

Lege
privind implicarea salariaților în cadrul societății cooperative europene și societății europene

Parlamentul adoptă prezenta lege organică.

Prezenta lege transpune:

- Directiva 2003/72/CE A CONSILIULUI din 22 iulie 2003 de completare a statutului societății cooperative europene în legătură cu participarea salariaților, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 207, 18/08/2003 P. 0025 - 0036, CELEX: 32003L0072;

- Directiva 2001/86/CE a Consiliului din 8 octombrie 2001 de completare a statutului societății europene în ceea ce privește implicarea lucrătorilor, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 294 din 10.11.2001, CELEX: 32001L0086.

Capitolul I
IMPLICAREA SALARIAȚILOR ÎN CADRUL SOCIETĂȚII COOPERATIVE
EUROPENE
Secțiunea 1
DISPOZIȚII GENERALE

Articolul 1. Scopul

(1) Prezentul capitol reglementează informarea, consultarea, participarea și alte mecanisme de implicare a salariaților în activitatea societății cooperative europene, înființată conform Regulamentului Consiliului (CE) nr. 1435/2003 privind statutul societății cooperative europene (SCE).

(2) Prezentul Capitol se aplică societăților cooperative europene cu sediul social în Republica Moldova, entităților juridice participante dintr-un stat membru al Uniunii Europene sau aparținând Spațiului Economic European, filialelor și unităților respective ale acestora, care planifică instituirea sediului SCE în Republica Moldova sau sunt entități juridice participante, precum și salariaților entităților menționate.

(3) În acest scop, se stabilesc proceduri pentru implicarea salariaților în fiecare SCE, în conformitate cu procedura de negociere menționată la articolele 3 - 6 sau în condițiile prevăzute la secțiunea III și art. 11.

Articolul 2. Noțiuni

(1) În sensul prezentului Capitol sunt utilizate următoarele noțiuni:

societatea cooperativa europeană - denumită în continuare SCE, reprezintă o societate înființată conform Regulamentului Consiliului (CE) nr.1435/2003 privind statutul societății cooperative europene (SCE);

entități juridice participante - reprezintă persoanele juridice cu scop lucrativ, indiferent de forma juridică de organizare, care participă direct la înființarea unei SCE;

filiala unei entități juridice participante sau unei SCE - înseamnă o întreprindere asupra căreia entitatea juridică sau SCE respectivă exercită o influență dominantă, definită în conformitate cu alineatele (2)-(8) ale art. 4 din Lega 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;

filiala sau unitatea respectivă - înseamnă o reprezentanță, filială sau o sucursala, un sediu secundar sau o altă subdiviziune a unei entități juridice participante, care este propusă să devină o reprezentanță, filială sau o sucursala, un sediu secundar sau o altă subdiviziune a SCE, la înființarea acesteia;

reprezentanții salariaților – în conformitate cu noțiunea de la art. 1 din Codul muncii;

organ reprezentativ - este organul reprezentativ al salariaților, instituit prin acordurile menționate la art. 4 sau în conformitate cu dispozițiile secțiunii III, având scopul de a informa și consulta salariații unei SCE și ai filialelor, sucursalelor, unităților structurale sau a întreprinderilor sale situate în Comunitate și de a exercita drepturi de participare în cadrul SCE;

grup special de negociere - înseamnă grupul instituit în conformitate cu art. 3, pentru a negocia cu organul competent al entităților juridice participante cu privire la instituirea de modalități privind implicarea salariaților în cadrul SCE;

implicarea salariaților - înseamnă informarea, consultarea și participarea și orice alt mecanism prin care reprezentanții salariaților pot exercita o influență asupra deciziilor ce urmează să fie luate într-o întreprindere;

informarea - înseamnă informarea organului reprezentativ al salariaților și/sau a reprezentanților salariaților de către organul competent al SCE cu privire la chestiuni care privesc SCE și oricare dintre filialele sau unitățile sale situate în alt stat membru sau care depășesc competențele organelor decizionale dintr-un singur stat membru la un moment dat, într-un mod și cu un conținut care să permită reprezentanților salariaților să efectueze o evaluare aprofundată a impactului posibil și, după caz, să pregătească consultări cu organul competent al SCE;

consultarea - înseamnă stabilirea unui dialog și al unui schimb de opinii între organul reprezentativ al salariaților și organul competent al SCE, astfel încât momentul, maniera și conținutul consultării să permită reprezentanților salariaților, pe baza informației oferite, să-și exprime opinia în formă de aviz asupra măsurilor preconizate de organul competent, aviz ce se supune considerării în procesul decizional din SCE;

participarea - înseamnă influența pe care organul reprezentativ al salariaților și/sau reprezentanții salariaților o exercită asupra activității unei entități juridice prin:

- dreptul de a alege sau de a numi anumiți membri ai organului de supraveghere, ai organului de conducere, sau ai organului administrativ al entității juridice (în continuare - de organ de conducere) sau

- dreptul de a recomanda și/sau de a se opune numirii unora sau tuturor membrilor organului de conducere ai entității juridice.

(2) În prezentul capitol sunt utilizate noțiunile și terminologia privind aspectele transnaționale a relațiilor de muncă stabilite de Codul Muncii.

Secțiunea II

PROCEDURA DE NEGOCIERE APLICABILĂ UNOR SCE-URI ÎNFIINȚATE DE CĂTRE CEL PUȚIN DOUĂ ENTITĂȚI JURIDICE SAU PRIN TRANSFORMARE

Articolul 3. Înființarea unui grup special de negociere

(1) Dacă organele de conducere ale entităților juridice participante întocmesc un plan pentru înființarea unei SCE, acestea fac, în 30 de zile de la întocmirea planului, demersurile necesare pentru a începe negocierile cu reprezentanții salariaților entităților juridice participante privind modalitățile referitoare la implicarea salariaților în cadrul SCE. Demersurile respective cuprind obligatoriu informații cu privire la identitatea entităților juridice participante a filialelor și unităților lor și numărul salariaților.

