autorității Europene a Muncii, în domeniile de competență ale acesteia. (2) Inspecțiile comune și concertate se desfășoară cu respectarea legislației Republicii Moldova, precum și a procedurilor stabilite prin acordurile de cooperare cu Autoritatea Europeană a Muncii. (3) Rezultatele inspecțiilor comune au valoare probatorie în procedurile administrative și judiciare naționale, în condițiile legii. (4) În sensul prezentului capitol, se aplică următoarele definiții: a) inspecții concertate – activități de control desfășurate simultan în Republica Moldova și în unul sau mai multe state, privind cazuri conexe, fiecare autoritate competentă operând în propria jurisdicție, cu asistența, după caz, a personalului Autorității Europene a Muncii, în condițiile acordurilor de cooperare aplicabile;	<i>Compatibil</i>	Cerințele art. 9 din Regulamentul (UE) 2019/1149 privind regimul inspecțiilor concertate și comune sunt transpuse, în esență, prin art. 13²–13⁴ din proiect: art. 13² alin. (1)–(2) consacră participarea ISM la inspecții comune și concertate și desfășurarea acestora în baza procedurilor stabilite prin acordurile de cooperare, cu respectarea legislației Republicii Moldova; art. 13³ reglementează rolul și statutul inspectorilor străini (observatori/experti, fără atribuții de autoritate publică și fără competența de a aplica sancțiuni); art. 13² alin. (3) asigură utilizarea rezultatelor cu valoare probatorie în procedurile naționale, iar art. 13⁴ stabilește cadrul de schimb de informații și garanțiile de confidențialitate. Elemente precum acordul-model al Autorității, raportările către consiliul de administrație/Comisie și sprijinul de traducere/interpretare sunt componente operaționale interne ale Autorității la nivelul Uniunii și se aplică prin mecanismele acesteia, fără necesitatea reproducerii detaliate în dreptul național.

servicii de traducere și interpretare, pentru statele membre care desfășoară inspecții comune sau concertate. (5) Membrii personalului autorității pot participa la inspecție ca observatori, pot oferi sprijin logistic și pot participa la o inspecție concertată sau comună cu acordul prealabil al statului membru pe al cărui teritoriu vor acorda asistență pentru inspecție în conformitate cu dreptul sau practicile acestuia. (6) Autoritatea națională a unui stat membru care efectuează o inspecție concertată sau comună prezintă un raport autorității cu privire la rezultatele acelei inspecții în statul membru respectiv, precum și cu privire la gestionarea operațională generală a inspecției concertate sau comune, cel târziu la șase luni după încheierea inspecției. (7) Informațiile colectate în timpul inspecțiilor concertate sau comune pot fi utilizate ca probe în procedurile judiciare din statele membre în cauză, în conformitate cu dreptul sau practicile statului membru respectiv. (8) În rapoartele care trebuie prezentate consiliului de administrație de două ori pe an se includ informații cu privire la inspecțiile concertate sau comune coordonate de autoritate, precum și informațiile furnizate de statele membre și autoritate așa cum se prevede la articolul 8 alineatele (2) și (3). Aceste rapoarte se transmit, de asemenea, Grupului părților interesate, iar informațiile sensibile sunt prelucrate în mod corespunzător. În raportul anual de activitate al autorității se include un raport anual cu privire la inspecțiile sprijinite de către aceasta. (9) În situația în care, în cursul inspecțiilor concertate sau comune sau în cursul oricăreia dintre activitățile sale, autoritatea ia cunoștință de existența unor suspiciuni de nereguli în ceea ce privește aplicarea dreptului Uniunii, ea poate raporta respectivele suspiciuni de nereguli, după caz, statului membru vizat și Comisiei.	b) inspecții comune – activități de control desfășurate pe teritoriul Republicii Moldova ori, după caz, pe teritoriul unui alt stat, cu participarea autorităților competente ale unuia sau mai multor state, fiecare autoritate operând în limitele propriei jurisdicții, cu asistența, după caz, a personalului Autorității Europene a Muncii, în condițiile acordurilor de cooperare aplicabile. Articolul 13³. Statutul inspectorilor străini (1) Inspectorii desemnați de autoritățile competente din statele membre ale Uniunii Europene și invitați de Autoritatea Europeană a Muncii pot participa, în calitate de observatori sau experți, la inspecții desfășurate pe teritoriul Republicii Moldova. (2) Inspectorii desemnați de Autoritatea Europeană a Muncii ori de autoritățile competente ale altor state care participă la inspecțiile comune și concertate pe teritoriul Republicii Moldova au statut de observatori sau experți. Aceștia nu exercită atribuții de autoritate publică, nu dispun măsuri obligatorii și nu aplică sancțiuni. Accesul acestora la locurile de muncă, documente și informații se asigură numai prin intermediul și sub coordonarea inspectorilor Inspectoratului de Stat al Muncii, în condițiile legii și ale acordurilor de cooperare.		
---	---	--	--

	(3) Inspectoratul de Stat al Muncii asigură sprijinul logistic necesar pentru participarea inspectorilor străini. Articolul 13⁴. Schimbul de informații și confidențialitatea (1) Inspectoratul de Stat al Muncii furnizează informațiile solicitate de Autoritatea Europeană a Muncii și autoritățile competente ale statelor membre, cu respectarea legislației privind protecția datelor și secretul comercial. (2) Datele și documentele obținute în cadrul cooperării nu pot fi utilizate în alte scopuri decât cele legate de aplicarea legislației muncii și securității sociale.		
<i>Articolul 10</i> Analizele și evaluarea riscurilor privind mobilitatea forței de muncă (1) În cooperare cu statele membre și, după caz, cu partenerii sociali, autoritatea evaluează riscurile și efectuează analize cu privire la mobilitatea forței de muncă și coordonarea în materie de securitate socială în Uniune. Activitatea de analiză și de evaluare a riscurilor vizează aspecte cum ar fi dezechilibrele de pe piața muncii, amenințările specifice anumitor sectoare și problemele recurente, autoritatea putând efectua și analize și studii aprofundate pentru a investiga aspecte specifice. În activitatea sa analitică și de evaluare a riscurilor autoritatea utilizează, pe cât posibil, datele statistice relevante și actuale disponibile din studiile existente și asigură complementaritatea cu agențiile sau serviciile Uniunii și cu autoritățile, agențiile sau serviciile naționale și se bazează pe expertiza acestora, inclusiv în domeniul		<i>Prevederi UE neaplicabile</i>	

fraudelor, al discriminării, al anticipării competențelor și în cel al sănătății și siguranței la locul de muncă. (2) Autoritatea organizează evaluări <i>inter pares</i> în rândul statelor membre care au fost de acord să participe la acestea, pentru: (a) a examina orice întrebări, dificultăți și chestiuni specifice care ar putea apărea în legătură cu punerea în aplicare și aplicarea în practică a dreptului Uniunii care se află în sfera de competență a autorității, precum și în legătură cu asigurarea respectării sale în practică; (b) a spori coerența prestării de servicii către persoane fizice și întreprinderi; (c) a îmbunătăți cunoașterea și înțelegerea reciprocă a diferitelor sisteme și practici, precum și a evalua eficacitatea diferitelor măsuri de politică, inclusiv a măsurilor de prevenire și descurajare. (3) Atunci când a fost efectuată o evaluare de risc sau orice activitate analitică, autoritatea raportează rezultatele acestora Comisiei, precum și în mod direct statelor membre în cauză, schițând posibile măsuri pentru soluționarea deficiențelor identificate. Autoritatea include un rezumat al respectivelor rezultate în rapoartele sale anuale pe care le înaintează Parlamentului European și Comisiei. (4) Autoritatea colectează, dacă este cazul, date statistice compilate și furnizate de statele membre în domenii ale dreptului Uniunii din competența sa. În acest context, autoritatea caută să simplifice actualele activități de colectare de date în domeniile respective pentru a evita duplicarea efortului de colectare a datelor. Atunci când este cazul, se aplică dispozițiile articolului 15. Autoritatea menține contactul cu Comisia (Eurostat) și partajează rezultatele activităților sale de colectare de date, după caz			
<i>Articolul 11</i> Sprijin pentru consolidarea capacităților Autoritatea sprijină statele membre în eforturile de consolidare a capacităților menite să promoveze asigurarea coerenței a respectării dreptului Uniunii în toate domeniile enumerate la articolul 1. Autoritatea desfășoară, în special, următoarele activități:	Articolul 13⁵. Formarea și instruirea inspectorilor Inspectoratul de Stat al Muncii, în cooperare cu Autoritatea Europeană a Muncii, organizează programe de formare și instruire pentru inspectorii	<i>Compatibil</i>	Cerințele art. 11 din Regulamentul (UE) 2019/1149 privind sprijinul pentru consolidarea capacităților sunt transpuse prin art. 13⁵ din proiect, care prevede organizarea, de către ISM în cooperare cu Autoritatea Europeană a Muncii, a programelor de formare și instruire pentru inspectorii săi, în vederea participării la inspecții

(a) în cooperare cu autoritățile naționale și, după caz, cu partenerii sociali, elaborează linii directoare comune fără caracter juridic obligatoriu pentru uzul statelor membre și al partenerilor sociali, inclusiv orientări pentru inspecțiile efectuate în cazuri cu o dimensiune transfrontalieră, precum și definiții și concepte comune, pe baza lucrărilor relevante de la nivelul Uniunii și cel național; (b) promovează și sprijină asistența reciprocă, sub formă de activități inter pares sau de activități de grup, precum și schimburile de personal și programele de detașare între autoritățile naționale; (c) promovează schimbul și diseminarea experiențelor și a bunelor practici, inclusiv a exemplelor de cooperare între autoritățile naționale relevante; (d) dezvoltă programe de formare sectoriale și transsectoriale, inclusiv pentru autoritățile de inspecție a muncii și materiale de formare specializate, inclusiv prin metode de învățare online; (e) promovează campanii de sensibilizare, inclusiv campanii de informare a persoanelor fizice și a angajatorilor, în special a IMM-urilor, în legătură cu drepturile și obligațiile acestora și în legătură cu oportunitățile de care dispun.	săi, în vederea participării la inspecții comune și aplicării standardelor europene de control.		comune și aplicării standardelor europene de control. Activitățile de tip ghiduri/linie directoare, schimburi de personal, diseminarea bunelor practici și campanii de informare rămân instrumente operaționale ale Autorității la nivelul Uniunii și se realizează prin cooperare, fără necesitatea detalierei exhaustive în dreptul național.
<i>Articolul 12</i> Platforma europeană pentru intensificarea cooperării în materie de combatere a muncii nedeclarate (1) Platforma europeană pentru intensificarea cooperării în materie de combatere a muncii nedeclarate („platforma”) instituită în conformitate cu articolul 16 alineatul (2) sprijină activitățile autorității de combatere a muncii nedeclarate prin: (a) consolidarea cooperării între autoritățile relevante ale statelor membre și alți actori implicați pentru a combate, în mod mai eficient și mai eficace, munca nedeclarată sub diferitele sale forme, precum și munca declarată în mod fals, asociată acesteia, inclusiv activitatea independentă falsă; (b) îmbunătățirea capacității diferitelor autorități relevante și a diferiților actori din statele membre de a aborda munca nedeclarată în ceea ce privește aspectele transfrontaliere		<i>Prevederi UE neaplicabile</i>	

ale acesteia și contribuirea, pe această cale, la condiții de concurență echitabile; (c) sensibilizarea opiniei publice cu privire la chestiunile legate de munca nedeclarată și la necesitatea adoptării urgente a unor măsuri adecvate, precum și încurajarea statelor membre să își intensifice eforturile de combatere a muncii nedeclarate; (d) efectuarea activităților enumerate în anexă. (2) Platforma încurajează cooperarea dintre statele membre prin: (a) schimbul de bune practici și de informații; (b) dezvoltarea de cunoștințe specifice și de analize, însă cu evitarea suprapunerilor; (c) încurajarea și facilitarea abordărilor inovatoare pentru a asigura desfășurarea în mod eficace și eficient a cooperării și a experiențelor de evaluare la nivel transfrontalier; (d) contribuția la o înțelegere transsectorială a aspectelor legate de munca nedeclarată. (3) Platforma este alcătuită din: (a) câte un reprezentant de rang înalt numit de fiecare stat membru; (b) un reprezentant al Comisiei; (c) cel mult patru reprezentanți ai organizațiilor interprofesionale ale partenerilor sociali la nivelul Uniunii, desemnați de către organizațiile respective și reprezentând în mod egal sindicatele și organizațiile patronale. (4) Pot participa la reuniunile platformei în calitate de observatori și contribuțiile lor sunt luate în considerare în mod adecvat, următoarele părți interesate: (a) cel mult 14 reprezentanți ai organizațiilor partenerilor sociali din sectoarele cu o incidență ridicată a muncii nedeclarate, desemnați de către organizațiile respective și care reprezintă în mod egal sindicatele și organizațiile patronale; (b) câte un reprezentant al Eurofound, EU-OSHA și OIM; (c) câte un reprezentant al fiecărui stat terț din Spațiul Economic European.			
--	--	--	--

Pot fi invitați să participe la reuniunile platformei și alți observatori decât cei menționați la primul paragraf, urmând a se ține cont în mod corespunzător de contribuțiile acestora. Platforma este prezidată de un reprezentant al autorității.			
<i>Articolul 13</i> Medierea între statele membre (1) Autoritatea poate îndeplini un rol de mediator în litigiile dintre două sau mai multe state membre în ceea ce privește cazuri individuale de aplicare a dreptului Uniunii în domeniile care intră sub incidența prezentului regulament, fără a aduce atingere competențelor Curții de Justiție. O astfel de mediere are ca scop reconcilierea punctelor de vedere divergente ale statelor membre care sunt parte în litigiu și adoptarea unui aviz fără caracter obligatoriu. (2) În cazul în care un litigiu nu poate fi soluționat prin contact direct și prin dialog între statele membre care sunt parte în litigiu, autoritatea inițiază o procedură de mediere la cererea unuia sau a mai multor state membre în cauză. Autoritatea poate sugera din proprie inițiativă inițierea unei proceduri de mediere. Medierea poate fi realizată numai cu acordul tuturor statelor membre care sunt parte în litigiu. (3) Prima etapă a medierii se desfășoară între statele membre care sunt parte în litigiu și un mediator, care adoptă de comun acord un aviz fără caracter obligatoriu. În prima etapă a medierii pot participa, cu rol consultativ, experți din partea statelor membre și din partea Comisiei și a autorității. (4) În cazul în care nu se găsește nicio soluție în prima etapă de mediere, autoritatea lansează o a doua etapă pe lângă Consiliul de mediere, sub rezerva acordului tuturor statelor membre care sunt parte în litigiu. (5) Consiliul de mediere, compus din experți din state membre, altele decât cele care sunt parte în litigiu, încearcă să reconcilieze punctele de vedere ale statelor membre care sunt parte în litigiu și convine asupra unui aviz fără caracter obligatoriu. În această a doua etapă a	Articolul 13⁶. Procedura de soluționare a litigiilor transfrontaliere prin intermediul Autorității Europene a Muncii (1) În temeiul prevederilor art. 13¹ din prezenta lege, Inspectoratul de Stat al Muncii poate solicita Autorității Europene a Muncii desfășurarea unei proceduri de mediere în cazurile de litigii transfrontaliere privind aplicarea legislației Uniunii Europene în domeniul muncii. (2) Medierea desfășurată de Autoritatea Europeană a Muncii are caracter de recomandare și se realizează în conformitate cu procedurile stabilite prin Regulament. (3) Rezultatele medierii pot fi utilizate de autoritățile Republicii Moldova în procedurile administrative și judiciare, în condițiile legii.	<i>Compatibil</i>	Cerințele art. 13 din Regulamentul (UE) 2019/1149 privind medierea litigiilor dintre statele membre sunt transpuse prin art. 13⁶ din proiect, care permite ISM să solicite Autorității Europene a Muncii inițierea medierii în litigii transfrontaliere ce vizează aplicarea dreptului Uniunii în domeniul muncii și al coordonării securității sociale, precizează caracterul nerecomandator (neobligatoriu) al rezultatului și utilizarea concluziilor în procedurile naționale, în condițiile legii. Etapele procedurale detaliate ale medierii (condiția acordului tuturor părților, cele două etape, consiliul de mediere, regulile adoptate de consiliul de administrație, anonimizarea datelor, inadmisibilitatea cauzelor pendinte și raportările către Comisie) sunt reguli interne ale mecanismului UE și se aplică direct prin Regulament, fără a necesita reproducere în dreptul național.

medierii pot participa, cu rol consultativ, experți din partea Comisiei și a autorității. (6) Consiliul de administrație adoptă normele aplicabile procedurii de mediere, inclusiv acordurile de lucru și numirea mediatorilor, termenele aplicabile, implicarea experților din partea statelor membre, a Comisiei și a autorității, precum și posibilitatea ca Consiliul de mediere să se reunească în diferite formate. (7) Participarea statelor membre care sunt parte în litigiu la ambele etape ale procedurii de mediere este voluntară. În cazul în care un astfel de stat membru hotărăște să nu participe la mediere, acesta informează autoritatea și celelalte state membre care sunt parte în litigiu, în scris sau pe cale electronică, în legătură cu motivele deciziei sale în termenul stabilit în normele de procedură menționate la alineatul (6). (8) Atunci când prezintă un dosar spre mediere, statele membre se asigură că toate datele cu caracter personal legate de acest dosar sunt anonimizate, astfel încât persoana vizată nu este sau nu mai este identificabilă. Autoritatea nu prelucrează datele cu caracter personal ale persoanelor fizice implicate în dosarul respectiv în niciun moment pe parcursul procedurii de mediere. (9) Dosarele care fac obiectul unor proceduri judiciare în curs la nivel național sau la nivelul Uniunii nu sunt admisibile pentru a fi mediate de către autoritate. În cazul în care sunt inițiate acțiuni în justiție pe parcursul procedurii de mediere, aceasta este suspendată. (10) Procedura de mediere nu aduce atingere competenței comisiei administrative, inclusiv deciziilor pe care aceasta le ia. În procedura de mediere se ține seama de toate deciziile relevante ale comisiei administrative. (11) În cazurile în care litigiul privește, integral sau parțial, aspecte de securitate socială, autoritatea informează comisia administrativă. Pentru a asigura o bună cooperare, pentru a coordona activitățile de comun acord și pentru a evita orice suprapunere în cazurile de mediere care privesc atât aspecte legate de securitate socială, cât și dreptul muncii, comisia administrativă și autoritatea încheie un acord de cooperare. La cererea			
---	--	--	--

comisiei administrative și de comun acord cu statele membre care sunt parte în litigiu, autoritatea transferă comisiei administrative chestiunile ce țin de securitatea socială, în temeiul articolului 74a alineatul (2) din Regulamentul (CE) nr. 883/2004. Procedura de mediere poate continua cu privire la chestiunile care nu privesc securitatea socială. La cererea oricărui stat membru care este parte în litigiu, autoritatea sesizează comisia administrativă cu privire la chestiunea privind coordonarea în materie de securitate socială. Această sesizare poate fi realizată în orice etapă a medierii. Procedura de mediere poate continua cu privire la chestiunile care nu privesc securitatea socială. (12) În termen de trei luni de la adoptarea avizului fără caracter obligatoriu, statele membre care sunt parte în litigiu prezintă un raport autorității privind măsurile luate pentru a urma avizul sau, atunci când nu au luat măsuri, privind motivele neluării acestora. (13) Autoritatea prezintă de două ori pe an Comisiei un raport cu privire la rezultatele dosarelor de mediere pe care le-a instrumentat și la dosarele cărora nu li s-a dat curs.			
<i>Articolul 14</i> Cooperarea cu agențiile și organele specializate Autoritatea vizează, în toate activitățile sale, asigurarea cooperării, evitarea suprapunerilor, promovarea sinergiilor și a complementarității cu alte agenții descentralizate ale Uniunii și organisme specializate, cum ar fi comisia administrativă. În acest scop, autoritatea poate încheia acorduri de cooperare cu agenții relevante ale Uniunii, cum ar fi Cedefop, Eurofound, EU-OSHA, ETF, Europol și Eurojust.		<i>Prevederi UE neaplicabile</i>	
<i>Articolul 15</i> Interoperabilitatea și schimbul de informații Autoritatea coordonează, dezvoltă și aplică cadre de interoperabilitate pentru a garanta schimbul de informații atât între statele membre, cât și cu autoritatea. Aceste cadre de interoperabilitate se întemeiază și sunt susținute de Cadrul european de interoperabilitate și de Arhitectura europeană de referință a interoperabilității menționate în Decizia (UE) 2015/2240.		<i>Prevederi UE neaplicabile</i>	

<i>CAPITOLUL III</i> ORGANIZAREA AUTORITĂȚII <i>Articolul 16</i> Structura administrativă și de conducere (1) Structura administrativă și de conducere a autorității cuprinde: (a) un consiliu de administrație; (b) un director executiv; (c) un grup al părților interesate. (2) Autoritatea poate înființa grupuri de lucru sau grupuri de experți compuse din reprezentanți ai statelor membre sau ai Comisiei, sau din experți externi, în urma unei proceduri de selecție, sau o combinație a acestora, pentru îndeplinirea sarcinilor sale specifice sau pentru domenii de politică specifice. Aceasta instituie platforma menționată la articolul 12, în calitate de grup de lucru permanent, și Consiliul de mediere menționat la articolul 13. Regulamentele de procedură ale acestor grupuri de lucru și grupuri de experți sunt stabilite de autoritate, după consultarea Comisiei.		<i>Prevederi UE neaplicabile</i>	
<i>Articolul 17</i> Componenta consiliului de administrație (1) Consiliul de administrație este format din: (a) câte un membru din fiecare stat membru; (b) doi membri care reprezintă Comisia; (c) un expert independent numit de Parlamentul European; (d) patru membrii care reprezintă organizațiile interprofesionale ale partenerilor sociali la nivelul Uniunii, sindicatele și organizațiile patronale fiind reprezentate în mod egal. Numai membrii menționați la literele (a) și (b) de la primul paragraf au drept de vot. (2) Fiecare membru al consiliului de administrație are un membru supleant. Membrul supleant îl reprezintă pe membrul titular atunci când acesta lipsește. (3) Membrii menționați la alineatul (1) primul paragraf litera (a) și supleanții acestora sunt numiți de propriul stat membru. Comisia numește membrii menționați la		<i>Prevederi UE neaplicabile</i>	

alineatul (1) primul paragraf litera (b). Parlamentul European numește expertul menționat la alineatul (1) primul paragraf litera (c). Organizațiile interprofesionale ale partenerilor sociali la nivelul Uniunii își numesc reprezentanții și Parlamentul European își numește expertul independent după ce se asigură de absența oricărui conflict de interese. Membrii consiliului de administrație și supleanții acestora sunt numiți în funcție de cunoștințele lor în domeniile menționate la articolul 1, ținând cont de competențele lor manageriale, administrative și bugetare relevante. Toate părțile reprezentate în consiliul de administrație depun eforturi pentru a limita rata de înlocuire a reprezentanților lor, în scopul de a asigura continuitatea activității consiliului. Toate părțile urmăresc să asigure o reprezentare echilibrată a femeilor și a bărbaților în consiliul de administrație. (4) Fiecare membru și fiecare supleant semnează o declarație scrisă în momentul preluării funcției în care declară că nu se află într-o situație de conflict de interese. Fiecare membru și fiecare supleant își actualizează declarația atunci când intervine o modificare a circumstanțelor în ceea ce privește conflictele de interese. Autoritatea publică declarațiile de interese și actualizările acestora pe site-ul său web. (5) Mandatul membrilor și al supleanților acestora este de patru ani. Mandatul respectiv poate fi reînnoit. (6) Reprezentanții țărilor terțe care aplică dreptul Uniunii în domeniile reglementate de prezentul regulament pot participa la reuniunile și deliberările consiliului de administrație în calitate de observatori. (7) Un reprezentant al Eurofound, un reprezentant al EU-OSHA, un reprezentant al Cedefop și un reprezentant al Fundației Europene de Formare pot fi invitați să participe în calitate de observatori la reuniunile consiliului de administrație, pentru a spori eficiența agențiilor și sinergiile dintre acestea.			
<i>Articolul 18</i> Funcțiile consiliului de administrație (1) În special, consiliul de administrație:		<i>Prevederi UE neaplicabile</i>	

