

Lege
privind instituirea unui comitet european de întreprindere sau a unei proceduri de
informare și consultare a salariaților în întreprinderile și grupurile de întreprinderi de
dimensiune comunitară

Parlamentul adoptă prezenta lege organică.

Prezenta lege transpune Directiva 2009/38/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 6 mai 2009 privind instituirea unui comitet european de întreprindere sau a unei proceduri de informare și consultare a salariaților în întreprinderile și grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară (reformare) (text cu relevanță pentru SEE), publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 122, 16.5.2009, CELEX: 32009L0038;

Capitolul I
DISPOZIȚII GENERALE

Articolul 1 Scopul legii

(1) Prezenta lege are scopul de armonizare a legislației naționale cu actele normative ale Uniunii Europene menționate în clauza de armonizare.

Articolul 2. Scopul și domeniul de aplicare

(1) Prezenta lege urmărește obiectivul de realizare a parteneriatului social prin îmbunătățirea dreptului la informare și consultare a salariaților în întreprinderile de dimensiune comunitară și în grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară.

(2) În fiecare întreprindere de dimensiune comunitară și în fiecare grup de întreprinderi de dimensiune comunitară, în baza procedurii prevăzute la art.6, se instituie:

- a) un comitet european de întreprindere, sau
- b) o procedură de informare și de consultare a salariaților.

(3) Informarea și consultarea salariaților se efectuează la un nivel relevant de conducere și de reprezentare, în funcție de subiectul tratat și competențele respective ale subdiviziunilor sau a reprezentanților angajatorului.

(4) Competența comitetului european de întreprindere și domeniul de aplicare al procedurii de informare și de consultare a salariaților reglementată de prezenta lege se limitează la aspectele transnaționale.

(5) Sunt considerate ca fiind transnaționale acele aspecte despre care se poate considera în mod rezonabil că se referă la întreprinderea de dimensiune comunitară sau la grupul de întreprinderi de dimensiune comunitară ca întreg sau la cel puțin două întreprinderi sau unități ale unei întreprinderi sau ale grupului, situate în două state membre diferite.

(6) Sunt considerate ca fiind transnaționale aspectele menționate la alin. (5) care presupun că:

- a) măsurile planificate de conducerea întreprinderii de dimensiune comunitară sau a grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară afectează salariații din întreprinderile sau unitățile din mai multe state membre;

b) măsurile planificate de conducerea întreprinderii de dimensiune comunitară sau a grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară care afectează salariații dintr-o întreprindere sau unitate dintr-un stat membru pot avea consecințe asupra salariaților dintr-o întreprindere sau unitate dintr-un alt stat membru.

(7) În sensul alin. (6), se consideră că afectează salariații măsurile care vizează informațiile menționate la alin. (2) al art. 42¹, la art. 197¹, precum și aspectele menționate la alin. (1) al art. 12.

(8) Prin derogare de la alin. (2), în cazul în care un grup de întreprinderi de dimensiune comunitară cuprinde una sau mai multe întreprinderi sau grupuri de întreprinderi care sunt întreprinderi de dimensiune comunitară sau grupuri de întreprinderi de dimensiune comunitară, se instituie un comitet european de întreprindere la nivelul uni astfel de grup, cu excepția cazului în care acordurile menționate la art. 8 prevăd altfel.

(9) Dacă acordurile menționate la art. 8 nu prevăd un domeniu de aplicare mai larg, atribuțiile și competențele comitetelor europene de întreprindere și domeniul de aplicare al procedurilor de informare și consultare a salariaților, implementate în scopul prezentei legi, vizează, în cazul unei întreprinderi de dimensiune comunitară, toate unitățile situate în statele membre și, în cazul unui grup de întreprinderi de dimensiune comunitară, toate întreprinderile membre ale grupului situate în statele membre.

Articolul 3. Noțiuni

(1) În sensul prezentei legi următoarele noțiuni semnifică:

conducere centrală - înseamnă conducerea centrală a întreprinderii de dimensiune comunitară sau, în cazul unui grup de întreprinderi de dimensiune comunitară, întreprinderea care exercită controlul;

consultare - reprezintă stabilirea unui dialog și a unui schimb de opinii între reprezentanții salariaților și conducerea centrală sau orice alt nivel relevant de conducere;

comitet european de întreprindere - înseamnă un comitet instituit în conformitate cu alin. (2) al art. 2 sau cu prevederile secțiunii III, care este un organism permanent al cărui scop principal este informarea și consultarea salariaților în întreprinderile și grupurile de întreprinderi transnaționale, la nivel european;

grup de întreprinderi - înseamnă un grup care cuprinde o întreprindere care exercită controlul astfel cum este definită la art. 4 și întreprinderile controlate;

grup de întreprinderi de dimensiune comunitară - înseamnă un grup de întreprinderi cu următoarele caracteristici:

— angajează cel puțin 1 000 de salariați în statele membre,

— cuprinde cel puțin două întreprinderi membre ale grupului în state membre diferite, și

— cel puțin o întreprindere membră a grupului angajează cel puțin 150 de salariați într-un stat membru și cel puțin o altă întreprindere membră a grupului angajează cel puțin 150 de salariați într-un alt stat membru;

informare - înseamnă transmiterea de date de către angajator reprezentanților salariaților pentru a le permite să se familiarizeze cu subiectul tratat și să îl examineze;

întreprindere de dimensiune comunitară - înseamnă orice întreprindere care angajează cel puțin 1 000 de salariați în statele membre și cel puțin 150 de salariați în fiecare din cel puțin două state membre diferite;

întreprindere care exercită controlul – corespunzătoare prevederilor art. 4

organism special de negociere - înseamnă organismul constituit în conformitate cu art. 7 în scopul negocierii cu conducerea centrală cu privire la instituirea unui comitet european de întreprindere sau a unei proceduri de informare și consultare a salariaților.

reprezentanți ai salariaților - înseamnă reprezentanții salariaților care reprezintă interesele salariaților în procesul instituirii și funcționării:

- a unui comitet european de întreprindere,
- a unei proceduri de informare și consultare a salariaților,
- a unui organism special de negociere;

stat membru – stat membru a Uniunii Europene și alt stat aparținând Spațiului Economic European.

(2) În sensul prezentei legi, pragurile prevăzute pentru dimensiunea forței de muncă sunt fixate în funcție de numărul mediu de salariați, care includ și salariați cu formule flexibile de muncă, încadrați în muncă în ultimii doi ani din momentul întrunirii pragurilor cantitative.

Articolul 4. Întreprindere care exercită controlul

(1) În sensul prezentei legi, *întreprindere care exercită controlul* - înseamnă o întreprindere care poate exercita o influență dominantă asupra altei întreprinderi (întreprindere controlată), în temeiul unor factori ca proprietatea, participațiunea financiară sau al normelor juridice care le reglementează.

(2) Se consideră că o întreprindere are capacitatea de a exercita o influență dominantă, în lipsa unei probe contrare, atunci când, în mod direct sau indirect, în relația cu o altă întreprindere:

- a) deține majoritatea capitalului subscris (social) al întreprinderii;
- b) dispune de majoritatea voturilor atașate acțiunilor emise de întreprindere; sau
- c) poate numi mai mult de jumătate din membrii organelor de conducere sau de supraveghere a întreprinderii.

(3) În sensul alin. (2), drepturile de vot și de numire pe care le deține întreprinderea care exercită controlul le includ pe cele ale oricărei alte întreprinderi controlate și pe cele ale oricărei alte persoane sau ale oricărei alte entități care acționează în nume propriu, dar pe seama întreprinderii care exercită controlul sau a oricărei alte întreprinderi controlate.

(4) În sensul alineatelor (1) și (2), o întreprindere nu este considerată drept întreprindere care exercită controlul asupra unei alte întreprinderi la care deține participațiuni, dacă este vorba despre o întreprindere în sensul art. 21 din Legea concurenței nr.183/2012 cu modificările ulterioare.

(5) Nu se consideră influență dominantă simplul fapt că o persoană își exercită atribuțiile legale, în temeiul legislației cu privire la lichidare, faliment, insolvabilitate, încetare a plăților, măsuri de salvagardare (concordat) sau proceduri similare.

(6) Legislația aplicabilă pentru a determina dacă o întreprindere este o întreprindere care exercită controlul este cea a statului membru care reglementează activitatea întreprinderii respective.

(7) În cazul în care legislația care reglementează activitatea întreprinderii care exercită controlul nu este cea a unui stat membru, legislația aplicabilă este cea a statului membru pe teritoriul căruia este situat reprezentantul său sau, în absența unui astfel de reprezentant, cea a statului membru pe teritoriul căruia este situată conducerea centrală a întreprinderii din grup care angajează cel mai mare număr de salariați.

(8) În cazul, în care două sau mai multe întreprinderi ale unui grup îndeplinesc unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (2), întreprinderea care îndeplinește criteriul de la litera c) este considerată întreprindere care exercită controlul, pînă la proba contrarie.

Capitolul II

INSTITUIREA UNUI COMITET EUROPEAN DE ÎNTEPRINDERE SAU A UNEI PROCEDURI DE INFORMARE ȘI CONSULTARE A SALARIAȚILOR

Articolul 5. Responsabilitatea instituirii unui comitet european de întreprindere sau a unei proceduri de informare și consultare a salariaților

(1) Conducerea centrală este responsabilă de crearea condițiilor și alocarea mijloacelor necesare pentru instituirea și funcționarea, comitetului european de întreprindere sau a procedurii de informare și consultare, în întreprinderea de dimensiune comunitară și grupul de întreprinderi de dimensiune comunitară. Conducerea centrală se conduce de legislația statului membru care guvernează activitatea acesteia.

(2) În cazul în care conducerea centrală nu este situată într-un stat membru, reprezentantul conducerii centrale într-un stat membru urmează să își asume responsabilitatea prevăzută la alin. (1).

(3) În absența unui reprezentant în sensul alin. (2), responsabilitatea prevăzută la alin. (1) revine conducerii unității sau întreprinderii din grup care angajează cel mai mare număr de salariați într-un stat membru.

(4) În sensul prezentei legi, reprezentantul sau reprezentanții sau, în absența acestora, conducerea prevăzută la alin. (3) sunt considerați drept conducere centrală.

(5) Conducerea fiecărei întreprinderi din cadrul grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară, precum și conducerea centrală sau conducerea centrală în sensul alin. (3) a întreprinderii sau a grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară este responsabilă de obținerea și transmiterea către părțile interesate de aplicarea prezentei legi a informațiilor indispensabile deschiderii negocierilor prevăzute la art. 6, în special a informațiilor referitoare la structura întreprinderii sau a grupului și la numărul de salariați. Această obligație se referă, în special, la informațiile privind numărul de salariați prevăzut la noțiunile de întreprindere de dimensiune comunitară și cea de grup de întreprinderi de dimensiune comunitară.

Articolul 6. Inițierea negocierilor

(1) Conducerea centrală, inițiază negocieri pentru instituirea unui comitet european de întreprindere sau a unei proceduri de informare și consultare:

a) din proprie inițiativă, la întrunirea condițiilor prevăzute de noțiunile de grup de întreprinderi de dimensiune comunitară sau întreprindere de dimensiune comunitară de la art. 3, sau

b) la recepționarea cererii scrise a cel puțin 100 de salariați sau a reprezentanților acestora din cel puțin două întreprinderi sau unități situate în cel puțin două state membre diferite.

(2) Conducerea centrală informează, prin intermediul unui suport durabil cel puțin 100 de salariați sau reprezentanții acestora din cel puțin două întreprinderi sau unități situate în cel puțin două state membre diferite, privind întrunirea de către întreprindere sau grupul de întreprinderi a condițiilor care le fac incidente prezentei legi, în termen de 30 de zile de la data întrunirii condițiilor respective.

(3) În vederea desfășurării negocierilor se instituie un organism special de negociere în conformitate art. 7.

Articolul 7. Constituirea organismului special de negociere

(1) Desemnarea membrilor organismului special de negociere se efectuează:

a) în conformitate cu alineatele (2) și (3) al art. 21 din Codul Muncii, sau

b) în conformitate cu alin. (1) al art. 21 din Codul Muncii, din reprezentanții organului sindical, în cazul în care acesta există, cu asigurarea respectării cerințelor de la alineatele (2) și (14) ale prezentului articol.

(2) Organismul special de negociere se constituie în termen de până la 90 de zile din data recepționării informației în conformitate cu alin. (2) al art. 6. Data constituirii organismului special de negociere este data procesului verbal semnat în acest sens la adunarea generală (conferința) a salariaților (delegaților), sau de reprezentanții organizației sindicale corespunzătoare.

(3) Membrii organismului special de negociere se desemnează în număr proporțional cu numărul de salariați angajați în fiecare stat membru de către întreprinderea de dimensiune comunitară sau de grupul de întreprinderi de dimensiune comunitară, într-un mod care asigură o reprezentare echilibrată din punctul de vedere al genului, alocându-se fiecărui stat membru câte un loc pentru fiecare tranșă de salariați angajați în statul membru respectiv care reprezintă 10% din numărul de salariați în toate statele membre în ansamblu, sau o fracțiune din tranșa respectivă.

(4) Organismul special de negociere, în termen de 15 de zile din data constituirii, informează asupra componenței sale și asupra disponibilității deschiderii negocierilor conducerea centrală și conducerea locală a întreprinderii, precum și organizațiile europene competente ale salariaților și ale angajatorilor, după caz.

(5) Organismul special de negociere determină de comun acord cu conducerea centrală, prin acord scris, domeniului de aplicare, componența, atribuțiile și durata mandatului comitetului european de întreprindere sau a modalităților de punere în aplicare a unei proceduri de informare și consultare a salariaților.

(6) În vederea încheierii unui acord în conformitate cu art. 8, conducerea centrală este obligată să convoace o reuniune cu organismul special de negociere. Aceasta informează conducerea locală în acest sens. Prima reuniune se convocă în termen de 30 de zile de la informarea prevăzută la alin.(4). Termenul și subiectele reuniunilor ulterioare este stabilit în procesul verbal al reuniunii precedente sau ale înțelegerilor premergătoare.

(7) Înainte și după fiecare reuniune cu conducerea centrală, organismul special de negociere are dreptul să se întrunească în ședințe fiind asigurați de către conducerea centrală sau locală cu toate mijloacele necesare comunicării, fără ca reprezentanții conducerii centrale să fie prezenți la reuniunile respective. Frecvența și durata ședințelor urmează a fi corelată cu activitatea întreprinderii astfel ca să nu pericliteze activitatea acesteia.

(8) În scopul derulării negocierilor, în vederea încheierii unui acord în conformitate cu art. 8, organismul special de negociere poate solicita să fie asistat în activitatea sa de către experți la alegerea sa, care poate cuprinde reprezentanți ai organizațiilor sindicale competente recunoscute la nivel comunitar. Experții și reprezentanții sindicali respectivi pot asista, cu titlu consultativ, la reuniunile de negociere, la solicitarea organismului special de negociere.

(9) Organismul special de negociere are dreptul să decidă, cu cel puțin două treimi din voturi, să nu înceapă negocierile în vederea încheierii unui acord în conformitate cu art. 8 sau să anuleze negocierile deja începute.

(10) O decizie în temeiul alin. (9) pune capăt procedurii în vederea încheierii acordului prevăzut la art. 8. În cazul în care o astfel de decizie a fost luată, prevederile secțiunii III nu sunt aplicabile.

(11) O nouă cerere de convocare a organismului special de negociere nu poate fi depusă mai devreme de doi ani după decizia menționată la alin. (9), cu excepția cazului în care părțile respective stabilesc un termen mai scurt.

(12) Cheltuielile aferente negocierilor menționate la alineatele (4) - (7) sunt suportate de conducerea centrală, astfel încât să permită organismului special de negociere să își îndeplinească sarcina în mod corespunzător. Aceste cheltuieli includ costurile rezonabile ale experților, inclusiv cele aferente asistenței juridice, în măsura în care ele sunt necesare în acest scop, precum și costurile rezonabile de reprezentare juridică și de participare la procedurile administrative sau judiciare. Cheltuielile sunt notificate conducerii centrale înainte de a fi suportate.

(13) În procesul constituirii este selectat liderul organismului special de negociere care este primul punct de contact și asigură lucrările de secretariat al organismului. În această activitate liderul este asistat de membrii organismului special de negociere sau în cazul literei b) al alin. (1) de organizația sindicală.

(14) Organismului special de negociere este în drept să adopte cu o majoritate simplă a membrilor săi un regulament de organizare și funcționare.

(15) Pentru asigurarea continuității în cadrul grupului special de negociere cu sau în lipsa regulamentului de organizare și funcționare, se constituie o listă de rezervă, alocându-se fiecărui stat membru câte un înlocuitor pentru fiecare tranșă de salariați angajați în statul membru, respectiv care reprezintă 10% din numărul de salariați angajați în toate statele membre în ansamblu sau o fracțiune din tranșa respectivă.

Articolul 8. Conținutul acordului

(1) Conducerea centrală și organismul special de negociere negociază, într-un spirit de cooperare bazat pe autonomia părților, un acord în privința modalităților de punere în aplicare a informării și consultării salariaților prevăzute la art.2 alin. (2).

(2) Acordul menționat la alin. (1) se încheie în scris și stabilește:

a) întreprinderile membre ale grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară sau unitățile din întreprinderea de dimensiune comunitară, care sunt reglementate de acord;

b) componența comitetului european de întreprindere, numărul membrilor, repartitia locurilor, ținând seama, în măsura posibilităților, de necesitatea unei reprezentări echilibrate a salariaților în funcție de activități, categorii, sex, și durata mandatului de membru;

c) atribuțiile și procedura de informare și de consultare a comitetului european de întreprindere, precum și modalitățile de corelare a informării și consultării comitetului european de întreprindere și a informării și consultării organismelor naționale de reprezentare a salariaților, în conformitate cu principiile stabilite la alineatele (3) și (4) al art. 2;

d) formatul, locul, frecvența, președinția și durata reuniunilor comitetului european de întreprindere;

e) după caz, componența, modalitățile de numire, atribuțiile și modalitățile de reunire a unui comitet restrâns constituit în cadrul comitetului european de întreprindere;

f) resursele financiare și materiale care vor fi alocate comitetului european de întreprindere, inclusiv cel puțin în ceea ce privește următoarele aspecte:

– posibila recurgere la experți, inclusiv la experți juridici, pentru a asista comitetul european de întreprindere în îndeplinirea funcțiilor sale;

– reprezentarea juridică și participarea comitetului european de întreprindere sau a membrilor săi, în numele acestuia, la proceduri administrative sau judiciare;

- asigurarea unei formări relevante pentru membrii comitetului european de întreprindere, fără a aduce atingere cerinței minime de la alin. (5) al art.18;

g) data de intrare în vigoare a acordului și durata acestuia, modalitățile conform cărora acordul poate fi modificat sau denunțat, precum și cazurile în care acordul este renegociat și procedura de renegociere a acestuia inclusiv, după caz, atunci când intervin modificări ale structurii întreprinderii de dimensiune comunitară sau a grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară.

(3) Conducerea centrală și organismul special de negociere, atunci când negociază sau renegociază un acord privind comitetul european de întreprindere, convin și stabilesc măsurile necesare pentru a atinge, în măsura posibilului și fără a aduce atingere prevederilor legislației speciale privind alegerea reprezentanților salariaților, obiectivul echilibrului de gen, conform căruia femeile și bărbații reprezintă fiecare cel puțin 40% din membrii comitetului european de întreprindere și, după caz, cel puțin 40% din membrii comitetului restrâns. Împărțirea procentuală prevăzută la prezentul alineat poate să difere și urmează a fi corelată cu structura de gen a colectivului de salariați care poate să derive din specificul profesiei sau a genului de activitate.

(4) Acordul poate să prevadă instituirea uneia sau mai multor proceduri de informare și consultare în locul instituirii unui comitet european de întreprindere. În acest caz se stabilesc reprezentanții salariaților și procedura prin care este asigurat dreptul reprezentanților salariaților de a se reuni pentru a proceda la un schimb de opinii în privința informațiilor care le sunt comunicate. Informațiile la care se referă prezentul alineat poartă în principal un caracter transnațional care afectează considerabil interesele salariaților menționate la alin. (2) al art. 42¹ și la art. 197¹ precum aspectele menționate la alin. (1) al art. 12.

(5) Acordurile prevăzute la alineatele (2) și (4) nu fac obiectul cerințelor subsidiare de la secțiunea III.