(2) În vederea inițierii negocierilor menționate la alin. (1), în termen de 90 de zile din data emiterii demersurilor menționate la alin. (1), se înființează un grup special de negociere,

reprezentând salariații entităților juridice participante și ai filialelor și unităților în cauză, în conformitate cu următoarele:

1) La alegerea sau numirea membrilor grupului special de negociere, trebuie să se asigure următoarele:

a) membri sunt aleși sau numiți în număr proporțional cu numărul de salariați angajați în fiecare stat membru de către entitățile juridice participante și filialele sau unitățile în cauză, alocându-se statelor membre câte un loc pentru fiecare grup de salariați angajați în statul membru respectiv care echivalează cu 10% din numărul de salariați angajați în toate statele membre luate împreună sau o fracțiune din respectivul grup;

b) în cazul unei SCE formate prin fuziune există un număr suficient de membri suplimentari din fiecare stat membru pentru a se asigura ca grupul special de negociere să includă cel puțin un membru reprezentând fiecare cooperativă participantă care este înregistrată și are salariați în statul membru respectiv și care se preconizează că va înceta să existe ca persoană juridică distinctă după înregistrarea SCE, în măsura în care:

- numărul acestor membri suplimentari nu depășește 20% din numărul de membri desemnat conform literei a) și

- alcătuirea grupului special de negociere nu implică o dublă participare a salariaților respectivi.

Dacă numărul acestor cooperative este mai mare decât numărul de locuri suplimentare disponibile conform primului paragraf, cooperativele din diferite state membre li se atribuie locuri suplimentare, în ordinea descrescătoare a numărului lor de salariați.

2) Desemnarea membrilor grupului 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.

3) În cazul care numărul, structura după sex și specificul activității salariaților permite:

- grupul special de negociere include cel puțin un membru reprezentând fiecare entitate juridică participantă care are salariați în statele membre respective.

- în cadrul grupului special de negociere se asigură echilibrul dintre bărbați și femei.

Măsurile menționate în prezentul punct nu trebuie să ducă la creșterea numărului total de membri.

(3) Modalitățile de implicare a salariaților în cadrul SCE se stabilesc printr-un acord scris între grupul special de negociere și organele competente ale entităților juridice participante.

(4) În vederea constituirii acordului menționat la alin. (3), organele competente ale entităților juridice participante aduc la cunoștință grupului special de negociere, în termen de 15 de zile de la constituirea acestuia, condițiile planificate de înființare a SCE care vizează salariații precum și modificările ulterioare ale acestor condiții, până la înregistrarea corespunzătoare a SCE.

(5) Grupurile speciale de negociere iau decizii cu o majoritate absolută a membrilor, cu condiția ca această majoritate să reprezinte și o majoritate absolută a salariaților. Fiecare membru are un vot. În cazul în care rezultatul negocierilor determină o reducere a drepturilor de participare, majoritatea necesară pentru a decide aprobarea acordului constă în voturile a două treimi din membrii grupului special de negociere reprezentând cel puțin două treimi dintre salariați, inclusiv voturile membrilor reprezentând salariații angajați în cel puțin două state membre:

a) în cazul unei SCE care se înființează prin metoda fuziunii, dacă participarea acoperă cel puțin 25 % din numărul total de salariați din cooperativele participante sau

b) în cazul unei SCE care se înființează prin orice altă metodă, dacă participarea acoperă cel puțin 50 % din numărul total de salariați ai entităților juridice participante.

Reducerea drepturilor de participare înseamnă o proporție a membrilor organelor din SCE, în sensul noțiunii de participare de la art. 2, care este mai mică decât cea mai mare proporție existentă în cadrul entităților juridice participante.

(6) În scopul negocierilor, grupul special de negociere poate solicita experți la alegerea sa, de exemplu reprezentanți ai organizațiilor sindicale corespunzătoare la nivel comunitar sau național, pentru a-l ajuta în activitatea sa. Acești experți pot fi prezenți la adunările de negociere în calitate de consultanți, la cererea grupului special de negociere, dacă este cazul pentru a promova coerența și consecvența la nivel comunitar sau național. Grupul special de negociere are dreptul să informeze reprezentanții oricăror entități relevante, inclusiv ai sindicatelor, cu privire la începerea negocierilor.

(7) Grupul special de negociere poate decide cu majoritatea prevăzută la alin.(8) să nu se înceapă negocieri sau să se încheie negocieri deja începute și să se bazeze pe normele privind informarea și consultarea salariaților prevăzute de legislație. Această decizie oprește procedura de încheiere a acordului menționat la art. 4. Dacă se adoptă o asemenea decizie, dispozițiile secțiunii III nu se aplică.

(8) Majoritatea necesară pentru adoptarea deciziei prevăzute la alin. (7) constă în voturile a două treimi dintre membri grupului special de negociere reprezentând cel puțin două treimi din salariați, inclusiv voturile membrilor reprezentând salariații angajați în cel puțin două state membre.

(9) Alineatele (7) și (8) nu se aplică în cazul unei SCE înființate prin transformare, dacă există participare în cooperativa ce urmează să fie transformată.

(10) Grupul special de negociere este convocat din nou la cererea scrisă a cel puțin 10 % dintre salariații SCE, ai filialelor și unităților sale, sau a reprezentanților acestora, după cel puțin doi ani de la decizia menționată la alin. (7), cu excepția cazului în care părțile convin ca negocierile să fie redeschise mai devreme. Dacă grupul special de negociere decide să redeschidă negocierile cu conducerea, dar nu se ajunge la nici un acord ca rezultat al acestor negocieri, dispozițiile secțiunii III nu se aplică.

(11) Toate cheltuielile legate de funcționarea grupului special de negociere și organizarea oricăror negocieri relevante sunt suportate de entitățile juridice participante, astfel încât să se permită grupului special de negociere să-și exercite drepturile și obligațiile prevăzute de prezentul capitol.