(a) oferă orientările strategice și supraveghează activitățile autorității; (b) adoptă, cu o majoritate de două treimi a membrilor cu drept de vot, bugetul anual al autorității și exercită alte funcții în ceea ce privește bugetul autorității în conformitate cu capitolul IV; (c) evaluează și adoptă raportul anual de activitate consolidat privind activitățile autorității, inclusiv o imagine de ansamblu a îndeplinirii sarcinilor sale și îl transmite până la data de 1 iulie a fiecărui an Parlamentului European, Consiliului, Comisiei și Curții de Conturi și face public raportul anual de activitate consolidat; (d) adoptă normele financiare aplicabile autorității în conformitate cu articolul 29; (e) adoptă o strategie antifraudă, proporțională cu riscurile de fraudă, ținând seama de costurile și de beneficiile măsurilor care urmează să fie puse în aplicare; (f) adoptă norme de prevenire și gestionare a conflictelor de interese în ceea ce privește propriii membri și experții independenți, precum și membrii Grupului părților interesate, ai grupurilor de lucru și ai grupurilor de experți ai autorității, menționați la articolul 16 alineatul (2), precum și în ceea ce privește experții naționali detașați și alte categorii de personal care nu sunt angajați ai autorității menționați la articolul 33, și publică anual pe site-ul său web declarațiile de interese ale membrilor consiliului de administrație; (g) adoptă și actualizează periodic, pe baza unei analize a necesităților, planurile de comunicare și difuzare menționate la articolul 36 alineatul (3); (h) adoptă propriul regulament de procedură; (i) adoptă normele aplicabile procedurii de mediere în temeiul articolului 13; (j) înființează grupuri de lucru și grupuri de experți în temeiul articolului 16 alineatul (2) și adoptă regulamentele de procedură ale acestora; (k) exercită, în conformitate cu alineatul (2), în ceea ce privește personalul autorității, competențele de autoritate împuternicită să facă numiri, conferite prin Statutul			
---	--	--	--

funcționarilor, și competențele de autoritate abilitată să încheie contracte de muncă, conferite prin Regimul aplicabil celorlalți agenți (denumite în continuare „competențele autorității împuternicite să facă numiri”); (l) adoptă norme de punere în aplicare pentru a asigura aplicarea Statutului funcționarilor și a Regimului aplicabil celorlalți agenți în conformitate cu articolul 110 din Statutul funcționarilor; (m) instituie, după caz, o capacitate de audit intern; (n) numește directorul executiv și, după caz, îi prelungește mandatul sau îl demite din funcție în conformitate cu articolul 31; (o) numește un contabil, căruia i se aplică Statutul funcționarilor și Regimul aplicabil celorlalți agenți, care este complet independent în îndeplinirea îndatoririlor sale; (p) stabilește procedura de selecție a membrilor și a membrilor supleanți ai Grupului părților interesate instituit în conformitate cu articolul 23 și numește respectivii membri și membri supleanți; (q) se asigură că se dă curs în mod adecvat concluziilor și recomandărilor care decurg din rapoartele de audit și din evaluările interne sau externe, precum și din investigațiile efectuate de OLAF; (r) ia toate deciziile privind instituirea comisiilor interne sau a altor organisme ale autorității și, dacă este necesar, privind modificarea acestora, luând în considerare nevoile activității autorității și având în vedere buna gestiune financiară; (s) aprobă proiectul de document unic de programare al autorității menționat la articolul 24, înainte de transmiterea acestuia către Comisie spre avizare; (t) adoptă, după primirea avizului Comisiei, documentul unic de programare al autorității cu o majoritate de două treimi a membrilor cu drept de vot ai consiliului de administrație și în conformitate cu articolul 24. (2) În conformitate cu articolul 110 din Statutul funcționarilor, consiliul de administrație adoptă o decizie în temeiul articolului 2 alineatul (1) din Statutul funcționarilor și al articolului 6 din Regimul aplicabil			
--	--	--	--

celorlalți agenți, delegând către directorul executiv competențele relevante ale autorității împuternicite să facă numiri și stabilind condițiile în care poate fi suspendată delegarea competențelor respective. Directorul executiv este autorizat să subdelege aceste competențe. (3) În cazul în care anumite circumstanțe excepționale impun acest lucru, consiliul de administrație poate, prin intermediul unei decizii, să suspende temporar delegarea către directorul executiv a competențelor autorității împuternicite să facă numiri și a competențelor subdelegate de către directorul executiv și să le exercite el însuși sau să le delege unuia dintre membrii săi sau unui membru al personalului, altul decât directorul executiv.			
<i>Articolul 19</i> Președintele consiliului de administrație (1) Consiliul de administrație alege un președinte și un vicepreședinte din rândul membrilor cu drept de vot și depune eforturi pentru realizarea echilibrului de gen. Președintele și vicepreședintele sunt aleși cu o majoritate de două treimi din membrii consiliului de administrație cu drept de vot. În cazul în care un prim vot nu conduce la obținerea majorității de două treimi, se organizează un al doilea vot prin care președintele și vicepreședinții sunt aleși cu o majoritate simplă a membrilor cu drept de vot ai consiliului de administrație. Vicepreședintele îl înlocuiește automat pe președinte dacă acesta nu își poate îndeplini îndatoririle. (2) Durata mandatelor președintelui și vicepreședintelui este de trei ani. Mandatul acestora poate fi reînnoit o singură dată. Cu toate acestea, dacă, în orice moment din cursul mandatului, calitatea acestora de membri ai consiliului de administrație încetează, mandatul lor expiră automat la aceeași dată.		<i>Prevederi UE neaplicabile</i>	
<i>Articolul 20</i> Reuniunile consiliului de administrație (1) Președintele convoacă reuniunile consiliului de administrație. (2) Președintele organizează deliberările în conformitate cu punctele de pe ordinea de zi. Membrii menționați la		<i>Prevederi UE neaplicabile</i>	

articolul 17 alineatul (1) primul paragraf literele (c) și (d) nu participă la deliberările cu privire la punctele legate de informații sensibile despre cazuri individuale, în conformitate cu regulamentul de procedură al consiliului de administrație. (3) Directorul executiv al autorității participă la deliberări, fără drept de vot. (4) Consiliul de administrație se reunește în ședință ordinară cel puțin de două ori pe an. În plus, acesta se reunește la inițiativa președintelui său, la solicitarea Comisiei sau la solicitarea a cel puțin o treime din membrii săi. (5) Consiliul de administrație convoacă reuniuni cu Grupul părților interesate cel puțin o dată pe an. (6) Orice persoană sau organizație a cărei opinie poate fi de interes poate fi invitată de consiliul de administrație să participe la reuniunile acestuia în calitate de observator, inclusiv membrii Grupului părților interesate. (7) Sub rezerva propriului regulament de procedură, membrii consiliului de administrație și supleanții lor pot să fie asistați în cursul reuniunilor de consilieri sau de experți. (8) Autoritatea asigură secretariatul consiliului de administrație.			
<i>Articolul 21</i> Regulile de vot ale consiliului de administrație (1) Fără a aduce atingere articolului 18 alineatul (1) literele (b) și (t), articolului 19 alineatul (1) și articolului 31 alineatul (8), consiliul de administrație adoptă deciziile cu o majoritate a membrilor cu drept de vot. (2) Fiecare membru cu drept de vot dispune de un vot. În absența unui membru cu drept de vot, supleantul său poate exercita dreptul de vot al acestuia. (3) Directorul executiv al autorității participă la deliberări, fără drept de vot. (4) Regulamentul de procedură al consiliului de administrație stabilește în mod detaliat modalitățile de vot, în special condițiile în care un membru poate acționa în numele altui membru, precum și circumstanțele în care pentru vot trebuie utilizate proceduri scrise.		<i>Prevederi UE neaplicabile</i>	

<i>Articolul 22</i> Responsabilitățile directorului executiv (1) Directorul executiv este responsabil pentru gestionarea autorității și urmărește asigurarea unui echilibru de gen în cadrul autorității. Directorul executiv răspunde în fața consiliului de administrație. (2) Directorul executiv prezintă Parlamentului European un raport privind modul în care și-a îndeplinit atribuțiile, atunci când este invitat să facă acest lucru. Consiliul îl poate invita pe directorul executiv să prezinte un raport cu privire la îndeplinirea atribuțiilor sale. (3) Directorul executiv este reprezentantul legal al autorității. (4) Directorul executiv răspunde de punerea în aplicare a sarcinilor atribuite autorității în temeiul prezentului regulament, în special: (a) administrarea curentă a autorității; (b) punerea în aplicare a deciziilor adoptate de consiliul de administrație; (c) elaborarea unui proiect de document unic de programare și prezentarea acestuia către consiliul de administrație spre aprobare; (d) punerea în aplicare a documentului unic de programare și raportarea către consiliul de administrație cu privire la punerea sa în aplicare; (e) pregătirea proiectului de raport anual consolidat privind activitățile autorității și prezentarea acestuia către consiliul de administrație spre evaluare și adoptare; (f) elaborarea unui plan de acțiune în urma concluziilor rapoartelor și evaluărilor de audit interne sau externe, precum și a investigațiilor desfășurate de OLAF și prezentarea de rapoarte semestriale Comisiei și rapoarte periodice consiliului de administrație în legătură cu progresele înregistrate; (g) protejarea intereselor financiare ale Uniunii prin aplicarea de măsuri preventive de combatere a fraudei, a corupției și a oricăror alte activități ilegale, prin realizarea de controale eficace, fără a aduce atingere competenței de investigare a OLAF, și, dacă se constată nereguli, prin recuperarea sumelor plătite necuvenit și, după caz, prin		<i>Prevederi UE neaplicabile</i>	
---	--	---	--

sanțiuni eficace, proporționale și cu efect de descurajare, de natură administrativă, inclusiv de natură financiară; (h) pregătirea unei strategii antifraudă pentru autoritate și prezentarea acesteia către consiliul de administrație spre adoptare; (i) elaborarea proiectului de norme financiare aplicabile autorității și prezentarea acestuia către consiliul de administrație; (j) întocmirea proiectului de situație a estimărilor de venituri și cheltuieli ale autorității, ca parte a documentului unic de programare al autorității și execuția bugetului acesteia; (k) adoptarea, în conformitate cu decizia menționată la articolul 18 alineatul (2), a deciziilor cu privire la gestionarea resurselor umane; (l) adoptarea deciziilor privind structurile interne ale autorității, inclusiv, dacă este necesar, funcțiile adjuncților care pot asigura gestionarea curentă a autorității, și, dacă este cazul, modificarea acestora, ținând seama de nevoile legate de activitățile autorității și buna gestiune bugetară; (m) după caz, cooperarea cu agențiile Uniunii și încheierea de acorduri de cooperare cu acestea; (n) punerea în aplicare a măsurilor stabilite de consiliul de administrație pentru punerea în aplicare a Regulamentului (UE) 2018/1725 de către autoritate; (o) informarea consiliului de administrație cu privire la contribuțiile prezentate de Grupul părților interesate. (5) Directorul executiv decide dacă este necesară afectarea unuia sau a mai multor membri ai personalului într-unul sau mai multe state membre și dacă este necesară înființarea unui birou de legătură în Bruxelles pentru a sprijini cooperarea autorității cu instituțiile și organele relevante ale Uniunii. Înainte de a decide să înființeze un birou local sau un birou de legătură, directorul executiv obține acordul prealabil al Comisiei, al consiliului de administrație și al statului membru unde își va avea sediul biroul. Decizia respectivă precizează domeniul de aplicare al activităților care urmează să fie efectuate la biroul respectiv, astfel încât să se evite costurile inutile și suprapunerea funcțiilor administrative ale autorității.			
--	--	--	--

Poate fi solicitată încheierea unui acord privind sediul cu statul membru unde își va avea sediul biroul local sau biroul de legătură.			
<i>Articolul 23</i> Grupul părților interesate (1) Pentru a facilita consultările cu părțile interesate relevante și a beneficia de expertiza lor în domeniile care intră sub incidența prezentului regulament, se instituie un Grup al părților interesate. Grupul părților interesate funcționează pe lângă autoritate și are funcții consultative. (2) Grupul părților interesate primește informații prealabile și poate, la cererea autorității sau din proprie inițiativă, să prezinte autorității avize privind: (a) aspecte legate de aplicarea și asigurarea respectării dreptului Uniunii în domeniile reglementate de prezentul regulament, inclusiv analizele mobilității forței de muncă transfrontaliere și evaluarea riscurilor, astfel cum se menționează la articolul 10; (b) proiectul de raport anual consolidat de activitate privind acțiunile autorității menționat la articolul 18; (c) proiectul provizoriu de document unic de programare menționat la articolul 24; (3) Grupul părților interesate este prezidat de directorul executiv și se întrunește cel puțin de două ori pe an la inițiativa directorului executiv sau la solicitarea Comisiei. (4) Grupul părților interesate este format din doi reprezentanți ai Comisiei și zece reprezentanți ai partenerilor sociali la nivelul Uniunii, sindicatele și organizațiile patronale fiind reprezentate în mod egal, inclusiv ai unor parteneri sociali sectoriali recunoscuți la nivelul Uniunii reprezentând sectoare vizate în special de probleme legate de mobilitatea forței de muncă. (5) Membrii și membrii supleanți ai Grupului părților interesate sunt desemnați de organizațiile lor și numiți de consiliul de administrație. Membrii supleanți sunt numiți de consiliul de administrație conform aceluiași condiții ca în cazul membrilor și aceștia înlocuiesc în mod automat membrii absenți. În măsura posibilului, se respectă un echilibru de gen adecvat, precum și o reprezentare adecvată a IMM-urilor.		<i>Prevederi UE neaplicabile</i>	

(6) Autoritatea asigură secretariatul Grupului părților interesate. Grupul părților interesate își adoptă propriul regulament de procedură cu o majoritate de două treimi a membrilor săi cu drept de vot. Regulamentul de procedură este supus aprobării consiliului de administrație. (7) Grupul părților interesate poate invita experți sau reprezentanți ai organizațiilor internaționale relevante la reuniunile sale. (8) Autoritatea publică avizele, opiniile și recomandările Grupului părților interesate, precum și rezultatele consultărilor, cu excepția cazului în care există cerințe de confidențialitate.			
CAPITOLUL IV STABILIREA ȘI STRUCTURA BUGETULUI AUTORITĂȚII SECȚIUNEA 1 Documentul unic de programare al autorității <i>Articolul 24</i> Programarea anuală și multianuală (1) În fiecare an, directorul executiv elaborează un proiect de document unic de programare care conține, în special, programarea anuală și multianuală în conformitate cu Regulamentul delegat (UE) nr. 1271/2013 al Comisiei (28), care ține cont de orientările stabilite de Comisie și de orice opinii ale Grupului părților interesate. (2) Până la data de 30 noiembrie a fiecărui an, consiliul de administrație adoptă proiectul de document unic de programare menționat la alineatul (1). Acesta îl transmite Parlamentului European, Consiliului și Comisiei cel târziu până la data de 31 ianuarie a anului următor, împreună cu orice altă versiune ulterioară actualizată a documentului respectiv. Documentul unic de programare devine definitiv după adoptarea finală a bugetului general al Uniunii și, dacă este necesar, se ajustează în mod corespunzător. (3) Programul anual de lucru stabilește obiective detaliate și rezultate preconizate, inclusiv indicatori de performanță. Acesta conține, de asemenea, o descriere a acțiunii care urmează să fie finanțată și o indicație referitoare la resursele financiare și umane alocate fiecărei acțiuni. Programul de lucru anual concordă cu programul		<i>Prevederi UE neaplicabile</i>	

de lucru multianual menționat la alineatul (4). Acesta indică în mod clar sarcinile care au fost adăugate, modificate sau eliminate față de exercițiul financiar precedent. Consiliul de administrație modifică programul de lucru anual adoptat atunci când autorității îi este încredințată o nouă sarcină care intră sub incidența prezentului regulament. Orice modificare substanțială a programului de lucru anual se adoptă prin aceeași procedură ca cea utilizată în cazul programului de lucru anual inițial. Consiliul de administrație poate să-i delege directorului executiv competența de a aduce modificări nesubstanțiale programului de lucru anual. (4) Programul de lucru multianual stabilește programarea strategică globală, inclusiv obiectivele, rezultatele preconizate și indicatorii de performanță. Aceasta indică de asemenea, pentru fiecare activitate, resursele financiare și umane orientative considerate necesare pentru atingerea obiectivelor stabilite. Programarea strategică se actualizează după caz, în special pentru a aborda rezultatul evaluării menționate la articolul 40.			
<i>Articolul 25</i> Stabilirea bugetului (1) În fiecare an, directorul executiv elaborează un proiect provizoriu de estimare a veniturilor și cheltuielilor autorității pentru exercițiul financiar următor, care conține schema de personal, și îl transmite consiliului de administrație. (2) Proiectul provizoriu de estimare se bazează pe obiectivele și rezultatele preconizate indicate în documentul de programare anuală menționat la articolul 24 alineatul (3) și ține cont de resursele financiare necesare pentru atingerea acestor obiective și rezultate preconizate, în conformitate cu principiul de întocmire a bugetului în funcție de performanțe. (3) Pe baza proiectului provizoriu de estimare, consiliul de administrație adoptă un proiect de estimare a veniturilor autorității pentru exercițiul financiar următor și îl transmite Comisiei până la data de 31 ianuarie a fiecărui an.		<i>Prevederi UE neaplicabile</i>	

(4) Comisia transmite proiectul de estimare autorității bugetare, împreună cu proiectul de buget general al Uniunii. Proiectul de estimare este, de asemenea, pus la dispoziția autorității. (5) Pe baza proiectului de estimare, Comisia înscrie în proiectul de buget general al Uniunii estimările pe care le consideră necesare pentru schema de personal și valoarea contribuției care urmează să fie suportată de la bugetul general, pe care le prezintă autorității bugetare în conformitate cu articolele 313 și 314 din TFUE. (6) Autoritatea bugetară autorizează creditele pentru contribuția de la bugetul general al Uniunii destinată autorității. (7) Autoritatea bugetară adoptă schema de personal a autorității. (8) Consiliul de administrație adoptă bugetul autorității. Acesta devine definitiv după adoptarea definitivă a bugetului general al Uniunii și, dacă este necesar, este ajustat în consecință. (9) Pentru orice proiect imobiliar care poate avea un impact semnificativ asupra bugetului autorității, se aplică Regulamentul delegat (UE) nr. 1271/2013.			
SECȚIUNEA 2 Prezentarea, execuția și controlul bugetului autorității <i>Articolul 26</i> Structura bugetului (1) Se elaborează și se înscriu în bugetul autorității estimări ale tuturor veniturilor și cheltuielilor autorității pentru fiecare exercițiu financiar, care corespunde anului calendaristic. (2) Bugetul autorității trebuie să fie echilibrat în ceea ce privește veniturile și cheltuielile. (3) Fără a aduce atingere altor resurse, veniturile autorității cuprind: (a) o contribuție din partea Uniunii, înscrisă în bugetul general al Uniunii; (b) orice contribuție financiară voluntară din partea statelor membre;		<i>Prevederi UE neaplicabile</i>	

(c) orice contribuție din partea țărilor terțe care participă la activitatea autorității, în temeiul articolului 42; (d) posibile finanțări din partea Uniunii sub forma unor acorduri de delegare sau de granturi ad-hoc, în conformitate cu normele financiare ale autorității prevăzute la articolul 29 și cu dispozițiile instrumentelor relevante care sprijină politicile Uniunii; (e) taxe provenite din publicații sau orice altă prestație asigurată de autoritate. (4) Cheltuielile autorității includ cheltuielile cu personalul, cheltuielile administrative și de infrastructură, precum și cheltuielile de funcționare.			
<i>Articolul 27</i> Execuția bugetului (1) Directorul executiv execută bugetul autorității. (2) În fiecare an, directorul executiv transmite autorității bugetare toate informațiile relevante pentru constatările procedurilor de evaluare.		<i>Prevederi UE neaplicabile</i>	
<i>Articolul 28</i> Prezentarea conturilor și descărcarea de gestiune (1) Până la data de 1 martie a exercițiului financiar următor (anul N + 1), contabilul autorității trimite conturile provizorii pentru exercițiul financiar N către contabilul Comisiei și către Curtea de Conturi. (2) Până la data de 1 martie a anului N + 1, contabilul autorității comunică, de asemenea, informațiile contabile necesare în scopuri de consolidare către contabilul Comisiei, în modul și formatul solicitat de aceasta din urmă. (3) Până la data de 31 martie a anului N + 1, autoritatea trimite raportul privind gestiunea bugetară și financiară pentru exercițiul N Parlamentului European, Consiliului și Curții de Conturi. (4) După primirea observațiilor Curții de Conturi privind conturile provizorii ale autorității pentru anul N, contabilul Autorității întocmește conturile finale ale autorității pe răspunderea sa. Directorul executiv le prezintă consiliului de administrație în vederea obținerii unui aviz.		<i>Prevederi UE neaplicabile</i>	