(6) Deciziile în vederea încheierii acordurilor prevăzute în prezentul articol, se adoptă de către organismul special de negociere cu majoritatea simplă de voturi a membrilor săi.

Capitolul III

CERINȚE SUBSIDIARE

Articolul 9. Cerințele subsidiare

(1) În cazul în care conducerea centrală este situată pe teritoriul Republicii Moldova, se aplică cerințe subsidiare în conformitate cu prezenta secțiune atunci când:

a) conducerea centrală și organismul special de negociere decid astfel;

b) prima reuniune a organismului special de negociere nu este convocată în termen de șase luni de la depunerea unei cereri în temeiul lit. b), alin.(1) al art. 6;

sau

c) după trei ani de la depunerea unei cereri în temeiul lit. b), alin.(1) al art. 6, dacă nu este încheiat un acord, după cum se prevede la art.8, și dacă organismul special de negociere nu a luat decizia prevăzută la alin. (9) al art. 7.

(2) Competența comitetului european de întreprindere se stabilește în conformitate cu prevederile prezentei secțiuni.

Articolul 10. Componenta comitetului european de întreprindere

(1) Comitetul european de întreprindere este alcătuit din salariații întreprinderii de dimensiune comunitară sau ai grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară aleși în conformitate cu art.21 din Codul muncii.

(2) Membrii comitetului european de întreprindere sunt aleși sau numiți în număr proporțional cu numărul de salariați angajați în fiecare stat membru de către întreprinderea de dimensiune comunitară sau de grupul de întreprinderi de dimensiune comunitară, alocându-se fiecărui stat membru câte un loc pentru fiecare tranșă de salariați angajați în statul membru respectiv, care reprezintă 10% din numărul de salariați angajați în toate statele membre în ansamblu, sau o fracțiune din tranșa respectivă.

(3) Echilibrul de gen din cadrul comitetului european de întreprindere este stabilit în condițiile alin. (3) al art. 8.

(4) Pentru a asigura coordonarea activităților sale, comitetul european de întreprindere are dreptul să aleagă din rândul membrilor săi un comitet restrâns format din cel mult cinci membri, care își stabilește un regulament de procedură. Conducerea centrală asigură condițiile necesare pentru desfășurarea activității în mod regulat a comitetului restrâns.

Articolul 11. Constituirea comitetului european de întreprindere în condiții subsidiare

(1) Conducerea centrală și orice alt nivel competent de conducere sunt informate asupra componenței comitetului european de întreprindere și a comitetului restrâns, precum și a persoanelor care figurează pe lista de rezervă în termen de 15 zile lucrătoare de la data semnării procesului verbal de constituire. Listele de rezervă se creează în condițiile alin. (14) al art. 7.

(2) În vederea constituirii comitetului european de întreprindere salariații au următoarele drepturi:

- a) de întrunire în afara orelor de program;
- b) la acoperirea în limite rezonabile a cheltuielilor, de către conducerea centrală sau de orice alt nivel relevant, de desfășurare a întrunirilor și a desfășurării ședințelor inclusiv din cadrul orelor de program;
- c) la asistență din partea unui expert, din contul conducerii centrale.

(3) După patru ani de la constituirea comitetului european de întreprindere, acesta examinează necesitatea inițierii de negocieri în vederea încheierii acordului prevăzut la art. 8 sau menținerii aplicării cerințelor subsidiare adoptate în conformitate cu prezenta secțiune.

(4) Articolele 8 și 9 se aplică, *mutatis mutandis*, dacă se decide negocierea unui acord în conformitate cu art. 8, în acest caz expresia „organism special de negociere” fiind înlocuită cu expresia „comitet european de întreprindere”.

Articolul 12. Informarea și consultarea comitetului european de întreprindere în condiții subsidiare

(1) Informarea comitetului european de întreprindere se referă la informațiile menționate la alin. (2) al art. 42¹ și la art. 197¹ și în special la structura, situația economică și financiară, evoluția probabilă a activităților, producția și vânzările întreprinderii sau ale grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară.

(2) Informarea și consultarea comitetului european de întreprindere se referă în special la situația și evoluția probabilă a ocupării forței de muncă, investițiile, transformările substanțiale în privința organizării, introducerea de noi metode de lucru sau noi procese de producție, transferurile de producție, fuziunile, reducerea dimensiunii sau închiderea întreprinderilor, a unităților sau a unor părți importante ale acestora și la concedierile colective.

(3) În cadrul consultărilor reprezentanții salariaților au dreptul la întrunire cu conducerea centrală sau cu orice alt nivel de conducere competent pe subiectele care fac obiectul consultărilor.

(4) Reprezentanții salariaților au dreptul la un răspuns scris motivat la orice cerere pe care o înaintează înainte de adoptarea deciziei privind măsurile menționate la alineatele (2) și

(3), cu condiția ca cererea să fi fost înaintată în termen de 30 de zile de la data în care informațiile privind obiectul cererii au fost aduse la cunoștință reprezentanților salariaților.

Articolul 13. Întrunirile comitetului european de întreprindere

(1) Comitetul european de întreprindere are dreptul de a se reuni cu conducerea centrală de două ori pe an pentru a fi informat și consultat, pe baza unui raport elaborat de conducerea centrală, asupra evoluției activităților întreprinderii de dimensiune comunitară sau ale grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară și a perspectivelor acestora. Conducerile locale din Republica Moldova sunt informate în acest sens.

(2) În cazul unor circumstanțe excepționale sau al unor decizii care ar putea să afecteze în mod considerabil interesele salariaților, iar urgența nu permite informarea sau consultarea în cadrul următoarei reuniuni programate a comitetului european de întreprindere, în special în cazul unor relocări, al închiderii unităților sau întreprinderilor sau în cazul unor concedieri colective, comitetul restrâns sau, în cazul în care nu există un astfel de comitet, comitetul european de întreprindere este informat în termen de 10 zile lucrătoare din data constatării de către conducerea centrală a evenimentelor menționate în prezentul alineat.

(3) Urmare informării menționate la alin. (2), comitetul restrâns sau, în cazul în care nu există un astfel de comitet, comitetul european de întreprindere are dreptul de a se reuni, la solicitarea sa, cu conducerea centrală sau cu orice altă structură competentă de conducere din cadrul întreprinderii de dimensiune comunitară sau al grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară, care are competența de a lua decizii proprii, pentru a fi informat și consultat.

(4) Întrunirea de informare și de consultare prevăzută la alin. (2) se organizează cât mai curând posibil, pe baza unui raport elaborat de conducerea centrală sau altă subdiviziune competentă a întreprinderii de dimensiune comunitară sau a grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară. Comitetul european de întreprindere poate exprima un punct de vedere cu privire la raport, la sfârșitul reuniunii sau într-un termen rezonabil, dar nu mai târziu de 10 zile de la data întrunirii. Întrunirile nu aduc atingere prerogativelor conducerii centrale.

(5) La întrunirile cu comitetul restrâns au drept de participare și membrii comitetului european de întreprindere care au fost aleși sau desemnați de către unitățile și/sau întreprinderile care sunt direct vizate sau potențial direct vizate de circumstanțele sau deciziile menționate la alineatele (1) și (2).

(6) Informarea și consultarea prevăzute în circumstanțele menționate în prezenta secțiune se efectuează fără a aduce atingere procesului de constituire a unui comitet european de întreprindere sau a unei proceduri de informare și de consultare a salariaților prevăzute la alin. (2) al art. 2 și urmează să corespundă condițiilor de confidențialitate de la art. 15.

(7) Întrunirile de informare și consultare sunt prezidate de un reprezentant al conducerii întreprinderii dacă reuniunea este inițiată de conducere sau de un membru al comitetului european de întreprindere sau comitetul restrâns când este inițiată la cererea salariaților.

(8) Înainte de întrunire cu conducerea centrală, comitetul european de întreprindere sau comitetul restrâns, care poate fi lărgit la necesitate în conformitate cu alin. (5), are dreptul să se reunească fără prezența conducerii respective.

Articolul 14. Particularități de funcționare a comitetului european de întreprindere în condiții subsidiare

(1) Comitetul european de întreprindere sau comitetul restrâns, după caz, poate fi asistat de experți, la alegerea acestuia, în măsura în care acest lucru este necesar pentru îndeplinirea atribuțiilor lor.

(2) În calitate de experți se fi atrași reprezentanți ai organizațiilor sindicale recunoscute la nivelul Uniunii Europene. La cererea comitetului european de întreprindere, acești experți au dreptul de a fi prezenți cu titlu consultativ la reuniunile comitetului european de întreprindere și la reuniunile cu conducerea centrală. Conducerea centrală este informată din timp cu privire la participarea respectivilor experți.

(3) Cheltuielile de funcționare ale comitetului european de întreprindere sunt suportate de conducerea centrală.

(4) Conducerea centrală respectivă acordă membrilor comitetului european de întreprindere resursele financiare și materiale necesare pentru a le permite să își îndeplinească atribuțiile în mod adecvat.

(5) Conducerea centrală suportă, dacă nu s-a convenit altfel în cadrul unui acord scris, cheltuielile de organizare a reuniunilor și de traducere, precum și cheltuielile aferente deplasării și cazării membrilor comitetului european de întreprindere și ale membrilor comitetului restrâns.

(6) Cheltuielile de funcționare ale comitetului european de întreprindere se rezumă la costuri rezonabile de asistență juridică, reprezentare și procedură. Caracterul rezonabil al cheltuielilor de asistență juridică pe teritoriul Republicii Moldova, urmează a fi evaluat în conformitate cu recomandările cuantumului onorariilor avocaților aprobate de Uniunea Avocaților din Republica Moldova sau cu practica Uniunii Europene. Cheltuielile de funcționare sunt notificate conducerii centrale înainte de a fi suportate.

Capitolul IV

DISPOZIȚII DIVERSE

Articolul 15. Furnizarea de informații cu titlu confidențial

(1) Membrii organismelor speciale de negociere, membrii comitetelor europene de întreprindere sau reprezentanții salariaților în cadrul unei proceduri de informare și consultare, precum și orice experți care îi asistă nu au dreptul să dezvăluie informațiile care le-au fost comunicate expres cu titlu confidențial de către conducerea centrală.

(2) Atunci când conducerea centrală furnizează informații cu titlu confidențial în conformitate cu alin. (1), aceasta informează membrii organismelor speciale de negociere sau ai comitetelor europene de întreprindere sau reprezentanții salariaților în cadrul unei proceduri de informare și consultare cu privire la motivele care justifică furnizarea de informații cu titlu confidențial.

(3) Interdicția menționată la alin. (1) continuă să se aplice oriunde ar fi persoanele menționate la alin. (1), chiar și după expirarea mandatului lor, până când, de comun acord cu conducerea centrală, justificarea furnizată este considerată caducă.

(4) În vederea asigurării implementării prezentului articol Conducerea centrală:

a) are dreptul să instituie mecanisme adecvate de transmitere și stocare a informațiilor pentru a contribui la protejarea confidențialității informațiilor furnizate cu titlu confidențial în conformitate cu alin. (1);

b) stabilește termenul de interdicere a dezvăluirii în conformitate cu alin. (3).

Articolul 16. Netransmiterea de informații din motive specifice

(1) Conducerea centrală situată pe teritoriul Republicii Moldova nu este obligată să transmită informații membrilor organismelor speciale de negociere sau comitetelor europene de întreprindere sau reprezentanților salariaților în cadrul unei proceduri de informare și consultare și nici experților care îi asistă, atunci când informațiile sunt de așa natură încât, conform unor criterii obiective, ar afecta grav funcționarea întreprinderilor în cauză, cu

excepția cazurilor în care informațiile sunt solicitate de autorități publice, judiciare sau persoane împuternicite în conformitate cu legislația.

(2) Atunci când conducerea centrală nu transmite informații pe baza motivelor menționate la alin.(1), aceasta informează membrii organismelor speciale de negociere sau ai comitetelor europene de întreprindere sau reprezentanții salariaților în cadrul unei proceduri de informare și consultare cu privire la motivele care justifică netransmiterea de informații.

Articolul 17. Particularități de funcționare a comitetului european de întreprindere și a procedurii de informare și consultare a salariaților

(1) Conlucrarea dintre conducerea centrală și comitetul european de întreprindere sau reprezentanții salariaților în cadrul unei proceduri de informare și de consultare a salariaților se desfășoară într-un spirit de cooperare, cu respectarea drepturilor și obligațiilor lor reciproce.

(2) Informarea privind aspectele transnaționale se efectuează într-un termen, într-un mod și cu un conținut corespunzător pentru a permite reprezentanților salariaților să realizeze o evaluare aprofundată a posibilului impact și, atunci când este cazul, să se pregătească în vederea acțiunilor de consultare cu organul competent din cadrul întreprinderii de dimensiune comunitară sau grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară în cauză.

(3) Consultarea are loc într-un moment, într-un mod și cu un conținut care să permită reprezentanților salariaților să își exprime opinia înainte de adoptarea deciziei pe baza informațiilor furnizate în conformitate cu alin. (2), fără a aduce atingere responsabilităților conducerii și într-un termen rezonabil, ținând seama de urgența chestiunii. Înainte de adoptarea deciziei privind măsurile în cauză, reprezentanții salariaților au dreptul să adreseze într-un termen rezonabil o solicitare privind informațiile furnizate în conformitate cu alin. (2) la care să primească un răspuns scris motivat din partea conducerii centrale sau a oricărui alt nivel de conducere mai adecvat.

Articolul 18. Rolul și protecția reprezentanților salariaților

(1) Fără a aduce atingere capacității altor entități de reprezentare a salariaților, reprezentanții salariaților, inclusiv membrii organismului special de negociere și ai comitetului european de întreprindere, sunt asigurați de către întreprindere cu mijloacele necesare pentru a putea realiza drepturile care decurg din prezentul Capitol, pentru reprezentarea, în mod colectiv, a intereselor salariaților întreprinderii de dimensiune comunitară sau ai grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară.

(2) Fără a aduce atingere articolelor 15 și 16, membrii comitetului european de întreprindere au dreptul și sunt asigurați de întreprindere cu mijloace necesare care permit să informeze reprezentanții salariaților unităților sau ai întreprinderilor aparținând unui grup de întreprinderi de dimensiune comunitară sau, în absența reprezentanților, totalitatea salariaților cu privire la conținutul și rezultatele procedurii de informare și consultare, în special înainte și după reuniunile cu conducerea centrală.

(3) Membrii organismelor speciale de negociere, membrii comitetelor europene de întreprindere și reprezentanții salariaților care își exercită atribuțiile în cadrul procedurii prevăzute la alin. (4) al art. 8 se bucură, în exercitarea propriilor atribuții, de protecția și de garanțiile prevăzute de legislația Republicii Moldova pentru reprezentanții salariaților.

(4) Protecția și garanțiile prevăzute la alin. (3) se referă în principal la participarea la reuniunile organismelor speciale de negociere sau ale comitetelor europene de întreprindere sau la orice altă reuniune realizată în cadrul acordului prevăzut la alin. (4) al art. 8, la plata salariului pentru membrii care fac parte din personalul întreprinderii de dimensiune comunitară sau al grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară pe durata absenței necesare

exercitării propriilor atribuții și la protecția împotriva măsurilor de retorsiune, intimidare sau de concediere.

(5) În vederea exercitării atribuției lor de reprezentare într-un cadru transnațional, membrilor organismului special de negociere și ai comitetului european de întreprindere li se asigură cursuri de formare, fără pierderi salariale.

(6) Fără a aduce atingere cheltuielilor acoperite în temeiul art. 8 alin. (2) lit. (f), costurile unei formări prevăzute la alin. (5) și cheltuielile conexe sunt suportate de conducerea centrală, cu condiția ca conducerea centrală să fi fost informată în prealabil.

Articolul 19. Domeniu de aplicare și căi de atac

(1) Prezenta lege se aplică:

a) întreprinderilor de dimensiune comunitară și grupurilor de întreprinderi de dimensiune comunitară care au conducerea centrală în Republica Moldova;

b) întreprinderilor de dimensiune comunitară și grupurilor de întreprinderi de dimensiune comunitară care au conducerea centrală în într-un alt stat membru sau în afara statelor membre în măsura în care garanțiile oferite de prezentul capitol sunt în avantajul salariatului angajat în baza legislației Republicii Moldova sau în cazul unor prevederi exprese care vizează acești subiecți;

c) întreprinderilor de dimensiune comunitară și grupurilor de întreprinderi de dimensiune comunitară a căror conducere centrală nu este situată într-un stat membru, dar se încadrează în categoria de întreprindere care exercită controlul în sensul art. 4.

d) salariaților dintr-o întreprindere de dimensiune comunitară sau din întreprinderile membre ale unui grup de întreprinderi de dimensiune comunitară, indiferent dacă sediul conducerii centrale se află sau nu pe teritoriul Republicii Moldova.

(2) Decizia de transmitere a unor date confidențiale în temeiul art. 15 sau netransmiterea de informații din motive specifice în conformitate cu art.16 poate fi atacată în instanța de judecată în vederea popririi transmiterii sau netransmiterii ulterioare, impunerii transmiterii sau netransmiterii de date specifice pentru un caz anume, precum și/sau în vederea reparării prejudiciului cauzat.

(3) Prevederile prezentei legi nu îngrădesc dreptul salariatului sau reprezentanților acestuia să atace în instanță orice acțiuni sau inacțiuni ale întreprinderii.

Articolul 20. Relația cu alte prevederi aplicabile

(1) Informarea și consultarea comitetului european de întreprindere nu înlocuiește mecanismele naționale de informare și consultare a salariaților prevăzute de legislație și în special cele prevăzute la articolele 185¹ și 197¹ din Codul Muncii, și se efectuează corespunzător drepturilor și obligațiilor respective aferente fiecăreia dintre acestea și de principiile enunțate la alin. (3) al art.2.

(2) Prevederile acordului menționat la art. 8 care contravin prevederilor legislației Republicii Moldova și a Uniunii Europene aplicabile în materie de informare și consultare a salariaților sunt lovite de nulitate. Modalitățile de corelare a informării și consultării comitetului european de întreprindere cu informarea și consultarea organismelor naționale de reprezentare a salariaților sunt stabilite prin acordul menționat.

(3) În lipsa unor modalități menționate la alin. (2), și în cazul în care se prevăd decizii care ar putea să producă modificări importante ale organizării muncii sau ale contractelor de muncă, procesele de informare și de consultare în cadrul comitetului european de întreprindere se desfășoară în conformitate cu legislația națională care prevede informarea salariaților în astfel de cazuri.

(4) În cazul în care prevederile prezentei legi oferă garanții și protecție pentru salariați inferioare celor stabilite de alte norme juridice aplicabile naționale, ultimele prevalează.

(5) Prevederile prezentei legi nu se aplică societăților europene înființate conform Regulamentului (CE) nr. 2157/2001, precum și societăților cooperatiste europene înființate conform Regulamentului (CE) nr. 1435/2003, în cazul în care acestea sunt întreprinderi de dimensiune comunitară sau întreprinderi care exercită controlul asupra unui grup de întreprinderi de dimensiune comunitară.

Articolul 21. Adaptarea comitetelor europene de întreprindere existente

(1) În cazul în care intervin modificări semnificative ale structurii întreprinderii de dimensiune comunitară sau a grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară și fie în absența unor dispoziții prevăzute de acordurile în vigoare, fie în cazul unor conflicte între dispozițiile prevăzute în două sau mai multe acorduri aplicabile, conducerea centrală deschide, din proprie inițiativă sau în urma primirii unei cereri scrise din partea a cel puțin o sută de salariați sau a reprezentanților acestora din cel puțin două întreprinderi sau unități situate în cel puțin două state membre diferite, negocierile prevăzute la art.6.

(2) Cel puțin trei membri ai comitetului european de întreprindere existent sau ai fiecăruia dintre comitetele europene de întreprindere existente devin membri ai organismului special de negociere, în afara membrilor aleși sau desemnați în aplicarea dispozițiilor prevăzute la alin. (1) al art. 7.

(3) Pe durata negocierilor inițiate în temeiul alin. (1), comitetul sau comitetele europene de întreprindere existente continuă să funcționeze în conformitate cu prevederile acordurilor existente între membrii comitetul sau comitetelor europene de întreprindere și conducerea centrală.

(4) În cazul în care un acord privind comitetul european de întreprindere sau un acord privind o procedură de informare și consultare conține dispoziții procedurale pentru adaptarea sau renegocierea sa, adaptarea poate fi negociată în conformitate cu respectivele dispoziții, în cazul în care nu contravin prezentei legi. În caz contrar, adaptarea urmează procedura prevăzută la art. 8 coroborat cu alineatele (2) și (3).