Articolul 4. Conținutul acordului

(1) Organele competente ale entităților juridice participante și grupul special de negociere negociază în spirit de cooperare, în vederea încheierii unui acord privind modalitățile referitoare la implicarea salariaților în SCE.

(2) Acordul dintre organele competente ale entităților juridice participante și grupul special de negociere conține următoarele elemente:

- a) domeniul de aplicare al acordului;
- b) componența, numărul de membri și acordarea de locuri în organul reprezentativ care va fi interlocutorul organului competent al SCE în privința modalităților privind informarea și consultarea salariaților din SCE, filialele și unitățile sale;
- c) atribuțiile și procedura de informare și consultare a organului reprezentativ;
- d) frecvența adunărilor organului reprezentativ;
- e) resursele financiare și materiale ce sunt alocate organului reprezentativ;
- f) modalitățile pentru punerea în aplicare a uneia sau mai multor proceduri de informare și de consultare în cazul în care, în timpul negocierilor, părțile decid să instituie astfel de proceduri în locul unui organ reprezentativ;

g) în cazul în care, în timpul negocierilor, părțile decid să adopte modalitățile de participare, fondul acestor dispoziții, inclusiv, după caz, numărul de membri din organul de conducere al SCE, pe care salariații au dreptul să-i aleagă, numească, recomande sau conteste, procedurile privind modul în care acești membri pot fi aleși, numiți, recomandați sau contestați, precum și drepturile lor;

h) data intrării în vigoare a acordului și termenul de încetare a acestuia, cazurile în care acordul ar trebui să fie renegociat, precum și procedura de renegociere a acestuia, inclusiv, dacă este cazul, în eventualitatea unor schimbări structurale în SCE și filialele și unitățile acesteia, apărute după crearea SCE.

(3) Acordul nu face obiectul dispozițiilor de referință menționate în secțiunea III, dacă dispozițiile acordului nu prevăd altfel.

(4) În temeiul literei a) al alin. (4) din art. 16 în cazul unei SCE înființate prin transformare, acordul nu poate conține prevederi care reduc drepturile de participare a salariaților existente în cooperativa care se va transforma în SCE.

(5) Părțile pot să prevadă în acord modalitățile prin care salariații sunt împuterniciți să participe la adunările generale sau la adunările pe unități structurale, în conformitate cu art. 12 din prezentul capitol și alin. (4) al art. 59 din Regulamentul (CE) nr. 1435/2003.

Articolul 5. Durata negocierilor

(1) Negocierile încep cu prima reuniune de negociere care are loc imediat după înființarea grupului special de negociere dar nu mai târziu de 30 de zile de la înființare și continuă până la 180 de zile din data primei reuniuni. Data înființării grupului special de negociere este data procesului verbal semnat în acest sens la adunarea generală (conferința) a salariaților (delegaților), sau de reprezentanții organizației sindicale corespunzătoare.

(2) Reuniunile de negociere, precum și orice ședințe în sensul prezentei legi, pot avea loc fizic sau online. Rezultatele reuniunilor sunt consfințite într-un proces verbal semnat de reprezentanții organului competent al SCE și a grupului special de negociere, desemnați în acest sens de fiecare parte. Secretariatul oricăror reuniuni comune dintre organele competente ale entităților juridice participante sau al SCE și grupului special de negociere sau reprezentanții salariaților este asigurat de către organele competente ale entităților juridice participante sau SCE, după caz.

(3) Părțile pot decide, printr-un acord comun, să extindă negocierile dincolo de termenul de 180 de zile menționat la alin. (1), până la un an, de la înființarea grupului special de negociere.

Articolul 6. Legislația aplicabilă procedurii de negociere

Legislația aplicabilă procedurii de negociere prevăzută la articolele 3 - 5 este legislația Republicii Moldova în cazul în care pe teritoriul național se va afla sediul social al SCE, cu excepția prevederilor contrare ale prezentului capitol.

Secțiunea III

DISPOZIȚII DE REFERINȚĂ

Articolul 7. Dispoziții de referință (reguli standardizate)

(1) Dispozițiile de referință prevăzute în prezenta secțiune, avînd scopul de a atinge obiectivul prevăzut la art. 1 privind implicarea salariaților, se aplică de la data înregistrării SCE pe teritoriul Republicii Moldova, cu următoarele condiții:

a) părțile convin în acest mod sau,

b) până la scurgerea termenului de 180 de zile prevăzut la alin. (1) al art. 5, nu s-a încheiat nici un acord precum și:

- organul competent al fiecăreia dintre entitățile juridice participante decide să accepte aplicarea dispozițiilor de referință privind SCE și astfel să continue înregistrarea SCE și
- grupul special de negociere nu a luat decizia prevăzută la alin. (7) la art. 3.

Articolul 8. Componenta organului reprezentativ al salariaților

(1) În scopul atingerii obiectivului descris la art. 1 și în cazurile menționate la art. 7, se înființează un organ reprezentativ în conformitate cu următoarele norme:

a) organul reprezentativ este compus din salariații SCE și ai acelor filiale și unități alese sau numite de către reprezentanții salariaților sau, în absența acestora, de către toți salariații;

b) alegerea sau numirea de membri în organul reprezentativ se desfășoară în conformitate cu subpct. 2), alin. (2) al art. 5.

c) dacă dimensiunile organului reprezentativ permit acest lucru, acesta alege un comitet selectat dintre membri săi, care să includă cel mult trei membri;

d) organul reprezentativ își stabilește regulamentul de procedură;

e) membrii organului reprezentativ sunt aleși sau numiți în număr proporțional cu numărul de salariați angajați în fiecare stat membru de către SCE și filialele sau unitățile sale, alocându-se statelor membre câte un loc pentru fiecare grup de salariați angajați în statul membru respectiv care echivalează cu 10 % din numărul de salariați angajați în toate statele membre în ansamblu sau o fracțiune din grup;

f) organul competent al SCE este informat cu privire la componența organului reprezentativ în termen de 30 de zile din data constituirii acestuia. Data înființării organului reprezentativ este data procesului verbal semnat în acest sens la adunarea generală (conferința) a salariaților (delegaților), sau de reprezentanții organizației sindicale corespunzătoare.

g) în termen de patru ani de la înființarea sa, organul reprezentativ decide în privința necesității deschiderii de negocieri pentru încheierea acordului menționat la art. 4 sau să continue aplicarea dispozițiilor de referință adoptate în conformitate cu prezenta secțiune.