(5) Consiliul de administrație formulează un aviz privind conturile finale ale autorității pentru anul N. (6) Până la data de 1 iulie a anului N + 1, contabilul autorității transmite conturile finale pentru anul N Parlamentului <i>European, Consiliului, Comisiei și Curții de Conturi, împreună cu avizul consiliului de administrație.</i> (7) Până la data de 15 noiembrie a anului N + 1 se publică, în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, un link către site-ul web conținând conturile finale ale autorității. (8) Până la data de 30 septembrie a anului N + 1, directorul executiv trimite Curții de Conturi un răspuns la observațiile cuprinse în raportul anual al acesteia. Directorul executiv trimite de asemenea răspunsul respectiv consiliului de administrație și Comisiei. (9) Directorul executiv prezintă Parlamentului European, la solicitarea acestuia din urmă, toate informațiile necesare pentru a facilita aplicarea procedurii de descărcare de gestiune pentru anul N, în conformitate cu articolul 261 alineatul (3) din Regulamentul (UE, Euratom) 2018/1046 al Parlamentului European și al Consiliului. (10) La recomandarea Consiliului, care hotărăște cu majoritate calificată, Parlamentul European acordă directorului executiv, înaintea datei de 15 mai a anului N + 2, descărcarea de gestiune în ceea ce privește execuția bugetului pentru anul N			
<i>Articolul 29</i> Normele financiare Normele financiare aplicabile autorității se adoptă de către consiliul de administrație, după consultarea Comisiei. Acestea nu derogă de la Regulamentul delegat (UE) nr. 1271/2013, cu excepția cazului în care o astfel de derogare este în mod specific necesară pentru funcționarea autorității, iar Comisia și-a dat în prealabil acordul.		<i>Prevederi UE neaplicabile</i>	
<i>CAPITOLUL V</i> PERSONAL <i>Articolul 30</i> Dispoziții generale		<i>Prevederi UE neaplicabile</i>	

Personalului autorității i se aplică Statutul funcționarilor și Regimul aplicabil celorlalți agenți, precum și normele adoptate de comun acord de instituțiile Uniunii pentru punerea în aplicare a Statutului funcționarilor și a Regimului aplicabil celorlalți agenți.			
Articolul 31 Directorul executiv (1) Directorul executiv este angajat ca agent temporar al autorității în conformitate cu articolul 2 litera (a) din Regimul aplicabil celorlalți agenți. (2) Directorul executiv este numit de consiliul de administrație pe baza unei liste de candidați propuși de Comisie, în urma unei proceduri de selecție deschise și transparente. Candidatul selectat este invitat să facă o declarație în fața Parlamentului European și să răspundă întrebărilor adresate de deputații Parlamentului European. Schimbul de opinii nu întârzie în mod nejustificat numirea directorului executiv. (3) În scopul încheierii contractului cu directorul executiv, autoritatea este reprezentată de președintele consiliului de administrație. (4) Durata mandatului directorului executiv este de cinci ani. Înainte de sfârșitul acestei perioade, Comisia efectuează o evaluare care ia în considerare evaluarea performanțelor directorului executiv, precum și sarcinile și provocările viitoare ale autorității. (5) Consiliul de administrație, luând în considerare evaluarea menționată la alineatul (4), poate prelungi o singură dată mandatul directorului executiv pentru o perioadă de cel mult cinci ani. (6) În cazul în care mandatul unui director executiv a fost prelungit în temeiul alineatului (5), acesta nu mai poate participa la o altă procedură de selecție pentru același post după încheierea perioadei cumulative. (7) Directorul executiv poate fi demis din funcție doar printr-o decizie a consiliului de administrație. În decizia sa, consiliul de administrație ține seama de evaluarea performanțelor directorului executiv, realizată de către Comisie, astfel cum se menționează la alineatul (4).		Prevederi UE neaplicabile	

(8) Consiliul de administrație adoptă deciziile privind numirea, prelungirea mandatului sau demiterea din funcție a directorului executiv cu o majoritate de două treimi a membrilor săi cu drept de vot.			
<i>Articolul 32</i> Ofițerii naționali de legătură (1) Fiecare stat membru desemnează un ofițer național de legătură în calitate de expert național detașat pe lângă autoritate și să lucreze la sediul acesteia, în temeiul articolului 33. (2) Ofițerii naționali de legătură contribuie la executarea sarcinilor autorității, inclusiv prin facilitarea cooperării și a schimbului de informații prevăzute la articolul 7 și prin sprijinirea și coordonarea inspecțiilor prevăzute la articolul 8. De asemenea, aceștia îndeplinesc funcția de punct de contact național pentru întrebările din partea statelor lor membre și cele referitoare la statele lor membre, fie răspunzând acestor întrebări în mod direct, fie menținând contactul cu administrațiile lor naționale. (3) Ofițerii naționali de legătură au dreptul de a solicita și de a primi toate informațiile relevante din partea statelor membre ale acestora, astfel cum se prevede în prezentul regulament, respectând pe deplin dreptul intern sau practicile statelor lor membre, în special în ceea ce privește protecția datelor și normele privind confidențialitatea		<i>Prevederi UE neaplicabile</i>	
<i>Articolul 33</i> Experții naționali detașați și alte categorii de personal (1) Pe lângă ofițerii naționali de legătură, autoritatea poate recurge, în oricare dintre domeniile sale de activitate, la alți experți naționali detașați sau la alte categorii de personal care nu sunt angajați ai autorității. (2) Consiliul de administrație adoptă decizii de stabilire a normelor privind detașarea experților naționali, inclusiv a ofițerilor naționali de legătură.		<i>Prevederi UE neaplicabile</i>	
<i>CAPITOLUL VI</i> DISPOZIȚII GENERALE ȘI FINALE <i>Articolul 34</i> Privilegii și imunități		<i>Prevederi UE neaplicabile</i>	

Autorității și personalului acesteia li se aplică Protocolul nr. 7 privind privilegiile și imunitățile Uniunii Europene.			
<i>Articolul 35</i> Regimul lingvistic (1) Autorității i se aplică dispozițiile Regulamentului nr. 1 al Consiliului ⁽³⁰⁾. (2) Serviciile de traducere necesare pentru funcționarea autorității sunt asigurate de Centrul de traduceri.		<i>Prevederi UE neaplicabile</i>	
<i>Articolul 36</i> Transparență, protecția datelor cu caracter personal și comunicare (1) În cazul documentelor deținute de autoritate se aplică Regulamentul (CE) nr. 1049/2001. În termen de șase luni de la prima sa reuniune, consiliul de administrație adoptă normele detaliate de aplicare a Regulamentului (CE) nr. 1049/2001. (2) Consiliul de administrație stabilește măsuri pentru îndeplinirea obligațiilor prevăzute de Regulamentul (UE) 2018/1725, în special cele referitoare la numirea unui responsabil cu protecția datelor în cadrul autorității și cele privind legalitatea prelucrării datelor, securitatea activităților de prelucrare, furnizarea de informații și drepturile persoanelor vizate. (3) Autoritatea poate desfășura activități de comunicare din proprie inițiativă în limitele sferei sale de competență. Alocarea de resurse pentru activități de comunicare nu se face în detrimentul îndeplinirii cu eficacitate a sarcinilor menționate la articolul 4. Activitățile de comunicare se desfășoară în conformitate cu planurile pertinente de comunicare și de difuzare a informațiilor adoptate de consiliul de administrație.		<i>Prevederi UE neaplicabile</i>	
<i>Articolul 37</i> Combaterea fraudei (1) Pentru a facilita combaterea fraudei, a corupției și a altor activități ilegale în conformitate cu Regulamentul (UE, Euratom) nr. 883/2013, în termen de șase luni de la data la care autoritatea devine operațională, aceasta aderă la Acordul interinstituțional din 25 mai 1999 între Parlamentul European, Consiliul Uniunii Europene și Comisia Comunităților Europene privind investigațiile		<i>Prevederi UE neaplicabile</i>	

interne desfășurate de OLAF și adoptă dispozițiile corespunzătoare care se aplică tuturor angajaților autorității, utilizând modelul prevăzut în anexa la acordul respectiv. (2) Curtea de Conturi are competența de a audita, pe bază de documente și prin controale la fața locului, toți beneficiarii de granturi, contractanții și subcontractanții care au primit fonduri din partea Uniunii acordate de autoritate. (3) OLAF poate desfășura investigații, inclusiv controale și inspecții la fața locului, pentru a stabili dacă s-a comis o fraudă, un act de corupție sau orice altă activitate ilegală care afectează interesele financiare ale Uniunii în legătură cu un grant sau cu un contract finanțat de autoritate, în conformitate cu dispozițiile și cu procedurile prevăzute în Regulamentul (UE, Euratom) nr. 883/2013 și în Regulamentul (Euratom, CE) nr. 2185/96 al Consiliului. (4) Fără a aduce atingere alineatelor (1), (2) și (3), acordurile de cooperare cu țări terțe și organizații internaționale, contractele, acordurile de grant și deciziile de grant ale autorității conțin dispoziții care împuternicesc în mod expres Curtea de Conturi Europeană și OLAF să efectueze astfel de audituri și investigații conform competențelor care le revin.			
<i>Articolul 38</i> Normele de securitate privind protejarea informațiilor clasificate și a informațiilor sensibile neclasificate Autoritatea adoptă norme de securitate proprii echivalente cu normele de securitate ale Comisiei pentru protecția informațiilor clasificate ale Uniunii Europene („EUCI”) și a informațiilor neclasificate sensibile, în conformitate cu Deciziile (UE, Euratom) 2015/443 și (UE, Euratom) 2015/444 ale Comisiei. Normele de securitate ale autorității cuprind, printre altele, prevederi privind schimbul, prelucrarea și stocarea informațiilor respective.		<i>Prevederi UE neaplicabile</i>	
<i>Articolul 39</i> Răspundere (1) Răspunderea contractuală a autorității este reglementată de legea aplicabilă contractului în cauză.		<i>Prevederi UE neaplicabile</i>	

(2) Curtea de Justiție este competentă să se pronunțe în temeiul oricărei clauze compromisorii prevăzute într-un contract încheiat de autoritate. (3) În cazul răspunderii extracontractuale, în conformitate cu principiile generale comune din dreptul statelor membre, autoritatea acordă despăgubiri pentru orice prejudiciu cauzat de serviciile sale sau de personalul său în îndeplinirea îndatoririlor lor. (4) Curtea de Justiție este competentă în litigiile legate de acordarea de despăgubiri pentru prejudicii, astfel cum se menționează la alineatul (3). (5) Răspunderea individuală față de autoritate a membrilor personalului acesteia este reglementată de dispozițiile aplicabile stabilite în Statutul funcționarilor și în Regimul aplicabil celorlalți agenți.			
<i>Articolul 40</i> Evaluare și revizuire (1) Până la 1 august 2024 și ulterior din cinci în cinci ani, Comisia evaluează performanța autorității în raport cu obiectivele, mandatul și atribuțiile sale. Evaluarea analizează, în special, experiența dobândită prin procedura de mediere în temeiul articolul 13. Aceasta analizează, de asemenea, eventuala necesitate de a modifica mandatul și sfera de competență a autorității, inclusiv extinderea sferei de competență pentru a acoperi nevoile specifice ale unor sectoare, precum și implicațiile financiare ale oricărei astfel de modificări, ținând seama, de asemenea, de activitatea desfășurată de agențiile Uniunii în domeniile respective. Evaluarea urmărește, de asemenea, găsirea de noi sinergii și posibilități de simplificare cu agențiile din domeniul ocupării forței de muncă și al politicii sociale. Pe baza acestei evaluări, Comisia poate prezenta, după caz, propuneri legislative de revizuire a domeniului de aplicare al prezentului regulament. (2) Atunci când consideră că funcționarea în continuare a autorității nu se mai justifică în raport cu obiectivele, mandatul și sarcinile sale, Comisia poate propune prin urmare modificarea sau abrogarea prezentului regulament.		<i>Prevederi UE neaplicabile</i>	

(3) Comisia prezintă Parlamentului European, Consiliului și consiliului de administrație un raport privind constatările evaluării. Constatările evaluării sunt făcute publice.			
<i>Articolul 41</i> Investigații administrative Activitățile autorității sunt supuse investigațiilor efectuate de Ombudsmanul European în conformitate cu articolul 228 din TFUE.		<i>Prevederi UE neaplicabile</i>	
<i>Articolul 42</i> Cooperarea cu țări terțe și organizații internaționale (1) În măsura în care este necesar pentru a atinge obiectivele stabilite în prezentul regulament și fără a aduce atingere competențelor statelor membre și ale instituțiilor Uniunii, autoritatea poate coopera cu autoritățile competente din țări terțe și cu organizații internaționale. În acest scop, sub rezerva autorizării consiliului de administrație și după aprobarea de către Comisie, autoritatea poate să încheie acorduri operaționale cu autoritățile competente ale țărilor terțe și cu organizații internaționale. Aceste acorduri operaționale nu creează obligații legale pentru Uniune sau statele membre. (2) Autoritatea este deschisă participării țărilor terțe care au încheiat acorduri cu Uniunea în acest sens. În conformitate cu dispozițiile relevante ale acordurilor menționate la primul paragraf, se elaborează acorduri care specifică, în special, caracterul, amploarea și modalitatea în care țările terțe în cauză urmează să participe la activitatea autorității, inclusiv dispoziții privind participarea la inițiativele întreprinse de autoritate, contribuțiile financiare și personalul. În ceea ce privește chestiunile legate de personal, aceste acorduri respectă, în orice caz, Statutul funcționarilor și Regimul aplicabil celorlalți agenți. (3) Comisia se asigură că autoritatea își desfășoară activitatea în limitele mandatului său și ale cadrului instituțional existent prin încheierea unui acord operațional adecvat cu directorul executiv al autorității.	Articolul 13¹. Principiile cooperării (1) Cooperarea Inspectoratului de Stat al Muncii cu Autoritatea Europeană a Muncii se realizează în baza principiilor parteneriatului, transparenței, reciprocității și respectării drepturilor fundamentale ale lucrătorilor. (2) Inspectoratul de Stat al Muncii acționează ca autoritate națională de contact în domeniul inspecției muncii în relația cu Autoritatea Europeană a Muncii.	<i>Compatibil</i>	Cerințele art. 42 din Regulamentul (UE) 2019/1149 privind cooperarea cu țări terțe și organizații internaționale sunt reflectate prin art. 13¹ din proiect, care stabilește principiile cooperării ISM cu Autoritatea Europeană a Muncii (parteneriat, transparență, reciprocitate, respectarea drepturilor fundamentale) și rolul ISM de autoritate națională de contact în relația cu Autoritatea. Elementele ce țin de capacitatea Autorității de a încheia acorduri operaționale cu țări terțe, condițiile de participare a țărilor terțe (inclusiv contribuții financiare/personal) și aprobările la nivelul instituțiilor UE reprezintă atribuții proprii ale Autorității în arhitectura Uniunii și se aplică prin mecanismele Regulamentului, fără necesitatea reproducerii detaliate în dreptul național.
<i>Articolul 43</i> Acordul privind sediul și condițiile de funcționare		<i>Prevederi UE neaplicabile</i>	

(1) Dispozițiile necesare referitoare la găzduirea autorității în statul membru gazdă, împreună cu normele specifice aplicabile în statul membru gazdă directorului executiv, membrilor consiliului de administrație, personalului și membrilor familiilor acestora, sunt prevăzute într-un acord privind sediul între autoritate și statul membru în care se află sediul, care urmează să fie încheiat după obținerea aprobării consiliului de administrație și cel târziu la 1 august 2021. (2) Statul membru gazdă al autorității oferă condiții optime pentru a asigura funcționarea armonioasă și eficientă a autorității, inclusiv școlarizare multilingvă cu orientare europeană și legături de transport adecvate.			
<i>Articolul 44</i> Începerea activităților autorității (1) Autoritatea devine operațională având capacitatea de a-și executa propriul buget până la 1 august 2021. (2) Comisia este responsabilă cu instituirea și funcționarea inițială a autorității până când autoritatea devine operațională. În acest scop: (a) până la intrarea în funcție a directorului executiv în urma numirii sale de către consiliul de administrație în conformitate cu articolul 31, Comisia poate să desemneze un funcționar al Comisiei pentru a exercita, în calitate de director executiv interimar, îndatoririle care îi revin directorului executiv; (b) prin derogare de la articolul 18 alineatul (1) litera (k) și până la adoptarea unei decizii astfel cum este menționată la articolul 18 alineatul (2), directorul executiv interimar exercită competențele autorității împuternicite să facă numiri; (c) Comisia poate oferi asistență autorității, în special prin detașarea unor funcționari ai Comisiei care să desfășoare activitățile autorității sub responsabilitatea directorului executiv interimar sau a directorului executiv; (d) directorul executiv interimar poate autoriza toate plățile acoperite de credite înscrise în bugetul autorității după aprobarea de către consiliul de administrație și poate încheia contracte, inclusiv contracte de angajare de personal, după adoptarea schemei de personal a autorității.		<i>Prevederi UE neaplicabile</i>	

<i>Articolul 45</i> Modificări ale Regulamentului (CE) nr. 883/2004 Regulamentul (CE) nr. 883/2004 se modifică după cum urmează: 1. la articolul 1 se introduce următoarea literă: „(na) prin «Autoritate Europeană a Muncii» se înțelege organul instituit prin Regulamentul (UE) 2019/1149 al Parlamentului European și al Consiliului și menționat la articolul 74a; 2. se introduce următorul articol: „<i>Articolul 74a</i> Autoritatea Europeană a Muncii (1) Fără a aduce atingere atribuțiilor și activităților comisiei administrative, Autoritatea Europeană a Muncii sprijină aplicarea prezentului regulament în conformitate cu sarcinile sale prevăzute în Regulamentul (UE) 2019/1149. Comisia administrativă cooperează cu Autoritatea Europeană a Muncii pentru a-și coordona activitățile pe baza unui acord reciproc și a evita orice suprapunere. În acest scop, comisia administrativă încheie un acord de cooperare cu Autoritatea Europeană a Muncii. (2) Comisia administrativă poate solicita Autorității Europene a Muncii să transfere cazurile referitoare la securitatea socială aflate în curs de mediere în conformitate cu articolul 13 alineatul (11) al treilea paragraf din Regulamentul (UE) 2019/1149.”		<i>Prevederi UE neaplicabile</i>	
<i>Articolul 46</i> Modificări ale Regulamentului (UE) nr. 492/2011 Regulamentul (UE) nr. 492/2011 se modifică după cum urmează: 1. la articolul 26 se adaugă următorul paragraf: „Autoritatea Europeană a Muncii, instituită prin Regulamentul (UE) 2019/1149 al Parlamentului European și al Consiliului, participă la reuniunile Comitetului consultativ în calitate de observator, furnizând informații tehnice și expertiză, după caz. 2. articolele 29-34 se elimină începând de la data când autoritatea devine operațională în conformitate cu articolul 45 alineatul (1) din prezentul regulament;		<i>Prevederi UE neaplicabile</i>	

3. articolul 35 se înlocuiește cu următorul text: „<i>Articolul 35</i> Regulamentul de procedură al Comitetului consultativ în vigoare la 8 noiembrie 1968 continuă să se aplice.”; 4. articolul 39 se înlocuiește cu următorul text: „<i>Articolul 39</i> Cheltuielile de funcționare ale Comitetului consultativ sunt înscrise în bugetul general al Uniunii Europene la secțiunea referitoare la Comisie.”			
<i>Articolul 47</i> Modificări ale Regulamentului (UE) 2016/589 Regulamentul (UE) 2016/589 se modifică după cum urmează: 1. articolul 1 se modifică după cum urmează: (a) litera (a) se înlocuiește cu următorul text: „(a) organizarea rețelei EURES între Comisie, Autoritatea Europeană a Muncii și statele membre;”; (b) litera (b) se înlocuiește cu următorul text: „(b) cooperarea dintre Comisie, Autoritatea Europeană a Muncii și statele membre cu privire la schimbul de date relevante și disponibile privind locurile de muncă vacante, cererile de locuri de muncă și CV-urile;” (c) litera (f) se înlocuiește cu următorul text: „(f) promovarea rețelei EURES la nivelul Uniunii prin măsuri de comunicare eficace întreprinse de Comisie, Autoritatea Europeană a Muncii și statele membre.”; 2. la articolul 3 se adaugă următorul punct: „8. «Autoritate Europeană a Muncii» înseamnă organul instituit în temeiul Regulamentului (UE) 2019/1149 al Parlamentului European și al Consiliului; 3. la articolul 4, alineatul (2) se înlocuiește cu următorul text: „(2) Se asigură accesibilitatea persoanelor cu dizabilități la informațiile portalului EURES și sprijinirea serviciilor disponibile la nivel național. Comisia, Biroul european de coordonare și membrii și partenerii EURES stabilesc măsurile necesare în acest scop în raport cu obligațiile lor respective.”; 4. la articolul 7, alineatul (1) se modifică după cum urmează: (a) litera (a) se înlocuiește cu următorul text:		<i>Prevederi UE neaplicabile</i>	

„(a) un Birou european de coordonare, care este instituit în cadrul Autorității Europene a Muncii și care are responsabilitatea de a asista rețeaua EURES în desfășurarea activităților sale;”; (b) se adaugă următoarea literă: „(e) Comisia.” 5. articolul 8 se modifică după cum urmează: (a) alineatul (1) se modifică după cum urmează: (i) fraza introductivă se înlocuiește cu următorul text: „Biroul european de coordonare sprijină rețeaua EURES în desfășurarea activităților sale, în special prin dezvoltarea și desfășurarea, în strânsă cooperare cu BNC și cu Comisia, a următoarelor activități:”; (ii) la litera (a), punctul (i) se înlocuiește cu următorul text: „(i) în calitate de proprietar de sistem pentru portalul EURES și serviciile informatice conexe, definirea nevoilor utilizatorilor și a cerințelor comerciale care urmează să fie transmise Comisiei pentru exploatarea și dezvoltarea portalului, inclusiv a sistemelor și procedurilor sale pentru schimbul de locuri de muncă vacante, cereri de locuri de muncă, CV-uri și documente justificative, precum și de alte informații, în cooperare cu alte servicii sau rețele de informare și consiliere și cu alte inițiative relevante ale Uniunii;”; (b) alineatul (2) se înlocuiește cu următorul text: „(2) Biroul european de coordonare este gestionat de Autoritatea Europeană a Muncii. Biroul european de coordonare stabilește un dialog periodic cu reprezentanții partenerilor sociali de la nivelul Uniunii.”; (c) alineatul (3) se înlocuiește cu următorul text: „(3) După consultarea grupului de coordonare menționat la articolul 14 și a Comisiei, Biroul european de coordonare își elaborează programele de lucru multianuale.”; 6. la articolul 9 alineatul (2), litera (b) se înlocuiește cu următorul text: „(b) cooperarea cu Comisia, cu Autoritatea Europeană a Muncii și cu statele membre cu privire la compensare, în cadrul stabilit în capitolul III;”; 7. la articolul 14, alineatul (1) se înlocuiește cu următorul text:			
--	--	--	--

„(1) Grupul de coordonare este alcătuit din reprezentanți la nivel corespunzător ai Comisiei, ai Biroului european de coordonare și ai BNC-urilor.”; 8. la articolul 16, alineatul (6) se înlocuiește cu următorul text: „(6) Statele membre examinează împreună cu Comisia și cu Biroul european de coordonare toate posibilitățile de a acorda prioritate cetățenilor Uniunii la ocuparea locurilor de muncă vacante, în vederea realizării unui echilibru între cererea și oferta de locuri de muncă în cadrul Uniunii. Statele membre pot adopta măsurile necesare în acest scop.”; 9. la articolul 19, alineatul (1) se înlocuiește cu următorul text: „(1) Statele membre cooperează între ele, cu Comisia și cu Biroul european de coordonare în ceea ce privește interoperabilitatea dintre sistemele naționale și clasificarea europeană dezvoltată de Comisie. Comisia informează statele membre cu privire la dezvoltarea clasificării europene.”; 10. articolul 29 se înlocuiește cu următorul text: „Articolul 29 Schimbul de informații privind fluxurile și modelele Comisia și statele membre monitorizează și fac publice fluxurile și modelele de mobilitate a forței de muncă în interiorul Uniunii, pe baza rapoartelor întocmite de Autoritatea Europeană a Muncii, utilizând statisticile Eurostat și datele naționale disponibile.”			
<i>Articolul 48</i> Abrogare Decizia (UE) 2016/344 se abrogă de la data când autoritatea devine operațională, în conformitate cu articolul 44 alineatul (1) din prezentul regulament. Trimiterile la decizia abrogată se interpretează ca trimiteri la prezentul regulament.		<i>Prevederi UE neaplicabile</i>	
<i>Articolul 49</i> Intrarea în vigoare Prezentul regulament intră în vigoare în a douăzecea zi de la data publicării în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene.		<i>Prevederi UE neaplicabile</i>	

Prezentul regulament este obligatoriu în toate elementele sale și se aplică direct în toate statele membre.