Capitolul V

DISPOZIȚII FINALE ȘI TRANZITORII

Articolul 22. Dispoziții finale și tranzitorii

(1) Prezenta lege intră în vigoare la data intrării în vigoare a Tratatului de aderare a Republicii Moldova la Uniunea Europeană.

(3) Guvernul, va comunica Comisiei Europene textele principalelor dispoziții de drept intern pe care le adoptă în domeniul reglementat de prezenta lege.

Articolul 23. Modificarea unor acte normative

La data intrării în vigoare a prezentei legi, următoarele acte normative se modifică după cum urmează:

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

Articolul 1 se completează în ordine alfabetică cu următoarele noțiuni:

” *aspecte transnaționale a relațiilor de muncă* – sunt acele aspecte care se referă la relațiile angajator-salariați unde:

a) angajator este:

- o întreprindere/societate de dimensiune comunitară sau grup de întreprinderi/societăți de dimensiune comunitară astfel cum sunt definite la art. 3 sau o întreprindere care exercită controlul în sensul art. 4 din Legea privind instituirea unui comitet european de întreprindere sau a unei proceduri de informare și consultare a salariaților în întreprinderile și grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară;

- o societate cu statut de întreprindere/societate de nivel european (statut stabilit prin acte normative ale Uniunii Europene),

b) angajatorul și salariații sunt situați în state diferite.”

2. Articolul 16 se completează cu alineatul (4) cu următorul cuprins:

” (4) Părțile parteneriatului social în cazul relațiilor de muncă cu aspectele transnaționale”.

3. Articolul 18 se completează cu litera e) cu următorul cuprins:

”transnațional - stabilește drepturile și obligațiile angajatorului și salariaților în cazul relațiilor de muncă cu aspecte transnaționale.

4. Articolul 19 se completează cu litera f) cu următorul cuprins:

”informarea și consultarea salariaților în cazul relațiilor de muncă cu aspecte transnaționale”.

5. Articolul 20 se completează cu alineatul (4) cu următorul cuprins:

” (4) Interesele salariaților, în cadrul parteneriatului social la nivel transnațional.”

6. Articolul 21 se completează cu alineatul (6) cu următorul cuprins:

” (6) Reprezentarea în cazul relațiilor de muncă cu aspecte transnaționale”.

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

” (6) Reprezentanții angajatorului în cazul relațiilor de muncă cu aspectele transnaționale”.

8, Alin (1) al art.25 se completează cu litera e) cu următorul cuprins:

”e) la nivel transnațional – în conformitate cu normele juridice aplicabile naționale sau internaționale.

9. Se introduce articolul 44¹ cu următorul cuprins:

”**Articolul 44¹** Răspunderea pentru încălcarea de norme cu aspect transnațional a relațiilor de muncă

Persoanele vinovate de încălcarea sau neexecutarea obligațiilor prevăzute de norme cu aspect transnațional a relațiilor de muncă poartă răspundere în conformitate cu legislația în vigoare.”

II. 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. Articolul 46¹:

La alineatul (11), textul „art. 55, 55³–61” se substituie cu textul „art. 55, 55³–61¹”;

2. Se introduce articolul 61¹ cu următorul cuprins:

”**Articolul 61¹** Răspunderea pentru încălcarea obligațiilor cu aspect transnațional a relațiilor de muncă

Acțiunile sau inacțiunile, îndeplinite de către un membru al organelor de conducere a întreprinderii ori de către o persoană care acționează în numele acestora, manifestate prin:

a) obstrucționarea constituirii de organe specializate de reprezentare, organizării sau funcționării reprezentanților salariaților sub aspectul transnațional a relațiilor de muncă;

b) discriminarea, intimidarea sau obstrucționarea sub orice altă formă a unui reprezentant al salariaților;

c) divulgarea informațiilor cu caracter confidențial de către persoanele cărora aceste informații le-au fost comunicate în cadrul procedurilor cu aspect transnațional al relațiilor de muncă,

d) necomunicarea în timp util a numărului de salariați sau a distribuției acestora în statele membre, notificarea insuficientă sau transmiterea de informații false de către o întreprindere la nivel comunitar,

e) nerespectarea obligației de furnizare de informații, furnizarea de informații insuficiente sau furnizarea de informații false,

se sancționează cu amendă de la 100 la 250 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 250 la 400 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 400 la 1500 de unități convenționale aplicată persoanei juridice.”

3. La articolul 395:

La alineatul (1), para. 1) lit. b), după textul „art.61,” se completează cu textul „61¹”;

4. La articolul 409:

La alineatul (1), textul „art. 55, 553–61” se substituie cu textul „art. 55, 553–61¹”.

PREȘEDINTELE PARLAMENTULUI

Igor GROSU

NOTA DE FUNDAMENTARE
la proiectul de Lege
privind instituirea unui comitet european de întreprindere sau a unei proceduri de
informare și consultare a salariaților în întreprinderile și grupurile de întreprinderi de
dimensiune comunitară

1. Denumirea sau numele autorului și, după caz, a/al participanților la elaborarea proiectului actului normativ
Ministerul Muncii și Protecției Sociale, cu suportul experților naționali, a elaborat proiectul de lege în cauză.
2. Condițiile ce au impus elaborarea proiectului actului normativ
2.1. Temeiul legal sau, după caz, sursa proiectului actului normativ
Programului național de aderare a Republicii Moldova la Uniunea Europeană pentru anii 2025-2029, aprobat prin Hotărârea Guvernului Nr. 306 din 28-05-2025, Capitolul 19 - Politica socială și ocuparea forței de muncă (Anexa A - pct. 3), termen de aprobare în Ședință de Guvern – Noiembrie 2026, termenul de adoptare – Decembrie 2026.
2.2. Descrierea situației actuale și a problemelor care impun intervenția, inclusiv a cadrului normativ aplicabil și a deficiențelor/lacunelor normative
Piața internă a UE a condus, de-a lungul anilor, la o "transnaționalizare" a companiilor și a grupurilor de companii, adică la extinderea operațiunilor acestora în mai multe state membre ale UE. Totuși, procedurile de informare și consultare a angajaților din statele membre nu sunt adesea adaptate la structura transnațională a companiilor care iau decizii ce îi afectează pe acești angajați. Acest lucru poate duce la tratament inegal al angajaților din cadrul aceleiași întreprinderi sau grup de întreprinderi și poate împiedica reprezentarea lucrătorilor și dialogul social la nivel internațional. Dreptul lucrătorilor de a fi informați și consultați cu privire la aspectele relevante este protejat prin Carta drepturilor fundamentale a UE, face parte din Pilonul european al drepturilor sociale și este consacrat atât în Tratatul UE, cât și în legislația secundară. Conform articolului 153 din TFUE, UE are obligația de a sprijini și completa activitățile statelor membre în domeniul informării și consultării lucrătorilor. Legislația UE privind informarea și consultarea la nivel național este extinsă și s-a dezvoltat de-a lungul mai multor decenii. O primă încercare (nereușită) de a adopta un act normativ la nivelul UE privind informarea și consultarea angajaților în chestiuni transnaționale din cadrul companiilor multinaționale a fost făcută în anii '80. Abia în 1994, Directiva 94/45/CE a introdus Comitetele Europene de Întreprindere (CEI), care impunea întreprinderilor sau grupurilor de întreprinderi care operează în două sau mai multe state membre să înființeze CEI. CEI reprezintă angajații din companii multinaționale de o anumită dimensiune și sunt concepute ca o platformă pentru schimburi de informații pe teme transnaționale între angajați și reprezentanții angajatorilor din statele membre ale UE și țările SEE (Spațiul Economic European). Paisprezece ani după adoptarea Directivei nr. 94/45/CE, își desfășoară activitatea aproximativ 820 de comitete europene de întreprindere prin intermediul cărora 14,5 milioane de lucrători sunt reprezentați cu scopul de a fi informați și consultați la nivel transnațional. Acestea se află în centrul procesului de dezvoltare a relațiilor sociale transnaționale și sprijină concilierea obiectivelor economice și a celor sociale în cadrul pieței unice, în special prin rolul lor determinant în anticiparea și gestionarea responsabilă a schimbărilor¹.

¹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52008PC0419>

Cu toate acestea, au fost constatate probleme legate de aplicarea practică a Directivei nr. 94/45/CE. Dreptul la informare și la consultarea transnațională nu este respectat în mod efectiv, întrucât CEI nu este informat și consultat suficient în cazul restructurărilor. Comitetele europene de întreprindere au fost înființate în numai 36% dintre întreprinderile care intră în domeniul de aplicare al directivei. Există unele incertitudini de ordin juridic, în special în privința relațiilor dintre nivelul de consultare național și cel transnațional și în cazul fuziunii sau achiziționării societăților. În trei cazuri care au fost aduse în fața instanțelor judecătorești, Curtea de Justiție a Comunităților Europene a fost, de asemenea, pusă în situația de a interpreta dispozițiile directivei referitoare la comunicarea informațiilor necesare pentru instituirea unui comitet european de întreprindere. În cele din urmă, coerența și corelația dintre diversele directive referitoare la informarea și consultarea lucrătorilor sunt insuficiente.

Comitetele europene de întreprindere trebuie să fie în măsură să își îndeplinească în totalitate rolul care le revine în anticiparea și gestionarea schimbărilor și să dezvolte un dialog social real la nivel transnațional. Astfel, a fost considerată necesitatea unei propuneri de modificare care are drept obiectiv, în afara acțiunilor fără caracter legislativ, să asigure respectarea efectivă a drepturilor lucrătorilor de informare și consultare la nivel transnațional, să crească procentul comitetelor europene de întreprindere înființate, să consolideze securitatea juridică și să asigure o mai bună corelație între directivele referitoare la informarea și consultarea lucrătorilor.

În 2009, Directiva 2009/38/CE a fost adoptată pentru a remedia mai multe deficiențe legate de implementarea Directivei 94/45/CE, inclusiv:

1. lipsa clarității juridice privind conceptele-cheie ale directivei (ex.: „chestiune transnațională”),
2. legături insuficiente între diferitele acte legislative ale UE privind informarea și consultarea angajaților.

Directiva 2009/38/CE a avut două obiective principale:

1. creșterea numărului de Comitete Europene de Întreprindere,
2. asigurarea continuității acordurilor existente.

Totuși, de la revizuirea directivei în 2009, numărul total al CEI nu s-a modificat semnificativ. CEI nou-înființate au înlocuit, în mare parte, pe cele dizolvate – în principal din cauza restructurărilor și fuziunilor. În 2021, existau 3.676 de companii multinaționale care se încadrau în domeniul de aplicare al Directivei CEI, având aproximativ 30 de milioane de angajați în SEE (Spațiul Economic European). La acel moment, erau aproximativ 1.020 de CEI active. În 2023, în jur de 1.000 de companii aveau CEI active sau acorduri privind informarea și consultarea transnațională, ceea ce reprezintă mai puțin de o treime din cele peste 3.600 de companii eligibile.²

Conform datelor publicate de Eurostat pentru anul 2022, în Uniunea Europeană existau aproximativ 32 de milioane de întreprinderi, care angajau în total 160 de milioane de persoane³. După cum se observă, numărul de companii incidente Directivei 2009/38/CE în UE constituie circa 0,01% din numărul total de companii, iar salariații incidenți circa 18,7%. Însă, doar 27,75% de întreprinderi incidente dispuneau de CEI, ceea ce nu poate fi considerat drept o rată considerabilă de impact al Directivei 2009/38/CE.

Astfel, CEI au potențial în creștere de a contribui la dialogul social european dintre angajatori și angajați, precum și completarea dialogului social la nivel național.

Dezvoltarea și consolidarea dialogului social reprezintă un element esențial al modelului social european, având un rol crucial în:

- Promovarea competitivității și echității,
- Îmbunătățirea prosperității economice și a bunăstării sociale.

² [Revision of Directive 2009/38/EC on European works councils](#)

³ <https://www.forbes.ro/eurostat-32-de-milioane-de-firme-au-activat-in-uniunea-europeana-in-anul-2022-364097>

Cu toate acestea, o evaluare ex-post efectuată în 2016 a identificat deficiențe majore în punerea în aplicare a Directivei 2009/38/CE, de exemplu în ceea ce privește procesul de consultare a CEI și mijloacele prin care reprezentanții lucrătorilor își pot respecta drepturile. În mod similar, cercetările recente concluzionează că „la aproape 30 de ani de la adoptarea Directivei 94/45/CE a Consiliului, CEI sunt încă într-un proces de evoluție. Deși valoarea lor adăugată este recunoscută pe scară largă, unele obiective cheie și evaluarea realizărilor lor rămân contestate în multe privințe”⁴.

În februarie 2023, Parlamentul European a solicitat Comisiei Europene să revizuiască Directiva CEI. Aproximativ un an mai târziu, pe 24 ianuarie 2024, această solicitare a fost urmată de o propunere oficială a Comisiei.⁵ Propunerea respectivă a fost considerată în elaborarea textului prezentului proiect de lege.

Importanța dialogului social poate fi exemplificată prin evoluțiile în perioade de criză.

Așa cum s-a observat în timpul crizei economice din 2009/2010 și, cu atât mai mult, în timpul pandemiei de COVID-19 din 2020, statele membre cu o tradiție îndelungată a dialogului social tind să aibă economii mai puternice și mai stabile și sunt adesea cele mai competitive din Europa. În al doilea trimestru al anului 2020, măsurile stricte de combatere a coronavirusului au avut un impact puternic asupra economiilor statelor membre. Produsul intern brut (PIB) ajustat sezonier a scăzut cu aproximativ 12% în UE, însă ocuparea forței de muncă a scăzut doar cu 2,8%, comparativ cu 8,7% în Statele Unite.⁶

Este interesant de remarcat că statele membre cu relații industriale bine dezvoltate, în care drepturile lucrătorilor și ale reprezentanților acestora erau mai puternice, au avut rezultate mai bune decât media UE, iar procentul lucrătorilor care și-au pierdut locul de muncă a fost considerabil mai mic (între 0% și 2%).⁷

Comitetele Europene de Întreprindere pot juca, de asemenea, un rol critic în prevenirea și atenuarea efectelor negative ale schimbării. Conform Comisiei, „implicarea partenerilor sociali în reformele pieței muncii și în restructurarea sectorului sau a companiilor a demonstrat că produce rezultate pozitive, deoarece implicarea lor asigură asumarea proceselor de reformă și promovează încrederea și parteneriatul. În plus, canalele permanente pentru dialogul social pot contribui la anticiparea și gestionarea nevoilor și așteptărilor care apar din provocările asociate cu o forță de muncă îmbătrânită și sănătatea și securitatea ocupațională sau în ceea ce privește competențele și echilibrul dintre viața profesională și cea personală.”⁸

Având în vedere provocările actuale și viitoare care afectează piața muncii și locul de muncă, Comisia consideră că CEI-urile vor avea un rol din ce în ce mai relevant în formularea unor răspunsuri echitabile și sustenabile la nivel de companie la impactul transnațional al provocărilor legate de digitalizare, globalizare și schimbările demografice. Ele pot aborda o gamă largă de probleme, cum ar fi introducerea noilor tehnologii și nevoile de formare asociate, dezvoltarea strategică a companiei într-un mediu de piață în schimbare sau cele mai bune practici pentru adaptarea la o forță de muncă îmbătrânită.

3. Obiectivele urmărite și soluțiile propuse

3.1. Principalele prevederi ale proiectului și evidențierea elementelor noi

Dialogul social reprezintă un element important în sporirea încrederii dintre angajator și angajați având efecte pozitive asupra societății per ansamblu prin contribuirea la păstrarea locurilor de muncă precum și asigurarea previzibilității pentru angajați.

Proiectul vine să introducă în legislația națională raporturi juridice inedite cu un element esențial care este cel transnațional. Funcționarea pieței interne a UE și SEE presupune

⁴ [Revision of Directive 2009/38/EC on European works councils](#)

⁵ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM:2024:14:FIN>

⁶ [7f30c3cf-b2c9-98ad-3451-17fed0230b57](#)

⁷ [European works councils \(EWCs\) | Think Tank | European Parliament](#)

⁸ eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018DC0292

un proces de concentrare de întreprinderi, de fuziuni transfrontaliere, de preluări și asocieri în participațiune și, în consecință, o transnaționalizare a întreprinderilor și grupurilor de întreprinderi. Pentru asigurarea unei dezvoltări armonioase a activităților economice, trebuie ca întreprinderile și grupurile de întreprinderi care operează în mai multe state membre să informeze și să consulte reprezentanții lucrătorilor afectați de deciziile lor.

Normele propuse trebuie să garanteze lucrătorilor și reprezentanților acestora informarea și consultarea la un nivel pertinent de conducere și de reprezentare, în funcție de subiectul tratat. În acest scop, competența și sfera de intervenție care revin CEI trebuie să se distingă de cele care revin organismelor naționale de reprezentare și să se limiteze la aspectele transnaționale. Este stabilit caracterul transnațional al unei anumite chestiuni prin luarea în considerare atât a efectelor potențiale ale acesteia, cât și a nivelului de conducere și de reprezentare pe care îl implică. În acest scop, sunt considerate drept transnaționale chestiunile care se referă la ansamblul întreprinderii sau al grupului de întreprinderi sau care afectează cel puțin două state membre. Acestea includ chestiuni care, indiferent de numărul statelor membre implicate, prezintă importanță pentru forța de muncă europeană în ceea ce privește amploarea posibilelor efecte ale acestora sau care presupun transferuri de activități între statele membre.

Aspecte-cheie:

1. Domeniu de aplicare:

- Directiva se aplică companiilor cu cel puțin 1.000 de angajați în țările UE/SEE și cel puțin 150 de angajați în două sau mai multe state membre. Se referă la întreprinderile de dimensiune comunitară (companii individuale) și grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară (grupuri de companii).

2. Înființarea unui Comitet European de Întreprindere (CEI):

- Angajații sau reprezentanții acestora pot solicita crearea unui CEI.
- Compania trebuie să înceapă negocierile pentru constituirea CEI sau a mecanismului de informare.
- Dacă nu se ajunge la un acord în termen de trei ani, se constituie un CEI conform cerințelor subsidiare.

3. Scopul CEI:

- CEI oferă un cadru pentru informare și consultare privind aspecte transnaționale care afectează angajații, cum ar fi divizările, restructurările, fuziunile companiilor sau reducerile de personal.

4. Negocieri și acorduri:

- Companiile și reprezentanții angajaților trebuie să negocieze un acord scris care să definească structura, componența, funcțiile și procedurile CEI.
- Acordul trebuie să specifice modul în care vor avea loc informarea și consultarea.

5. Reprezentarea și drepturile angajaților:

- Reprezentanții angajaților trebuie să dispună de resursele necesare pentru îndeplinirea atribuțiilor lor.
- Aceștia sunt protejați împotriva concedierii și discriminării din cauza rolului lor în CEI.

6. Îmbunătățirea funcționării CEI:

- Consolidează rolul CEI prin asigurarea unei consultări eficiente, inclusiv prin dialog în timp util și semnificativ între conducere și reprezentanții angajaților.

7. Adaptarea la schimbările corporative:

- CEI trebuie adaptat atunci când apar modificări structurale semnificative în companie (de exemplu, fuziuni, preluări).

8. Obligații pentru actori

8.1 Obligații la nivel de Conducere centrală

- Inițiere și facilitare: Trebuie să stabilească un CEI sau o procedură de informare și consultare atunci când este solicitat de angajați sau de reprezentanții acestora.

- Informare și consultare: Obligația de a informa și consulta CEI cu privire la chestiuni transnaționale care afectează ocuparea forței de muncă, condițiile de muncă sau strategia de afaceri.

- Furnizarea resurselor: Trebuie să asigure resursele necesare (timp, facilități, cheltuieli) pentru funcționarea CEI.

- Obligația de negociere: Trebuie să se angajeze în negocieri de bună-credință cu Organismul Special de Negociere (OSN) pentru stabilirea unui acord CEI.

- Clauza de adaptare: În cazul unor schimbări structurale (fuziuni, achiziții), trebuie să renegocieze acordurile CEI, dacă este necesar.

8.2 Obligații la nivel de conducerea locală/națională

- Cooperează cu conducerea centrală în furnizarea informațiilor relevante pentru angajați.

- Implementează rezultatele consultărilor CEI acolo unde este aplicabil la nivel național/local.