(2) Alineatele (5)-(11) al art. 3 și articolele 4 - 8 se aplică corespunzător, dacă se ia o decizie privind negocierea unui acord în conformitate cu art. 4, caz în care termenul „grup special de negociere” se înlocuiește cu „organ reprezentativ”. Dacă până la expirarea termenului stabilit pentru încheierea negocierilor nu se încheie un acord, se aplică în continuare măsurile adoptate inițial în conformitate cu prezenta secțiune.

Articolul 9. Dispoziții de referință de informare și consultare

(1) Competența organului reprezentativ din cadrul SCE se limitează la aspecte ce privesc SCE și oricare dintre filialele și unitățile sale, situate în alt stat membru sau care depășesc competențele organelor cu putere de decizie dintr-un singur stat membru.

(2) Organul competent al SCE întocmește rapoarte periodice privind evoluția activității SCE și perspectivele sale și le prezintă organului reprezentativ în vederea asigurării dreptului la informare și consultare. Fără a aduce atingere adunărilor ținute în conformitate cu alin. (5) organul reprezentativ are dreptul de a se întâlni cu organul competent din SCE cel puțin o dată pe an în urma analizei rapoartelor respective. Conducerea locală și sau organul de conducere al SCE sunt informate privind necesitatea organizării ședințelor respective.

(3) Organul competent al SCE informează organului reprezentativ privind ordinea de zi a ședințelor organului de conducere sau oricărui alt organ relevant, precum și furnizează copii ale tuturor documentelor prezentate adunării generale a membrilor săi.

(4) Ședințele cu organul competent al SCE menționate la alin. (2) au ca subiect în speță dar nu numai structura, situația economică și financiară, evoluția probabilă a activității, a producției și vânzărilor, inițiativele privind responsabilitatea socială a întreprinderilor, situația și evoluția probabilă a locurilor de muncă, investiții, schimbări substanțiale ce vizează entitatea, introducerea de noi procedee de producție, transferuri de producție, fuziuni, reduceri de personal sau închiderea unor întreprinderi, unități sau părți importante din acestea, precum și concedieri colective.

(5) Organul competent al SCE este obligat să informeze organul reprezentativ privind circumstanțe excepționale, ce afectează într-o măsură considerabilă interesele salariaților, în

special în eventualitatea unor mutări, transferuri, închideri de unități sau întreprinderi sau concedieri colective.

(6) Organul reprezentativ sau comitetul selectat, în special din motive de urgență, au dreptul de a solicita ședințe cu organul competent din SCE sau la orice alt nivel de gestionare din SCE.

(7) Organul reprezentativ sau comitetul selectat este informat și consultat cu privire la măsurile ce afectează în mod semnificativ interesele salariaților și au dreptul de emite un aviz de opinie în acest sens către organul de conducere al SCE.

(8) În cazul în care organul competent al SCE decide să nu acționeze în conformitate cu avizul exprimat de organul reprezentativ în temeiul alin. (7), ultimul are dreptul să se întâlnească repetat cu organul competent al SCE, inclusiv în vederea realizării unui acord.

(9) Membrii organului reprezentativ care reprezintă salariații direct interesați de măsurile respective au dreptul să participe la ședințele organizate cu comitetul selectat.

(10) Ședințele petrecute cu comitetul selectat nu aduc atingere drepturilor organului competent al SCE.

(11) Ședințele de informare și consultare sunt prezidate de persoana aleasă printr-o majoritate de voturi a celor prezenți, fiind desemnați a câte un candidat din partea organului competent al SCE și din rîndul reprezentăților salariaților.

(12) Înaintea oricărei ședințe cu organul competent al SCE, organul reprezentativ sau comitetul selectat, care este la nevoie extins în conformitate cu alin. (9), are dreptul să se reunească fără ca reprezentanții organului competent să fie prezenți.

(13) Considerînd prevederile art. 8, membrii organului reprezentativ informează reprezentanții salariaților din SCE, filialele și unitățile acesteia, cu privire la conținutul și rezultatul procedurilor de informare și consultare.

(14) Organul reprezentativ sau comitetul selectiv poate fi asistat de experți la alegerea sa, inclusiv la experți juridici, în condițiile alin. (6) al art. 3.

(15) În măsura în care acest lucru este necesar pentru îndeplinirea sarcinilor lor, membrii organului reprezentativ au dreptul la studii sau instruiți pentru formare profesională, fără rețineri din salariu și cu păstrarea locului de muncă.

(16) Costurile de funcționare a organului reprezentativ și a comitetului selectat sunt suportate de către SCE, care furnizează membrilor organului resursele financiare și materiale de care aceștia au nevoie, pentru a-și îndeplini îndatoririle într-un mod corespunzător. SCE suportă în special costurile privind organizarea de adunări și traduceri, precum și cheltuielile de cazare și transport ale membrilor organului reprezentativ și ai comitetului selectat.