TABEL DE CONCORDANȚĂ

1	Titlul actului UE, inclusiv cea mai recentă modificare, nr. CELEX Directiva 2014/67/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 15 mai 2014 privind asigurarea respectării aplicării Directivei 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii și de modificare a Regulamentului (UE) nr. 1024/2012 privind cooperarea administrativă prin intermediul Sistemului de informare al pieței interne (Regulamentul IMI)			
2	Titlul actului normativ național Lege privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii			
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: 25 februarie 2026			
Actul Uniunii Europene 6		Proiectul de act normativ național 7	Gradul de compatibilitate 8	Observații 9
Articolul 1 Obiect (1) Prezenta directivă instituie un cadru comun al unui set de dispoziții, măsuri și mecanisme de control adecvate, necesare pentru o punere în aplicare, o aplicare și o asigurarea a respectării aplicării mai bune și mai uniforme ale Directivei 96/71/CE, inclusiv măsuri pentru a preveni și sancționa orice abuz și eludare privind normele aplicabile, fără a aduce atingere domeniului de aplicare al Directivei 96/71/CE. Prezenta directivă urmărește să garanteze respectarea unui nivel adecvat de protecție a drepturilor lucrătorilor detașați pentru prestarea transfrontalieră de servicii, în special asigurarea respectării aplicării clauzelor și condițiilor de încadrare în muncă ce se aplică în		Proiect de Lege privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii Articolul 1. Obiectul și scopul legii (1) Prezenta lege instituie un cadru comun de dispoziții, măsuri și mecanisme de control, aplicabile detașării salariaților pe teritoriul Republicii Moldova în cadrul prestării de servicii transnaționale, inclusiv măsurile de prevenire și sancționare a oricărui abuz sau a eludării acestora. (2) Prevederile prezentei legi urmăresc garantarea unui nivel adecvat de protecție a salariaților detașați în cadrul prestării de servicii transnaționale, în special prin asigurarea respectării aplicării condițiilor de încadrare în	Compatibil	

statul membru în care urmează să fie prestat serviciul, în conformitate cu articolul 3 din Directiva 96/71/CE, facilitând în același timp exercitarea libertății de a presta servicii pentru prestatorii de servicii, promovând un climat de concurență loială între aceștia din urmă și sprijinind astfel funcționarea pieței interne.	muncă, precum și a normelor de sănătate și securitate în muncă prevăzute de legislația națională. (3) Prevederile prezentei legi au drept scop facilitarea exercitării libertății de a presta servicii pentru prestatorii de servicii, în vederea asigurării unui climat de concurență loială și sprijinirii funcționării pieței interne. (4) Prezenta lege nu afectează exercitarea drepturilor fundamentale, astfel cum sunt recunoscute în legislația națională, precum și la nivelul Uniunii Europene, dreptul la grevă, în conformitate cu legislația națională. (5) Prevederile prezentei legi nu afectează dreptul la negocieri colective, de a încheia contracte colective de muncă și convenții colective în conformitate cu legislația națională.		
(2) Prezenta directivă nu afectează în niciun fel exercitarea drepturilor fundamentale, astfel cum sunt recunoscute în statele membre, precum și la nivelul Uniunii, inclusiv dreptul sau libertatea de a intra în grevă sau de a întreprinde alte acțiuni care țin de sistemele specifice de relații de muncă din statele membre, în conformitate cu dreptul intern și/sau practicile naționale. Ea nu afectează nici dreptul de a negocia, de a încheia și de a pune în aplicare convenții colective și de a desfășura acțiuni colective în conformitate cu dreptul intern și/sau practicile naționale.	Articolul 1. Obiectul și scopul legii (5) Prevederile prezentei legi nu afectează dreptul la negocieri colective, de a încheia contracte colective de muncă și convenții colective în conformitate cu legislația națională.	Compatibil	
Articolul 2 Definiții În sensul prezentei directive, se aplică următoarele definiții: (a),„autoritate competentă” înseamnă o autoritate sau un organism, care poate include biroul (birourile) de legătură menționat(e) la articolul 4 din Directiva 96/71/CE, desemnată de un stat membru să îndeplinească funcții în temeiul Directivei 96/71/CE și în temeiul prezentei directive; (b),„autoritate solicitantă” înseamnă autoritatea competentă dintr-un stat membru care transmite o cerere de asistență, de informații, de notificare sau de executare a unei sancțiuni și/sau a unei amenzi, astfel cum este menționată în capitolul VI;	Articolul 2. Noțiuni În sensul prezentei legi, următoarele noțiuni semnifică: stat membru - orice stat membru al Uniunii Europene sau al Spațiului Economic European și Confederația Elvețiană; salariat - persoana 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; salariat detașat transnațional pe teritoriul Republicii Moldova - salariatul unui angajator înființat pe teritoriul		

(c), „autoritate solicitată” înseamnă autoritatea competentă dintr-un stat membru căreia îi este adresată o cerere de asistență, de informații, de notificare sau de executare a unei sancțiuni și/sau a unei amenzi, astfel cum este menționată în capitolul VI.	unui stat membru, altul decât Republica Moldova, sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, care în mod normal lucrează într-un alt stat decât Republica Moldova, dar care este trimis să lucreze pentru o perioadă de timp limitată pe teritoriul Republicii Moldova; salariat detașat transnațional de pe teritoriul Republicii Moldova - salariatul unui angajator înființat pe teritoriul Republicii Moldova, care, pe o perioadă limitată de timp, dar nu mai mult de 24 de luni, desfășoară muncă pe teritoriul unui stat membru, altul decât cel în care își are sediul angajatorul, sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, pe perioada executării contractului încheiat cu angajatorul din celălalt stat membru, în cadrul prestării de servicii transnaționale; detașare transnațională - situația în care o întreprindere înființată într-un stat membru sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, în cadrul prestării de servicii transnaționale, detașează pe teritoriul altui stat membru salariați cu care are stabilite raporturi de muncă. cheltuieli generate de detașare - orice cheltuieli efectuate în scopul detașării, inclusiv cheltuieli cu transportul, cazarea și masa; indemnizație specifică detașării transnaționale - indemnizația, impozitată conform Codului fiscal nr. 1163/1997, destinată să asigure protecția socială a salariaților acordată în vederea compensării inconvenientelor cauzate de detașare, care constau în îndepărtarea salariatului de mediul său obișnuit; autoritate competentă - o autoritate sau un organism desemnat de un stat membru sau de Confederația Elvețiană să îndeplinească funcții și atribuții cu privire la aplicarea legislației naționale referitoare la detașarea transnațională a salariaților în cadrul prestării de servicii; autoritate solicitantă - autoritatea competentă dintr-un stat membru sau Confederația Elvețiană care transmite o		
--	---	--	--

	cerere de asistență, de informare, de notificare sau de recuperare a unei sume provenite din sancțiuni contravenționale; autoritate solicitată - autoritatea competentă dintr-un stat membru sau Confederația Elvețiană căreia îi este adresată o cerere de asistență, de informare, de notificare sau de recuperare a unei sume provenite din sancțiuni contravenționale; stat membru gazdă - statul membru sau Confederația Elvețiană pe teritoriul căruia este detașat un salariat în cadrul unei prestări de servicii transnaționale, de către o întreprindere înființată pe teritoriul altui stat membru; stat membru de înființare - statul membru sau Confederația Elvețiană în care este înființată întreprinderea care, în cadrul prestării de servicii transnaționale, detașează pe teritoriul altui stat membru salariați cu care are stabilite raporturi de muncă; sistemul de informare al pieței interne (Sistem IMI) - instrumentul electronic furnizat de Comisia Europeană pentru a facilita cooperarea administrativă dintre autoritățile competente ale statelor membre și Comisia Europeană, definit în conformitate cu prevederile Regulamentului (UE) nr. 1024/2012 al Parlamentului European și al Consiliului din 25 octombrie 2012 privind cooperarea administrativă prin intermediul Sistemului de informare al pieței interne și de abrogare a Deciziei 2008/49/CE a Comisiei („Regulamentul IMI”), denumit în continuare Sistemul IMI; lanț de subcontractare - relația contractuală civilă între o entitate juridică denumită contractant și o entitate juridică denumită subcontractant, între care există raporturi juridice directe privind prestarea unor servicii; întreprindere - orice formă de organizare a unei activități economice, autorizată, potrivit legislației în vigoare în statul membru de înființare, să desfășoare activități de		
--	--	--	--

	producție, comerț sau prestări de servicii, în scopul obținerii de venituri în condiții de concurență; grup de întreprinderi - două sau mai multe întreprinderi recunoscute ca fiind afiliate; utilizator de muncă temporară (denumit în continuare și utilizator) – persoana fizică ce desfășoară o activitate de întreprinzător sau întreprinderea, instituția sau organizația cu statut de persoană juridică, indiferent de tipul de proprietate, de forma juridică de organizare și de subordonarea departamentală sau apartenența ramurală, pentru care și sub supravegherea și conducerea căreia muncește temporar un salariat temporar pus la dispoziție de un agent de muncă temporară; fîșa de țară - chestionar standard, publicat pe site-ul Comisiei Europene, conținând informații cu privire la regulile naționale specifice fiecărui stat membru cu privire la detașarea transnațională a salariaților; lucrări de montaj inițial și/sau de primă instalare a unui bun - procedura de lucru prin care un bun este instalat și pus în funcțiune; cooperare administrativă - activitatea în colaborare a autorităților competente ale statelor membre sau a autorităților competente ale statelor membre sau Confederația Elvețiană și a Comisiei Europene, prin schimbul și prelucrarea de informații, inclusiv prin notificări și alerte ori prin furnizarea de asistență reciprocă, inclusiv pentru rezolvarea problemelor, care au caracter administrativ și nu au o natură penală, în scopul unei mai bune aplicări a dreptului Uniunii Europene; instrumentul uniform de recuperare - formular standard utilizat în cadrul Sistemului IMI pentru formularea și transmiterea unei cereri de recuperare a unei sume provenite din sancțiuni contravenționale de către autoritatea solicitantă a unui stat membru;		
--	---	--	--

	instrumentul uniform de comunicare - formular standard utilizat în cadrul Sistemului IMI pentru formularea și transmiterea unei cereri de comunicare a unei sancțiuni contravenționale de către autoritatea solicitantă a unui stat membru; coordonator național IMI - autoritatea desemnată de un stat membru sau Confederația Elvețiană pentru a îndeplini sarcinile de sprijin necesare pentru funcționarea eficientă a Sistemului IMI. salariul minim aplicabil salariatului detașat pe teritoriul Republicii Moldova este cel prevăzut de legislația Republicii Moldova; salariul minim aplicabil pe teritoriul unui stat membru sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, pentru salariatul detașat de pe teritoriul Republicii Moldova este cel definit de legislația și/ori practica statului membru, altul decât Republica Moldova, sau Confederației Elvețiene, pe teritoriul căruia/căreia este detașat salariatul; remunerația aplicabilă pe teritoriul Republicii Moldova - suma de bani, impozitată conform Codului fiscal nr. 1163/1997, care cuprinde salariul de funcție sau tarifar, sporul pentru muncă suplimentară, sporul pentru munca în zilele de repaus săptămânal, sporul pentru munca în zilele de sărbătoare legală, sporul pentru munca prestată în timpul nopții, alte sporuri și indemnizații care sunt obligatorii conform legislației naționale; remunerația aplicabilă pe teritoriul unui stat membru al Uniunii Europene, altul decât Republica Moldova sau pe teritoriul Confederației Elvețiene - suma de bani stabilită de dreptul intern și/sau practicile naționale ale statului membru pe teritoriul căruia este detașat salariatul, reprezentând toate elementele constitutive ale remunerației care sunt obligatorii conform dreptului intern, actelor cu putere de lege și actelor administrative sau convențiilor colective, care se aplică în statul membru respectiv.		
--	---	--	--

Articolul 3 Autoritățile competente și birourile de legătură În sensul prezentei directive, statele membre, în conformitate cu dreptul intern și/sau practicile naționale, desemnează una sau mai multe autorități competente care pot include unul sau mai multe birouri de legătură menționate la articolul 4 din Directiva 96/71/CE. Atunci când își desemnează autoritățile competente, statele membre tratează cu considerația cuvenită necesitatea de a asigura protecția datelor pentru informațiile comunicate, precum și drepturile legale ale persoanelor fizice și juridice care pot fi afectate. Statele membre au responsabilitatea finală în ceea ce privește garantarea protecției datelor și garantarea drepturilor legale ale persoanele afectate și implementează mecanisme corespunzătoare în acest sens. Statele membre comunică datele de contact ale autorităților competente Comisiei și celorlalte state membre. Comisia publică și actualizează cu regularitate lista autorităților competente și a birourilor de legătură. Atât celelalte state membre, cât și instituțiile Uniunii respectă alegerea fiecărui stat membru în ceea ce privește autoritățile competente desemnate.	Articolul 32. Termenele de răspuns ale Inspectoratului de Stat al Muncii la solicitările de informații din partea autorităților competente Inspectoratul de Stat al Muncii furnizează informațiile solicitate de către autoritățile competente din statele membre sau de către Comisia Europeană prin mijloace electronice, cu respectarea următoarelor termene: a) în maximum două zile lucrătoare de la primirea cererii, în special în ceea ce privește verificarea existenței stabilirii întreprinderii prevăzute la art. 5 lit. b), pe teritoriul Republicii Moldova, în cazuri urgente, motivate și detaliate în cerere, și care necesită doar consultarea de registre naționale; b) în maximum 25 de zile lucrătoare de la primirea cererii, în cazul tuturor celorlalte cereri de informare, cu excepția cazului în care autoritățile competente stabilesc de comun acord un termen mai scurt de răspuns.	Compatibil	
Articolul 4 Identificarea unei detașări reale și prevenirea abuzurilor și eludărilor (1) În scopul punerii în aplicare, al aplicării și al asigurării respectării aplicării Directivei 96/71/CE, autoritățile competente realizează o evaluare de ansamblu a tuturor elementelor faptice considerate necesare, inclusiv, în special, a celor indicate la alineatele (2) și (3) ale prezentului articol. Elementele respective sunt destinate să le ofere asistență autorităților competente atunci când efectuează verificări și controale și în cazurile în care au motive să creadă că un lucrător nu poate fi considerat detașat în temeiul Directivei 96/71/CE. Aceste elemente sunt factori orientativi în evaluarea globală care trebuie realizată și, prin urmare, nu sunt apreciate separat. (2) Pentru a stabili dacă o întreprindere exercită în mod efectiv activități semnificative, altele decât cele pur interne de gestionare	Articolul 12. Evaluarea detașării transnaționale de către Inspectoratul de Stat al Muncii (1) În scopul identificării situațiilor de detașare transnațională și pentru a preveni abuzurile și eludările dispozițiilor prezentei legi, Inspectoratul de Stat al Muncii, prin inspectoratele teritoriale de muncă, realizează o evaluare de ansamblu a tuturor elementelor faptice care caracterizează o detașare transnațională, în special a: a) elementelor faptice care caracterizează activitățile desfășurate de către întreprinderile prevăzute la art. 5 lit. a) în statul membru sau Confederației Elvețiene în care acestea sunt înființate și, atunci când este necesar, în Republica Moldova; b) elementelor faptice care caracterizează munca și situația salariatului detașat pe teritoriul Republicii Moldova.		

și/sau administrative, autoritățile competente realizează, luând în considerare un interval de timp mai îndelungat, o evaluare de ansamblu a tuturor elementelor faptice care caracterizează activitățile desfășurate de o întreprindere în statul membru în care aceasta este stabilită și, atunci când este necesar, în statul membru gazdă. Aceste elemente pot include, în special, aspectele următoare: (a) locul în care întreprinderea își are sediul social și administrația, locul în care deține birourile, plătește impozite și contribuții de asigurări sociale și, dacă este cazul, în conformitate cu dreptul intern, este autorizată să își exercite activitatea sau este înregistrată la camerele de comerț sau organismele profesionale; (b) locul de recrutare a lucrătorilor detașați și locul din care sunt detașați; (c) legea aplicabilă contractelor încheiate de întreprindere cu lucrătorii acesteia, pe de o parte, și cu clienții, pe de altă parte; (d) locul în care întreprinderea își exercită activitatea de bază, precum și locul în care angajează personal administrativ; (e) numărul de contracte executate și/sau mărimea cifrei de afaceri realizate în statul membru de stabilire, ținând seama de situația specifică, printre altele, a întreprinderilor nou înființate și a IMM-urilor. (3) Pentru a evalua dacă un lucrător detașat temporar își desfășoară munca pe teritoriul unui stat membru, altul decât cel în care lucrează în mod obișnuit, se examinează toate elementele faptice care caracterizează această muncă și situația lucrătorului. Aceste elemente pot include, în special, aspectele următoare: (a) munca se desfășoară pentru o perioadă limitată de timp în alt stat membru; (b) data la care începe detașarea; (c) detașarea se efectuează în alt stat membru decât statul în care sau din care lucrătorul detașat își desfășoară în mod obișnuit activitatea, în conformitate cu Regulamentul (CE) nr. 593/2008 (Roma I) și/sau Convenția de la Roma; (d) lucrătorul detașat se întoarce sau se așteaptă că își va relua munca în statul membru din care a fost detașat, după finalizarea muncii sau prestarea de servicii pentru care a fost detașat; (e) natura activităților; (f) cheltuielile de transport, masă și cazare sunt asigurate sau rambursate de angajatorul care detașează lucrătorul și, în acest caz,	(2) Evaluarea de ansamblu prevăzută la alin. (1) se realizează în cadrul controalelor efectuate de către inspectoratele teritoriale de muncă, pentru fiecare situație de detașare transnațională. (3) Elementele faptice prevăzute la alin. (1) au următoarele caracteristici: a) sunt destinate să ofere asistență inspectoratelor teritoriale de muncă în cadrul verificărilor și controalelor efectuate; b) sunt factori orientativi în evaluarea de ansamblu care se realizează de către inspectoratele teritoriale de muncă în activitatea de verificare și control și nu pot fi luate în considerare separat; c) nu trebuie îndeplinite cumulativ pentru fiecare caz de detașare transnațională, evaluarea acestora adaptându-se fiecărui caz în parte și luând în considerare particularitățile situației; nerespectarea unuia sau a mai multora dintre ele nu exclude în mod automat posibilitatea ca o situație dată să fie caracterizată drept situație de detașare. (4) Elementele faptice prevăzute la alin. (1) lit. a) au rolul de a stabili dacă o întreprindere exercită în mod efectiv activități semnificative, altele decât cele interne de gestionare și/sau administrative în statul membru de înființare sau în Confederația Elvețiană, având ca perioadă de referință un interval de timp de un an anterior datei efectuării controlului. (5) Elementele faptice prevăzute la alin. (1) lit. b) au rolul de a evalua dacă un salariat care își desfășoară activitatea în mod obișnuit pe teritoriul unui stat membru, altul decât Republica Moldova, sau pe teritoriul Confederației Elvețiene este detașat temporar pe teritoriul Republicii Moldova. (6) Elementele faptice prevăzute la alin. (1) sunt luate în considerare de către inspectoratele teritoriale de muncă în cadrul controlului și pentru a stabili dacă o persoană are calitatea de salariat, în conformitate cu legislația Republicii Moldova, inclusiv pentru a identifica posibile cazuri de declarare a unui salariat detașat ca exercitând		
---	---	--	--

modul în care transportul, masa și cazarea sunt puse la dispoziție sau metoda de rambursare; (g) orice perioade anterioare în care postul a fost ocupat de același sau de un alt lucrător (detașat). (4) Nerespectarea unuia sau a mai multora dintre elementele faptice prevăzute la alineatele (2) și (3) nu exclude în mod automat posibilitatea ca o situație dată să fie caracterizată drept una de detașare. Evaluarea acestor elemente se adaptează fiecărui caz în parte și țin cont de particularitățile situației. (5) Elementele menționate în prezentul articol și utilizate de către autoritățile competente la evaluarea de ansamblu a unei situații pentru a stabili dacă este vorba despre o detașare reală pot fi luate în considerare și pentru a stabili dacă o persoană se încadrează la definiția aplicabilă a unui lucrător în conformitate cu articolul 2 alineatul (2) din Directiva 96/71/CE. Statele membre ar trebui să se orienteze, printre altele, în funcție de fapte legate de executarea lucrărilor, de subordonarea și de remunerarea lucrătorului, indiferent de modul în care este caracterizată relația în orice dispoziție, contractuală sau nu, care a fost, eventual, convenită între părți.	activități independente în scopul eludării prevederilor prezentei legi. (7) În realizarea evaluării prevăzute la alin. (6), inspectoratele teritoriale de muncă au în vedere și aspecte legate de executarea lucrărilor, de subordonarea și de remunerarea salariatului, indiferent de modalitatea de exprimare a acordului de voință a părților în cadrul raporturilor de muncă. (8) Elementele faptice prevăzute la alin. (1) sunt stabilite prin normele metodologice de aplicare a prezentei legi, care se aprobă prin hotărâre a Guvernului.		
Articolul 5 Îmbunătățirea accesului la informații (1) Statele membre iau măsurile corespunzătoare pentru a garanta faptul că informațiile privind clauzele și condițiile de încadrare în muncă menționate la articolul 3 din Directiva 96/71/CE care trebuie să fie aplicate și respectate de prestatorii de servicii sunt puse la dispoziție pe scară largă și gratuit, într-un mod clar, transparent, lipsit de ambiguitate și ușor accesibil de la distanță și prin mijloace electronice, în formate și în conformitate cu standardele informatice privind accesibilitatea online care asigură accesul persoanelor cu handicap și pentru a garanta că birourile de legătură sau celelalte organisme naționale competente menționate la articolul 4 din Directiva 96/71/CE sunt în măsură să își îndeplinească sarcinile în mod eficace.	Articolul 41. Obligațiile Inspectoratului de Stat al Muncii în informarea salariaților detașați pe teritoriul Republicii Moldova (1) Inspectoratul de Stat al Muncii asigură informarea pe scară largă privind clauzele și condițiile de încadrare în muncă de care beneficiază salariații detașați pe teritoriul Republicii Moldova, pe care trebuie să le respecte și să le aplice întreprinderile prevăzute la art. 5. (2) Informațiile sunt puse la dispoziție gratuit, într-un mod clar, transparent, detaliat, lipsit de ambiguitate, ușor accesibil de la distanță și prin mijloace electronice, în formate și în conformitate cu standardele informatice privind accesibilitatea on-line care asigură accesul inclusiv al persoanelor cu dizabilități. (3) În scopul îmbunătățirii accesului la informații și pentru claritatea acestora, Inspectoratul de Stat al Muncii asigură publicarea și actualizarea periodică, pe site-ul propriu, fără	Compatibil	