8.3 Obligații la nivel de reprezentanți ai angajaților

Organismul Special de Negociere (OSN)

- Negocierea acordului: Reprezentanții angajaților (aleși/numiți) negociază cu conducerea centrală pentru stabilirea unui CEI sau a unei proceduri.

- Dreptul la asistență: Pot fi asistați de experți (ex.: sindicate, juriști) în negocieri.

- Luarea deciziilor: Pot decide să nu înființeze un CEI.

8.4 Consiliul European de Întreprindere (CEI)

- Consultare transnațională: Se angajează în consultări structurate cu conducerea pe probleme transfrontaliere.

- Reprezentare: Reprezintă interesele colective ale angajaților din diferite state membre ale UE.

- Obligația de confidențialitate: Respectă regulile de confidențialitate impuse de conducere, atunci când este necesar.

- Formare și sprijin: Au dreptul la formare adecvată pentru a-și îndeplini rolurile eficient.

8.5 Obligațiile statelor membre

- Implementarea în legislația națională: Asigură transpunerea corespunzătoare a directivei, inclusiv mecanisme de aplicare și sancțiuni pentru neconformare.

- Protecția împotriva represaliilor: Garantează că reprezentanții angajaților sunt protejați împotriva concedierii sau discriminării pentru îndeplinirea îndatoririlor CEI.

Proiectul de lege presupune ajustarea la elementul transnațional al articolelor de ordin general 16, 18, 19, 21, 23 și 25 dar și a art.44¹ care prevede răspunderea pentru

încălcarea obligațiilor prevăzute la Capitolul VI¹ acesta fiind introdus în Titlul II PARTENERIATUL SOCIAL ÎN SFERA MUNCII conținând normele de bază de transpunere a Directivei 2009/38/CE. Prin proiect se intervine și în Codul Contravențional prin introducerea unui articol nou 61¹ precum și modificarea art. 409 și altora pentru o abordare comprehensivă în stabilirea atribuțiilor Inspectoratul de Stat al Muncii în acest sens.
3.2. Opțiunile alternative analizate și motivele pentru care acestea nu au fost luate în considerare
Privind modul de transpunere, urmează a fi considerate în primul rând elementele de extrateritorialitate (transnaționale) al subiecților incidenti, de operare a acestora și de aplicare a Directivei 2009/38/CE în spațiul UE/SEE, care condiționează decizia de aplicare a actului normativ elaborat din data aderării Republicii Moldova la UE. Evidențiem că obiectivul directivei este îmbunătățirea respectării dreptului la informare și consultare a lucrătorilor din întreprinderile de dimensiune comunitară și din grupurile de între prinderi de dimensiune comunitară. O variată alternativă ar presupune știrbirea acestui element definitoriu al directivei. O altă variantă ar fi transpunerea prin care s-ar impune oricărei companii străine care a investit în Republica Moldova și a atins un număr de 1000 de salariați, să instituie proceduri similare CEI, în această situație se omite necesitatea existenței de angajați într-un alt stat, or altfel ar reieși că legislația Republicii Moldova urmează să se aplice și într-un alt stat, fapt care poate fi instituit doar printr-o convenție, fiind evident că o astfel de abordare este irealizabilă. Deci norma juridică națională neavând efecte juridice în afara teritoriului țării nu va aduce plusvaloare pentru angajații moldoveni. Totodată, în ambele situații când este înființată o întreprindere nouă (rezidentă) sau dacă o persoană juridică străină activează în Republica Moldova în temeiul art. 241 a Codului Civil, va interveni Codul muncii care conține prevederi clare privind obligativitatea informării salariaților la art. 42¹ și 197¹ în vederea asigurării respectării drepturilor salariaților de la litera f¹), alin. (1) al art. 9 și a obligației angajatorului de la litera j), alin. (2) al art. 10.
4. Analiza impactului de reglementare
4.1. Impactul asupra sectorului public
Proiectul nu implică impact asupra modului de organizare a entităților publice incidente. Este logic efortul MMPS în monitorizarea evoluției implementării Directivelor UE în comunitate în vederea efectuării ajustărilor necesare a cadrului juridic național, precum și necesitatea considerării posibilității de elaborare a unor măsuri care ar permite identificarea subiecților incidenti, precum raportări privind arealul de activitate în UE și numărul de salariați implicați. În aceeași ordin de idei Inspectoratul de Stat al Muncii va trebui să își ajusteze activitatea reieșind din modificările propuse la Codul Contravențional.
4.2. Impactul financiar și argumentarea costurilor estimative
Proiectul nu presupune cheltuieli bugetare suplimentare.
4.3. Impactul asupra sectorului privat
Conform studiului Expert Group "Impactul investițiilor străine directe asupra economiei Republicii Moldova" publicat în 2010, atestă că "atât ca valoare totală a capitalului, cât și ca număr, companiile cu capital străin sunt concentrate în segmentul de companii unde capitalul străin are o pondere mai mare (75-100%)"⁹. Prin urmare, din numărul

⁹ https://statistica.gov.md/public/files/Cooperare_internationala/PNUD/Raport_Impact_Investitii_Econo_ro.pdf

total de circa 3800 companii cu capital străin, peste 75% din acestea sunt controlate de investitorii străini și ar fi ipotetic incidente Directivei 2009/38/CE.

Conform studiului recent, "Impactul Investițiilor Străine Directe asupra Economiei Republicii Moldova (2015–2024)" elaborat de Business Intelligence Services (BIS), la inițiativa Agenției de Investiții din Republica Moldova (AIM), în parteneriat cu Asociația Investitorilor Străini (FIA)¹⁰, modelul investițional al Republicii Moldova traversează o transformare structurală clară, caracterizată prin consolidarea companiilor cu capital străin integral și reducerea treptată a ponderii întreprinderilor mixte. În pofida unei ponderi relativ reduse în structura numerică a mediului de afaceri, companiile cu investiții străine directe au o importanță economică majoră. Acestea reprezintă doar 5.7% din totalul întreprinderilor și 13.7% din ocupare, dar generează 23.2% din veniturile din vânzări, dețin 20.7% din activele imobilizate ale economiei și concentrează o parte semnificativă a profiturilor și a veniturilor bugetare. După șapte ani consecutivi de declin, numărul total al întreprinderilor cu ISD a crescut din nou (+2.5%), ajungând la 3,889 companii. Această evoluție a fost determinată exclusiv de extinderea companiilor cu capital străin integral.

După cum se observă, datele din 2010 și cele din 2024 privind numărul de companii nu diferă semnificativ, diferența fiind de circa 90 de companii.

Nu mai puțin important este impactul asupra numărului potențial de angajați afectat. În 2024, întreprinderile din Republica Moldova au angajat aproximativ 543 de mii de salariați, dintre care companiile cu ISD angajează 13.7% — dintre care 9.9% în întreprinderile străine integral și 3.8% în companiile mixte. Media națională este de 7.9 angajați per întreprindere, iar firmele cu ISD, au o medie de 19.2 salariați. Considerând 3889 de companii cu a câte 19,2 angajați, putem deduce o cifră de circa 75000 angajați în Republica Moldova ipotetic incidenți Directivei 2009/38 după aderare la UE.

Necâtând la cifrele de mai sus, acestea nu sunt suficiente pentru o apreciere exactă a impactului, impunându-se o cunoaștere concretă a datelor despre numărul de personal al companiei în statele UE/SEE. Datele privind companiile rezidente care dispun de afaceri în statele membre ale UE/SEE și a numărului de angajați corespunzător nu sunt disponibile, fiind dificilă stabilirea numărului exact de companii rezidente și angajați incidenți Directivei.

Totodată, modul în care este implementată Directiva vizează nu doar companiile stabilite în UE.

Pct. 18 din preambulul la Directivă 2009/38 stabilește că " *Mecanismele de informare și consultare a lucrătorilor din întreprinderi sau grupuri de întreprinderi care au activitate în două sau mai multe state membre trebuie să cuprindă toate unitățile sau, după caz, toate întreprinderile membre ale grupului situate în statele membre, indiferent dacă întreprinderea sau – în cazul grupurilor de întreprinderi – întreprinderea care exercită controlul își are conducerea centrală pe teritoriul sau în afara teritoriului statelor membre.*", prin urmare, considerînd și alin. (6) al art. 3 din Directiva 2009/38/CE care statuează că " *Legislația aplicabilă pentru a determina dacă o întreprindere este o întreprindere care exercită controlul este cea a statului membru care reglementează respectiva întreprindere. Dacă legislația care reglementează întreprinderea nu este cea a unui stat membru, legislația aplicabilă este cea a statului membru pe teritoriul căruia este situat reprezentantul său sau, în absența unui astfel de reprezentant, cea a statului membru pe teritoriul căruia este situată conducerea centrală a întreprinderii din grup care angajează cel mai mare număr de lucrători*" - prevederile Directivei au un impact direct asupra companiilor care desfășoară afaceri în UE, acestea urmînd să se conformeze directivei prin intermediul reprezentanței sau unității din cardul UE. Astfel, întreprinderile rezidente în Republica Moldova, care sunt

¹⁰ https://fia.md/wp-content/uploads/2026/01/ISD-Studiu_Impact_RO_cu-pag-de-Titlu.pdf.

incidente directivei, trebuie să se conformeze prevederilor Directivei 2009/38 indiferent de faptul există o legislație internă moldovenească în acest sens sau nu.

Impactul asupra IMM în acest caz nu poate fi examinat separat de criteriile stabilite expres de Directivă în baza cărora companiile devin incidente fără să conțină vreo derogare în acest sens. Totodată, considerînd noțiunile de „întreprindere de dimensiune comunitară” și „grup de întreprinderi de dimensiune comunitară” unde unul din criterii este angajarea a cel puțin 1 000 de lucrători în statele membre, raportate la criteriile de apreciere a IMM stabilite la art. 5 din Legea nr. 179/2016 cu privire la întreprinderile mici și mijlocii, putem conchide că IMM din Republica Moldova nu vor fi incidente proiectului de lege cu excepția cazului cînd vor avea în Republica Moldova 150 de angajați.

Companiile rezidente în cazul în care se vor încadra în categoria celor care exercită controlul vor aplica legea națională pe domeniu, adică legea propusă în calitate de proiect, doar din momentul aderării la UE. Dat fiind faptul că numărul unor astfel de companii nu poate fi stabilit la moment și considerînd totodată volumul economiei Republicii Moldova raportat la criteriile de incidență, este plauzibil a presupune că nu vor fi deloc astfel de companii sau vor fi foarte puține.

Spre exemplu, în 2014, în România existau aproximativ 30.000 de filiale ale unor întreprinderi străine, peste 21.000 dintre acestea fiind controlate de companii din alte state ale Uniunii Europene (UE). Cumulat, în același an filialele din România ale întreprinderilor din UE au avut aproximativ 817.000 de angajați, pentru o cifră de afaceri totală de peste 92 de miliarde de euro. Totodată, potrivit datelor Institutului Sindical European, până în prezent nu a existat niciun CEÎ care să fie guvernat de legislația României.¹¹

Per general, în privința impactului financiar asupra companiilor, Comisia a publicat o evaluare a directivei în 2018. Evaluarea a concluzionat că directiva nu impune obligații administrative, financiare și juridice care ar constitui o sarcină nerezonabilă pentru întreprinderi.¹²

Companiile rezidente în cazul în care vor fi incidente prezentei legi vor avea cheltuieli administrative legate de organizarea procesului de consultare și informare a salariaților în toate statele UE unde desfășoară activitatea sa incidentă, însă considerînd dimensiunea companiilor respective și obiectivele legii (Directivei) acestea pot fi considerate acceptabile și fără impact semnificativ. Totodată este dificilă aprecierea exactă sau chiar estimativă a sumelor necesare implementării, dat fiind că sunt strict individuale și diferă de la caz la caz.

Cheltuielile de bază sunt constituite din:

1. Resursele financiare și materiale care vor fi alocate comitetului european de întreprindere, inclusiv cel puțin în ceea ce privește următoarele aspecte:

- posibila recurgere la experți, inclusiv la experți juridici, pentru a asista comitetul european de întreprindere în îndeplinirea funcțiilor sale;
- reprezentarea juridică și participarea comitetului european de întreprindere sau a membrilor săi, în numele acestuia, la proceduri administrative sau judiciare;
- asigurarea unei formări relevante pentru membrii comitetului european de întreprindere, fără a aduce atingere cerinței minime de la alin. (5) al art.13 din proiect;

2. Cheltuielile aferente negocierilor de constituire a organismului special de negociere sunt suportate de conducerea centrală, astfel încât să permită organismului special de negociere să își îndeplinească sarcina în mod corespunzător. Cheltuielile sunt notificate conducerii centrale înainte de a fi suportate.

3. Conducerea centrală respectivă acordă membrilor comitetului european de întreprindere resursele financiare și materiale necesare pentru a le permite să își îndeplinească atribuțiile în mod adecvat.

¹¹ [Comitetul european de întreprindere.pdf](#)

¹² <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM:2024:14:FIN>

Conducerea centrală suportă, dacă nu s-a convenit altfel în cadrul unui acord scris, cheltuielile de organizare a reuniunilor și de traducere, precum și cheltuielile aferente deplasării și cazării membrilor comitetului european de întreprindere și ale membrilor comitetului restrâns. Caracterul rezonabil al cheltuielilor de asistență juridică pe teritoriul Republicii Moldova, urmează a fi evaluat în conformitate cu recomandările cuantumului onorariilor avocaților aprobate de Uniunea Avocaților din Republica Moldova. Cheltuielile de funcționare sunt notificate conducerii centrale înainte de a fi suportate.
4.4. Impactul social
Conform datelor Studiul „Impactul ISD asupra Economiei R. Moldova”, lansat de Agenția de Investiții, în parteneriat cu Foreign Investors Association (FIA), firmele cu Investiții străine directe (ISD) au avut un efectiv mediu de angajați de 20.8 persoane în 2023. Întreprinderile cu ISD au avut o contribuție semnificativă, angajând 14.6% din totalul salariaților dintre care 10.6% în întreprinderile străine și 4.0% în întreprinderile mixte. La finele anului 2023, numărul întreprinderilor cu ISD a atins 3,794, respectiv numărul de salariați constituind circa 79 mii.¹³ Considerînd că cifra medie a salariaților constituie circa 733 mii, procentul de salariați potențial incidenti ar fi de circa 10%. Astfel, salariații din Republica Moldova al companiilor străine incidente directivei, din momentul aderării Republicii Moldova la UE vor fi informați și consultați în conformitate cu Directiva 2009/38/CE. Este de menționat însă că nu putem estima cîte din companiile străine investitoare corespund criteriilor de incidență din directivă.
4.4.1. Impactul asupra datelor cu caracter personal
Nu este aplicabil
4.4.2. Impactul asupra echității și egalității de gen
Proiectul de lege, fiind bazat pe prevederile Directivei 2009/38/CE dar și pe propunerea de modificare a acesteia¹⁴, conține prevederi privind asigurarea egalității de gen precum.. Proiectul de lege conține prevederi privind asigurarea echilibrul dintre bărbați și femei în cadrul grupului special de negociere.
4.5. Impactul asupra mediului
Nu este aplicabil
4.6. Alte impacturi și informații relevante
Nu este aplicabil
5. Compatibilitatea proiectului actului normativ cu legislația UE
Prin proiectul de lege se transpune Directiva 2009/38/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 6 mai 2009 privind instituirea unui comitet european de întreprindere sau a unei proceduri de informare și consultare a lucrătorilor în întreprinderile și grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară (reformare) (text cu relevanță pentru SEE), publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 122, 16.5.2009, CELEX: 32009L0038. Proiectul de lege se consideră a fi compatibil directivelor.
5.1. Măsuri normative necesare pentru transpunerea actelor juridice ale UE în legislația națională
Obiectivele Directivei dar și evoluția actelor UE pe acest domeniu a fost detaliată la compartimentul 2.2 al prezentei Note.

¹³ https://invest.gov.md/wp-content/uploads/2024/12/ISD-Studiu_Impact_RO_12-09-2024-2.pdf

¹⁴ [EUR-Lex - 52024PC0014 - EN - EUR-Lex](#)

Din considerentele menționate, proiectul de act normativ include și propunerile de modificare a Directivei, procesul de evoluție al cărora va fi monitorizat îndeaproape de MMPS, pentru a efectua ajustările ce se vor impune.

Analizînd practica de implementare a mai multor state UE în special Legea nr. 217 din 5 iulie 2005 privind constituirea, organizarea și funcționarea comitetului european de întreprindere, republicată în temeiul art. II din Legea nr. 186/2011 pentru modificarea și completarea Legii nr. 217/2005 privind constituirea, organizarea și funcționarea comitetului european de întreprindere (România) și Decretul legislativ italian din 22 iunie 2012, nr. 113 Implementarea Directivei 2009/38/CE privind instituirea unui comitet european de întreprindere sau a unei proceduri în întreprinderile de dimensiune comunitară și în grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară în scopul informării și consultării lucrătorilor - a fost selectat procedeul de transpunere totală foarte apropiat de textul Directivei, fiind înserate referințele la prevederile relevante ale Codului muncii în vederea asigurării caracterului uniform al reglementării. Directiva nu a fost transpusă anterior în legislația națională fiind o transpunere primară.

Tabelul de concordanță va fi ajustat la necesitate urmare definitivării proiectului după consultarea publică și avizarea acestuia.

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

Dat fiind că proiectul presupune sancțiuni pentru neexecutarea obligațiilor care derivă din proiectul de lege iar aplicarea acestora este imposibilă fără identificarea contravenientului se impune stabilirea modalităților de identificare a acestuia. Deși avem criteriile de determinare a subiecților incidenți (companiilor), nu au fost identificate obligațiuni de raportare a situațiilor de facto care ar permite stabilirea incidenței acestor criterii. Prin urmare, la o următoare etapă se presupune necesitatea efectuării unei analize privind modificarea cadrului normativ aplicabil privind raportările companiilor.

6. Avizarea și consultarea publică a proiectului actului normativ

În scopul respectării prevederilor Legii nr. 239/2008 privind transparența în procesul decizional, proiectul de lege a fost publicat pe pagina web oficială a Ministerului Muncii și Protecției Sociale – www.social@gov.md, capitolul „Transparență”, secțiunea „Proiecte supuse consultărilor publice” și avizat de autoritățile relevante. Totodată, anunțul privind inițierea elaborării proiectului a fost plasat și pe portalul guvernamental – particip.gov.md.

7. Concluziile expertizelor

Urmare avizării

8. Modul de încorporare a actului în cadrul normativ existent

Implementarea proiectului nu implică abrogări ci modificarea actelor normative inserate în proiect. Se introduc modificări în Codul Muncii și Codul Contravențional.

9. Măsurile necesare pentru implementarea prevederilor proiectului actului normativ

A se vedea pct. 5.2

Pentru implementarea prevederilor proiectului, sunt necesare următoarele măsuri:

1. Instruirea funcționarilor și actorilor sociali (sindicate, patronate, reprezentanți ai SE) cu privire la noile reglementări;
2. Monitorizarea aplicării prevederilor legale, prin instituirea unor mecanisme de raportare și control exercitate de autoritățile competente (ex: Inspectoratul de Stat al Muncii).
3. Elaborarea și publicarea ghidurilor practice privind implicarea salariaților în SE.