Articolul 10. Dispoziții de referință de participare

Participarea salariaților dintr-o SCE este reglementată de următoarele dispoziții:

a) În cazul unei SCE înființate prin transformare, dacă normele unui stat membru referitoare la participarea salariaților în organul de conducere s-au aplicat înainte de înregistrare, toate aspectele privind participarea salariaților continuă să se aplice în SCE. În acest caz, litera b) se aplică corespunzător.

b) În alte cazuri în care se înființează o SCE, salariații SCE, ai filialelor și unităților sale și/sau ai organului său reprezentativ au dreptul să aleagă, să numească, să recomande ori să se opună numirii pentru un număr de membri din organul de conducere al SCE, egal cu cea mai mare proporție în vigoare în societățile participante interesate înainte de înregistrarea SCE.

c) Dacă nici una dintre entitățile juridice participante nu era incidentă unor norme juridice de participare înainte de înregistrarea SCE, aceasta din urmă nu este obligată să instituie dispoziții în materie de participare a salariaților.

d) Organul reprezentativ decide cu privire la atribuirea de locuri în organul de conducere unor membri reprezentând salariații din diferite state membre sau cu privire la modul în care salariații SCE pot să recomande sau să se opună numirii membrilor acestor organe, în conformitate cu proporția de salariați SCE din fiecare stat membru. În cazul în care salariații unuia sau mai multor state membre nu sunt acoperiți de criteriul proporțional, organul reprezentativ numește un membru din unul dintre aceste state membre, în special din statul membru al sediului social al SCE, dacă este cazul. Fiecare stat membru poate stabili repartizarea locurilor care îi sunt atribuite în cadrul organului de conducere.

e) Fiecare membru al organului de conducere al SCE, care a fost ales, numit sau recomandat de organul reprezentativ sau, după caz, de către salariați, este un membru deplin, având aceleași drepturi și obligații ca membri care reprezintă membrii unei cooperative, inclusiv dreptul de vot.

(2) Dispozițiile de referință stabilite la alin. (1) se aplică doar în următoarele condiții:

1) În cazul unei SCE înființate prin transformare, dacă legislația Republicii Moldova referitoare la participarea salariaților în organul de conducere s-a aplicat cooperativei transformate în SCE;

2) În cazul unei SCE înființată prin fuziune:

a) dacă, înainte de înregistrarea SCE, una sau mai multe forme de participare s-au aplicat într-una sau mai multe dintre cooperativele participante, cuprinzând cel puțin 25% din numărul total al salariaților angajați de către acestea sau

b) dacă, înainte de înregistrarea SCE, una sau mai multe forme de participare s-au aplicat într-una sau mai multe dintre cooperativele participante, cuprinzând mai puțin de 25% din numărul total al salariaților angajați ai acestora și dacă grupul special de negociere decide astfel;

3) În cazul unei SCE înființate în orice alt mod:

a) dacă, înainte de înregistrarea SCE, una sau mai multe forme de participare s-au aplicat într-una sau mai multe dintre entitățile juridice participante, acoperind cel puțin 50% din numărul total al salariaților angajați de către acestea sau

b) dacă, înainte de înregistrarea SCE, una sau mai multe forme de participare s-au aplicat la una sau mai multe dintre entitățile juridice participante, acoperind mai puțin de 50% din numărul total al salariaților angajați de către acestea și dacă grupul special de negociere decide astfel.

(3) În cazul în care, în diferitele entități juridice participante au existat mai multe forme de participare, grupul special de negociere decide care dintre aceste forme se instituie în SCE. Grupul special de negociere informează organele competente ale entităților juridice participante cu privire la deciziile luate în temeiul prezentului alineat.

Secțiunea IV

DISPOZIȚIILE APLICABILE SCE-URILOR INSTITUITE EXCLUSIV DE PERSOANE FIZICE SAU DE O SINGURĂ ENTITATE JURIDICĂ ȘI PERSOANE FIZICE

Articolul 11. Condiții de aplicabilitate în cazul instituirii unui SCE cu participarea persoanelor fizice

(1) În cazul unei SCE instituite exclusiv de persoane fizice sau de o singură persoană juridică și persoane fizice, care angajează împreună cel puțin 50 de salariați în cel puțin două state membre, se aplică dispozițiile articolelor 3 - 7.

(2) În cazul unei SCE înființate exclusiv de persoane fizice sau de o singură entitate juridică și persoane fizice, care angajează împreună mai puțin de 50 de salariați sau angajează 50 sau mai mulți angajați într-un singur stat membru, implicarea salariaților este reglementată de următoarele:

a) în cadrul SCE, se aplică legislația Republicii Moldova aplicabilă și altor entități de același tip, în cazul în care pe teritoriul Republicii Moldova se află sediul social al SCE;

b) în cadrul filialelor și unităților SCE, se aplică legislația Republicii Moldova aplicabilă și altor entități de același tip, în cazul în care acestea se află pe teritoriul Republicii Moldova.

(3) În cazul în care un SCE, incident unor reglementări de participare, își transferă sediul dintr-un stat membru în altul, continuă să se aplice cel puțin același nivel al drepturilor de participare al salariaților.

(4) În cazul în care, după înregistrarea unei SCE menționate la alin. (2), cel puțin o treime din numărul total al salariaților din SCE, filialele și unitățile acesteia, din două state membre diferite, solicită acest lucru sau dacă numărul total al salariaților atinge sau depășește 50 de salariați în cel puțin două state membre, se aplică corespunzător dispozițiile articolelor 3 - 7. În acest caz, cuvintele „entități juridice participante” și „filialele sau unitățile în cauză” se înlocuiesc cu cuvintele „SCE” și respectiv „filialele sau unitățile SCE”.

Secțiunea V

PARTICIPAREA LA ADUNAREA GENERALĂ, PE SECȚIE SAU PE SECTOR

Articolul 12. Participarea la adunarea generală, pe secție sau pe sector

Considerînd limitele prevăzute la alin. (4) al art.59 din Regulamentul (CE) nr. 1435/2003, salariații din SCE și/sau reprezentanții acestora sunt împuterniciți să participe la adunarea generală sau, după caz, la adunări sau alt tip de reuniuni cu impact asupra salariaților, avînd drept de vot, în următoarele condiții:

- 1) dacă părțile decid acest lucru, în acordul menționat la art. 4 sau
- 2) dacă o cooperativă reglementată de un asemenea sistem se transformă într-o SCE sau
- 3) dacă, în cazul unei SCE înființată prin alte metode decât transformarea, o cooperativă participantă a fost reglementată de un asemenea sistem și:
 - a) părțile nu pot ajunge la un acord, conform art. 4, până la termenul prevăzut la art. 5 și
 - b) se aplică litera (b), alin. (1) al art. 8 și art. 10 și
 - c) cooperativa participantă, reglementată de un asemenea sistem, are cea mai mare proporție de participare, în sensul noțiunii de participare de la art. 2, în cooperativele participante interesate, înainte de înregistrarea SCE.