	întârzieri nejustificate și în mod transparent, cel puțin a următoarelor informații: a) clauzele și condițiile de încadrare în muncă prevăzute la art. 9; b) clauzele și condițiile de încadrare în muncă prevăzute la art. 10 alin. (1); c) salariul minim aplicabil la nivel național; d) elementele constitutive ale remunerației; e) procedura specifică privind detașarea salariaților pe teritoriul Republicii Moldova în cadrul prestării de servicii transnaționale; f) date cu privire la măsurile administrative și de control aplicabile întreprinderilor prevăzute la art. 5 lit. a), în conformitate cu prevederile art. 40; g) lista și datele de contact ale inspectoratelor teritoriale de muncă; h) date referitoare la contractele colective de muncă aplicabile conform prevederilor legale și cu privire la clauzele și condițiile de încadrare în muncă aplicabile salariaților detașați pe teritoriul Republicii Moldova în baza acestor contracte colective de muncă, precum și, după caz, trimiteri către site-urile oficiale ale partenerilor sociali reprezentativi; i) date privind procedurile de depunere a plângerilor. (4) Informațiile prevăzute la alin. (3) sunt puse la dispoziție în limbile română și engleză. (5) Inspectoratul de Stat al Muncii verifică periodic informațiile furnizate în conformitate cu alin. (3) și se asigură că acestea sunt corecte și actualizate. (6) La publicarea elementelor constitutive ale remunerației se face trimitere pentru fiecare element în parte la actul normativ/contractul colectiv de muncă, care reglementează respectivul drept salarial. (7) În scopul îmbunătățirii accesului la informații, Inspectoratul de Stat al Muncii evaluează anual necesitatea furnizării de informații și stabilește publicarea acestora și în alte limbi oficiale ale Uniunii Europene, în funcție de cererile de informare primite.		
--	---	--	--

	(8) Inspectoratul de Stat al Muncii desemnează persoanele de contact din cadrul biroului de legătură responsabile cu soluționarea cererilor de informare și publică pe site-ul instituției datele de contact ale acestora. (9) Ministerul Muncii și Protecției Sociale și Inspectoratul de Stat al Muncii asigură actualizarea informațiilor furnizate în fișa de țară privind detașarea transnațională a salariaților pe teritoriul Republicii Moldova, anual sau ori de câte ori este necesar. (10) Ministerul Muncii și Protecției Sociale și Inspectoratul de Stat al Muncii sunt autoritățile naționale care furnizează informațiile generale salariaților detașați și întreprinderilor în legătură cu legislația și practica națională, aplicabile acestora în ceea ce privește drepturile și obligațiile lor pe teritoriul Republicii Moldova.		
(2) Pentru a contribui la îmbunătățirea accesului la informații, statele membre: (a) indică în mod clar, într-o manieră detaliată și ușor de utilizat și într-un format accesibil, pe un site internet oficial național unic și prin alte mijloace adecvate, care sunt clauzele și condițiile de încadrare în muncă și/sau care parte a dreptului național și/sau regional urmează să se aplice lucrătorilor detașați pe teritoriul acestora; (b) iau măsurile necesare pentru a pune la dispoziție pe scară largă pe site-ul internet național oficial unic și prin alte mijloace adecvate informațiile cu privire la convențiile colective aplicabile și persoanele vizate și cu privire la clauzele și condițiile de încadrare în muncă care urmează să fie aplicate de către prestatorii de servicii din alte state membre, în conformitate cu Directiva 96/71/CE, includ, dacă este posibil, linkuri către site-urile internet existente și alte puncte de contact, în special cele legate de partenerii sociali relevanți; (c) pun informațiile la dispoziția lucrătorilor și prestatorilor de servicii, cu titlu gratuit, în limba (limbile) oficială (oficiale) ale statului membru gazdă și în limbile cele mai relevante ținând seama de cererea de pe propriile piețe ale muncii și lăsând opțiunile în acest sens la latitudinea statului membru gazdă. Aceste informații sunt făcute disponibile, dacă este posibil, sub	Articolul 41. Obligațiile Inspectoratului de Stat al Muncii în informarea salariaților detașați pe teritoriul Republicii Moldova (3) În scopul îmbunătățirii accesului la informații și pentru claritatea acestora, Inspectoratul de Stat al Muncii asigură publicarea și actualizarea periodică, pe site-ul propriu, fără întârzieri nejustificate și în mod transparent, cel puțin a următoarelor informații: a) clauzele și condițiile de încadrare în muncă prevăzute la art. 9; b) clauzele și condițiile de încadrare în muncă prevăzute la art. 10 alin. (1); c) salariul minim aplicabil la nivel național; d) elementele constitutive ale remunerației; e) procedura specifică privind detașarea salariaților pe teritoriul Republicii Moldova în cadrul prestării de servicii transnaționale; f) date cu privire la măsurile administrative și de control aplicabile întreprinderilor prevăzute la art. 5 lit. a), în conformitate cu prevederile art. 40; g) lista și datele de contact ale inspectoratelor teritoriale de muncă;	Compatibil	

formă rezumativă într-o broșură care să indice principalele condiții de muncă aplicabile, oferind inclusiv descrierea procedurilor de depunere a plângerilor, și, la cerere, în formate accesibile persoanelor cu handicap; pun la dispoziție într-un mod ușor accesibil, cu titlu gratuit, informații suplimentare detaliate privind condițiile de muncă și sociale aplicabile lucrătorilor detașați, referitoare inclusiv la sănătatea și siguranța la locul de muncă; (d) îmbunătățesc accesibilitatea și claritatea informațiilor pertinente, în special a celor furnizate pe un site internet oficial național unic, menționat la litera (a); (e) indică o persoană de contact din cadrul biroului de legătură, responsabilă cu tratarea cererilor de informații; (f) actualizează informațiile furnizate în fișele de țară.	h) date referitoare la contractele colective de muncă aplicabile conform prevederilor legale și cu privire la clauzele și condițiile de încadrare în muncă aplicabile salariaților detașați pe teritoriul Republicii Moldova în baza acestor contracte colective de muncă, precum și, după caz, trimiteri către site-urile oficiale ale partenerilor sociali reprezentativi; i) date privind procedurile de depunere a plângerilor.		
(3) Comisia va continua să sprijine statele membre în domeniul accesului la informații.		Prevederi UE neaplicabile	
(4) În cazul în care, în conformitate cu dreptul intern, tradițiile și practicile naționale și respectând pe deplin autonomia partenerilor sociali, clauzele și condițiile de încadrare în muncă menționate la articolul 3 din Directiva 96/71/CE sunt stabilite prin convenții colective în conformitate cu articolul 3 alineatele (1) și (8) din directiva menționată, statele membre se asigură că clauzele și condițiile în cauză se pun la dispoziția prestatorilor de servicii din alte state membre și a lucrătorilor detașați într-o manieră ușor de consultat și transparentă și urmăresc să obțină implicarea partenerilor sociali în această privință. Informațiile relevante în acest sens ar trebui să se refere, în special, la diferitele niveluri minime de plată și la elementele lor constitutive, la metoda utilizată pentru calcularea remunerației datorate și, acolo unde este relevant, la criteriile de clasificare în diferitele categorii de salarii.		Prevederi UE neaplicabile	
(5) Statele membre indică organismele și autoritățile cărora lucrătorii și întreprinderile li se pot adresa pentru informații generale în legătură cu dreptul intern și practicile naționale aplicabile acestora în ceea ce privește drepturile și obligațiile lor pe teritoriul statelor membre în cauză.	Anexa Activitățile prevăzute la art. 19 alin. (2) al Codului muncii înglobează toate activitățile din domeniul construcțiilor legate de construirea, repararea, întreținerea, modificarea sau demolarea clădirilor, în special lucrări de: a) excavații;	Compatibil	

	b) terasament; c) construcții; d) montare și demontare a elementelor prefabricate; e) amenajare sau echipare; f) transformare; g) renovare; h) reparare; i) demontare; j) demolare; k) mentenanță; l) întreținere, lucrări de vopsire și curățare; m) îmbunătățiri.		
Articolul 6 Asistența reciprocă — principii generale (1) Statele membre lucrează în strânsă cooperare și își acordă fără întârzieri nejustificate asistență reciprocă pentru a facilita punerea în aplicare, aplicarea și asigurarea respectării aplicării prezentei directive și a Directivei 96/71/CE.	Articolul 31. Responsabilitățile Inspectoratului de Stat al Muncii în cooperarea administrativă pentru monitorizarea detașării transnaționale (1) În cadrul cooperării administrative, Inspectoratul de Stat al Muncii răspunde cererilor motivate de informare ale autorităților competente din alte state membre și din Confederația Elvețiană și efectuează verificări și acțiuni de control cu privire la situațiile de detașare transnațională prevăzute la art. 6 alin. (2), în principal cu privire la orice nerespectare sau abuz în ceea ce privește normele aplicabile privind detașarea transnațională, inclusiv cazurile transnaționale de muncă nedeclarată și de activitate independentă fictivă în materie de detașare a salariaților. (2) Cererile de informare prevăzute la alin. (1) pot viza și furnizarea de informații privind stabilirea pe teritoriul Republicii Moldova, buna conduită și încălcarea de către întreprinderile prevăzute la art. 5 lit. b) a normelor aplicabile privind detașarea transnațională a salariaților.	Compatibil	
(2) Cooperarea dintre statele membre constă în special în a răspunde cererilor de informare motivate din partea autorităților competente și în efectuarea unor verificări, inspecții și investigații cu privire la situațiile de detașare menționate la articolul 1 alineatul (3) din Directiva 96/71/CE, inclusiv investigarea oricărei nerespectări sau abuz în ceea ce privește normele aplicabile privind detașarea lucrătorilor. Cererile de informare includ informații cu privire la eventuala executare a unei sancțiuni administrative și/sau a unei amenzi administrative sau la notificarea unei decizii prin care se impune o astfel de sancțiune și/sau amendă, astfel cum este menționată în capitolul VI.	(3) În situația în care nu deține informațiile solicitate, Inspectoratul de Stat al Muncii întreprinde demersuri pentru obținerea acestora de la instituțiile naționale competente. (4) În cazul întâmpinării unor dificultăți în a răspunde unei cereri de informare sau în a efectua verificări și acțiuni de	Compatibil	
(3) Cooperarea dintre statele membre poate include, de asemenea, transmiterea sau comunicarea de documente.		Compatibil	
(4) Pentru a răspunde unei cereri de asistență din partea autorităților competente dintr-un alt stat membru, statele membre se asigură că prestatorii de servicii stabiliți pe teritoriul lor transmit autorităților lor competente toate informațiile necesare pentru controlul activității		Compatibil	

lor în conformitate cu dreptul intern. Statele membre iau măsurile corespunzătoare în cazul nefurnizării acestor informații.	control, Inspectoratul de Stat al Muncii informează fără întârziere autoritatea competentă solicitantă, în vederea găsirii unei soluții. (5) În cazul în care Inspectoratul de Stat al Muncii întâmpină probleme persistente referitoare la schimbul de informații din cadrul cooperării administrative sau un refuz permanent de a oferi informații din partea autorităților competente din alte state membre, aceasta informează Comisia Europeană, prin intermediul Ministerului Afacerilor Externe, în calitate de coordonator național IMI.		
(5) În cazul unor dificultăți privind îndeplinirea unei cereri de informare sau efectuarea de verificări, inspecții sau investigații, statul membru în cauză informează fără întârziere statul membru solicitant, în vederea găsirii unei soluții. În cazul oricăror probleme persistente legate de schimbul de informații sau al unui refuz permanent de a oferi informații, Comisia este informată, dacă este cazul prin intermediul IMI, și ia măsurile adecvate.	Articolul 31. Responsabilitățile Inspectoratului de Stat al Muncii în cooperarea administrativă pentru monitorizarea detașării transnaționale (4) În cazul întâmpinării unor dificultăți în a răspunde unei cereri de informare sau în a efectua verificări și acțiuni de control, Inspectoratul de Stat al Muncii informează fără întârziere autoritatea competentă solicitantă, în vederea găsirii unei soluții. (5) În cazul în care Inspectoratul de Stat al Muncii întâmpină probleme persistente referitoare la schimbul de informații din cadrul cooperării administrative sau un refuz permanent de a oferi informații din partea autorităților competente din alte state membre, aceasta informează Comisia Europeană, prin intermediul Ministerului Afacerilor Externe, în calitate de coordonator național IMI.	Compatibil	
(6) Statele membre furnizează informațiile cerute de către alte state membre sau de către Comisie prin mijloace electronice, cu respectarea următoarelor termene: (a) dacă este vorba despre cazuri urgente care necesită consultarea de registre, cum ar fi cele legate de confirmarea codului de înregistrare în scopuri de TVA, în vederea verificării existenței unei stabiliri într-un alt stat membru, cât mai rapid posibil și în maximum două zile lucrătoare de la primirea cererii. Motivul caracterului urgent se indică în mod clar în cerere, inclusiv câteva detalii care să demonstreze acest caracter urgent;	Articolul 32. Termenele de răspuns ale Inspectoratului de Stat al Muncii la solicitările de informații din partea autorităților competente Inspectoratul de Stat al Muncii furnizează informațiile solicitate de către autoritățile competente din statele membre sau de către Comisia Europeană prin mijloace electronice, cu respectarea următoarelor termene: a) în maximum două zile lucrătoare de la primirea cererii, în special în ceea ce privește verificarea existenței	Compatibil	

(b) în cazul tuturor celorlalte cereri de informare, maximum 25 de zile lucrătoare de la primirea cererii, cu excepția cazului în care între statele membre se convine, de comun acord, un termen mai scurt.	stabilirii întreprinderii prevăzute la art. 5 lit. b), pe teritoriul Republicii Moldova, în cazuri urgente, motivate și detaliate în cerere, și care necesită doar consultarea de registre naționale;		
(7) Statele membre se asigură că registrele în care au fost înscrise prestatorii de servicii și care pot fi consultate de către autoritățile competente pe teritoriul lor pot fi, de asemenea, consultate în aceleași condiții de către autoritățile competente echivalente ale celorlalte state membre, în scopul punerii în aplicare a prezentei directive și a Directivei 96/71/CE, în măsura în care aceste registre sunt listate de statele membre în sistemul IMI.	b) în maximum 25 de zile lucrătoare de la primirea cererii, în cazul tuturor celorlalte cereri de informare, cu excepția cazului în care autoritățile competente stabilesc de comun acord un termen mai scurt de răspuns.	Compatibil	
(8) Statele membre se asigură că informațiile schimbate de către organismele menționate la articolul 2 litera (a) sau transmise acestora sunt utilizate numai în scopul (scopurile) pentru care au fost solicitate.		Compatibil	
(9) Cooperarea administrativă și asistența reciprocă se furnizează cu titlu gratuit.	Articolul 41. Obligațiile Inspectoratului de Stat al Muncii în informarea salariaților detașați pe teritoriul Republicii Moldova (2) Informațiile sunt puse la dispoziție gratuit, într-un mod clar, transparent, detaliat, lipsit de ambiguitate, ușor accesibil de la distanță și prin mijloace electronice, în formate și în conformitate cu standardele informatice privind accesibilitatea on-line care asigură accesul inclusiv al persoanelor cu dizabilități.	Compatibil	
(10) O cerere de informații nu împiedică autoritățile competente să ia măsuri în conformitate cu dispozițiile relevante din dreptul național și din dreptul Uniunii pentru a cerceta și a preveni presupusele încălcări ale Directivei 96/71/CE sau ale prezentei directive.		Prevederi UE opționale	
Articolul 7 Rolul statelor membre în cadrul cooperării administrative (1) În conformitate cu principiile stabilite la articolele 4 și 5 din Directiva 96/71/CE, în timpul perioadei de detașare a unui lucrător	Articolul 30. Rolul Inspectoratului de Stat al Muncii în cooperarea administrativă pentru implementarea legislației privind detașarea salariaților	Compatibil	

într-un alt stat membru, inspecțiile vizând clauzele și condițiile de încadrare în muncă care trebuie respectate în conformitate cu Directiva 96/71/CE țin de răspunderea autorităților statului membru gazdă, în cooperare, atunci când acest lucru este necesar, cu cele ale statului membru de stabilire.	(1) În scopul punerii în aplicare a prevederilor prezentei legi, Inspectoratul de Stat al Muncii este autoritatea competentă având atribuții de birou de legătură, care asigură îndeplinirea obligației de cooperare administrativă cu autoritățile competente din statele membre sau din Confederația Elvețiană.		
(2) Statul membru de stabilire al prestatorului de servicii va continua să monitorizeze, să controleze și să adopte măsurile de supraveghere sau de executare necesare, în conformitate cu dreptul intern, practicile și procedurile sale administrative naționale, cu privire la lucrătorii detașați în alt stat membru.		Compatibil	
(3) Statul membru de stabilire al prestatorului de servicii asistă statul membru în care are loc detașarea, astfel încât să se asigure respectarea condițiilor aplicabile în temeiul Directivei 96/71/CE și al prezentei directive. Această responsabilitate nu diminuează în niciun fel posibilitățile statului membru în care are loc detașarea de a desfășura activități de monitorizare, activități de control sau de a lua orice măsuri de supraveghere și de executare necesare, în conformitate cu prezenta directivă și cu Directiva 96/71/CE.	Articolul 31. Responsabilitățile Inspectoratului de Stat al Muncii în cooperarea administrativă pentru monitorizarea detașării transnaționale (1) În cadrul cooperării administrative, Inspectoratul de Stat al Muncii răspunde cererilor motivate de informare ale autorităților competente din alte state membre și din Confederația Elvețiană și efectuează verificări și acțiuni de control cu privire la situațiile de detașare transnațională prevăzute la art. 6 alin. (2), în principal cu privire la orice nerespectare sau abuz în ceea ce privește normele aplicabile privind detașarea transnațională, inclusiv cazurile transnaționale de muncă nedeclarată și de activitate independentă fictivă în materie de detașare a salariaților.	Compatibil	
(4) În cazul în care există fapte care indică posibile nereguli, un stat membru comunică din proprie inițiativă statului membru vizat orice informații relevante, fără întârzieri nejustificate.	(2) Cererile de informare prevăzute la alin. (1) pot viza și furnizarea de informații privind stabilirea pe teritoriul Republicii Moldova, buna conduită și încălcarea de către întreprinderile prevăzute la art. 5 lit. b) a normelor aplicabile privind detașarea transnațională a salariaților.	Compatibil	
(5) Autoritățile competente din statul membru gazdă pot solicita, de asemenea, autorităților competente din statul membru de stabilire, în ceea ce privește fiecare prestare de servicii sau fiecare prestator de servicii, furnizarea de informații privind legalitatea stabilirii și buna conduită a prestatorului de servicii, precum și privind absența oricărei încălcări a normelor aplicabile. Autoritățile competente din statul membru de stabilire comunică respectivele informații în conformitate cu articolul 6.	(3) În situația în care nu deține informațiile solicitate, Inspectoratul de Stat al Muncii întreprinde demersuri pentru obținerea acestora de la instituțiile naționale competente. (4) În cazul întâmpinării unor dificultăți în a răspunde unei cereri de informare sau în a efectua verificări și acțiuni de control, Inspectoratul de Stat al Muncii informează fără	Compatibil	