Secretar de stat

Mihai-Gabriel CIOBANU

TABEL DE CONCORDANȚĂ

1	Titlul actului Uniunii Europene, inclusiv cele mai recente amendamente incluse Directiva 2009/38/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 6 mai 2009 privind instituirea unui comitet european de întreprindere sau a unei proceduri de informare și consultare a salariaților în întreprinderile și grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară (reformare) (text cu relevanță pentru SEE), publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 122, 16.5.2009, CELEX: 32009L0038.		
2	Titlul proiectului de act normativ național - Lege privind instituirea unui comitet european de întreprindere sau a unei proceduri de informare și consultare a salariaților în întreprinderile și grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară		
3	Gradul general de compatibilitate Compatibil		
4	Autoritatea/persoana responsabilă - Ministerul Muncii și Protecției Sociale		
5	Data întocmirii/actualizării – 20.02.2026		
Actul Uniunii Europene		Gradul de compatibilitate	Observațiile
6	7	8	9
SECȚIUNEA I DISPOZIȚII GENERALE Articolul 1 Obiectivul (1) Obiectivul prezentei directive este îmbunătățirea dreptului la informare și consultare a salariaților în întreprinderile de dimensiune comunitară și în grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară.	Capitolul I DISPOZIȚII GENERALE Articolul 1 Scopul legii (1) Prezenta lege are scopul de armonizare a legislației naționale cu actele normative ale Uniunii Europene menționate în clauza de armonizare. Articolul 2. Scopul și domeniul de aplicare (1) Prezenta lege urmărește obiectivul de realizare a parteneriatului social prin îmbunătățirea dreptului la informare și consultare a salariaților în întreprinderile de dimensiune comunitară și în grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară.	Compatibil	
(2) În acest scop, se instituie un comitet european de întreprindere sau o procedură de informare și de consultare a salariaților în fiecare întreprindere de dimensiune comunitară și în fiecare grup de întreprinderi de dimensiune comunitară, atunci când cererea este adresată după cum se prevede la articolul 5 alineatul (1),	(2) În fiecare întreprindere de dimensiune comunitară și în fiecare grup de întreprinderi de dimensiune comunitară, în baza procedurii prevăzute la art.6, se instituie: a) un comitet european de întreprindere, sau	Compatibil	

în scopul informării și consultării salariaților menționați. Modalitățile de informare și de consultare a salariaților sunt definite și aplicate astfel încât să se asigure efectul util al acțiunii acestora și să se permită luarea unor decizii eficace de către întreprinderi sau grupuri de întreprinderi.	b) o procedură de informare și de consultare a salariaților.		
(3) Informarea și consultarea salariaților se efectuează la un nivel relevant de conducere și de reprezentare, în funcție de subiectul tratat. În acest scop, competența comitetului de întreprindere european și domeniul de aplicare al procedurii de informare și de consultare a salariaților reglementată de prezenta directivă se limitează la aspectele transnaționale.	(3) Informarea și consultarea salariaților se efectuează la un nivel relevant de conducere și de reprezentare, în funcție de subiectul tratat și competențele respective ale subdiviziunilor sau a reprezentanților angajatorului. (4) Competența comitetului european de întreprindere și domeniul de aplicare al procedurii de informare și de consultare a salariaților reglementată de prezenta lege se limitează la aspectele transnaționale.	Compatibil	
(4) Sunt considerate ca fiind transnaționale acele aspecte care se referă la întreprinderea de dimensiune comunitară sau grupul de întreprinderi de dimensiune comunitară ca întreg sau la cel puțin două întreprinderi sau unități ale unei întreprinderi sau ale grupului, situate în două state membre diferite.	(5) Sunt considerate ca fiind transnaționale acele aspecte despre care se poate considera în mod rezonabil că se referă la întreprinderea de dimensiune comunitară sau la grupul de întreprinderi de dimensiune comunitară ca întreg sau la cel puțin două întreprinderi sau unități ale unei întreprinderi sau ale grupului, situate în două state membre diferite. (6) Sunt considerate ca fiind transnaționale aspectele menționate la alin. (5) care presupun că: a) măsurile planificate de conducerea întreprinderii de dimensiune comunitară sau a grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară afectează salariații din întreprinderile sau unitățile din mai multe state membre; b) măsurile planificate de conducerea întreprinderii de dimensiune comunitară sau a grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară care afectează salariații dintr-o întreprindere sau unitate dintr-un stat membru pot avea	Compatibil	Preconizat spre modificare

	consecințe asupra salariaților dintr-o întreprindere sau unitate dintr-un alt stat membru. (7) În sensul alin. (6), se consideră că afectează salariații măsurile care vizează informațiile menționate la alin. (2) al art. 42¹, la art. 197¹, precum și aspectele menționate la alin. (1) al art. 12.		
(5) Prin derogare de la alineatul (2), în cazul în care un grup de întreprinderi de dimensiune comunitară în sensul articolului 2 alineatul (1) litera (c) cuprinde una sau mai multe întreprinderi sau grupuri de întreprinderi care sunt întreprinderi de dimensiune comunitară sau grupuri de întreprinderi de dimensiune comunitară în sensul articolului 2 alineatul (1) litera (a) sau (c), se instituie un comitet european de întreprindere la nivelul grupului, cu excepția cazului în care acordurile menționate la articolul 6 prevăd altfel.	(8) Prin derogare de la alin. (2), în cazul în care un grup de întreprinderi de dimensiune comunitară cuprinde una sau mai multe întreprinderi sau grupuri de întreprinderi care sunt întreprinderi de dimensiune comunitară sau grupuri de întreprinderi de dimensiune comunitară, se instituie un comitet european de întreprindere la nivelul uni astfel de grup, cu excepția cazului în care acordurile menționate la art. 8 prevăd altfel.	Compatibil	
(6) Dacă acordurile menționate la articolul 6 nu prevăd un domeniu de aplicare mai larg, atribuțiile și competențele comitetelor europene de întreprindere și domeniul de aplicare al procedurilor de informare și consultare a salariaților, puse în practică în scopul realizării obiectivului prevăzut la alineatul (1), privesc, în cazul unei întreprinderi de dimensiune comunitară, toate unitățile situate în statele membre și, în cazul unui grup de întreprinderi de dimensiune comunitară, toate întreprinderile membre ale grupului situate în statele membre.	(9) Dacă acordurile menționate la art. 8 nu prevăd un domeniu de aplicare mai larg, atribuțiile și competențele comitetelor europene de întreprindere și domeniul de aplicare al procedurilor de informare și consultare a salariaților, implementate în scopul prezentei legi, vizează, în cazul unei întreprinderi de dimensiune comunitară, toate unitățile situate în statele membre și, în cazul unui grup de întreprinderi de dimensiune comunitară, toate întreprinderile membre ale grupului situate în statele membre.	Compatibil	
Articolul 2 Definiții (1) În sensul prezentei directive:	Articolul 3. Noțiuni (1) În sensul prezentei legi următoarele noțiuni semnifică:	Compatibil	
(a) „întreprindere de dimensiune comunitară” înseamnă orice întreprindere care angajează cel puțin 1 000 de	<i>întreprindere de dimensiune comunitară</i> - înseamnă orice întreprindere care angajează cel puțin 1 000 de salariați	Compatibil	

lucrători în statele membre și cel puțin 150 de lucrători în fiecare din cel puțin două state membre diferite;	în statele membre și cel puțin 150 de salariați în fiecare din cel puțin două state membre diferite;		
(b) „grup de întreprinderi” înseamnă un grup care cuprinde o întreprindere care exercită controlul și întreprinderile controlate;	<i>grup de întreprinderi</i> - înseamnă un grup care cuprinde o întreprindere care exercită controlul astfel cum este definită la art. 4 și întreprinderile controlate;	Compatibil	
(c) „grup de întreprinderi de dimensiune comunitară” înseamnă un grup de întreprinderi cu următoarele caracteristici: — angajează cel puțin 1 000 de lucrători în statele membre; — cuprinde cel puțin două întreprinderi membre ale grupului în state membre diferite; și — cel puțin o întreprindere membră a grupului angajează cel puțin 150 de lucrători într-un stat membru și cel puțin o altă întreprindere membră a grupului angajează cel puțin 150 de lucrători într-un alt stat membru;	<i>grup de întreprinderi de dimensiune comunitară</i> - înseamnă un grup de întreprinderi cu următoarele caracteristici: — angajează cel puțin 1 000 de salariați în statele membre, — cuprinde cel puțin două întreprinderi membre ale grupului în state membre diferite, și — cel puțin o întreprindere membră a grupului angajează cel puțin 150 de salariați într-un stat membru și cel puțin o altă întreprindere membră a grupului angajează cel puțin 150 de salariați într-un alt stat membru;	Compatibil	
(d) „reprezentanți ai salariaților” înseamnă reprezentanții salariaților prevăzuți în legislația și/sau practica națională;	<i>reprezentanți ai salariaților</i> - înseamnă reprezentanții salariaților care reprezintă interesele salariaților în procesul instituirii și funcționării: - a unui comitet european de întreprindere, - a unei proceduri de informare și consultare a salariaților, - a unui organism special de negociere;	Compatibil	
(e) „conducere centrală” înseamnă conducerea centrală a întreprinderii de dimensiune comunitară sau, în cazul unui grup de întreprinderi de dimensiune comunitară, întreprinderea care exercită controlul;	<i>conducere centrală</i> - înseamnă conducerea centrală a întreprinderii de dimensiune comunitară sau, în cazul unui grup de întreprinderi de dimensiune comunitară, întreprinderea care exercită controlul;	Compatibil	

(f) „informare” înseamnă transmiterea de date de către angajator reprezentanților salariaților pentru a le permite să se familiarizeze cu subiectul tratat și să îl examineze; informarea se efectuează într-un moment, într-un mod și cu un conținut corespunzător pentru a permite reprezentanților salariaților să realizeze o evaluare aprofundată a posibilului impact și, atunci când este cazul, să se pregătească în vederea acțiunilor de consultare cu organul competent din cadrul întreprinderii de dimensiune comunitară sau grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară în cauză;	<i>informare</i> - înseamnă transmiterea de date de către angajator reprezentanților salariaților pentru a le permite să se familiarizeze cu subiectul tratat și să îl examineze;	Compatibil	Preconizat spre modificare
(g) „consultare” înseamnă stabilirea unui dialog și schimbul de opinii între reprezentanții salariaților și conducerea centrală sau orice alt nivel mai adecvat de conducere, într-un moment, într-un mod și cu un conținut care să le permită reprezentanților salariaților să emită un aviz, pe baza informațiilor puse la dispoziția lor, privind măsurile propuse la care se referă consultarea, fără a afecta responsabilitățile conducerii, și într-un termen rezonabil, care poate fi luat în considerare în cadrul întreprinderii de dimensiune comunitară sau al grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară;	<i>consultare</i> - reprezintă stabilirea unui dialog și a unui schimb de opinii între reprezentanții salariaților și conducerea centrală sau orice alt nivel relevant de conducere;	Compatibil	Preconizat spre modificare
(h) „comitet european de întreprindere” înseamnă un comitet instituit în conformitate cu articolul 1 alineatul (2) sau cu dispozițiile anexei I, în vederea punerii în practică a informării și consultării salariaților;	<i>comitet european de întreprindere</i> - înseamnă un comitet instituit în conformitate cu alin. (2) al art. 2 sau cu prevederile secțiunii III, care este un organism permanent al cărui scop principal este informarea și consultarea salariaților în întreprinderile și grupurile de întreprinderi transnaționale, la nivel european;	Compatibil	
(i) „organism special de negociere” înseamnă organismul constituit în conformitate cu articolul 5 alineatul (2) în scopul negocierii cu conducerea centrală cu privire la instituirea unui comitet european de întreprindere sau a	<i>organism special de negociere</i> - înseamnă organismul constituit în conformitate cu art. 7 în scopul negocierii cu conducerea centrală cu privire la instituirea	Compatibil	

unei proceduri de informare și consultare a salariaților în conformitate cu articolul 1 alineatul (2).	unui comitet european de întreprindere sau a unei proceduri de informare și consultare a salariaților.		
	<i>stat membru</i> – stat membru a Uniunii Europene și alt stat aparținând Spațiului Economic European.		
(2) În sensul prezentei directive, pragurile prevăzute pentru dimensiunea forței de muncă sunt fixate în funcție de numărul mediu de lucrători, inclusiv lucrătorii cu timp parțial, încadrați în muncă în ultimii doi ani, calculat în conformitate cu legislația și/sau practica națională.	(2) În sensul prezentei legi, pragurile prevăzute pentru dimensiunea forței de muncă sunt fixate în funcție de numărul mediu de salariați, care includ și salariați cu formule flexibile de muncă, încadrați în muncă în ultimii doi ani din momentul întrunirii pragurilor cantitative.	Compatibil	
Articolul 3 Definierea noțiunii de „întreprindere care exercită controlul” (1) În sensul prezentei directive, „întreprindere care exercită controlul” înseamnă o întreprindere care poate exercita o influență dominantă asupra altei întreprinderi („întreprindere controlată”), de exemplu, în temeiul proprietății, participării financiare sau al regulilor care o reglementează.	Articolul 4. Întreprindere care exercită controlul (1) În sensul prezentei legi, <i>întreprindere care exercită controlul</i> - înseamnă o întreprindere care poate exercita o influență dominantă asupra altei întreprinderi (întreprindere controlată), în temeiul unor factori ca proprietatea, participațiunea financiară sau al normelor juridice care le reglementează.	Compatibil	
(2) Se consideră că o întreprindere are capacitatea de a exercita o influență dominantă, fără a aduce atingere probei contrare, atunci când, în mod direct sau indirect, în relația cu o altă întreprindere: (a) deține majoritatea capitalului subscris al întreprinderii; (b) dispune de majoritatea voturilor atașate acțiunilor emise de întreprindere; sau (c) poate numi mai mult de jumătate din membrii consiliului de administrație, de conducere sau de supervizare a întreprinderii.	(2) Se consideră că o întreprindere are capacitatea de a exercita o influență dominantă, în lipsa unei probe contrare, atunci când, în mod direct sau indirect, în relația cu o altă întreprindere: a) deține majoritatea capitalului subscris (social) al întreprinderii; b) dispune de majoritatea voturilor atașate acțiunilor emise de întreprindere; sau c) poate numi mai mult de jumătate din membrii organelor de conducere sau de supraveghere a întreprinderii.	Compatibil	
(3) În sensul alineatului (2), drepturile de vot și de numire pe care le deține întreprinderea care exercită controlul le includ pe cele ale oricărei alte întreprinderi controlate și pe cele ale oricărei alte persoane sau ale oricărui alt	(3) În sensul alin. (2), drepturile de vot și de numire pe care le deține întreprinderea care exercită controlul le includ pe cele ale oricărei alte întreprinderi controlate și pe cele ale oricărei alte persoane sau ale oricărei alte entități	Compatibil	

organism care acționează în nume propriu, dar pe seama întreprinderii care exercită controlul sau a oricărei alte întreprinderi controlate.	care acționează în nume propriu, dar pe seama întreprinderii care exercită controlul sau a oricărei alte întreprinderi controlate.		
(4) Sub rezerva alineatelor (1) și (2), o întreprindere nu este considerată „întreprindere care exercită controlul” asupra unei alte întreprinderi la care deține participații, dacă este vorba despre o întreprindere în sensul articolului 3 alineatul (5) litera (a) sau litera (c) din Regula mentul (CE) nr. 139/2004 al Consiliului din 20 ianuarie 2004 privind controlul concentrărilor economice între întreprinderi (1).	(4) În sensul alineatelor (1) și (2), o întreprindere nu este considerată drept întreprindere care exercită controlul asupra unei alte întreprinderi la care deține participațiuni, dacă este vorba despre o întreprindere în sensul art. 21 din Legea concurenței nr.183/2012 cu modificările ulterioare.	Compatibil	
(5) Nu se consideră influență dominantă simplul fapt că o persoană mandatată își exercită atribuțiile, în temeiul legislației unui stat membru cu privire la lichidare, faliment, insolvabilitate, încetare a plăților, concordat sau proceduri similare.	(5) Nu se consideră influență dominantă simplul fapt că o persoană își exercită atribuțiile legale, în temeiul legislației cu privire la lichidare, faliment, insolvabilitate, încetare a plăților, măsuri de salvagardare (concordat) sau proceduri similare.	Compatibil	
(6) Legislația aplicabilă pentru a determina dacă o întreprindere este o întreprindere care exercită controlul este cea a statului membru care reglementează respectiva întreprindere. Dacă legislația care reglementează întreprinderea nu este cea a unui stat membru, legislația aplicabilă este cea a statului membru pe teritoriul căruia este situat reprezentantul său sau, în absența unui astfel de reprezentant, cea a statului membru pe teritoriul căruia este situată conducerea centrală a întreprinderii din grup care angajează cel mai mare număr de lucrători.	(6) Legislația aplicabilă pentru a determina dacă o întreprindere este o întreprindere care exercită controlul este cea a statului membru care reglementează activitatea întreprinderii respective. (7) În cazul în care legislația care reglementează activitatea întreprinderii care exercită controlul nu este cea a unui stat membru, legislația aplicabilă este cea a statului membru pe teritoriul căruia este situat reprezentantul său sau, în absența unui astfel de reprezentant, cea a statului membru pe teritoriul căruia este situată conducerea centrală a întreprinderii din grup care angajează cel mai mare număr de salariați.	Compatibil	
(7) Atunci când, în caz de conflict de legi în aplicarea alineatului (2), două sau mai multe întreprinderi ale unui	(8) În cazul, în care două sau mai multe întreprinderi ale unui grup îndeplinesc unul sau mai multe dintre criteriile	Compatibil	

grup îndeplinesc unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alineatul menționat, întreprinderea care îndeplinește criteriul de la litera (c) este considerată întreprindere care exercită controlul, fără a aduce atingere probei că o altă întreprindere poate să exercite o influență dominantă.	prevăzute la alin. (2), întreprinderea care îndeplinește criteriul de la litera c) este considerată întreprindere care exercită controlul, pînă la proba contrarie.		
SECȚIUNEA II INSTITUIREA UNUI COMITET EUROPEAN DE ÎNTREPRINDERE SAU A UNEI PROCEDURI DE INFORMARE ȘI CONSULTARE A SALARIAȚILOR Articolul 4 Responsabilitatea instituirii unui comitet european de întreprindere sau a unei proceduri de informare și consultare a salariaților	Capitolul II INSTITUIREA UNUI COMITET EUROPEAN DE ÎNTREPRINDERE SAU A UNEI PROCEDURI DE INFORMARE ȘI CONSULTARE A SALARIAȚILOR Articolul 5. Responsabilitatea instituirii unui comitet european de întreprindere sau a unei proceduri de informare și consultare a salariaților	Compatibil	
(1) Conducerea centrală este responsabilă de crearea condițiilor și mijloacelor necesare pentru instituirea comitetului european de întreprindere sau a procedurii de informare și consultare, prevăzute la articolul 1 alineatul (2), în întreprinderea de dimensiune comunitară și grupul de întreprinderi de dimensiune comunitară.	(1) Conducerea centrală este responsabilă de crearea condițiilor și alocarea mijloacelor necesare pentru instituirea și funcționarea, comitetului european de întreprindere sau a procedurii de informare și consultare, în întreprinderea de dimensiune comunitară și grupul de întreprinderi de dimensiune comunitară. Conducerea centrală se conduce de legislația statului membru care guvernează activitatea acesteia.	Compatibil	
(2) În cazul în care conducerea centrală nu este situată într-un stat membru, reprezentantul conducerii centrale într-un stat membru, care urmează să fie desemnat, dacă este necesar, își asumă responsabilitatea prevăzută la alineatul (1).	(2) În cazul în care conducerea centrală nu este situată într-un stat membru, reprezentantul conducerii centrale într-un stat membru urmează să își asume responsabilitatea prevăzută la alin. (1).	Compatibil	
În absența unui astfel de reprezentant, responsabilitatea prevăzută la alineatul (1) revine conducerii unității sau întreprinderii din grup care angajează cel mai mare număr de lucrători într-un stat membru.	(3) În absența unui reprezentant în sensul alin. (2), responsabilitatea prevăzută la alin. (1) revine conducerii unității sau întreprinderii din grup care angajează cel mai mare număr de salariați într-un stat membru.	Compatibil	