Secțiunea VI

DISPOZIȚII DIVERSE

Articolul 13. Confidențialitatea

(1) Se interzice dezvăluirea informațiilor comunicate cu titlu confidențial, indiferent de locul aflării persoanele respective, chiar și după expirarea mandatului sau împuternicirii:

a) membrilor grupului special de negociere sau ai organului reprezentativ, precum și experților care îi asistă;

b) reprezentanților salariaților, în contextul unei proceduri de informare și consultare.

(2) În cazuri justificate de criterii obiective, precum riscul unei daune grave funcționării SCE (sau, după caz, a unei entități juridice participante) sau filialelor și unităților sale ori riscul unor prejudicii, organul de conducere al unei SCE sau al unei entități juridice participante înființate/situate în Republica Moldova nu este obligat să comunice informații, cu excepția cazului existenței unei hotărâri judecătorești irevocabile în acest sens. Decizia de a nu comunica aceste informații trebuie motivată față de reprezentanții salariaților.

(3) Decizia de transmitere a unor date confidențiale sau netransmiterea de informații din motive specifice în conformitate cu alin. (2) 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.

(4) Prevederile prezentului capitol nu îngăduiesc dreptul salariatului sau reprezentanților acestuia să atace în instanță orice acțiuni sau inacțiuni ale întreprinderii.

Articolul 14. Funcționarea organului reprezentativ și procedura de informare și consultare a salariaților

(1) Organul competent al SCE și organul reprezentativ colaborează în temeiului principiului de cooperare, în temeiul drepturilor și obligațiilor respective.

(2) Același principiu se aplică și în cazul cooperării dintre organul de conducere al SCE și reprezentanții salariaților, în cadrul unei proceduri pentru informarea și consultarea salariaților.

Articolul 15. Protecția reprezentanților salariaților.

(1) Membrii grupului special de negociere, membrii organului reprezentativ, toți reprezentanții salariaților care exercită funcții conform procedurii de informare și consultare, toți reprezentanții salariaților din organul de conducere al unei SCE și au calitatea de salariat ai SCE, ai filialelor sau unităților sale ori ai unei entități juridice participante, beneficiază în timpul exercitării funcțiilor lor de protecția și garanțiile prevăzute de legislația Republicii Moldova în cazul în care raporturile de muncă a acestora sunt reglementate în baza acesteia.

(2) Prevederile alin. (1) se aplică în special în cazul participării la adunări ale grupului special de negociere sau ale organului respectiv, la orice alte adunări conforme cu acordul menționat la litera (f), alin. (2) al art. 4 ori la orice adunare a organului de conducere, precum și la plata salariilor membrilor angajați de o entitate juridică participantă sau SCE sau filialele sau unitățile acesteia, în timpul unei perioade de absență necesară pentru îndeplinirea sarcinilor corespunzătoare.

Articolul 16. Dispoziții de aplicabilitate

(1) În cazul în care o SCE este o întreprindere de dimensiune comunitară sau o întreprindere de control al unui grup de întreprinderi de dimensiune comunitară, în sensul Legii 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, dispozițiile legii menționate nu se aplică acestora sau filialelor lor.

(2) Prin derogare de la alin. (1), dacă grupul special de negociere prevăzut de prezentul capitol decide în conformitate cu alin. (7) al art. 3 să nu se înceapă negocieri sau să încheie negocierile deja începute, întreprinderilor de dimensiune comunitară sau întreprinderilor de control al unui grup de întreprinderi de dimensiune comunitară li se aplică 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 sau legislația statelor membre de transpunere a Directivei 2009/38/CE, după caz.

(3) Prevederile privind participarea salariaților în organele de conducere a întreprinderii, prevăzute în legislația și/sau practica națională a Republicii Moldova, altele decât cele stabilite de prezentul capitol, nu se aplică în cazul SCE-urilor cărora li se aplică articolele 3 - 7.

(4) Prezentul Capitol nu aduce atingere:

a) drepturilor salariaților deja existente, prevăzute de legislația Republicii Moldova sau practica națională, de care beneficiază salariații SCE și ai filialelor și unităților acesteia, altele decât participarea în cadrul organelor SCE;

b) prevederilor legislației Republicii Moldova privind participarea în organele de conducere a întreprinderilor, ce se aplică filialelor SCE ori SCE-urilor cărora nu se aplică articolele 24 - 28.

(5) În scopul menținerii drepturilor menționate la alin. (4), structurile de reprezentare a salariaților din cadrul entităților juridice participante, care vor înceta să existe ca entități juridice distincte, se mențin în cadrul SCE după înregistrarea acestuia.

Capitolul II

IMPLICAREA SALARIAȚILOR ÎN ACTIVITĂȚILE SOCIETĂȚILOR ANONIME EUROPENE

Secțiunea I

DISPOZIȚII GENERALE

Articolul 17. Scopul și domeniul de aplicare

(1) Modalitățile referitoare la implicarea salariaților în activitatea societăților anonime europene ("SE"), sunt adoptate individual de fiecare SE.

(2) La adoptarea modalităților de implicare a salariaților se va ține cont de procedura de negociere menționată la art. 19 - 23, sau în cazurile de la art. 24 de procedura descrisă la art. 25 – 27.

(3) Prezentul capitolul este aplicabil salariaților SE cu sediul juridic în Republica Moldova, precum și salariaților societăților participante, filialelor, unităților sau altor sedii secundare ale unei SE cu sediul în alt stat membru al Uniunii Europene ori într-un stat aparținând Spațiului Economic European, care au încheiat un contract individual de muncă reglementat de legea Republicii Moldova.