	întârziere autoritatea competentă solicitantă, în vederea găsirii unei soluții. (5) În cazul în care Inspectoratul de Stat al Muncii întâmpină probleme persistente referitoare la schimbul de informații din cadrul cooperării administrative sau un refuz permanent de a oferi informații din partea autorităților competente din alte state membre, aceasta informează Comisia Europeană, prin intermediul Ministerului Afacerilor Externe, în calitate de coordonator național IMI.		
(6) Obligațiile prevăzute în prezentul articol nu dau naștere unei obligații din partea statului membru de stabilire de a efectua verificări și controale factice pe teritoriul statului membru gazdă în care se prestează serviciul. Astfel de verificări și controale pot fi efectuate, în cazul în care este necesar, de către autoritățile statului membru gazdă, din proprie inițiativă sau la cererea autorităților competente din statul membru de stabilire, în conformitate cu articolul 10 și cu respectarea atribuțiilor de control prevăzute în dreptul intern, practicile și procedurile administrative naționale ale statului membru gazdă și în conformitate cu dreptul Uniunii.	Articolul 38. Atribuțiile Inspectoratului de Stat al Muncii în monitorizarea și controlul detașării transnaționale a salariaților (3) Competența efectuării de inspecții și verificări cu privire la respectarea de către întreprinderile prevăzute la art. 5 lit. b), a clauzelor și condițiilor de încadrare în muncă prevăzute la art. 14, pe perioada detașării transnaționale a unui salariat de pe teritoriul Republicii Moldova pe teritoriul unui stat membru sau pe teritoriul Confederației Elvețiene revine autorităților competente ale statului membru sau Confederației Elvețiene, după caz.	Compatibil	
Articolul 8 Măsuri de însoțire (1) Statele membre, asistate de Comisie, adoptă măsuri de însoțire pentru a dezvolta, facilita și promova schimburi între funcționarii însărcinați cu punerea în aplicare a cooperării administrative și a asistenței reciproce, precum și pentru a monitoriza respectarea și asigurarea respectării aplicării normelor aplicabile. De asemenea, statele membre pot să adopte măsuri de însoțire pentru a veni în sprijinul organizațiilor care oferă informații lucrătorilor detașați.		Prevederi UE opționale	
(2) Comisia evaluează necesitatea unui sprijin financiar în scopul de a îmbunătăți și mai mult cooperarea administrativă și de a spori încrederea reciprocă prin intermediul proiectelor, inclusiv prin promovarea schimburilor de funcționari competenți și formare, precum și prin elaborarea, încurajarea și promovarea bunelor		Prevederi UE opționale	

practici, inclusiv cele ale partenerilor sociali la nivelul UE, cum ar fi dezvoltarea și actualizarea bazelor de date sau a site-urilor internet comune care conțin informații generale sau sectoriale specifice privind clauzele și condițiile de încadrare în muncă care trebuie respectate și colectarea și evaluarea unor date exhaustive specifice procesului de detașare. În cazul în care ajunge la concluzia că există o astfel de necesitate, Comisia utilizează, fără a aduce atingere prerogativelor Parlamentului European și ale Consiliului în cadrul procedurii bugetare, instrumentele de finanțare disponibile vizând consolidarea cooperării administrative.			
(3) Respectând autonomia partenerilor sociali, Comisia și statele membre pot asigura sprijinul adecvat inițiativelor relevante întreprinse de către partenerii sociali la nivelul Uniunii și la nivel național cu scopul de a informa întreprinderile și lucrătorii cu privire la clauzele și condițiile de încadrare în muncă aplicabile stabilite în prezenta directivă și în Directiva 96/71/CE.		Prevederi UE opționale	
Articolul 9 Cerințe administrative și măsuri de control (1) Statele membre nu pot impune decât cerințe administrative și măsuri de control necesare pentru a asigura monitorizarea eficace a respectării obligațiilor prevăzute în prezenta directivă și în Directiva 96/71/CE, cu condiția ca acestea să fie justificate și proporționale în conformitate cu dreptul Uniunii. În aceste scopuri, statele membre pot impune îndeosebi următoarele măsuri: (a) obligația pentru un prestator de servicii stabilit în alt stat membru de a efectua o simplă declarație către autoritățile competente naționale responsabile, cel târziu la începutul prestării serviciilor, în limba oficială/în una dintre limbile oficiale ale statului membru gazdă sau într-o altă limbă acceptată/în alte limbi acceptate de statul membru gazdă, care să conțină informațiile relevante necesare pentru a permite controale factice la locul de muncă, inclusiv: (i) identitatea prestatorului de servicii;	Articolul 40. Obligații administrative și măsuri de control pentru întreprinderile detașante (1) Pentru a asigura monitorizarea eficace a respectării obligațiilor prevăzute de prezenta lege, Inspectoratul de Stat al Muncii impune cerințe administrative și măsuri de control. (2) Cerințele administrative și măsurile de control includ următoarele obligații pentru întreprinderile prevăzute la art. 5 lit. a): a) obligația de a transmite inspectoratului teritorial de muncă în a cărui rază teritorială urmează să se desfășoare activitatea o declarație în limba română privind detașarea salariaților proprii, până la începerea efectivă a activității salariaților detașați, care să conțină informațiile relevante necesare pentru a permite controale factice la locul de muncă; b) obligația de a deține și de a pune la dispoziția inspectorilor de muncă, la solicitarea acestora, precum și	Compatibil	

(ii) numărul anticipat de lucrători detașați clar identificabili; (iii) persoanele menționate la literele (e) și (f); (iv) durata anticipată și datele preconizate de începere și de încheiere a detașării; (v) adresa (adresele) locului de muncă; și (vi) natura serviciilor care justifică detașarea; (b) obligația de a deține sau de a pune la dispoziție și/sau de a păstra copii în format de hârtie sau în format electronic ale contractului de muncă sau un document echivalent în sensul Directivei 91/533/CEE a Consiliului ⁽¹³⁾, inclusiv, în cazul în care este necesar sau relevant, informațiile suplimentare menționate la articolul 4 din directiva respectivă, fișe de salariu, fișe de prezență care să indice începutul, sfârșitul și durata timpului de lucru zilnic, precum și dovada de plată a salariilor sau copiile documentelor echivalente pe perioada detașării într-un loc accesibil și identificabil în mod clar pe teritoriul său, cum ar fi locul de muncă sau șantierul, sau pentru lucrătorii mobili din sectorul transporturilor, baza de operațiuni sau vehiculul cu care este furnizat serviciul; (c) obligația de a furniza documentele menționate la litera (b), după terminarea perioadei de detașare, la cererea autorităților din statul membru gazdă, într-un termen rezonabil; (d) obligația de a furniza o traducere a documentelor menționate la litera (b) în limba oficială/în una dintre limbile oficiale ale statului membru gazdă sau într-o altă limbă/în alte limbi acceptate de statul membru gazdă în cauză; (e) obligația de a desemna o persoană care să asigure legătura cu autoritățile competente din statul membru gazdă în care sunt prestate serviciile și să trimită și să primească documente și/sau avize, dacă este cazul; (f) obligația de a desemna o persoană de contact, în cazul în care este necesar, care să acționeze în calitate de reprezentant prin intermediul căruia partenerii sociali competenți pot încerca să determine prestatorul de servicii să se angajeze în negocieri colective în statul membru gazdă, în conformitate cu dreptul intern și/sau practicile naționale, pe perioada în care sunt prestate serviciile. Această persoană poate fi diferită de persoana menționată la litera (e) și nu este obligată să fie prezentă în statul	de a păstra într-un loc accesibil și identificabil în mod clar pe teritoriul Republicii Moldova, pe perioada detașării transnaționale, copii, în format electronic sau pe suport hârtie, ori copii ale documentelor echivalente privind: - contractul de muncă sau un document echivalent, iar în cazul în care este necesar ori relevant, informații suplimentare referitoare la durata angajării, moneda în care se face plata salariului, prestațiile în natură sau în bani de care beneficiază salariatul pe durata detașării transnaționale, condițiile care reglementează repatrierea salariatului; - salariul și dovada plății acestuia; - durata timpului de lucru și fișa de prezență; c) obligația de a furniza documentele prevăzute la lit. b), după terminarea perioadei de detașare, la cererea Inspectoratului de Stat al Muncii sau a inspectoratelor teritoriale de muncă, în termen de cel mult 20 de zile lucrătoare de la momentul primirii solicitării; d) obligația de a furniza o traducere în limba română a documentelor prevăzute la lit. b); e) obligația de a desemna o persoană care să asigure legătura cu autoritățile competente naționale și care să trimită și să primească documente și/sau avize, dacă este cazul. f) obligația de a desemna o persoană de contact pentru partenerii sociali, în vederea facilitării dialogului social și, după caz, a negocierii colective. (3) Declarația prevăzută la alin. (2) lit. a) conține, cel puțin, următoarele informații: a) datele de identificare ale întreprinderii detașante (denumire, forma juridică, sediul, numărul de identificare, date de contact); b) numărul salariaților detașați și datele lor de identificare (nume și prenume, data nașterii, cetățenia, după caz); c) data începerii și data estimată a încetării detașării, precum și durata preconizată; d) adresa sau adresele locului (locurilor) de muncă de pe teritoriul Republicii Moldova;		
---	---	--	--

membru gazdă, dar trebuie să fie disponibilă în urma unei cereri rezonabile și justificate.	e) natura serviciilor și activităților prestate și, după caz, beneficiarul sau beneficiarii serviciilor;		
(2) Statele membre pot impune alte cerințe administrative și măsuri de control în cazul în care apar situații sau evoluții noi, din care reiese că cerințele administrative și măsurile de control existente nu sunt suficiente sau eficiente pentru a asigura monitorizarea eficace a respectării obligațiilor prevăzute în Directiva 96/71/CE și în prezenta directivă, cu condiția să fie justificate și proporționale.	f) datele persoanei desemnate potrivit alin. (2) lit. e) și ale persoanei desemnate potrivit alin. (2) lit. f), după caz; g) după caz, indicarea faptului că detașarea se realizează prin agent de muncă temporară ori în cadrul unui grup de întreprinderi. (4) Întreprinderile prevăzute la art. 5 lit. a) au obligația prevăzută la alin. (2) lit. c) timp de 3 ani după terminarea perioadei de detașare transnațională.	Compatibil	
(3) Prezentului articol nu afectează alte obligații care decurg din legislația Uniunii, inclusiv pe cele care decurg din Directiva 89/391/CEE a Consiliului ⁽¹⁴⁾ și din Regulamentul (CE) nr. 883/2004, și/sau din dreptul intern privind protecția sau încadrarea în muncă a lucrătorilor, cu condiția ca acestea din urmă să fie aplicabile în egală măsură întreprinderilor stabilite în statul membru în cauză și să fie justificate și proporționale.	(5) Procedura de aplicare a cerințelor administrative și a măsurilor de control prevăzute la alin. (2), inclusiv modelele de formulare și modalitatea tehnică de transmitere, se stabilesc prin normele metodologice de aplicare a prezentei legi. (6) Sancțiunile contravenționale pentru nerespectarea obligațiilor prevăzute la prezentul articol se aplică în condițiile Codului contravențional.	Compatibil	
(4) Statele membre se asigură că procedurile și formalitățile referitoare la detașarea lucrătorilor în temeiul prezentului articol pot fi îndeplinite de întreprinderi într-un mod ușor de realizat, de la distanță și prin mijloace electronice, în măsura posibilului.	(7) Inspectoratul de Stat al Muncii informează întreprinderile prevăzute la art. 5 lit. a) cu privire la cerințele administrative și măsurile de control pe care le aplică, în conformitate cu alin. (2), inclusiv prin publicarea pe site-ul propriu. (8) Procedurile și formalitățile referitoare la detașarea transnațională a salariaților potrivit prevederilor prezentului articol sunt îndeplinite de întreprinderile prevăzute la art. 5 lit. a) prin transmiterea documentelor către inspectoratele teritoriale de muncă, în format electronic sau pe suport hârtie, prin servicii poștale, curierat sau orice alte mijloace de comunicare prevăzute de lege.	Compatibil	
(5) Statele membre aduc la cunoștința Comisiei orice măsuri menționate la alineatele (1) și (2) pe care le aplică sau pe care le-au pus în aplicare și informează prestatorii de servicii în legătură cu acestea. Comisia comunică dispozițiile respective celorlalte state membre. Informațiile pentru prestatorii de servicii sunt puse la dispoziție, în general, pe un site internet național unic în limba sau	Articolul 40. Obligații administrative și măsuri de control pentru întreprinderile detașante (5) Procedura de aplicare a cerințelor administrative și a măsurilor de control prevăzute la alin. (2), inclusiv modelele de formulare și modalitatea tehnică de	Compatibil	

limbile cele mai relevante, astfel cum au fost stabilite de statul membru. Comisia monitorizează îndeaproape aplicarea măsurilor menționate la alineatele (1) și (2), evaluează conformitatea acestora cu dreptul Uniunii și, după caz, adoptă măsurile necesare conform competențelor sale în temeiul TFUE. Comisia transmite rapoarte periodice Consiliului cu privire la măsurile comunicate de statele membre și, după caz, la situația actuală a evaluării și/sau a analizei sale.	transmitere, se stabilesc prin normele metodologice de aplicare a prezentei legi. (6) Sanctiunile contravenționale pentru nerespectarea obligațiilor prevăzute la prezentul articol se aplică în condițiile Codului contravențional. (7) Inspectoratul de Stat al Muncii informează întreprinderile prevăzute la art. 5 lit. a) cu privire la cerințele administrative și măsurile de control pe care le aplică, în conformitate cu alin. (2), inclusiv prin publicarea pe site-ul propriu.		
Articolul 10 Inspecții (1) Statele membre asigură instituirea unor mecanisme adecvate și eficiente de verificare și monitorizare prevăzute în conformitate cu dreptul intern și practicile naționale și că autoritățile desemnate în dreptul intern efectuează inspecții eficiente și adecvate pe teritoriul lor, pentru a controla și a monitoriza respectarea dispozițiilor și a regulilor prevăzute în Directiva 96/71/CE, ținând seama de dispozițiile relevante ale prezentei directive, garantând astfel că acestea sunt corect aplicate și că aplicarea lor este respectată. Fără a aduce atingere posibilității de a efectua controale aleatorii, inspecțiile se bazează, în primul rând, pe o evaluare a riscurilor realizată de autoritățile competente. Evaluarea riscurilor poate identifica sectoarele de activitate în care se recurge frecvent la lucrători detașați pentru prestarea de servicii pe teritoriul lor. Atunci când se realizează o astfel de evaluare a riscurilor pentru proiecte mari de infrastructură, se pot lua în considerare în special existența unor lanțuri lungi de subcontractanți, apropierea geografică, problemele și nevoile specifice din anumite sectoare, antecedentele în materie de nerespectare a legislației, precum și vulnerabilitatea anumitor grupuri de lucrători.	Articolul 40. Obligații administrative și măsuri de control pentru întreprinderile detașante (1) Pentru a asigura monitorizarea eficace a respectării obligațiilor prevăzute de prezenta lege, Inspectoratul de Stat al Muncii impune cerințe administrative și măsuri de control. (2) Cerințele administrative și măsurile de control includ următoarele obligații pentru întreprinderile prevăzute la art. 5 lit. a): a) obligația de a transmite inspectoratului teritorial de muncă în a cărui rază teritorială urmează să se desfășoare activitatea o declarație în limba română privind detașarea salariaților proprii, până la începerea efectivă a activității salariaților detașați, care să conțină informațiile relevante necesare pentru a permite controale factice la locul de muncă; b) obligația de a deține și de a pune la dispoziția inspectorilor de muncă, la solicitarea acestora, precum și de a păstra într-un loc accesibil și identificabil în mod clar pe teritoriul Republicii Moldova, pe perioada detașării transnaționale, copii, în format electronic sau pe suport hârtie, ori copii ale documentelor echivalente privind: - contractul de muncă sau un document echivalent, iar în cazul în care este necesar ori relevant, informații suplimentare referitoare la durata angajării, moneda în care se face plata salariului, prestațiile în natură sau în bani	Compatibil	

	de care beneficiază salariatul pe durata detașării transnaționale, condițiile care reglementează repatrierea salariatului; - salariul și dovada plății acestuia; - durata timpului de lucru și fișa de prezență; c) obligația de a furniza documentele prevăzute la lit. b), după terminarea perioadei de detașare, la cererea Inspectoratului de Stat al Muncii sau a inspectoratelor teritoriale de muncă, în termen de cel mult 20 de zile lucrătoare de la momentul primirii solicitării; d) obligația de a furniza o traducere în limba română a documentelor prevăzute la lit. b); e) obligația de a desemna o persoană care să asigure legătura cu autoritățile competente naționale și care să trimită și să primească documente și/sau avize, dacă este cazul. f) obligația de a desemna o persoană de contact pentru partenerii sociali, în vederea facilitării dialogului social și, după caz, a negocierii colective. (3) Declarația prevăzută la alin. (2) lit. a) conține, cel puțin, următoarele informații: a) datele de identificare ale întreprinderii detașante (denumire, forma juridică, sediul, numărul de identificare, date de contact); b) numărul salariaților detașați și datele lor de identificare (nume și prenume, data nașterii, cetățenia, după caz); c) data începerii și data estimată a încetării detașării, precum și durata preconizată; d) adresa sau adresele locului (locurilor) de muncă de pe teritoriul Republicii Moldova; e) natura serviciilor și activităților prestate și, după caz, beneficiarul sau beneficiarii serviciilor; f) datele persoanei desemnate potrivit alin. (2) lit. e) și ale persoanei desemnate potrivit alin. (2) lit. f), după caz; g) după caz, indicarea faptului că detașarea se realizează prin agent de muncă temporară ori în cadrul unui grup de întreprinderi.		
--	--	--	--

	(4) Întreprinderile prevăzute la art. 5 lit. a) au obligația prevăzută la alin. (2) lit. c) timp de 3 ani după terminarea perioadei de detașare transnațională. (5) Procedura de aplicare a cerințelor administrative și a măsurilor de control prevăzute la alin. (2), inclusiv modelele de formulare și modalitatea tehnică de transmitere, se stabilesc prin normele metodologice de aplicare a prezentei legi. (6) Sancțiunile contravenționale pentru nerespectarea obligațiilor prevăzute la prezentul articol se aplică în condițiile Codului contravențional. (7) Inspectoratul de Stat al Muncii informează întreprinderile prevăzute la art. 5 lit. a) cu privire la cerințele administrative și măsurile de control pe care le aplică, în conformitate cu alin. (2), inclusiv prin publicarea pe site-ul propriu. (8) Procedurile și formalitățile referitoare la detașarea transnațională a salariaților potrivit prevederilor prezentului articol sunt îndeplinite de întreprinderile prevăzute la art. 5 lit. a) prin transmiterea documentelor către inspectoratele teritoriale de muncă, în format electronic sau pe suport hârtie, prin servicii poștale, curierat sau orice alte mijloace de comunicare prevăzute de lege.		
(2) Statele membre se asigură că inspecțiile și controalele conformității efectuate în temeiul prezentului articol nu sunt discriminatorii și/sau disproporționate, ținând seama de dispozițiile relevante din prezenta directivă.	Articolul 38. Mecanismele de inspecție și control al drepturilor salariaților detașați pe teritoriul Republicii Moldova (5) Inspectoratul de Stat al Muncii, prin inspectoratele teritoriale de muncă, se asigură că inspecțiile și controalele efectuate în temeiul prezentei legi nu sunt discriminatorii și/sau disproporționate.	Compatibil	
(3) Dacă sunt necesare informații în cursul inspecțiilor și ținând seama de articolul 4, statul membru gazdă și statul membru de stabilire acționează în conformitate cu normele de cooperare administrativă. În special, autoritățile competente cooperează în conformitate cu normele și principiile stabilite la articolele 6 și 7.	Articolul 37. Atribuțiile Inspectoratului de Stat al Muncii în monitorizarea și controlul detașării transnaționale a salariaților	Compatibil	

	(2) În cadrul controalelor prevăzute la alin. (1), Inspectoratul de Stat al Muncii, prin cooperare administrativă, solicită, în situația în care este necesar, sprijinul autorităților competente din statul membru de stabilire a întreprinderilor prevăzute la art. 5 lit. a).		
(4) În statele membre în care, în conformitate cu dreptul intern și/sau practicile naționale, stabilirea clauzelor și condițiilor de încadrare în muncă a lucrătorilor detașați menționate la articolul 3 din Directiva 96/71/CE și, în special, nivelurile minime de remunerație, inclusiv timpul de lucru, țin de responsabilitatea angajatorilor și salariaților, partenerii sociali pot, la nivelul corespunzător și sub rezerva respectării condițiilor stabilite de statele membre, să monitorizeze, de asemenea, aplicarea clauzelor și condițiilor de încadrare în muncă a lucrătorilor detașați, cu condiția garantării unui nivel adecvat de protecție echivalent cu cel oferit de Directiva 96/71/CE și de prezenta directivă.		Prevederi UE neaplicabile	
(5) Statele membre în care inspectoratele de muncă nu au nicio competență în ceea ce privește monitorizarea și controlul condițiilor de muncă și/sau a clauzelor și condițiilor de încadrare în muncă a lucrătorilor detașați pot să instituie, să modifice sau să mențină, în conformitate cu dreptul intern și/sau practicile naționale, dispoziții, proceduri și mecanisme care garantează respectarea clauzelor și condițiilor de încadrare în muncă, cu condiția ca procedurile instituite să ofere persoanelor respective un nivel adecvat de protecție echivalent celui oferit de Directiva 96/71/CE și de prezenta directivă.		Prevederi UE neaplicabile	
Articolul 11 Apărarea drepturilor — facilitarea plângerilor — plățile restante (1) Pentru executarea obligațiilor stabilite în Directiva 96/71/CE, în special la articolul 6 din respectiva directivă, și în prezenta directivă, statele membre se asigură că există mecanisme eficace care să permită lucrătorilor detașați să depună plângeri împotriva angajatorilor lor în mod direct, precum și dreptul de a iniția proceduri judiciare sau administrative, în statul membru pe al cărui teritoriu	Articolul 26. Protecția juridică a salariaților detașați în Republica Moldova (1) Salariații detașați pe teritoriul Republicii Moldova care consideră că le-au fost încălcate drepturile privind condițiile de muncă sau că au suferit prejudicii ca urmare a nerespectării prevederilor prezentei legi, se pot adresa Inspectoratului de Stat al Muncii și/sau instanțelor judecătorești competente din Republica Moldova ori instanțelor judecătorești dintr-un alt stat potrivit	Compatibil	

sunt sau au fost detașați lucrătorii, în cazul în care aceștia consideră că au suferit pierderi sau daune ca urmare a nerespectării normelor aplicabile, chiar și după încetarea relației în cadrul căreia se presupune că a avut loc nerespectarea.	convențiilor internaționale existente în materie de competență judiciară, și pot depune plângere direct împotriva angajatorului. (2) Prevederile alin. (1) se aplică și după încetarea detașării pe teritoriul Republicii Moldova, cu respectarea termenelor de prescripție stabilite de legislație pentru înaintarea acțiunilor privind încălcarea drepturilor respective . (3) Prevederile alin. (1) se aplică fără a aduce atingere competențelor instanțelor judecătorești, astfel cum sunt prevăzute de legislația națională și/sau convențiile internaționale. (4) Sindicatele, asociațiile, organizațiile și alte entități juridice care au, conform criteriilor stabilite în legislația națională , interese legitime privind respectarea drepturilor salariaților detașați transnațional pot iniția , în numele sau în sprijinul salariaților detașați ori al angajatorului lor și cu acordul scris al acestora, acțiuni judiciare sau administrative, în vederea aplicării prezentei legi . (5) Prevederile alin. (1) și (4) se aplică fără a aduce atingere:		
(2) Alineatul (1) se aplică fără a aduce atingere competenței instanțelor din statele membre, astfel cum este prevăzută, în special, de instrumentele aplicabile ale dreptului Uniunii și/sau convențiile internaționale.		Compatibil	
(3) Statele membre se asigură că sindicatele și alte părți terțe, cum ar fi asociațiile, organizațiile și alte entități juridice care au, în conformitate cu criteriile stabilite în temeiul dreptului intern, interese legitime pentru a asigura respectarea prezentei directive și a Directivei 96/71/CE, pot să inițieze, în numele sau în sprijinul lucrătorilor detașați sau al angajatorului lor, și cu aprobarea acestora, orice procedură judiciară sau administrativă, în vederea punerii în aplicare a prezentei directive și a Directivei 96/71/CE și/sau a executării obligațiilor în temeiul prezentei directive și al Directivei 96/71/CE.		Compatibil	
(4) Alineatele (1) și (3) se aplică fără a aduce atingere: (a) normelor naționale privind termenele de prescripție sau termenele limită de introducere a unor acțiuni similare, cu condiția să nu se considere că acestea sunt capabile să facă practic imposibilă sau excesiv de dificilă exercitarea drepturilor respective; (b) altor competențe și drepturi colective ale partenerilor sociali și ale reprezentanților angajaților și angajatorilor, după caz, prevăzute în dreptul intern și/sau practicile naționale; (c) normelor naționale de procedură privind reprezentarea și apărarea în fața instanțelor.	a) altor atribuții și drepturi colective ale partenerilor sociali și ale reprezentanților salariaților, prevăzute de legislația națională; b) normelor de procedură privind reprezentarea și apărarea în instanțele de judecată. (6) În cazul în care salariații detașați în condițiile prezentei legi inițiază acțiuni în instanță sau acțiuni administrative împotriva angajatorului lor, în conformitate cu prevederile alin. (1), beneficiază de protecție împotriva oricărui tratament advers din partea acestuia . (7) În sensul prevederilor alin. (6), este interzisă modificarea unilaterală de către angajator a raporturilor sau a condițiilor de muncă, inclusiv concedierea salariatului detașat care a înaintat o acțiune administrativă ori care a depus o plângere la instanțele judecătorești competente în vederea aplicării prevederilor prezentei legi, și după ce hotărârea judecătorească a rămas	Compatibil	