(3) În sensul prezentei directive, reprezentantul sau reprezentanții sau, în absența acestora, conducerea prevăzută la alineatul (2) al doilea paragraf sunt considerați drept conducere centrală.	(4) În sensul prezentei legi, reprezentantul sau reprezentanții sau, în absența acestora, conducerea prevăzută la alin. (3) sunt considerați drept conducere centrală.	Compatibil	
(4) Conducerea fiecărei întreprinderi din cadrul grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară, precum și conducerea centrală sau conducerea centrală prezumată în sensul alineatului (2) al doilea paragraf a întreprinderii sau a grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară este responsabilă de obținerea și transmiterea către părțile interesate de aplicarea prezentei directive a informațiilor indispensabile deschiderii negocierilor prevăzute la articolul 5, în special a informațiilor referitoare la structura întreprinderii sau a grupului și la efectivele sale. Această obligație se referă, în special, la informațiile privind numărul de lucrători prevăzut la articolul 2 alineatul (1) litera (a) și litera (c).	(5) Conducerea fiecărei întreprinderi din cadrul grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară, precum și conducerea centrală sau conducerea centrală în sensul alin. (3) a întreprinderii sau a grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară este responsabilă de obținerea și transmiterea către părțile interesate de aplicarea prezentei legi a informațiilor indispensabile deschiderii negocierilor prevăzute la art. 6, în special a informațiilor referitoare la structura întreprinderii sau a grupului și la numărul de salariați. Această obligație se referă, în special, la informațiile privind numărul de salariați prevăzut la noțiunile de întreprindere de dimensiune comunitară și cea de grup de întreprinderi de dimensiune comunitară.	Compatibil	
Articolul 5 Organismul special de negociere (1) În scopul realizării obiectivului prevăzut la articolul 1 alineatul (1), conducerea centrală inițiază negocieri pentru instituirea unui comitet european de întreprindere sau a unei proceduri de informare și consultare, din proprie inițiativă sau la cererea scrisă a cel puțin 100 de lucrători sau a reprezentanților acestora din cel puțin două întreprinderi sau unități situate în cel puțin două state membre diferite.	Articolul 6. Inițierea negocierilor (1) Conducerea centrală, inițiază negocieri pentru instituirea unui comitet european de întreprindere sau a unei proceduri de informare și consultare: a) din proprie inițiativă, la întrunirea condițiilor prevăzute de noțiunile de grup de întreprinderi de dimensiune comunitară sau întreprindere de dimensiune comunitară de la art. 3, sau b) la recepționarea cererii scrise a cel puțin 100 de salariați sau a reprezentanților acestora din cel puțin două întreprinderi sau unități situate în cel puțin două state membre diferite. (2) Conducerea centrală informează, prin intermediul unui suport durabil cel puțin 100 de salariați sau reprezentanții acestora din cel puțin două întreprinderi sau	Compatibil	

	unități situate în cel puțin două state membre diferite, privind întrunirea de către întreprindere sau grupul de întreprinderi a condițiilor care le fac incidente prezentei legi, în termen de 30 de zile de la data întrunirii condițiilor respective. (3) În vederea desfășurării negocierilor se instituie un organism special de negociere în conformitate art. 7.		
(2) În acest scop, un organism special de negociere este constituit în conformitate cu următoarele orientări: (a) statele membre determină modul de alegere sau de desemnare a membrilor organismului special de negociere care trebuie să fie aleși sau desemnați pe teritoriul lor. Statele membre prevăd că lucrătorii întreprinderilor și/sau unităților în care nu există reprezentanți ai salariaților, din motive inde pendent de voința acestora, au dreptul de a alege sau de a desemna ei înșiși membrii organismului special de negociere. Al doilea paragraf nu aduce atingere legislațiilor și/sau practicilor naționale care prevăd praguri pentru constituirea organismelor de reprezentare a salariaților; (b) membrii organismului special de negociere sunt aleși sau numiți în număr proporțional cu numărul de lucrători angajați în fiecare stat membru de către întreprinderea de dimensiune comunitară sau de grupul de întreprinderi de dimensiune comunitară, alocându-se fiecărui stat membru câte un loc pentru fiecare tranșă de lucrători angajați în statul membru respectiv care reprezintă 10 % din numărul de lucrători angajați în toate statele membre în ansamblu, sau o fracțiune din tranșa respectivă;	Articolul 7. Constituirea organismului special de negociere (1) Desemnarea membrilor organismului special de negociere se efectuează: a) în conformitate cu alineatele (2) și (3) al art. 21 din Codul Muncii, sau b) în conformitate cu alin. (1) al art. 21 din Codul Muncii, din reprezentanții organului sindical, în cazul în care acesta există, cu asigurarea respectării cerințelor de la alineatele (2) și (14) ale prezentului articol. (2) Organismul special de negociere se constituie în termen de până la 90 de zile din data recepționării informației în conformitate cu alin. (2) al art. 6. Data constituirii organismului special de negociere este data procesului verbal semnat în acest sens la adunarea generală (conferința) a salariaților (delegaților), sau de reprezentanții organizației sindicale corespunzătoare. (3) Membrii organismului special de negociere se desemnează în număr proporțional cu numărul de salariați angajați în fiecare stat membru de către întreprinderea de dimensiune comunitară sau de grupul de întreprinderi de dimensiune comunitară, într-un mod care asigură o reprezentare echilibrată din punctul de vedere al genului, alocându-se fiecărui stat membru câte un loc pentru fiecare tranșă de salariați angajați în statul membru respectiv care	Compatibil	Preconizat spre modificare

(c) conducerea centrală și conducerea locală, precum și organizațiile europene competente ale salariaților și ale angajatorilor sunt informate asupra componenței organismului special de negociere și asupra deschiderii negocierilor.	reprezintă 10% din numărul de salariați în toate statele membre în ansamblu, sau o fracțiune din tranșa respectivă. (4) Organismul special de negociere, în termen de 15 de zile din data constituirii, informează asupra componenței sale și asupra disponibilității deschiderii negocierilor conducerea centrală și conducerea locală a întreprinderii, precum și organizațiile europene competente ale salariaților și ale angajatorilor, după caz.		
(3) Organismul special de negociere are drept sarcină determinarea, împreună cu conducerea centrală, prin acord scris, a domeniului de aplicare, a componenței, a atribuțiilor și a duratei mandatului comitetului sau comitetelor europene de întreprindere sau a modalităților de punere în aplicare a unei proceduri de informare și consultare a salariaților.	(5) Organismul special de negociere determină de comun acord cu conducerea centrală, prin acord scris, domeniului de aplicare, componența, atribuțiile și durata mandatului comitetului european de întreprindere sau a modalităților de punere în aplicare a unei proceduri de informare și consultare a salariaților.	Compatibil	
(4) În vederea încheierii unui acord în conformitate cu articolul 6, conducerea centrală convoacă o reuniune cu organismul special de negociere. Aceasta informează direcțiile locale în această privință. Înainte și după fiecare reuniune cu conducerea centrală, organismul special de negociere este abilitat să se reunească, dispunând de toate mijloacele necesare comunicării, fără ca reprezentanții conducerii centrale să fie prezenți la reuniunile respective.	(6) În vederea încheierii unui acord în conformitate cu art. 8, conducerea centrală este obligată să convoace o reuniune cu organismul special de negociere. Aceasta informează conducerea locală în acest sens. Prima reuniune se convocă în termen de 30 de zile de la informarea prevăzută la alin.(4). Termenul și subiectele reuniunilor ulterioare este stabilit în procesul verbal al reuniunii precedente sau ale înțelegerilor premergătoare. (7) Înainte și după fiecare reuniune cu conducerea centrală, organismul special de negociere are dreptul să se întrunească în ședințe fiind asigurați de către conducerea centrală sau locală cu toate mijloacele necesare comunicării, fără ca reprezentanții conducerii centrale să fie prezenți la reuniunile respective. Frecvența și durata ședințelor urmează a fi corelată cu activitatea întreprinderii astfel ca să nu pericliteze activitatea acesteia. (8) În scopul derulării negocierilor, în vederea încheierii unui acord în conformitate cu art. 8, organismul	Compatibil	

În scopul derulării negocierilor, organismul special de negociere poate solicita să fie asistat în activitatea sa de către experți la alegerea sa, care poate cuprinde reprezentanți ai organizațiilor sindicale competente recunoscute la nivel comunitar. Experții și reprezentanții sindicali respectivi pot asista, cu titlu consultativ, la reuniunile de negociere, la solicitarea organismului special de negociere.	special de negociere poate solicita să fie asistat în activitatea sa de către experți la alegerea sa, care poate cuprinde reprezentanți ai organizațiilor sindicale competente recunoscute la nivel comunitar. Experții și reprezentanții sindicali respectivi pot asista, cu titlu consultativ, la reuniunile de negociere, la solicitarea organismului special de negociere.		
(5) Organismul special de negociere poate să decidă, cu cel puțin două treimi din voturi, să nu înceapă negocierile în conformitate cu alineatul (4) sau să anuleze negocierile deja începute. O astfel de decizie pune capăt procedurii în vederea încheierii acordului prevăzut la articolul 6. În cazul în care o astfel de decizie a fost luată, dispozițiile anexei I nu sunt aplicabile. O nouă cerere de convocare a organismului special de negociere nu poate fi introdusă mai devreme de doi ani după decizia menționată, cu excepția cazului în care părțile respective stabilesc un termen mai scurt.	(9) Organismul special de negociere are dreptul să decidă, cu cel puțin două treimi din voturi, să nu înceapă negocierile în vederea încheierii unui acord în conformitate cu art. 8 sau să anuleze negocierile deja începute. (10) O decizie în temeiul alin. (9) pune capăt procedurii în vederea încheierii acordului prevăzut la art. 8. În cazul în care o astfel de decizie a fost luată, prevederile secțiunii III nu sunt aplicabile. (11) O nouă cerere de convocare a organismului special de negociere nu poate fi depusă mai devreme de doi ani după decizia menționată la alin. (9), cu excepția cazului în care părțile respective stabilesc un termen mai scurt.	Compatibil	
(6) Cheltuielile aferente negocierilor menționate la alineatele (3) și (4) sunt suportate de conducerea centrală, astfel încât să permită organismului special de negociere să își îndeplinească sarcina în mod corespunzător. Respectând acest principiu, statele membre pot să fixeze reguli bugetare cu privire la funcționarea organismului special de negociere. Acestea pot în principal să limiteze finanțarea la un singur expert.	(12) Cheltuielile aferente negocierilor menționate la alineatele (4) - (7) sunt suportate de conducerea centrală, astfel încât să permită organismului special de negociere să își îndeplinească sarcina în mod corespunzător. Aceste cheltuieli includ costurile rezonabile ale experților, inclusiv cele aferente asistenței juridice, în măsura în care ele sunt necesare în acest scop, precum și costurile rezonabile de reprezentare juridică și de participare la procedurile administrative sau judiciare. Cheltuielile sunt notificate conducerii centrale înainte de a fi suportate.	Compatibil	Preconizat spre modificare
	(13) În procesul constituirii este selectat liderul organismului special de negociere care este primul punct de contact și asigură lucrările de secretariat al organismului. În		

	această activitate liderul este asistat de membrii organismului special de negociere sau în cazul literei b) al alin. (1) de organizația sindicală. (14) Organismului special de negociere este în drept să adopte cu o majoritate simplă a membrilor săi un regulament de organizare și funcționare. (15) Pentru asigurarea continuității în cadrul grupului special de negociere cu sau în lipsa regulamentului de organizare și funcționare, se constituie o listă de rezervă, alocându-se fiecărui stat membru câte un înlocuitor pentru fiecare tranșă de salariați angajați în statul membru, respectiv care reprezintă 10% din numărul de salariați angajați în toate statele membre în ansamblu sau o fracțiune din tranșa respectivă.		
Articolul 6 Conținutul acordului (1) Conducerea centrală și organismul special de negociere trebuie să negocieze într-un spirit de cooperare pentru a ajunge la un acord în privința modalităților de punere în aplicare a informării și consultării salariaților prevăzute la articolul 1 alineatul (1).	Articolul 8. Conținutul acordului (1) Conducerea centrală și organismul special de negociere negociază, într-un spirit de cooperare bazat pe autonomia părților, un acord în privința modalităților de punere în aplicare a informării și consultării salariaților prevăzute la art.2 alin. (2).	Compatibil	
(2) Fără a aduce atingere autonomiei părților, acordul menționat la alineatul (1) și încheiat în scris între conducerea centrală și organismul special de negociere stabilește: (a) întreprinderile membre ale grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară sau unitățile din întreprinderea de dimensiune comunitară, care sunt reglementate de acord; (b) componența comitetului european de întreprindere, numărul membrilor, repartitia locurilor, ținând seama, în măsura posibilă a tărilor, de necesitatea unei reprezentări	(2) Acordul menționat la alin. (1) se încheie în scris și stabilește: a) întreprinderile membre ale grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară sau unitățile din întreprinderea de dimensiune comunitară, care sunt reglementate de acord; b) componența comitetului european de întreprindere, numărul membrilor, repartitia locurilor, ținând seama, în măsura posibilităților, de necesitatea unei reprezentări echilibrate a salariaților în funcție de activități, categorii, sex, și durata mandatului de membru;	Compatibil	

echilibrate a salariaților în funcție de activități, categorii și sexe, și durata mandatului; (c) atribuțiile și procedura de informare și de consultare a comitetului european de întreprindere, precum și modalitățile de corelare a informării și consultării comitetului european de întreprindere și a informării și consultării organismelor naționale de reprezentare a salariaților, respectându-se în același timp principiile enunțate la articolul 1 alineatul (3); (d) locul, frecvența și durata reuniunilor comitetului european de întreprindere; (e) după caz, componența, modalitățile de numire, atribuțiile și modalitățile de reunire a comitetului restrâns constituit în cadrul comitetului european de întreprindere; (f) resursele financiare și materiale care vor fi alocate comitetului european de întreprindere; (g) data de intrare în vigoare a acordului și durata acestuia, modalitățile conform cărora acordul poate fi modificat sau denunțat, precum și cazurile în care acordul este renegociat și procedura de renegociere a acestuia inclusiv, după caz, atunci când intervin modificări ale	c) atribuțiile și procedura de informare și de consultare a comitetului european de întreprindere, precum și modalitățile de corelare a informării și consultării comitetului european de întreprindere și a informării și consultării organismelor naționale de reprezentare a salariaților, în conformitate cu principiile stabilite la alineatele (3) și (4) al art. 2; d) formatul, locul, frecvența, președinția și durata reuniunilor comitetului european de întreprindere; e) după caz, componența, modalitățile de numire, atribuțiile și modalitățile de reunire a unui comitet restrâns constituit în cadrul comitetului european de întreprindere; f) resursele financiare și materiale care vor fi alocate comitetului european de întreprindere, inclusiv cel puțin în ceea ce privește următoarele aspecte: – posibila recurgere la experți, inclusiv la experți juridici, pentru a asista comitetul european de întreprindere în îndeplinirea funcțiilor sale; – reprezentarea juridică și participarea comitetului european de întreprindere sau a membrilor săi, în numele acestuia, la proceduri administrative sau judiciare; - asigurarea unei formări relevante pentru membrii comitetului european de întreprindere, fără a aduce atingere cerinței minime de la alin. (5) al art.18; g) data de intrare în vigoare a acordului și durata acestuia, modalitățile conform cărora acordul poate fi modificat sau denunțat, precum și cazurile în care acordul este renegociat și procedura de renegociere a acestuia inclusiv, după caz, atunci când intervin modificări ale structurii întreprinderii de dimensiune comunitară sau a grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară.		Preconizat spre modificare Preconizat spre modificare Preconizat spre modificare
---	---	--	---

structurii întreprinderii de dimensiune comunitară sau a grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară.			
	(3) Conducerea centrală și organismul special de negociere, atunci când negociază sau renegociază un acord privind comitetul european de întreprindere, convin și stabilesc măsurile necesare pentru a atinge, în măsura posibilului și fără a aduce atingere prevederilor legislației speciale privind alegerea reprezentanților salariaților, obiectivul echilibrului de gen, conform căruia femeile și bărbații reprezintă fiecare cel puțin 40% din membrii comitetului european de întreprindere și, după caz, cel puțin 40% din membrii comitetului restrâns. Împărțirea procentuală prevăzută la prezentul alineat poate să difere și urmează a fi corelată cu structura de gen a colectivului de salariați care poate să derive din specificul profesiei sau a genului de activitate.		Preconizat spre modificare
(3) Conducerea centrală și organismul special de negociere pot decide, în scris, să instituie una sau mai multe proceduri de informare și consultare în locul instituirii unui comitet european de întreprindere. Acordul trebuie să prevadă modalitățile potrivit cărora reprezentanții salariaților au dreptul de a se reuni pentru a proceda la un schimb de opinii în privința informațiilor care le sunt comunicate. Aceste informații se referă, în principal, la aspecte transnaționale care afectează considerabil interesele salariaților.	(4) Acordul poate să prevadă instituirea uneia sau mai multor proceduri de informare și consultare în locul instituirii unui comitet european de întreprindere. În acest caz se stabilesc reprezentanții salariaților și procedura prin care este asigurat dreptul reprezentanților salariaților de a se reuni pentru a proceda la un schimb de opinii în privința informațiilor care le sunt comunicate. Informațiile la care se referă prezentul alineat poartă în principal un caracter transnațional care afectează considerabil interesele salariaților menționate la alin. (2) al art. 42 ¹ și la art. 197 ¹ precum aspectele menționate la alin. (1) al art. 12.	Compatibil	
(4) Acordurile prevăzute la alineatele (2) și (3) nu fac obiectul cerințelor subsidiare din anexa I, dacă nu se prevede astfel.	(5) Acordurile prevăzute la alineatele (2) și (4) nu fac obiectul cerințelor subsidiare de la secțiunea III.	Compatibil	

(5) În scopul încheierii acordurilor prevăzute la alineatele (2) și (3), organismul special de negociere hotărăște cu majoritatea voturilor membrilor săi.	(6) Deciziile în vederea încheierii acordurilor prevăzute în prezentul articol, se adoptă de către organismul special de negociere cu majoritatea simplă de voturi a membrilor săi.	Compatibil	
Articolul 7 Cerințele subsidiare (1) În scopul realizării obiectivului prevăzut la articolul 1 alineatul (1), cerințele subsidiare adoptate prin legislația statului membru pe teritoriul căruia este situată conducerea centrală sunt aplicabile: — în cazul în care conducerea centrală și grupul de negociere special decid astfel; — în cazul în care conducerea centrală refuză deschiderea negocierilor în termen de șase luni de la data solicitării prevăzute la articolul 5 alineatul (1); sau — în cazul în care, după trei ani de la această solicitare, aceștia nu sunt în măsură să încheie un acord, după cum se prevede la articolul 6, și dacă organismul special de negociere nu a luat decizia prevăzută la articolul 5 alineatul (5).	Capitolul III CERINȚE SUBSIDIARE Articolul 9. Cerințele subsidiare (1) În cazul în care conducerea centrală este situată pe teritoriul Republicii Moldova, se aplică cerințe subsidiare în conformitate cu prezenta secțiune atunci când: a) conducerea centrală și organismul special de negociere decid astfel; b) prima reuniune a organismului special de negociere nu este convocată în termen de șase luni de la depunerea unei cereri în temeiul lit. b), alin.(1) al art. 6; sau c) după trei ani de la depunerea unei cereri în temeiul lit. b), alin.(1) al art. 6, dacă nu este încheiat un acord, după cum se prevede la art.8, și dacă organismul special de negociere nu a luat decizia prevăzută la alin. (9) al art. 7.	Compatibil	Preconizat spre modificare
(2) Cerințele subsidiare prevăzute la alineatul (1), astfel cum sunt adoptate de legislația statelor membre, trebuie să respecte dispozițiile anexei I.	(2) Competența comitetului european de întreprindere se stabilește în conformitate cu prevederile prezentei secțiuni.		
SECȚIUNEA III DISPOZIȚII DIVERSE Articolul 8 Informațiile confidențiale (1) Statele membre prevăd ca membrii organismului special de negociere și ai comitetului european de întreprindere, precum și orice experți care îi asistă să nu fie autorizați să dezvăluie unor terți informațiile care le-au fost comunicate expres cu titlu confidențial.	Capitolul IV DISPOZIȚII DIVERSE Articolul 15. Furnizarea de informații cu titlu confidențial (1) Membrii organismelor speciale de negociere, membrii comitetelor europene de întreprindere sau reprezentanții salariaților în cadrul unei proceduri de	Compatibil	Preconizat spre modificare integral

	informare și consultare, precum și orice experți care îi asistă nu au dreptul să dezvăluie informațiile care le-au fost comunicate expres cu titlu confidențial de către conducerea centrală.		
Aceeași dispoziție se aplică și reprezentanților salariaților în cadrul unei proceduri de informare și de consultare. Această obligație continuă să se aplice, indiferent de locul unde se găsesc persoanele menționate în primul și al doilea paragraf, și după expirarea mandatului lor.	(2) Atunci când conducerea centrală furnizează informații cu titlu confidențial în conformitate cu alin. (1), aceasta informează membrii organismelor speciale de negociere sau ai comitetelor europene de întreprindere sau reprezentanții salariaților în cadrul unei proceduri de informare și consultare cu privire la motivele care justifică furnizarea de informații cu titlu confidențial. (3) Interdicția menționată la alin. (1) continuă să se aplice oriunde ar fi persoanele menționate la alin. (1), chiar și după expirarea mandatului lor, până când, de comun acord cu conducerea centrală, justificarea furnizată este considerată caducă.	Compatibil	
(2) Fiecare stat membru prevede că, în anumite cazuri și în condițiile și limitele prevăzute în legislația națională, conducerea centrală situată pe teritoriul său nu este obligată să comunice informații atunci când natura acestora, potrivit unor criterii obiective, ar dăuna serios sau ar prejudicia funcționarea întreprinderilor respective. Statul membru respectiv poate subordona această dispensă unei auto rizări administrative sau judiciare prealabile.	Articolul 15. Furnizarea de informații cu titlu confidențial (4) În vederea asigurării implementării prezentului articol Conducerea centrală: a) are dreptul să instituie mecanisme adecvate de transmitere și stocare a informațiilor pentru a contribui la protejarea confidențialității informațiilor furnizate cu titlu confidențial în conformitate cu alin. (1); b) stabilește termenul de interdicere a dezvăluirii în conformitate cu alin. (3). Articolul 16. Netransmiterea de informații din motive specifice	Compatibil	Preconizat spre modificare