Articolul 18. Noțiuni

(1) În sensul prezentului capitol sunt utilizate următoarele noțiuni:

consultarea salariaților SE – desfășurarea unui dialog și schimb de opinii între organul de reprezentare al salariaților și/sau reprezentanții salariaților, și organul competent al SE, într-un moment oportun, mod adecvat și cu un conținut care să le permită formularea unui aviz asupra măsurilor preconizate, care trebuie luat în considerare în procesul decizional al SE;

filială a SE – persoană juridică controlată asupra căreia SE respectivă exercită o influență dominantă în sensul alineatelor (2)-(8) ale 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;

filială sau unitate aferentă – reprezintă o filială sau unitate a unei societăți participante, care în momentul înregistrării unei SE devine filială sau unitate a acestei SE odată cu înființarea;

grup special de negociere – grup de salariați constituit conform art. 19 în scopul negocierii cu organul competent al societăților a modalităților de participare ale salariaților în cadrul unei SE;

implicarea salariaților – orice mecanism prin care reprezentanții salariaților pot influența o decizie care urmează a fi luată de către angajator, inclusiv informarea, consultarea și participarea;

informarea salariaților SE – transmitere de informații organului de reprezentare și/sau reprezentanților salariaților de către organul competent al SE despre problemele care implică SE și oricare filială sau unitate înregistrată în alt Stat Membru, sau care depășesc competențele organelor de decizie într-un Stat Membru, într-un mod și cu conținut care permit evaluarea impactului și după caz, inițierea consultărilor;

organ de reprezentare – structură înființată pe baza acordurilor de la art. 21 sau art. 25 – 27 pentru reprezentarea salariaților dintr-o SE, filială sau unitate a acesteia situate în Comunitate, în scopul informării, consultării și exercitării drepturilor de participare ale acestor salariați;

participarea salariaților în cadrul SE – influență exercitată de către organul de reprezentare al salariaților și reprezentanții salariaților asupra activității SE prin alegerea, numirea membrilor organului de control sau administrare a SE, sau recomandarea ori opunerea asupra desemnării unei părți sau tuturor membrilor organului de control sau administrare a SE;

societate Europeană (SE) – societate înființată în conformitate cu Regulamentul Consiliului Uniunii Europene nr. 2157/2001;

societăți participante – societățile care participă direct la înființarea unei SE.

(2) În prezentul capitol sunt utilizate noțiunile și terminologia privind aspectele transnaționale a relațiilor de muncă stabilite de Codul Muncii.

Secțiunea II

PROCEDURA DE NEGOCIERE

Articolul 19. Înființarea grupului special de negociere

(1) Organele de conducere sau de administrare vor lua toate măsurile necesare pentru demararea negocierilor cu reprezentanții salariaților societăților cu privire la modalitățile de implicare a salariaților în activitatea SE. Măsurile includ inclusiv furnizarea informațiilor privind identitatea societăților participante, a filialelor, unităților aferente și numărul de salariați. Furnizarea informațiilor este efectuată de îndată ce este posibil după publicarea proiectului de fuziune sau creare a societății, ori după adoptarea proiectului de înființare a filialei sau transformare într-o SE. Salariații vor fi reprezentați de un grup special de negociere înființat conform alin. (2).

(2) Membrii grupului special de negociere sunt aleși sau numiți proporțional numărului de salariați în fiecare stat membru al societăților participante, filialelor sau unităților. Pentru fiecare stat membru se va aloca câte un loc pe cotă de personal angajat în respectivul stat membru, care să reprezinte 10% sau o fracțiune din acest procent, după caz, din numărul total de salariați ai societăților participante, filialelor, sucursalelor sau altor sedii secundare ale SE din toate statele membre.

(3) În cazul constituirii SE prin fuziune, se va asigura reprezentarea suplimentară pentru a asigura includerea tuturor entităților participante care își vor pierde personalitatea juridică după constituirea SE, fără a depăși 20% din totalul membrilor desemnați inițial și fără a implica dubla reprezentare. Dacă numărul societăților depășește numărul de locuri disponibile, locurile suplimentare se alocă societăților din diferite state membre în ordinea descrescătoare numărului de salariați.

(4) În Republica Moldova, membrii grupului special de negociere sunt desemnați de organizațiile sindicale legal constituite. În cazul în care nu există astfel de organizații sindicale, membrii grupului special de negociere sunt desemnați de reprezentanții salariaților sau, în situația inexistenței acestor reprezentanți, prin votul majorității salariaților din Republica Moldova ai SE.

(5) Membrii grupului special de negociere elaborează și adoptă propriul regulament de organizare și funcționare. Regulamentul prevede modalitățile de numire sau de alegere a membrilor grupului special de negociere, precum și procedurile privind suspendarea, revocarea ori încetarea mandatelor acestora.

(6) Grupul special de negociere și organele de conducere ale societăților participante decid, prin acord scris, modalitățile de informare, consultare și alte mecanisme de implicare a salariaților în activitatea SE. Organele competente ale societăților participante informează grupul special de negociere cu privire la proiectul și derularea reală a procesului de constituire a SE, până la înregistrarea ei.

(7) Sub rezerva alin. (12), grupul special de negociere adoptă deciziile cu majoritatea absolută de voturi ale membrilor săi, cu condiția ca această majoritate să reprezinte, de asemenea, majoritatea absolută a salariaților. Fiecare membru are dreptul la un vot.

(8) În cazurile stipulate la alin. (9) atunci când rezultatele negocierilor duc la diminuarea drepturilor de participare, deciziile sunt luate cu majoritate calificată. Astfel, majoritatea reprezintă voturile a două treimi din numărul membrilor grupului special de negociere, reprezentând totodată cel puțin două treimi din numărul total al salariaților, și să includă voturile membrilor reprezentanți din cel puțin două state membre.