	definitivă, cu excepția unor motive întemeiate și fără legătură cu acțiunea administrativă ori plângerea depusă de salariat.		
(5) Lucrătorii detașați care inițiază proceduri judiciare sau administrative în sensul alineatului (1) beneficiază de protecție împotriva oricărui tratament defavorabil din partea angajatorului lor.	Articolul 26. Protecția juridică a salariaților detașați în Republica Moldova (7) În sensul prevederilor alin. (6), este interzisă modificarea unilaterală de către angajator a relațiilor sau a condițiilor de muncă, inclusiv concedierea salariatului detașat care a înaintat o acțiune administrativă ori care a depus o plângere la instanțele judecătorești competente în vederea aplicării prevederilor prezentei legi, și după ce hotărârea judecătorească a rămas definitivă, cu excepția unor motive întemeiate și fără legătură cu acțiunea administrativă ori plângerea depusă de salariat.	Compatibil	
(6) Statele membre se asigură că angajatorul lucrătorului detașat este răspunzător pentru orice drepturi datorate rezultate în urma unei relații contractuale între angajator și lucrătorul detașat. Statele membre se asigură în mod special că există mecanismele necesare pentru a garanta că lucrătorii detașați sunt în măsură să primească: (a) orice remunerație netă restantă care ar fi fost datorată, în temeiul clauzelor și condițiilor de încadrare în muncă aplicabile menționate la articolul 3 din Directiva 96/71/CE; (b) orice plăți retroactive sau rambursări de taxe, impozite ori contribuții la asigurările sociale reținute în mod nejustificat din salariile lor; (c) rambursarea costurilor excesive, în raport cu remunerația netă sau cu calitatea locului de cazare, reținute sau deduse din salarii pentru cazarea oferită de angajator; (d) atunci când este cazul, contribuții ale angajatorului la fonduri sau instituții comune ale partenerilor sociali reținute în mod nejustificat din salariile lor. Prezentul alineat se aplică, de asemenea, în cazurile în care lucrătorii detașați au revenit din statul membru în care a avut loc detașarea.	Articolul 27. Protecția juridică a salariaților detașați în Republica Moldova (2) Angajatorul salariatului detașat are următoarele obligații față de acesta: a) să plătească orice remunerație netă restantă datorată în temeiul prevederilor art. 9, respectiv art. 14; b) să plătească orice sume retroactive sau rambursări de taxe, impozite ori contribuțiile de asigurări sociale de stat, reținute în mod nejustificat din salariul acestuia; c) să ramburseze costurile al căror quantum nu poate fi justificat în raport cu salariul net al salariatului detașat sau cu calitatea locului de cazare, reținute ori deduse din salarii pentru cazarea oferită de angajator.	Compatibil	
Articolul 12		Compatibil	

Răspunderea în materie de subcontractare (1) În vederea combaterii fraudei și a abuzurilor, după consultarea partenerilor sociali relevanți, în conformitate cu dreptul intern și/sau practicile naționale, statele membre pot lua, într-un mod nediscriminatoriu și proporțional, măsuri suplimentare pentru a se asigura că, în cadrul lanțurilor de subcontractare, contractantul căruia angajatorul (prestatorul de servicii) vizat de articolul 1 alineatul (3) din Directiva 96/71/CE îi este un subcontractant direct poate, în plus față de angajator sau în locul acestuia, să fie considerat răspunzător de către lucrătorul detașat în ceea ce privește remunerația netă restantă aferentă nivelurilor minime de plată și/sau contribuțiile datorate unor fonduri sau instituții comune ale partenerilor sociali în măsura în care acestea sunt prevăzute la articolul 3 din Directiva 96/71/CE.	Articolul 28. Răspunderea contractantului în lanțurile de subcontractare în caz de detașare transnațională (1) În cazurile de detașare a salariaților pe teritoriul Republicii Moldova în condițiile prezentei legi, în cadrul lanțurilor de subcontractare, pentru activitățile prevăzute în anexa la prezenta lege, contractantul față de care întreprinderea prevăzută la art. 5 lit. a) este subcontractant direct răspunde solidar cu aceasta sau în locul său pentru drepturile salariale nete restante aferente salariului minim acordat potrivit prezentei legi. (2) Răspunderea prevăzută la alin. (1) este limitată numai la drepturile salariatului detașat obținute în temeiul raporturilor contractuale dintre contractant și subcontractantul acestuia. (3) Contractantul este exonerat de orice răspundere dacă face dovada că a solicitat subcontractantului documentele care să ateste respectarea de către acesta a condițiilor de muncă prevăzute, în conformitate cu prevederile art. 9, pentru salariații detașați. (4) Documentele prevăzute la alin. (3) trebuie să conțină, cel puțin, următoarele: a) dovada plății salariului salariaților detașați, conform prevederilor art. 9 lit. c); b) respectarea normelor aplicabile cu privire la durata maximă a timpului de muncă și durata minimă a repausului periodic, conform prevederilor art. 9 lit. a); c) o declarație pe propria răspundere a subcontractantului, prin care acesta se obligă să respecte drepturile salariaților detașați, în conformitate cu prevederile art. 9. (5) Prezentul articol nu se aplică lanțurilor de subcontractare în care contractantul și subcontractantul sunt înființați pe teritoriul Republicii Moldova, acestea fiind reglementate de art. 30. (6) Ministerul Muncii și Protecției Sociale informează Comisia Europeană cu privire la măsurile adoptate în conformitate cu prevederile prezentului articol. (7) Inspectoratul de Stat al Muncii publică pe site-ul propriu, în limbile română și engleză, măsurile adoptate în conformitate cu prevederile prezentului articol.		
(2) În ceea ce privește activitățile menționate în anexa la Directiva 96/71/CE, statele membre prevăd măsuri prin care se asigură că, în cadrul lanțurilor de subcontractare, lucrătorii detașați pot trage la răspundere contractantul căruia angajatorul îi este un subcontractant direct, în plus față de angajator sau în locul acestuia, pentru respectarea drepturilor lucrătorilor detașați menționate la alineatul (1) al prezentului articol.		Compatibil	
(3) Răspunderea menționată la alineatele (1) și (2) se limitează la drepturile lucrătorului dobândite în temeiul relației contractuale dintre contractant și subcontractantul acestuia.			

(4) Statele membre pot, în conformitate cu legislația Uniunii, să prevadă de asemenea norme mai stricte în dreptul intern privind răspunderea, în mod nediscriminatoriu și proporțional, în ceea ce privește domeniul de aplicare și tipul răspunderii în materie de subcontractare. Statele membre pot, de asemenea, în conformitate cu legislația Uniunii, să prevadă această răspundere în alte sectoare decât cele menționate în anexa la Directiva 96/71/CE.		Prevederi UE opționale	
(5) Statele membre pot, în cazurile menționate la alineatele (1), (2) și (4), să prevadă că un contractant care și-a îndeplinit obligațiile de diligență, astfel cum sunt definite în dreptul intern, nu este considerat răspunzător.		Prevederi UE opționale	
(6) În locul normelor privind răspunderea menționate la alineatul (2), statele membre pot adopta alte măsuri de executare adecvate, în conformitate cu dreptul intern și/sau practicile Uniunii și naționale, care să permită, în cadrul unei relații directe de subcontractare, aplicarea de sancțiuni eficace și proporționale împotriva contractantului, în vederea combaterii fraudei și a abuzurilor în situațiile în care lucrătorii întâmpină dificultăți în obținerea drepturilor care le revin.		Prevederi UE opționale	
(7) Statele membre informează Comisia cu privire la măsurile luate în temeiul prezentului articol și pun la dispoziție informațiile în limba/limbile cele mai relevante, alegerea rămânând la latitudinea statelor membre. În cazul alineatului (2), informațiile furnizate Comisiei includ elemente care stabilesc răspunderea în cadrul lanțurilor de subcontractare. În cazul alineatului (6), informațiile furnizate Comisiei includ elemente care stabilesc eficacitatea măsurilor naționale alternative în ceea ce privește normele privind răspunderea menționate la alineatul (2). Comisia pune aceste informații la dispoziția celorlalte state membre.	Articolul. 28. Răspunderea contractantului în cadrul lanțurilor de subcontractare (6) Ministerul Muncii și Protecției Sociale informează Comisia Europeană cu privire la măsurile adoptate în conformitate cu prevederile prezentului articol. (7) Inspectoratul de Stat al Muncii publică pe site-ul propriu, în limbile română și engleză, măsurile adoptate în conformitate cu prevederile prezentului articol.	Compatibil	
(8) Comisia monitorizează îndeaproape aplicarea prezentului articol.		Prevederi UE opționale	

Articolul 13 Domeniul de aplicare (1) Fără a aduce atingere mijloacelor care sunt sau pot fi prevăzute în alte dispoziții din dreptul Uniunii, principiul asistenței reciproce și al recunoașterii reciproce, precum și măsurile și procedurile prevăzute în prezentul capitol se aplică în ceea ce privește executarea transfrontalieră a sancțiunilor administrative financiare și/sau a amenzilor administrative impuse unui prestator de servicii stabilit într-un stat membru pentru nerespectarea normelor aplicabile privind detașarea lucrătorilor într-un alt stat membru.	Articolul 42. Aplicarea principiului asistenței reciproce în recuperarea sancțiunilor contravenționale Fără a aduce atingere altor prevederi legale naționale prevăzute prin legi speciale sau decurgând din dreptul Uniunii Europene, principiul asistenței reciproce și al recunoașterii reciproce, precum și măsurile și procedurile prevăzute în prezenta secțiune se aplică în ceea ce privește recuperarea transnațională a sumelor provenite din aplicarea sancțiunilor contravenționale aplicate: a) unei întreprinderi prevăzute la art. 5 lit. a), pentru nerespectarea prevederilor legale; b) unei întreprinderi prevăzute la art. 5 lit. b), pentru nerespectarea normelor aplicabile privind detașarea transnațională a salariaților în statul membru gazdă.	Compatibil	
(2) Prezentul capitol se aplică sancțiunilor administrative financiare și/sau amenzilor administrative, inclusiv taxelor și suprataxelor, care sunt impuse de către autoritățile competente sau confirmate de către organisme administrative sau judiciare ori, atunci când este cazul, care decurg din hotărâri ale instanțelor competente în domeniul dreptului muncii și care sunt legate de nerespectarea Directivei 96/71/CE sau a prezentei directive. Prezentul capitol nu se aplică executării sancțiunilor care intră sub incidența Deciziei-cadru 2005/214/JAI a Consiliului ⁽¹⁵⁾, a Regulamentului (CE) nr. 44/2001 al Consiliului ⁽¹⁶⁾ sau a Deciziei 2006/325/CE a Consiliului ⁽¹⁷⁾.	Articolul 43. Domeniul de aplicare a dispozițiilor privind sancțiunile contravenționale și amenzile contravenționale Dispozițiile prezentului capitol se aplică: a) sancțiunilor contravenționale recuperate transnațional; b) sancțiunilor contravenționale aplicate de către Inspectoratul de Stat al Muncii, prin inspectoratele teritoriale de muncă, întreprinderilor prevăzute la art. 5 lit. a), pentru nerespectarea prevederilor prezentei legi.	Compatibil	
Articolul 14 Desemnarea autorităților competente Fiecare stat membru comunică Comisiei, prin intermediul sistemului IMI, ce autoritate sau autorități sunt competente în sensul acestui capitol, în conformitate cu dreptul său intern. Statele membre pot desemna, dacă acest lucru este necesar având în vedere organizarea sistemelor lor interne, una sau mai multe autorități centrale responsabile cu transmiterea și primirea administrativă a cererilor și cu sprijinirea altor autorități relevante.	Articolul 45. Autoritatea națională competentă și schimbul de cereri privind comunicarea și recuperarea sancțiunilor contravenționale (1) Inspectoratul de Stat al Muncii se desemnează în calitate de autoritate națională competentă pentru aplicarea dispozițiilor prezentului capitol. În această calitate, Inspectoratul de Stat al Muncii asigură: a) transmiterea, pe cale administrativă, a cererilor privind comunicarea proceselor-verbale de constatare și sancționare a contravențiilor; b) primirea, pe cale administrativă, a cererilor privind comunicarea deciziilor de aplicare a sancțiunilor contravenționale;	Compatibil	

	c) transmiterea, pe cale administrativă, a cererilor de recuperare a sancțiunilor contravenționale; d) primirea, pe cale administrativă, a cererilor de recuperare a sumelor provenite din sancțiuni contravenționale. (2) Inspectoratul de Stat al Muncii comunică, prin intermediul Sistemului IMI, Comisiei Europene autoritățile naționale competente desemnate pentru aplicarea dispozițiilor prezentei secțiuni.		
Articolul 15 Principii generale — asistență și recunoaștere reciprocă (1) La cererea autorității solicitante, sub rezerva articolelor 16 și 17, autoritatea solicitată: (a) execută o sancțiune administrativă și/sau o amendă administrativă care a fost impusă în conformitate cu actele normative și procedurile statului membru solicitant de către o autoritate competentă sau confirmată de către un organism administrativ sau judiciar, sau, după caz, de către o instanță competentă în domeniul dreptului muncii și care nu face obiectul unei căi de atac; sau (b) notifică o decizie prin care se impune o astfel de sancțiune și/sau amendă. În plus, autoritatea solicitată notifică orice alt document relevant legat de executarea unei astfel de sancțiuni și/sau amenzi, inclusiv hotărârea sau decizia finală, care poate fi sub forma unei copii certificate, care constituie temeiul juridic și titlul pentru executarea cererii de executare.	Articolul 47. Măsurile de recuperare a sancțiunilor contravenționale de către Inspectoratul de Stat al Muncii Inspectoratul de Stat al Muncii, în calitate de autoritate solicitată, întreprinde măsuri de recuperare a sumelor provenite din sancțiuni contravenționale, la cererea unei autorități competente dintr-un alt stat membru, în condițiile art. 53 și 54.	Compatibil	
(2) Autoritatea solicitantă se asigură că cererea de executare a unei sancțiuni administrative și/sau a unei amenzi administrative sau notificarea unei decizii de impunere a unei astfel de sancțiuni și/sau amenzi se efectuează în conformitate cu actele cu putere de lege, actele administrative și practicile administrative în vigoare în statul membru respectiv. O asemenea cerere se efectuează doar în cazul în care autoritatea solicitantă nu este în măsură să procedeze la executare sau la notificare în conformitate cu actele sale cu putere de lege, actele sale administrative și practicile sale administrative.			

Autoritatea solicitantă nu efectuează o cerere de executare a unei sancțiuni administrative și/sau a unei amenzi administrative sau de notificare a unei decizii de impunere a unei astfel de sancțiuni și/sau amenzi dacă și atât timp cât sancțiunea și/sau amenda, precum și creanța corespondentă și/sau instrumentul care permite executarea acesteia în statul membru solicitant sunt contestate sau atacate în statul membru respectiv.			
(3) Autoritatea competentă care primește o cerere de executare a unei sancțiuni administrative și/sau a unei amenzi administrative sau de notificare a unei decizii de impunere a unei astfel de sancțiuni și/sau amenzi, transmisă în conformitate cu acest capitol și cu articolul 21, recunoaște cererea în cauză fără să mai fie necesare formalități suplimentare și ia fără întârziere toate măsurile necesare pentru punerea sa în aplicare, cu excepția cazului în care autoritatea solicitată respectivă decide să invoce unul dintre motivele de refuz prevăzute la articolul 17.	Articolul 46. Procedura de comunicare a sancțiunilor contravenționale între autoritățile naționale (2) Inspectoratul de Stat al Muncii recunoaște cererea de comunicare fără alte formalități suplimentare și ia cu celeritate toate măsurile necesare pentru punerea sa în aplicare, cu excepția cazului în care sunt invocate motivele de refuz prevăzute la art. 54.	Compatibil	
(4) În materie de executare a unei sancțiuni administrative și/sau a unei amenzi administrative sau de notificare a unei decizii prin care se impune o astfel de sancțiune și/sau amendă, autoritatea solicitată acționează în conformitate cu actele cu putere de lege, actele administrative și practicile administrative naționale care sunt în vigoare în statul membru solicitat și care se aplică în cadrul acestuia încălcărilor sau deciziilor identice cu cele aflate în cauză sau, în absența unor categorii identice, încălcărilor sau deciziilor similare. Notificarea unei decizii de impunere a unei sancțiuni administrative și/sau a unei amenzi administrative de către autoritatea solicitată și cererea de executare sunt considerate, în conformitate cu actele cu putere de lege, actele administrative și practicile administrative naționale care sunt în vigoare în statul membru solicitat, ca având același efect ca în cazul în care ar fi fost formulate de statul membru solicitant.	Articolul 46. Procedura de comunicare a sancțiunilor contravenționale între autoritățile naționale (3) Comunicarea deciziei de aplicare a sancțiunii contravenționale către întreprinderea înființată în Republica Moldova, potrivit prevederilor alin. (1), se realizează în conformitate cu procedurile stabilite de prezenta lege. Articolul 48. Procedura de recuperare a sumelor provenite din sancțiuni contravenționale de către Inspectoratul de Stat al Muncii (3) Titlul executoriu care permite recuperarea unor astfel de sume provenite din sancțiuni contravenționale, emis în statul membru solicitant, este înlocuit cu un titlu executoriu care permite executarea sa în Republica Moldova, conform prevederilor art. 12 al Codului de Executare.	Compatibil	

Articolul 16 Cererea de executare sau notificare (1) Cererea autorității solicitante de executare a unei sancțiuni administrative și/sau a unei amenzi administrative, precum și de notificare a unei decizii privind o astfel de sancțiune și/sau amendă se întocmește fără întârzieri nejustificate prin intermediul unui instrument uniform și indică cel puțin următoarele elemente: (a) numele și adresa destinatarului și orice alte date sau informații relevante pentru identificarea destinatarului; (b) o prezentare pe scurt a faptelor și circumstanțelor încălcării, natura infracțiunii și normele aplicabile relevante; (c) instrumentul care permite executarea în statul membru solicitant și toate celelalte informații sau documente relevante, inclusiv cele de natură judiciară, cu privire la creanța corespondentă sau la sancțiunea administrativă și/sau amenda administrativă; și (d) numele, adresa și alte date de contact cu privire la autoritatea competentă responsabilă de evaluarea sancțiunii și/sau amenzii administrative și, în cazul în care sunt diferite, organismul competent care poate oferi informații suplimentare privind sancțiunea și/sau amenda sau posibilitățile de a contesta obligația de plată sau decizia care o impune. (2) În plus față de cele prevăzute la alineatul (1), cererea specifică următoarele: (a) în cazul notificării unei decizii, scopul notificării și termenul în care trebuie efectuată; (b) în cazul cererilor de executare, data la care hotărârea sau decizia a devenit executorie sau finală, o descriere a naturii și a valorii sancțiunii și/sau amenzii administrative, orice date relevante în contextul procesului de executare, inclusiv dacă hotărârea sau decizia a fost notificată pârâtului/pârâților și/sau luată în lipsa acestuia/acestora și, dacă da, modul în care aceasta a fost notificată și/sau luată, o confirmare din partea autorității solicitante a faptului că sancțiunea și/sau amenda nu fac obiectul niciunei căi de atac și o descriere a creanței corespondente pentru care se formulează cererea și a diverselor sale componente.	Articolul 52. Elementele cererii de comunicarea a sancțiunilor contravenționale Cererea de comunicare a deciziei privind aplicarea unei sancțiuni contravenționale se efectuează prin intermediul instrumentului uniform de comunicare de către autoritatea solicitantă și indică cel puțin următoarele elemente: a) numele și adresa destinatarului și orice alte date sau informații relevante pentru identificarea destinatarului; b) o prezentare sumară a faptelor și circumstanțelor încălcării legislației aplicabile, natura contravenției care a condus la aplicarea sancțiunii și normele legislative relevante aplicabile; c) instrumentul care permite executarea în statul membru solicitant și toate celelalte informații sau documente relevante, inclusiv cele de natură judiciară, cu privire la sancțiunea contravențională; d) numele, adresa și alte date de contact cu privire la autoritatea competentă responsabilă pentru evaluarea sancțiunii și/sau amenzii și, în cazul în care sunt diferite, organismul competent care poate oferi informații suplimentare privind sancțiunea și/sau amenda sau posibilitățile de a contesta obligația de plată sau decizia de impunere; e) scopul comunicării; f) termenul în care trebuie efectuată.	Compatibil	
---	--	-------------------	--