	(1) Conducerea centrală situată pe teritoriul Republicii Moldova nu este obligată să transmită informații membrilor organismelor speciale de negociere sau comitetelor europene de întreprindere sau reprezentanților salariaților în cadrul unei proceduri de informare și consultare și nici experților care îi asistă, atunci când informațiile sunt de așa natură încât, conform unor criterii obiective, ar afecta grav funcționarea întreprinderilor în cauză, cu excepția cazurilor în care informațiile sunt solicitate de autorități publice, judiciare sau persoane împuternicite în conformitate cu legislația. (2) Atunci când conducerea centrală nu transmite informații pe baza motivelor menționate la alin.(1), aceasta informează membrii organismelor speciale de negociere sau ai comitetelor europene de întreprindere sau reprezentanții salariaților în cadrul unei proceduri de informare și consultare cu privire la motivele care justifică netransmiterea de informații.		
(3) Fiecare stat membru poate să prevadă dispoziții specifice în favoarea conducerii centrale a întreprinderilor stabilite pe teritoriul său, care să urmărească în mod direct și esențial un obiectiv de orientare ideologică referitor la informare și la exprimarea opiniilor, cu condiția ca, la data adoptării prezentei directive, astfel de dispoziții specifice să existe deja în legislația națională.		Prevederi UE opționale	
Articolul 9 Funcționarea comitetului european de întreprindere și procedura de informare și consultare a salariaților Conducerea centrală și comitetul european de întreprindere lucrează într- un spirit de cooperare, cu respectarea drepturilor și obligațiilor lor reci proce.	Articolul 17. Particularități de funcționare a comitetului european de întreprindere și a procedurii de informare și consultare a salariaților (1) Conlucrarea dintre conducerea centrală și comitetul european de întreprindere sau reprezentanții salariaților în cadrul unei proceduri de informare și de	Compatibil	Preconizat spre modificare integral

Aceeași obligație se aplică și colaborării între conducerea centrală și reprezentanții salariaților în cadrul unei proceduri de informare și de consultare a salariaților.	consultare a salariaților se desfășoară într-un spirit de cooperare, cu respectarea drepturilor și obligațiilor lor reciproce. (2) Informarea privind aspectele transnaționale se efectuează într-un termen, într-un mod și cu un conținut corespunzător pentru a permite reprezentanților salariaților să realizeze o evaluare aprofundată a posibilului impact și, atunci când este cazul, să se pregătească în vederea acțiunilor de consultare cu organul competent din cadrul întreprinderii de dimensiune comunitară sau grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară în cauză. (3) Consultarea are loc într-un moment, într-un mod și cu un conținut care să permită reprezentanților salariaților să își exprime opinia înainte de adoptarea deciziei pe baza informațiilor furnizate în conformitate cu alin. (2), fără a aduce atingere responsabilităților conducerii și într-un termen rezonabil, ținând seama de urgența chestiunii. Înainte de adoptarea deciziei privind măsurile în cauză, reprezentanții salariaților au dreptul să adreseze într-un termen rezonabil o solicitare privind informațiile furnizate în conformitate cu alin. (2) la care să primească un răspuns scris motivat din partea conducerii centrale sau a oricărui alt nivel de conducere mai adecvat.		
Articolul 10 Rolul și protecția reprezentanților salariaților (1) Fără a aduce atingere capacității altor organisme sau organizații în acest domeniu, membrii comitetului european de întreprindere dispun de mijloacele necesare de aplicare a drepturilor care decurg din prezenta directivă, pentru reprezentarea, în mod colectiv, a intereselor salariaților întreprinderii de dimensiune comunitară sau ai grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară.	Articolul 18. Rolul și protecția reprezentanților salariaților (1) Fără a aduce atingere capacității altor entități de reprezentare a salariaților, reprezentanții salariaților, inclusiv membrii organismului special de negociere și ai comitetului european de întreprindere, sunt asigurați de către întreprindere cu mijloacele necesare pentru a putea realiza drepturile care decurg din prezentul Capitol, pentru reprezentarea, în mod colectiv, a intereselor salariaților	Compatibil	Preconizat spre modificare integral

	întreprinderii de dimensiune comunitară sau ai grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară.		
(2) Fără a aduce atingere articolului 8, membrii comitetului european de întreprindere informează reprezentanții salariaților unităților sau ai întreprinderilor aparținând unui grup de întreprinderi de dimensiune comunitară sau, în absența reprezentanților, totalitatea salariaților cu privire la conținutul și rezultatele procedurii de informare și consultare pusă în practică în conformitate cu dispozițiile prezentei directive.	(2) Fără a aduce atingere articolelor 15 și 16, membrii comitetului european de întreprindere au dreptul și sunt asigurați de întreprindere cu mijloace necesare care permit să informeze reprezentanții salariaților unităților sau ai întreprinderilor aparținând unui grup de întreprinderi de dimensiune comunitară sau, în absența reprezentanților, totalitatea salariaților cu privire la conținutul și rezultatele procedurii de informare și consultare, în special înainte și după reuniunile cu conducerea centrală.	Compatibil	
(3) Membrii organismului special de negociere, membrii comitetului european de întreprindere și reprezentanții salariaților care își exercită atribuțiile în cadrul procedurii prevăzute la articolul 6 alineatul (3) se bucură, în exercitarea propriilor atribuții, de un grad de protecție și de garanții similare celor prevăzute pentru reprezentanții salariaților de legislația și/sau practica națională a țării în care sunt încadrați în muncă.	(3) Membrii organismelor speciale de negociere, membrii comitetelor europene de întreprindere și reprezentanții salariaților care își exercită atribuțiile în cadrul procedurii prevăzute la alin. (4) al art. 8 se bucură, în exercitarea propriilor atribuții, de protecția și de garanțiile prevăzute de legislația Republicii Moldova pentru reprezentanții salariaților.	Compatibil	
Această dispoziție se referă în principal la participarea la reuniunile organismului special de negociere sau ale comitetului european de întreprindere sau la orice altă reuniune realizată în cadrul acordului prevăzut la articolul 6 alineatul (3), precum și la plata salariului pentru membrii care fac parte din personalul întreprinderii de dimensiune comunitară sau al grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară pe durata absenței necesare exercitării propriilor atribuții.	(4) Protecția și garanțiile prevăzute la alin. (3) se referă în principal la participarea la reuniunile organismelor speciale de negociere sau ale comitetelor europene de întreprindere sau la orice altă reuniune realizată în cadrul acordului prevăzut la alin. (4) al art. 8, la plata salariului pentru membrii care fac parte din personalul întreprinderii de dimensiune comunitară sau al grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară pe durata absenței necesare exercitării propriilor atribuții și la protecția împotriva măsurilor de retorsiune, intimidare sau de concediere.	Compatibil	

Un membru al unui organism special de negociere sau al unui comitet european de întreprindere, ori supleantul unui astfel de membru, care este membru al echipajului unei nave maritime, are dreptul de a participa la o reuniune a organismului special de negociere, sau a comitetului european de întreprindere, sau la orice altă reuniune desfășurată conformoricăror proceduri instituite în temeiul articolului 6 alineatul (3) în cazul în care, la data desfășurării reuniunii, respectivul membru sau supleant nu se află pe mare sau într-un port al altei țări decât cea în care își are sediul societatea de transport maritim.			Preconizat spre modificare
În cazul în care este posibil, reuniunile sunt programate astfel încât să se faciliteze participarea membrilor, sau a supleanților acestora, care fac parte din echipaje ale navelor maritime.			Preconizat spre modificare
În cazul în care un membru al unui organism special de negociere sau al unui comitet european de întreprindere, ori supleantul unui astfel de membru, care este membru al echipajului unei nave maritime, nu poate participa la o reuniune, se ia în considerare posibilitatea de a utiliza noile tehnologii ale informației și comunicațiilor, dacă acest lucru este posibil.			Preconizat spre modificare
(4) În măsura în care acest fapt este necesar pentru exercitarea atribuției lor de reprezentare într-un cadru internațional, membrilor organismului special de negociere și ai comitetului european de întreprindere li se asigură cursuri de formare, fără pierderi salariale.	(5) În vederea exercitării atribuției lor de reprezentare într-un cadru transnațional, membrilor organismului special de negociere și ai comitetului european de întreprindere li se asigură cursuri de formare, fără pierderi salariale. (6) Fără a aduce atingere cheltuielilor acoperite în temeiul art. 8 alin. (2) lit. (f), costurile unei formări prevăzute la alin. (5) și cheltuielile conexe sunt suportate de conducerea centrală, cu condiția ca conducerea centrală să fi fost informată în prealabil.	Compatibil	

Articolul 11 Respectarea prezentei directive (1) Fiecare stat membru asigură respectarea obligațiilor prevăzute de prezenta directivă de către conducerile unităților dintr-o întreprindere de dimensiune comunitară și de către conducerile întreprinderilor membre ale unui grup de întreprinderi de dimensiune comunitară, care sunt situate pe teritoriul său, și de către reprezentanții salariaților sau, după caz, de către lucrătorii acestora, indiferent dacă sediul conducerii centrale se află sau nu pe teritoriul său.	Articolul 19. Domeniu de aplicare și căi de atac (1) Prezenta lege se aplică: a) întreprinderilor de dimensiune comunitară și grupurilor de întreprinderi de dimensiune comunitară care au conducerea centrală în Republica Moldova; b) întreprinderilor de dimensiune comunitară și grupurilor de întreprinderi de dimensiune comunitară care au conducerea centrală în într-un alt stat membru sau în afara statelor membre în măsura în care garanțiile oferite de prezentul capitol sunt în avantajul salariatului angajat în baza legislației Republicii Moldova sau în cazul unor prevederi exprese care vizează acești subiecți; c) întreprinderilor de dimensiune comunitară și grupurilor de întreprinderi de dimensiune comunitară a căror conducere centrală nu este situată într-un stat membru, dar se încadrează în categoria de întreprindere care exercită controlul în sensul art. 4. d) salariaților dintr-o întreprindere de dimensiune comunitară sau din întreprinderile membre ale unui grup de întreprinderi de dimensiune comunitară, indiferent dacă sediul conducerii centrale se află sau nu pe teritoriul Republicii Moldova.	Compatibil	
(2) Statele membre prevăd măsuri adecvate în cazul nerespectării prezentei directive; acestea se asigură, în principal, că există proceduri administrative sau judiciare care să permită obținerea executării obligațiilor care rezultă din prezenta directivă.	Articolul 23. Modificarea unor acte normative I. Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr. 159–162, art. 648), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: 9. Se introduce articolul 44¹ cu următorul cuprins: ”Articolul 44¹ Răspunderea pentru încălcarea de norme cu aspect transnațional a relațiilor de muncă Persoanele vinovate de încălcarea sau neexecutarea obligațiunilor prevăzute de norme cu aspect transnațional	Compatibil	Preconizat spre modificare

	a relațiilor de muncă poartă răspundere în conformitate cu legislația în vigoare.” II. 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. Articolul 46¹: La alineatul (11), textul „art. 55, 55³–61” se substituie cu textul „art. 55, 55³–61¹”; 2. Se introduce articolul 61¹ cu următorul cuprins: ”Articolul 61¹ Răspunderea pentru încălcarea obligațiilor cu aspect transnațional a relațiilor de muncă Acțiunile sau inacțiunile, înfăptuite de către un membru al organelor de conducere a întreprinderii ori de către o persoană care acționează în numele acestora, manifestate prin: a) obstrucționarea constituirii de organe specializate de reprezentare, organizării sau funcționării reprezentanților salariaților sub aspectul transnațional a relațiilor de muncă; b) discriminarea, intimidarea sau obstrucționarea sub orice altă formă a unui reprezentant al salariaților; c) divulgarea informațiilor cu caracter confidențial de către persoanele cărora aceste informații le-au fost comunicate în cadrul procedurilor cu aspect transnațional al relațiilor de muncă, d) necomunicarea în timp util a numărului de salariați sau a distribuției acestora în statele membre, notificarea insuficientă sau transmiterea de informații false de către o întreprindere la nivel comunitar, e) nerespectarea obligației de furnizare de informații, furnizarea de informații insuficiente sau furnizarea de informații false,		
--	---	--	--

	se sancționează cu amendă de la 100 la 250 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 250 la 400 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 400 la 1500 de unități convenționale aplicată persoanei juridice.” 3. La articolul 395: La alineatul (1), para. 1) lit. b), după textul „art.61,” se completează cu textul „61¹”; 4. La articolul 409: La alineatul (1), textul „art. 55, 553–61” se substituie cu textul „art. 55, 553–61¹”.		
(3) În aplicarea articolului 8, statele membre prevăd proceduri administrative sau judiciare privind căile de atac pe care reprezentanții lucrătorilor le pot iniția atunci când conducerea centrală impune confidențialitate sau când nu oferă informații în conformitate cu articolul menționat. Aceste proceduri pot să includă proceduri destinate protejării confidențialității informațiilor respective.	Articolul 19. Domeniu de aplicare și căi de atac (2) Decizia de transmitere a unor date confidențiale în temeiul art. 15 sau netransmiterea de informații din motive specifice în conformitate cu art.16 poate fi atacată în instanța de judecată în vederea oprii transmiterii sau netransmiterii ulterioare, impunerii transmiterii sau netransmiterii de date specifice pentru un caz anume, precum și/sau în vederea reparării prejudiciului cauzat. (3) Prevederile prezentei legi nu îngăduiesc dreptul salariatului sau reprezentanților acestuia să atace în instanță orice acțiuni sau inacțiuni ale întreprinderii.	Compatibil	Preconizat spre modificare
Articolul 12 Relația cu alte dispoziții comunitare și naționale (1) Informarea și consultarea comitetului european de întreprindere sunt corelate cu informarea și consultarea organismelor naționale de reprezentare ale salariaților, ținând seama în mod corespunzător de competențele și sfera de intervenție a fiecăreia dintre acestea și de principiile enunțate la articolul 1 alineatul (3).	Articolul 20. Relația cu alte prevederi aplicabile (1) Informarea și consultarea comitetului european de întreprindere nu înlocuiește mecanismele naționale de informare și consultare a salariaților prevăzute de legislație și în special cele prevăzute la articolele 185¹ și 197¹ din Codul Muncii, și se efectuează corespunzător drepturilor și obligațiilor respective aferente fiecăreia dintre acestea și de principiile enunțate la alin. (3) al art.2.	Compatibil	

(2) Modalitățile de corelare a informării și consultării comitetului european de întreprindere cu informarea și consultarea organismelor naționale de reprezentare a salariaților sunt stabilite prin acordul menționat la articolul 6. Un astfel de acord nu aduce atingere dispozițiilor legislației naționale și/sau practicilor naționale în materie de informare și consultare a salariaților.	(2) Prevederile acordului menționat la art. 8 care contravin prevederilor legislației Republicii Moldova și a Uniunii Europene aplicabile în materie de informare și consultare a salariaților sunt lovite de nulitate. Modalitățile de corelare a informării și consultării comitetului european de întreprindere cu informarea și consultarea organismelor naționale de reprezentare a salariaților sunt stabilite prin acordul menționat.	Compatibil	
(3) Statele membre se asigură că, în lipsa unor astfel de modalități definite prin acord, procesele de informare și de consultare se desfășoară în cadrul comitetului european de întreprindere, precum și în cadrul organismelor naționale de reprezentare ale salariaților în cazul în care se prevăd decizii care ar putea să producă modificări importante ale organizării muncii sau ale contractelor de muncă.	(3) În lipsa unor modalități menționate la alin. (2), și în cazul în care se prevăd decizii care ar putea să producă modificări importante ale organizării muncii sau ale contractelor de muncă, procesele de informare și de consultare în cadrul comitetului european de întreprindere se desfășoară în conformitate cu legislația națională care prevede informarea salariaților în astfel de cazuri.	Compatibil	
(4) Prezenta directivă nu aduce atingere procedurilor de informare și consultare menționate în Directiva 2002/14/CE sau procedurilor specifice menționate la articolul 2 din Directiva 98/59/CE și la articolul 7 din Directiva 2001/23/CE.	(5) Prevederile prezentei legi nu se aplică societăților europene înființate conform Regulamentului (CE) nr. 2157/2001, precum și societăților cooperatiste europene înființate conform Regulamentului (CE) nr. 1435/2003, în cazul în care acestea sunt întreprinderi de dimensiune comunitară sau întreprinderi care exercită controlul asupra unui grup de întreprinderi de dimensiune comunitară.	Compatibil	
(5) Punerea în aplicare a prezentei directive nu constituie un motiv suficient pentru a justifica un regres în comparație cu situația deja existentă în statele membre cu privire la nivelul general de protecție a salariaților în domeniul reglementat de prezenta directivă.	(4) În cazul în care prevederile prezentei legi oferă garanții și protecție pentru salariați inferioare celor stabilite de alte norme juridice aplicabile naționale, ultimele prevalează.	Compatibil	
Articolul 13 Adaptarea	Articolul 21. Adaptarea comitetelor europene de întreprindere existente	Compatibil	

În cazul în care intervin modificări semnificative ale structurii între prinderii de dimensiune comunitară sau a grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară și fie în absența unor dispoziții prevăzute de acordurile în vigoare, fie în cazul unor conflicte între dispozițiile prevăzute în două sau mai multe acorduri aplicabile, conducerea centrală deschide, din proprie inițiativă sau în urma primirii unei cereri scrise din partea a cel puțin o sută de lucrători sau a reprezen tanților acestora din cel puțin două întreprinderi sau unități situate în cel puțin două state membre diferite, negocierile prevăzute la articolul 5.	(1) În cazul în care intervin modificări semnificative ale structurii întreprinderii de dimensiune comunitară sau a grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară și fie în absența unor dispoziții prevăzute de acordurile în vigoare, fie în cazul unor conflicte între dispozițiile prevăzute în două sau mai multe acorduri aplicabile, conducerea centrală deschide, din proprie inițiativă sau în urma primirii unei cereri scrise din partea a cel puțin o sută de salariați sau a reprezentanților acestora din cel puțin două întreprinderi sau unități situate în cel puțin două state membre diferite, negocierile prevăzute la art.6.		
Cel puțin trei membri ai comitetului european de întreprindere existent sau ai fiecăruia dintre comitetele europene de întreprindere existente sunt membri ai organismului special de negociere, în afara membrilor aleși sau desemnați în aplicarea dispozițiilor prevăzute la articolul 5 alineatul (2).	(2) Cel puțin trei membri ai comitetului european de întreprindere existent sau ai fiecăruia dintre comitetele europene de întreprindere existente devin membri ai organismului special de negociere, în afara membrilor aleși sau desemnați în aplicarea dispozițiilor prevăzute la alin. (1) al art. 7.	Compatibil	
Pe durata acestor negocieri, comitetul sau comitetele european (europene) de întreprindere existent(e) continuă să funcționeze în conformitate cu modalități adaptate prin acord între membrii comitetului european (comitetelor europene) de întreprindere și conducerea centrală.	(3) Pe durata negocierilor inițiate în temeiul alin. (1), comitetul sau comitetele europene de întreprindere existente continuă să funcționeze în conformitate cu prevederile acordurilor existente între membrii comitetul sau comitetelor europene de întreprindere și conducerea centrală.	Compatibil	
	(4) În cazul în care un acord privind comitetul european de întreprindere sau un acord privind o procedură de informare și consultare conține dispoziții procedurale pentru adaptarea sau renegocierea sa, adaptarea poate fi negociată în conformitate cu respectivele dispoziții, în cazul în care nu contravin prezentei legi. În caz contrar, adaptarea		

	urmează procedura prevăzută la art. 8 coroborat cu alineatele (2) și (3).		
Articolul 14 Acordurile aflate în vigoare (1) Fără a aduce atingere articolului 13, obligațiile care decurg din prezenta directivă nu se aplică întreprinderilor de dimensiune comunitară sau grupurilor de întreprinderi de dimensiune comunitară în care fie (a) a fost încheiat un acord sau au fost încheiate acorduri valabile pentru întreaga forță de muncă, care prevăd informarea și consultarea transnațională a salariaților în temeiul articolului 13 alineatul (1) din Directiva 94/45/CE sau al articolului 3 alineatul (1) din Directiva 97/74/CE sau aceste acorduri au fost adaptate în funcție de schimbările produse în structura întreprinderilor sau a grupurilor de întreprinderi; fie (b) un acord încheiat în temeiul articolului 6 din Directiva 94/45/CE a fost semnat sau revizuit în perioada cuprinsă între 5 iunie 2009 și 5 iunie 2011. Dreptul intern aplicabil în cazul semnării sau revizuirii acordului se aplică în continuare întreprinderilor sau grupurilor de întreprinderi menționate la litera (b) din primul paragraf.		Prevederi UE neaplicabile	Directivele menționate abrogate prin - 32009L0038
(2) La expirarea acordurilor prevăzute la alineatul (1), părțile la aceste acorduri pot să decidă de comun acord reînnoirea sau revizuirea acestora. În caz contrar, se aplică dispozițiile prezentei directive.		Prevederi UE neaplicabile	