(3) Autoritatea solicitată ia toate măsurile necesare pentru a informa prestatorul de servicii cu privire la cererea de executare sau la decizia de impunere a unei sancțiuni administrative și/sau a unei amenzi administrative, precum și la documentele relevante, după caz, în conformitate cu dreptul intern și/sau practicile naționale, cât mai curând posibil, dar nu mai târziu de o lună de la primirea cererii. În cel mai scurt termen posibil, autoritatea solicitată informează autoritatea solicitantă în legătură cu: (a) cursul dat cererii sale de executare și notificare și, mai precis, în legătură cu data la care notificarea a fost trimisă destinatarului; (b) motivele de refuz, în cazul în care refuză să execute o cerere de executare a unei sancțiuni administrative și/sau a unei amenzi administrative sau să notifice o decizie de impunere a unei sancțiuni administrative și/sau a unei amenzi administrative în conformitate cu articolul 17.	Articolul 49. Obligațiile Inspectoratului de Stat al Muncii în informarea întreprinderilor cu privire la cererile de recuperare a sancțiunilor contravenționale (1) Inspectoratul de Stat al Muncii, în calitate de autoritate solicitată, ia toate măsurile necesare pentru a informa, în termen de maximum 30 de zile de la data primirii cererii, întreprinderea prevăzută la art. 5 lit. b), cu privire la cererea de recuperare a unei sume provenite din sancțiuni contravenționale, precum și la documentele relevante, după caz, în conformitate cu legislația Republicii Moldova. (2) Inspectoratul de Stat al Muncii, în calitate de autoritate solicitată, informează cu celeritate autoritatea solicitantă cu privire la: a) acțiunile întreprinse ca urmare a cererii sale de recuperare și data la care a fost efectuată informarea prevăzută la alin. (1); b) motivele de refuz, în cazul în care Inspectoratul de Stat al Muncii refuză să dea curs cererii de recuperare a unei sume provenite din sancțiuni contravenționale, în conformitate cu prevederile art. 54.	Compatibil	
Articolul 17 Motive de refuz Autoritățile solicitate nu sunt obligate să execute o cerere de executare sau o notificare dacă cererea respectivă nu conține informațiile menționate la articolul 16 alineatele (1) și (2), dacă este incompletă sau dacă există o lipsă clară de concordanță între cerere și decizia subiacentă. În plus, autoritățile solicitate pot refuza să execute o cerere de executare în următoarele situații: (a) în urma cercetărilor efectuate de autoritatea solicitată, este evident că costurile sau resursele preconizate necesare pentru executarea sancțiunii și/sau amenzii administrative sunt disproporționate în raport cu suma care urmează să fie recuperată sau sunt de natură să genereze dificultăți semnificative; (b) sancțiunea financiară totală și/sau amenda totală are o valoare mai mică de 350 EUR sau decât echivalentul acestei sume;	Articolul 54. Condițiile de refuz al cererilor de recuperare a sancțiunilor contravenționale (1) Inspectoratul de Stat al Muncii, respectiv autoritățile solicitate din celelalte state membre nu sunt obligate să dea curs unei cereri de recuperare ori de comunicare a unei sancțiuni contravenționale, dacă cererea respectivă: a) nu conține informațiile prevăzute la art. 52 sau art. 53, după caz, ori este incompletă; b) există o lipsă clară de concordanță între cerere și decizia corespondentă. (2) Inspectoratul de Stat al Muncii, respectiv autoritățile solicitate din celelalte state membre, după caz, pot refuza să dea curs unei cereri de recuperare și în următoarele situații: a) dacă în urma cercetărilor efectuate de autoritatea solicitată este evident că resursele preconizate sau	Compatibil	

(c) drepturile și libertățile fundamentale ale părților și principiile de drept care li se aplică astfel cum sunt prevăzute în Constituția statului membru solicitat nu sunt respectate.	costurile necesare pentru luarea măsurilor de recuperare a sumei provenind din sancțiunea contravențională sunt disproporționate în raport cu suma care urmează să fie recuperată ori dacă recuperarea creanței este de natură să genereze, din cauza situației debitorului, grave dificultăți de ordin economic ori social în statul membru solicitat, în măsura în care reglementările legale și practicile administrative în vigoare în respectivul stat membru permit o astfel de excepție în cazul creanțelor naționale; b) suma provenind din sancțiunea contravențională totală și/sau amenda totală are o valoare mai mică decât echivalentul a 350 euro în moneda națională; c) drepturile și libertățile fundamentale ale părților și principiile de drept care li se aplică, astfel cum sunt prevăzute în Constituția statului membru solicitat, nu sunt respectate.		
Articolul 18 Suspendarea procedurii (1) În cazul în care, în cursul procedurii de executare sau de notificare, sancțiunea administrativă și/sau amenda administrativă și/sau creanța corespondentă fac obiectul unei contestații sau al unei cereri de recurs din partea prestatorului de servicii în cauză sau a unei părți interesate, procedura de executare transfrontalieră a sancțiunii și/sau amenzii impuse se suspendă în așteptarea deciziei organismului competent sau a autorității competente în domeniu din statul membru solicitant. Orice contestație sau cerere de recurs este adresată organismului sau autorității competente adecvate din statul membru solicitant. Autoritatea solicitantă informează fără întârziere partea solicitată cu privire la această contestație.	Articolul 55. Suspendarea procedurilor de recuperare în cazul contestațiilor (1) În cazul în care, în cursul unei proceduri de recuperare, demarată în conformitate cu prevederile art. 45, Inspectoratul de Stat al Muncii este informată, prin intermediul Sistemului IMI, de către autoritatea solicitantă că sancțiunea contravențională face obiectul unei contestații din partea întreprinderii în cauză sau a unei părți interesate, Inspectoratul de Stat al Muncii va solicita conform Codului de Executare, suspendarea procedurii de executare, în până la decizia organismului competent ori a autorității competente din statul membru solicitant. (2) În cazul în care procesul-verbal de constatare și sancționare a unei contravenții aplicate în Republica Moldova unei întreprinderi prevăzute la art. 5 lit. a), face obiectul unei contestații din partea întreprinderii în cauză ori a unei părți interesate, Inspectoratul de Stat al Muncii, va informa cu celeritate autoritatea competentă din statul membru solicitat, în vederea suspendării procedurii de recuperare de către aceasta, în așteptarea soluționării contestației, în situația în care a fost transmisă acelui stat o cerere de recuperare, în conformitate cu prevederile art. 50.	Compatibil	

(2) Litigiile cu privire la măsurile de executare luate în statul membru solicitat sau cu privire la validitatea unei notificări efectuate de o autoritate solicitată sunt introduse în fața organismului competent sau autorității judiciare a statului membru respectiv, în conformitate cu actele cu putere de lege și actele administrative ale acestuia.	Articolul 56. Modalitățile de contestare a sancțiunilor și măsurilor de recuperare (1) Întreprinderile prevăzute la art. 5 lit. b), adresează orice contestație cu privire la sancțiunea contravențională autorității competente din statul membru gazdă pe teritoriul căruia a detașat salariați. (2) Întreprinderile prevăzute la art. 5 lit. a), adresează orice contestație cu privire la aplicarea unei amenzi contravenționale de către Inspectoratul de Stat al Muncii sau inspectoratele teritoriale de muncă, în conformitate cu Codul Contravențional, la instanța judecătorească competentă din Republica Moldova. (3) Plângerile prealabile cu privire la măsurile de recuperare sau cu privire la validitatea ori modalitatea de realizare a unei comunicări efectuate de autoritățile competente naționale, în conformitate cu prevederile art. 46-48, se introduc, de către întreprinderile prevăzute la art. 5 lit. b), la autoritățile administrative competente în conformitate cu legislația Republicii Moldova. (4) Cererile de chemare în judecată cu privire la măsurile de recuperare sau cu privire la validitatea sau modalitatea de realizare a unei comunicări efectuate de autoritățile competente naționale, în conformitate cu prevederile art. 46-48 se introduc, de către întreprinderile prevăzute la art. 5 lit. b), la instanțele judecătorești din Republica Moldova, în conformitate cu legislația Republicii Moldova.	Compatibil	
Articolul 19 Costuri (1) Sumele recuperate aferente sancțiunilor și/sau amenzilor menționate în prezentul capitol revin autorității solicitate. Autoritatea solicitată recuperează sumele datorate în moneda statului său membru, în conformitate cu actele cu putere de lege, cu normele administrative sau cu practicile și procedurile administrative care se aplică creanțelor similare în respectivul stat membru. Dacă este cazul și în conformitate cu dreptul intern și practicile sale naționale, autoritatea solicitată convertește sancțiunea și/sau amenda	Articolul 57. Dispoziții privind recuperarea sumelor provenite din amenzi și sancțiuni contravenționale (1) Sumele recuperate, aferente sancțiunilor contravenționale, după caz, revin autorității solicitate. (2) Inspectoratul de Stat al Muncii, în calitate de autoritate solicitată, recuperează sumele datorate în moneda națională a Republicii Moldova, în conformitate cu Codul de Executare, cu modificările și completările ulterioare. (3) Sumele recuperate în conformitate cu prevederile alin. (2) se fac venit la bugetul de stat.	Compatibil	

în moneda statului solicitat la cursul de schimb aplicabil la data la care a fost impusă sancțiunea și/sau amenda.			
(2) Statele membre nu solicită unul altuia rambursarea cheltuielilor ce decurg din asistența reciprocă pe care și-o acordă în conformitate cu prezenta directivă sau care rezultă din aplicarea acesteia.	Articolul 58. Exonerarea autorităților competente de rambursarea cheltuielilor privind asistența reciprocă Autoritățile competente naționale nu solicită rambursarea cheltuielilor ce decurg din asistența reciprocă pe care o acordă autorităților competente din alte state membre în conformitate cu prevederile prezentului capitol sau care rezultă din aplicarea acestuia.	Compatibil	
Articolul 20 Sancțiuni Statele membre stabilesc normele privind sancțiunile aplicabile în cazul încălcării dispozițiilor naționale adoptate în temeiul prezentei directive și iau toate măsurile necesare pentru a garanta faptul că acestea sunt puse în aplicare și respectate. Sancțiunile prevăzute trebuie să fie eficace, proporționale și cu efect de descurajare. Statele membre notifică respectivele dispoziții Comisiei până la 18 iunie 2016. Acestea notifică Comisiei fără întârziere orice modificări ulterioare ale respectivelor dispoziții.	Articolul 59. Răspunderea contravențională Întreprinderile prevăzute la art. 5 răspund potrivit legislației Republicii Moldova pentru nerespectarea condițiilor de muncă prevăzute în prezentul titlu. Codul contravențional nr. 218/2008 Articolul 55⁶. Încălcarea legislației muncii, în domeniul detașării transnaționale a salariaților (1) Încălcarea legislației muncii, în domeniul detașării transnaționale a salariaților, manifestată prin: a) modificarea unilaterală de către angajator a relațiilor sau a condițiilor de muncă, inclusiv concedierea salariatului detașat care a înaintat o acțiune administrativă ori care a depus o plângere la instanțele judecătorești competente în vederea aplicării prevederilor Legii privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale, și după ce hotărârea judecătorească a rămas definitivă; b) încălcarea obligației de informare a agentului de muncă temporară, de către întreprinderea utilizatoare înființată sau care își desfășoară activitatea pe teritoriul Republicii Moldova conform art. 7 alin. (2) al Legii privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale;	Compatibil	

	se sancționează, cu amendă de la 1000 la 1500 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 1000 la 1500 de unități convenționale aplicată persoanei juridice. (2) Încălcarea legislației muncii, în domeniul detașării transnaționale a salariaților, manifestată prin: a) încălcarea, de către întreprinderilor stabilite pe teritoriul Republicii Moldova care, în cadrul prestării de servicii transnaționale, detașează, pe teritoriul unui stat membru, altul decât Republica Moldova, sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, salariați cu care au stabilite raporturi de muncă, a obligației de a informa, în scris, salariatul detașat de pe teritoriul Republicii Moldova, anterior detașării, cu privire la: 1. elementele constitutive ale remunerației la care are dreptul salariatul, în conformitate cu legislația aplicabilă în statul membru gazdă, și nivelul acestora; 2. cuantumul total al remunerației acordate salariatului pe perioada detașării, cu evidențierea distinctă a indemnizației specifice detașării, atunci când aceasta este acordată; 3. cheltuielile efectiv generate de detașare, precum transportul, cazarea și masa, precum și modalitatea de acordare sau de rambursare a acestora, respectiv modalitatea de asigurare a transportului, cazării sau mesei, după caz; 4. linkul către site-ul oficial național unic creat de statul membru gazdă b) încălcarea drepturilor și condițiilor de muncă ale salariaților detașați în Republica Moldova, de către întreprinderilor stabilite pe teritoriul unui stat membru, altul decât Republica Moldova, sau pe teritoriul Confederației Elvețiene care, în cadrul prestării de servicii transnaționale, detașează pe teritoriul Republicii Moldova salariați cu care au stabilite raporturi de muncă, se sancționează, cu amendă de la 1000 la 1500 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 1000 la 1500 de unități convenționale aplicată persoanei juridice.		
--	--	--	--

	(3) Încălcarea cerințelor administrative și a măsurilor de control în domeniul detașării transnaționale a salariaților, manifestată prin: a) neprezentarea sau prezentarea tardivă a declarației prevăzute la art. 39 alin. (2) lit. a) din Legea privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale; b) neasigurarea păstrării și/sau neprezentarea documentelor prevăzute la art. 39 alin. (2) lit. b)–d) din Legea privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale; c) nedesemnarea persoanei de legătură prevăzute la art. 39 alin. (2) lit. e) din Legea privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale și/sau a persoanei de contact prevăzute la art. 39 alin. (2) lit. f) din Legea privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale; d) neexecutarea obligației de a furniza documentele după încetarea detașării, în termenul stabilit la art. 39 alin. (2) lit. c) din Legea privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale, se sancționează cu amendă de la 1500 la 2000 unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere și cu amendă de la 1500 la 2000 unități convenționale aplicată persoanei juridice. Codul de executare al Republicii Moldova nr. 443/2004: Articolul 11. Documentele executorii, se completează cu litera f¹), cu următorul cuprins: f¹) actul de aplicare a sancțiunii contravenționale în domeniul detașării transnaționale a salariaților.		
Articolul 21 Sistemul de informare al pieței interne	Articolul 33. Cooperarea administrativă a Inspectoratului de Stat al Muncii cu autoritățile competente din alte state	Compatibil	

(1) Cooperarea și asistența reciprocă între autoritățile competente ale statelor membre prevăzute la articolele 6 și 7, la articolul 10 alineatul (3) și la articolele 14-18 sunt puse în aplicare prin intermediul Sistemului de informare al pieței interne (IMI), instituit prin Regulamentul (UE) nr. 1024/2012.	(1) Informațiile solicitate și transmise de către Inspectoratul de Stat al Muncii în cadrul cooperării administrative cu autoritățile competente din alte state membre și din Confederația Elvețiană sunt utilizate numai în scopul pentru care au fost solicitate. (2) Cooperarea administrativă și furnizarea de asistență reciprocă se realizează cu titlu gratuit. Registrele în care sunt înregistrate întreprinderile prevăzute la art. 5 lit. b), care pot fi consultate de către Inspectoratul de Stat al Muncii și care sunt încărcate în Sistemul IMI, pot fi consultate în condiții similare și de către autoritățile competente echivalente ale celorlalte state membre. Articolul 61. Dispoziții finale (2) Cooperarea administrativă și asistența reciprocă între autoritățile competente din Republica Moldova și autoritățile competente din statele membre, sunt puse în aplicare prin intermediul Sistemului IMI.		
(2) Statele membre pot aplica acorduri sau înțelegeri bilaterale privind cooperarea administrativă și asistența reciprocă dintre autoritățile lor competente în ceea ce privește aplicarea și monitorizarea clauzelor și condițiilor de încadrare în muncă aplicabile lucrătorilor detașați menționate la articolul 3 din Directiva 96/71/CE, cu condiția ca aceste acorduri sau înțelegeri să nu aducă atingere drepturilor și obligațiilor lucrătorilor și întreprinderilor în cauză. Statele membre informează Comisia cu privire la acordurile și/sau înțelegerile bilaterale pe care le aplică și pun la dispoziție textul acordurilor bilaterale respective.	Articolul 61. Dispoziții finale (4) Inspectoratul de Stat al Muncii și/sau Ministerul Muncii și Protecției Sociale pot încheia cu autoritățile competente din statele membre ori cu Confederația Elvețiană acorduri sau înțelegeri bilaterale privind cooperarea administrativă și asistența reciprocă în ceea ce privește aplicarea și monitorizarea clauzelor și condițiilor de încadrare în muncă aplicabile salariaților detașați, cu condiția ca aceste acorduri sau înțelegeri bilaterale să nu aducă atingere drepturilor și obligațiilor salariaților ori întreprinderilor respective.	Compatibil	
(3) În contextul acordurilor sau înțelegerilor bilaterale menționate la alineatul (2), autoritățile competente ale statelor membre utilizează IMI cât mai mult posibil. În orice caz, dacă o autoritate competentă din unul dintre statele membre în cauză a utilizat IMI, acesta se folosește, acolo unde este posibil, pentru orice acțiune ulterioară necesară.	Articolul 61. Dispoziții finale (2) Cooperarea administrativă și asistența reciprocă între autoritățile competente din Republica Moldova și autoritățile competente din statele membre, sunt puse în aplicare prin intermediul Sistemului IMI.	Compatibil	

Articolul 22 Modificarea Regulamentului (UE) nr. 1024/2012 În anexa la Regulamentul (UE) nr. 1024/2012 se adaugă următoarele puncte: „6.Directiva 96/71/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 16 decembrie 1996 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii ⁽¹⁸⁾: articolul 4. 7.Directiva 2014/67/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 15 mai 2014 privind asigurarea respectării aplicării Directivei 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii și de modificare a Regulamentului (UE) nr. 1024/2012 privind cooperarea administrativă prin intermediul sistemului de informare al pieței interne («Regulamentul privind IMI») ⁽¹⁹⁾: articolele 6 și 7, articolul 10 alineatul (3) și articolele 14-18.		Prevederi UE neaplicabile	
Articolul 23 Transpunerea (1) Statele membre pun în aplicare actele cu putere de lege și actele administrative necesare pentru a se conforma prezentei directive până la 18 iunie 2016. Ele informează imediat Comisia în acest sens. Atunci când statele membre adoptă aceste dispoziții, ele cuprind o trimitere la prezenta directivă sau sunt însoțite de o asemenea trimitere la data publicării lor oficiale. Statele membre stabilesc modalitatea de efectuare a acestei trimiteri.		Prevederi UE neaplicabile	
(2) Statele membre comunică Comisiei textul principalelor dispoziții de drept intern pe care le adoptă în domeniul reglementat de prezenta directivă.		Prevederi UE neaplicabile	
Articolul 24 Reexaminare (1) Comisia reexaminează aplicarea și punerea în aplicare a prezentei directive. Până la 18 iunie 2019 cel târziu, Comisia prezintă Parlamentului European, Consiliului și Comitetului Economic și Social European un raport privind aplicarea și punerea în aplicare a prezentei directive și, dacă este cazul, propune amendamentele și modificările necesare.		Prevederi UE neaplicabile	

(2) În cadrul procedurii sale de reexaminare, după ce a purtat consultări cu statele membre și, atunci când este cazul, cu partenerii sociali la nivelul Uniunii, Comisia evaluează în special: (a) necesitatea și oportunitatea elementelor faptice referitoare la identificarea unei detașări reale, inclusiv posibilitățile de modificare a elementelor existente sau de definire a unor eventuale noi elemente care să fie luate în considerare pentru a se stabili dacă întreprinderea este reală și dacă lucrătorul detașat își desfășoară temporar activitatea, astfel cum se prevede la articolul 4; (b) caracterul adecvat al datelor disponibile referitoare la procesul de detașare; (c) oportunitatea și caracterul adecvat ale aplicării măsurilor naționale de control, ținând seama de experiența obținută și de eficacitatea sistemului de cooperare administrativă și de schimb de informații, de elaborarea unor documente standardizate mai uniforme, de stabilirea unor principii sau standarde comune pentru inspecțiile în domeniul detașării lucrătorilor și de evoluțiile tehnologice, astfel cum se prevede la articolul 9; (d) măsurile în materie de responsabilitate și/sau executare introduse pentru a se asigura respectarea normelor aplicabile și a protecției efective a drepturilor lucrătorilor în cadrul lanțurilor de subcontractare, astfel cum se prevede la articolul 12; (e) aplicarea dispozițiilor referitoare la executarea transfrontalieră a sancțiunilor administrative financiare și a amenzilor administrative, ținând seama îndeosebi de experiența obținută în legătură cu acest sistem și de eficacitatea sa, astfel cum se prevede la capitolul VI; (f) recurgerea la acorduri sau înțelegeri bilaterale în legătură cu IMI, ținându-se seama, atunci când este cazul, de raportul menționat la articolul 25 alineatul (1) din Regulamentul (UE) nr. 1024/2012; (g) posibilitatea de a adapta termenele stabilite la articolul 6 alineatul (6) pentru furnizarea informațiilor solicitate de statele membre sau de către Comisie în vederea reducerii termenelor respective, ținând seama de progresele realizate în ceea ce privește funcționarea și utilizarea IMI.		Prevederi UE neaplicabile	
---	--	----------------------------------	--

Articolul 25 Intrarea în vigoare Prezenta directivă intră în vigoare în a douăzecea zi de la data publicării în <i>Jurnalul Oficial al Uniunii Europene</i> .		Prevederi UE neaplicabile	
Articolul 26 Destinatari Prezenta directivă se adresează statelor membre.		Prevederi UE neaplicabile	

**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>

25.02.2026 Nr. 07/877

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	Proiectul de lege pentru modificarea Codului muncii și a unor acte normative
2.	Autoritatea care a elaborat proiectul	Ministerul Muncii și Protecției Sociale
3.	Justificarea depunerii cererii	Respectarea angajamentelor asumate privind alinierea la prevederile UE. În condițiile în care transpunerea completă a acquis-ului european din domeniul muncii și securității și sănătății încă nu este realizată, derivă necesitatea transpunerii planificate conform PNA a unor prevederi din mai multe Directive UE, după cum urmează: Directiva 89/391/CEE, Directiva 91/383/CEE, Directiva 92/85/CEE, Directiva 2000/43/CE, Directiva 2000/78/CE, Directiva 2002/14/CE, Directiva 2008/104/CE, Directiva 2014/67/UE și Regulamentul (UE) 2019/1149.
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 2 - Libera circulație a lucrătorilor (Anexa A - pct.8) și Capitolul 19 - Politica socială și ocuparea forței de muncă (Anexa A - pct.10, pct.15, pct.41, pct.47, pct.50, pct.51, pct.58), aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.306/2025, cu modificările ulterioare.
5.	Lista autorităților și instituțiilor a căror avizare este necesară	Cancelaria de Stat Ministerul Dezvoltării Economice și Digitalizării Ministerul Finanțelor Ministerul Sănătății Ministerul Justiției Ministerul Infrastructurii și Dezvoltării Regionale Ministerul Agriculturii și Industriei Alimentare Ministerul Mediului Ministerul Educației și Cercetării Ministerul Afacerilor Externe Ministerul Afacerilor Interne Casa Națională de Asigurări Sociale Centrul Național pentru Protecția Datelor cu Caracter Personal Biroul Național de Statistică Oficiul Avocatului Poporului Consiliul pentru egalitate Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova Confederația Națională a Patronatului din Republica Moldova
6.	Termenul-limită pentru depunerea avizelor/expertizelor	10 zile lucrătoare
7.	Persoana responsabilă de promovarea proiectului	Snejana ȚURCANU, Șefă, Direcția politici în domeniul raporturilor de muncă și dialog social snejana.turcanu@social.gov.md , Tel.: 022 804 419

8.	Anexe	Proiectul de lege Nota de fundamentare Tabele de concordanță (9) Tabelul comparativ
9.	Data și ora depunerii cererii	25 februarie 2026 / 12:00
10.	Semnătura	Mihai-Gabriel CIOBANU Secretar de Stat