Articolul 15 Raportarea Nu mai târziu de 5 iunie 2016, Comisia înaintează un raport Parlamentului European, Consiliului și Comitetului Economic și Social European cu privire la punerea în aplicare a dispozițiilor prezentei directive, împreună cu, după caz, propunerile aferente.		Prevederi UE neaplicabile	
Articolul 16 Transpunerea (1) Statele membre asigură intrarea în vigoare a actelor cu putere de lege și a actelor administrative necesare pentru a se conforma articolului 1 alineatele (2), (3) și (4), articolului 2 alineatul (1) literele (f) și (g), articolului 3 alineatul (4), articolului 4 alineatul (4), articolului 5 alineatul (2) literele (b) și (c), articolului 5 alineatul (4), articolului 6 alineatul (2) literele (b), (c), (e) și (g) și articolelor 10, 12, 13 și 14, precum și anexei I punctul 1 literele (a), (c) și (d) și punctele 2 și 3 până la 5 iunie 2011 sau se asigură că, până la data respectivă, partenerii sociali aplică dispozițiile necesare pe baza unui acord, statele membre trebuind să ia toate măsurile necesare pentru a le permite în orice moment să garanteze rezultatele impuse de prezenta directivă.		Prevederi UE neaplicabile	
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. Acestea includ, de asemenea, o mențiune potrivit căreia trimerile din cadrul actelor cu putere de lege și actelor		Prevederi UE neaplicabile	

administrative în vigoare la directiva abrogată prin prezenta directivă trebuie interpretate ca trimiteri la prezenta directivă. Statele membre stabilesc modalitatea de efectuare a acestei trimiteri și modalitatea de formulare a acestei mențiuni.			
(2) Comisiei îi sunt comunicate de către statele membre textele principalelor dispoziții de drept intern pe care le adoptă în domeniul reglementat de prezenta directivă.	Articolul. 22 Dispoziții finale și tranzitorii (3) Guvernul, va comunica Comisiei Europene textele principalelor dispoziții de drept intern pe care le adoptă în domeniul reglementat de prezenta lege.	Compatibil	
Articolul 17 Abrogarea Directiva 94/45/CE, astfel cum a fost modificată prin directivele menționate în anexa II partea A, se abrogă începând cu 6 iunie 2011, fără a aduce atingere obligațiilor statelor membre privind termenele de transpunere în legislația națională a directivelor menționate în anexa II partea B. Trimiterile la directiva abrogată se înțeleg ca trimiteri la prezenta directivă și se citesc în conformitate cu tabelul de corespondență din anexa III.		Prevederi UE neaplicabile	
Articolul 18 Intrarea în vigoare Prezenta directivă intră în vigoare în a douăzecea zi de la data publicării în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene. Articolul 1 alineatele (1), (5), (6) și (7), articolul 2 alineatul (1) literele (a)-(e), (h) și (i), articolul 2 alineatul (2), articolul 3 alineatele (1), (2), (3), (5), (6) și (7), articolul 4 alineatele (1), (2) și (3), articolul 5 alineatele (1), (3), (5) și (6), articolul 5 alineatul (2) litera (a), articolul 6 alineatul (1), articolul 6 alineatul (2) literele (a), (d) și (f), articolul 6 alineatele (3), (4) și (5) și articolele 7, 8, 9 și 11, precum și anexa I punctul 1 literele (b), (e) și (f) și punctele 4, 5 și 6 se aplică începând de la 6 iunie 2011.		Prevederi UE neaplicabile	

Articolul 19 Prezenta directivă se adresează statelor membre.		Prevederi UE neaplicabile	
ANEXA I CERINȚELE SUBSIDIARE menționate la articolul 7	Capitolul III CERINȚE SUBSIDIARE		
1. În scopul realizării obiectivului prevăzut la articolul 1 alineatul (1) și în cazurile prevăzute la articolul 7 alineatul (1), se instituie un comitet european de întreprindere, ale cărui competență și componență sunt regle mentate de următoarele reguli:			Preconizat spre modificare
(a) competența comitetului european de întreprindere se stabilește în conformitate cu articolul 1 alineatul (3). Informarea comitetului european de întreprindere se referă în special la structura, situația economică și financiară, evoluția probabilă a activi tăților, producția și vânzările întreprinderii sau ale grupului de între prinderi de dimensiune comunitară. Informarea și consultarea comitetului european de întreprindere se referă în special la situația și evoluția probabilă a ocupării forței de muncă, investițiile, transformările substanțiale în privința organizării, introducerea de noi metode de lucru sau noi procese de producție, transferurile de producție, fuziunile, reducerea dimensiunii sau închiderea întreprinderilor, a unităților sau a unor părți importante ale acestora și la concedierile colective. Consultarea are loc astfel încât să permită reprezentanților salariaților să se întâlnească cu conducerea centrală și să obțină un răspuns motivat la orice aviz pe care îl pot formula;	Articolul 12. Informarea și consultarea comitetului european de întreprindere în condiții subsidiare (1) Informarea comitetului european de întreprindere se referă la informațiile menționate la alin. (2) al art. 42¹ și la art. 197¹ și în special la structura, situația economică și financiară, evoluția probabilă a activităților, producția și vânzările întreprinderii sau ale grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară. (2) Informarea și consultarea comitetului european de întreprindere se referă în special la situația și evoluția probabilă a ocupării forței de muncă, investițiile, transformările substanțiale în privința organizării, introducerea de noi metode de lucru sau noi procese de producție, transferurile de producție, fuziunile, reducerea dimensiunii sau închiderea întreprinderilor, a unităților sau a unor părți importante ale acestora și la concedierile colective. (3) În cadrul consultărilor reprezentanții salariaților au dreptul la întrunire cu conducerea centrală sau cu orice alt nivel de conducere competent pe subiectele care fac obiectul consultărilor. (4) Reprezentanții salariaților au dreptul la un răspuns scris motivat la orice cerere pe care o înaintează	Compatibil	Preconizat spre modificare

	înainte de adoptarea deciziei privind măsurile menționate la alineatele (2) și (3), cu condiția ca cererea să fi fost înaintată în termen de 30 de zile de la data în care informațiile privind obiectul cererii au fost aduse la cunoștință reprezentanților salariaților.		
(b) comitetul european de întreprindere este alcătuit din lucrători ai întreprinderii de dimensiune comunitară sau ai grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară aleși sau desemnați din rândul acestora de către reprezentanții salariaților sau, în absența acestora, de către ansamblul salariaților. Membrii comitetului european de întreprindere sunt aleși sau desemnați în conformitate cu legislația și/sau practica națională;	Articolul 10. Componenta comitetului european de întreprindere (1) Comitetul european de întreprindere este alcătuit din salariații întreprinderii de dimensiune comunitară sau ai grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară aleși în conformitate cu art.21 din Codul muncii.	Compatibil	
(c) membrii comitetului european de întreprindere sunt aleși sau numiți în număr proporțional cu numărul de lucrători angajați în fiecare stat membru de către întreprinderea de dimensiune comunitară sau de grupul de întreprinderi de dimensiune comunitară, alocându-se fiecărui stat membru câte un loc pentru fiecare tranșă de lucrători angajați în statul membru respectiv care reprezintă 10 % din numărul de lucrători angajați în toate statele membre în ansamblu, sau o fracțiune din tranșa respectivă;	Articolul 10. Componenta comitetului european de întreprindere (2) Membrii comitetului european de întreprindere sunt aleși sau numiți în număr proporțional cu numărul de salariați angajați în fiecare stat membru de către întreprinderea de dimensiune comunitară sau de grupul de întreprinderi de dimensiune comunitară, alocându-se fiecărui stat membru câte un loc pentru fiecare tranșă de salariați angajați în statul membru respectiv, care reprezintă 10% din numărul de salariați angajați în toate statele membre în ansamblu, sau o fracțiune din tranșa respectivă.	Compatibil	
(d) pentru a asigura coordonarea activităților sale, comitetul european de întreprindere alege din rândul membrilor săi un comitet restrâns format din cel mult cinci membri, care trebuie să dispună de condițiile necesare pentru a-și putea desfășura activitatea în mod regulat. Acesta își stabilește regulamentul de procedură;	Articolul 10. Componenta comitetului european de întreprindere (4) Pentru a asigura coordonarea activităților sale, comitetul european de întreprindere are dreptul să aleagă din rândul membrilor săi un comitet restrâns format din cel mult cinci membri, care își stabilește un regulament de procedură. Conducerea centrală asigură condițiile necesare pentru desfășurarea activității în mod regulat a comitetului restrâns.	Compatibil	

	.		
(e) conducerea centrală și orice alt nivel mai adecvat de conducere sunt informate asupra componenței comitetului european de întreprindere;	Articolul 11. Constituirea comitetului european de întreprindere în condiții subsidiare (1) Conducerea centrală și orice alt nivel competent de conducere sunt informate asupra componenței comitetului european de întreprindere și a comitetului restrâns, precum și a persoanelor care figurează pe lista de rezervă în termen de 15 zile lucrătoare de la data semnării procesului verbal de constituire. Listele de rezervă se creează în condițiile alin. (14) al art. 7.	Compatibil	
(f) după patru ani de la instituirea comitetului european de întreprindere, acesta examinează necesitatea inițierii de negocieri în vederea încheierii acordului prevăzut la articolul 6 sau menținerii aplicării cerințelor subsidiare adoptate în conformitate cu prezenta anexă. Articolele 6 și 7 se aplică, mutatis mutandis, dacă se decide negocierea unui acord în conformitate cu articolul 6, în acest caz expresia „organism special de negociere” fiind înlocuită cu expresia „comitet european de întreprindere”.	Articolul 11. Constituirea comitetului european de întreprindere în condiții subsidiare (3) După patru ani de la constituirea comitetului european de întreprindere, acesta examinează necesitatea inițierii de negocieri în vederea încheierii acordului prevăzut la art. 8 sau menținerii aplicării cerințelor subsidiare adoptate în conformitate cu prezenta secțiune. (4) Articolele 8 și 9 se aplică, mutatis mutandis, dacă se decide negocierea unui acord în conformitate cu art. 8, în acest caz expresia „organism special de negociere” fiind înlocuită cu expresia „comitet european de întreprindere”.	Compatibil	
2. Comitetul european de întreprindere are dreptul de a se reuni cu conducerea centrală o dată pe an pentru a fi informat și consultat, pe baza unui raport stabilit de conducerea centrală, asupra evoluției activităților întreprinderii de dimensiune comunitară sau grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară și a perspectivelor acestora. Conducerile locale sunt informate cu privire la aceasta.	Articolul 13. Întrunirile comitetului european de întreprindere (1) Comitetul european de întreprindere are dreptul de a se reuni cu conducerea centrală de două ori pe an pentru a fi informat și consultat, pe baza unui raport elaborat de conducerea centrală, asupra evoluției activităților întreprinderii de dimensiune comunitară sau ale grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară și a perspectivelor	Compatibil	Preconizat spre modificare

	acestora. Conducerile locale din Republica Moldova sunt informate în acest sens.		
3. În împrejurări excepționale sau în cazul unor decizii care afectează considerabil interesele salariaților, în special în caz de transfer, de închidere a întreprinderilor sau unităților sau de concedieri colective, comitetul european de întreprindere are dreptul de a fi informat în această privință. Acesta are dreptul de a se reuni, la solicitarea sa, cu conducerea centrală sau orice alt nivel mai adecvat de conducere din cadrul întreprinderii de dimensiune comunitară sau al grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară, care are competența de a lua decizii proprii, pentru a fi informat și consultat.	Articolul 13 Întrunirile comitetului european de întreprindere (2) În cazul unor circumstanțe excepționale sau al unor decizii care ar putea să afecteze în mod considerabil interesele salariaților, iar urgența nu permite informarea sau consultarea în cadrul următoarei reuniuni programate a comitetului european de întreprindere, în special în cazul unor relocări, al închiderii unităților sau întreprinderilor sau în cazul unor concedieri colective, comitetul restrâns sau, în cazul în care nu există un astfel de comitet, comitetul european de întreprindere este informat în termen de 10 zile lucrătoare din data constatării de către conducerea centrală a evenimentelor menționate în prezentul alineat.	Compatibil	Preconizat spre modificare
În cazul în care se organizează o reuniune cu comitetul restrâns, au drept de participare și membrii comitetului european de întreprindere care au fost aleși sau desemnați de către unitățile și/sau întreprinderile care sunt direct vizate de circumstanțele sau deciziile respective.	Articolul 13 Întrunirile comitetului european de întreprindere (5) La întrunirile cu comitetul restrâns au drept de participare și membrii comitetului european de întreprindere care au fost aleși sau desemnați de către unitățile și/sau întreprinderile care sunt direct vizate sau potențial direct vizate de circumstanțele sau deciziile menționate la alineatele (1) și (2).	Compatibil	Preconizat spre modificare
Această reuniune de informare și de consultare va avea loc cât mai curând posibil, pe baza unui raport stabilit de conducerea centrală sau de orice nivel adecvat de conducere a întreprinderii de dimensiune comunitară sau a grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară, asupra căruia poate fi emis un aviz la sfârșitul reuniunii sau într-un interval de timp rezonabil.	Articolul 13 Întrunirile comitetului european de întreprindere (4) Întrunirea de informare și de consultare prevăzută la alin. (2) se organizează cât mai curând posibil, pe baza unui raport elaborat de conducerea centrală sau altă subdiviziune competentă a întreprinderii de dimensiune comunitară sau a grupului de întreprinderi de dimensiune	Compatibil	

Această reuniune nu aduce atingere prerogativelor conducerii centrale.	comunitară. Comitetul european de întreprindere poate exprima un punct de vedere cu privire la raport, la sfârșitul reuniunii sau într-un termen rezonabil, dar nu mai târziu de 10 zile de la data întrunirii. Întrunirile nu aduc atingere prerogativelor conducerii centrale.		
Informarea și consultarea prevăzute în circumstanțele menționate mai sus se efectuează fără a aduce atingere dispozițiilor prevăzute la articolul 1 alineatul (2) și la articolul 8.	Articolul 13 Întrunirile comitetului european de întreprindere (6) Informarea și consultarea prevăzute în circumstanțele menționate în prezenta secțiune se efectuează fără a aduce atingere procesului de constituire a unui comitet european de întreprindere sau a unei proceduri de informare și de consultare a salariaților prevăzute la alin. (2) al art. 2 și urmează să corespundă condițiilor de confidențialitate de la art. 15.	Compatibil	
4. Statele membre pot să fixeze reguli referitoare la președinția reuniunilor de informare și de consultare. Înainte de reuniunile cu conducerea centrală, comitetul european de întreprindere sau comitetul restrâns, lărgit, dacă este necesar, în conformitate cu punctul 3 al doilea paragraf, este abilitat să se reunească fără ca respectiva conducere să fie prezentă.	Articolul 13 Întrunirile comitetului european de întreprindere (7) Întrunirile de informare și consultare sunt prezidate de un reprezentant al conducerii întreprinderii dacă reuniunea este inițiată de conducere sau de un membru al comitetului european de întreprindere sau comitetului restrâns când este inițiată la cererea salariaților. (8) Înainte de întrunire cu conducerea centrală, comitetul european de întreprindere sau comitetul restrâns, care poate fi lărgit la necesitate în conformitate cu alin. (5), are dreptul să se reunească fără prezența conducerii respective.	Compatibil	
5. Comitetul european de întreprindere sau comitetul restrâns pot fi asistate de experți pe care îi aleg, în măsura în care este necesar, pentru îndeplinirea propriilor sarcini.	Articolul 14. Particularități de funcționare a comitetului european de întreprindere în condiții subsidiare (1) Comitetul european de întreprindere sau comitetul restrâns, după caz, poate fi asistat de experți, la	Compatibil	Preconizat spre modificare

	alegerea acestuia, în măsura în care acest lucru este necesar pentru îndeplinirea atribuțiilor lor.		
6. Cheltuielile de funcționare ale comitetului european de întreprindere sunt suportate de conducerea centrală. Conducerea centrală respectivă acordă membrilor comitetului european de întreprindere resursele financiare și materiale necesare pentru a le permite să își îndeplinească propria misiune în mod adecvat. Dacă nu s-a convenit altfel, conducerea centrală suportă, în special, costurile de organizare a reuniunilor și de interpretare, precum și cheltuielile de cazare și de deplasare ale membrilor comitetului european de întreprindere și ale comitetului restrâns. Respectând aceste principii, statele membre pot să stabilească reguli bugetare referitoare la funcționarea comitetului european de întreprindere. Acestea pot, în principal, să limiteze finanțarea la un singur expert.	Articolul 14. Particularități de funcționare a comitetului european de întreprindere în condiții subsidiare (3) Cheltuielile de funcționare ale comitetului european de întreprindere sunt suportate de conducerea centrală. (4) Conducerea centrală respectivă acordă membrilor comitetului european de întreprindere resursele financiare și materiale necesare pentru a le permite să își îndeplinească atribuțiile în mod adecvat. (5) Conducerea centrală suportă, dacă nu s-a convenit altfel în cadrul unui acord scris, cheltuielile de organizare a reuniunilor și de traducere, precum și cheltuielile aferente deplasării și cazării membrilor comitetului european de întreprindere și ale membrilor comitetului restrâns. (6) Cheltuielile de funcționare ale comitetului european de întreprindere se rezumă la costuri rezonabile de asistență juridică, reprezentare și procedură. Caracterul rezonabil al cheltuielilor de asistență juridică pe teritoriul Republicii Moldova, urmează a fi evaluat în conformitate cu recomandările cuantumului onorariilor avocaților aprobate de Uniunea Avocaților din Republica Moldova sau cu practica Uniunii Europene. Cheltuielile de funcționare sunt notificate conducerii centrale înainte de a fi suportate.	Compatibil	Preconizat spre modificare

* Preconizat spre modificare - [EUR-Lex - 52024PC0014 - EN - EUR-Lex](#)

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.
--	--	--

**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. 07/957

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 privind instituirea unui comitet european de întreprindere sau a unei proceduri de informare și consultare a salariaților în întreprinderile și grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară
2.	Autoritatea care a elaborat proiectul	Ministerul Muncii și Protecției Sociale
3.	Justificarea depunerii cererii	Respectarea angajamentelor asumate privind alinierea la prevederile Uniunii Europene. În condițiile în care transpunerea completă a acquis-ului Uniunii Europene în domeniul muncii și al securității și sănătății în muncă nu este încă realizată, se impune necesitatea transpunerii etapizate, conform Planului Național de Acțiuni, a unor prevederi din mai multe directive ale Uniunii Europene, inclusiv Directiva 2009/38/CE.
4	Referința la documentul de planificare care prevede elaborarea proiectului (PNA, PND, PNR, alte documente de planificare sectoriale)	Elaborarea Proiectului de lege derivă din Programul național de aderare a Republicii Moldova la Uniunea Europeană pe anii 2025-2029 (PNA), Capitolul 19 - Politica socială și ocuparea forței de muncă (Anexa A - pct. 3), aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.306/2025, cu modificările ulterioare.
5.	Lista autorităților și instituțiilor a căror avizare este necesară	Ministerul Dezvoltării Economice și Digitalizării Ministerul Finanțelor 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 Tabel de concordanță
9.	Data și ora depunerii cererii	25 februarie 2026 / 12:00
10.	Semnătura	Mihai-Gabriel CIOBANU Secretar de Stat