(9) Prevederile alin. (8) se aplică:

a) pentru SE constituite prin fuziune, dacă participarea reprezintă cel puțin 25% din numărul total al salariaților societăților participante; sau

b) pentru SE constituite prin crearea unei societăți holding sau prin constituirea unei filiale, dacă participarea reprezintă cel puțin 50% din numărul total al salariaților societăților participante.

(10) Diminuarea drepturilor de participare înseamnă o proporție de membri ai organelor SE în sensul articolului 1, care este mai mică decât cea mai mare proporție care a existat în cadrul societăților participante.

(11) Pentru derularea negocierilor, grupul special de negociere poate solicita să fie asistat în îndeplinirea sarcinii sale de experți aleși de către acesta, inclusiv reprezentanți ai organizațiilor sindicale la nivel comunitar. Experții pot asista, cu titlu consultativ, la reuniunile de negociere, la solicitarea grupului special de negociere, dacă este cazul, pentru promovarea coerenței și consecvenței la nivel comunitar. Grupul special de negociere poate decide informarea reprezentanților organizațiilor externe competente, inclusiv a organizațiilor sindicale, cu privire la demararea negocierilor.

(12) Prin excepție de la prevederile alin. (7), grupul special de negociere poate decide, să nu demareze negocierile sau să înceteze negocierilor deja inițiate și să aplice reglementările privind informarea și consultarea salariaților prevăzute de legislația în vigoare în statele membre în care SE are salariați. Această decizie se ia cu votul a două treimi din numărul total al membrilor grupului, reprezentând cel puțin două treimi din numărul salariaților, inclusiv voturile membrilor reprezentând salariații din cel puțin două state membre. În cazul unei SE constituite prin transformare, aceste prevederi nu se aplică, dacă există participare în societatea ce urmează a fi transformată. Această decizie pune capăt procedurii de negociere a acordului prevăzute la art. 19. În cazul în care se adoptă această decizie, prevederile art. 25 – 27 nu se aplică.

(13) Grupul special de negociere se convoacă din nou la cererea scrisă a cel puțin 10% din numărul salariaților SE, ai filialelor și unităților sale, sau din numărul reprezentanților acestora, nu mai devreme de 2 ani de la adoptarea deciziei menționate, cu excepția cazului în care părțile convin ca negocierile să fie reluate mai devreme. Dacă grupul special de negociere decide reluarea negocierilor cu organele de conducere, dar nu se ajunge la niciun acord în urma acestor negocieri, prevederile art. 25 – 27 nu se aplică.

Articolul 20. Cheltuielile legate de funcționarea grupului special de negociere

(1) Cheltuielile legate de funcționarea grupului special de negociere și de negocieri sunt suportate de societățile participante.

(2) Dacă nu se decid altfel, atunci când grupul special de negociere este asistat de experți, societățile participante vor suporta cheltuielile numai pentru un expert.

Articolul 21. Conținutul acordului

(1) Negocierile dintre organele de conducere ale societăților participante și grupul special de negociere se conduc în baza principiului cooperării pentru a garanta încheierea unui acord cu privire la modalitățile de implicare a salariaților în activitatea SE.

(2) Părțile sunt libere să stabilească conținutul acordului, ținând cont de rezervele de la alin. 4. Acordul ar putea conține următoarele elemente:

a) obiectul acordului;

b) alcătuirea, numărul de membri și repartizarea locurilor în organul de reprezentare care va fi partenerul de discuție al organului competent al SE în ceea ce privește informarea și consultarea salariaților din SE, din filialele și unitățile acesteia;

c) atribuțiile și procedura de informare și consultare a organului de reprezentare;

- d) frecvența reuniunilor organului de reprezentare;
- e) resursele financiare și materiale alocate pentru funcționarea acestuia;
- f) modalitățile de aplicare a procedurilor alternative, în cazul în care pe parcursul negocierilor părțile decid să instituie una sau mai multe proceduri alternative de informare și consultare în locul organului de reprezentare;
- g) conținutul formelor de participare, inclusiv numărul de membri în organul de control sau de administrare al SE pe care salariații au dreptul să-i aleagă, să-i numească, să-i recomande ori să-i conteste, precum și procedura după care acești membri urmează a fi aleși, numiți, recomandați sau contestați de salariați și drepturile lor, dacă pe durata negocierilor părțile decid să adopte astfel de forme de participare;
- h) data intrării în vigoare a acordului, durata acestuia, cazurile în care se impune renegocierea și procedura de renegociere.

(3) În lipsa unei prevederi contrare, acordul încheiat în condițiile prezentului articol nu este supus dispozițiilor standard de la art. 25 – 27.

(4) În cazul în care SE este constituită prin transformare, nivelul de implicare al salariaților prevăzut în acord nu poate fi inferior celui existent anterior în societatea ce urmează a fi transformată.

Articolul 22. Durata negocierilor

(1) Negocierile încep imediat după înființarea grupului special de negociere și pot continua pe parcursul a încă șase luni.

(2) Părțile pot decide, de comun acord, extinderea negocierilor peste perioada de șase luni, pentru o perioadă de cel mult un an de la data înființării grupului special de negociere.

Articolul 23. Legea aplicabilă negocierilor

(1) Cu excepția cazurilor când se prevede altfel, procedura de negociere va fi reglementată de legislația Republicii Moldova dacă sediul juridic al SE este în Republica Moldova.

(2) În celelalte cazuri, se va aplica legea statului în care SE își are sediul juridic.

Secțiunea III

DISPOZIȚII STANDARD

Articolul 24. Aplicarea dispozițiilor standard

(1) Dispozițiile standard prevăzute la art. 25 – 27 se aplică de la data înregistrării SE cu sediul juridic în Republica Moldova, în cazul în care:

a) Părțile au decis să nu negocieze un acord propriu, dar să aplice direct dispozițiile standard de la art. 25 – 27 .

b) La expirarea termenului stabilit pentru încheierea negocierilor prevăzut la art. 22, nu s-a ajuns la niciun acord, și organul competent decide să aplice dispozițiile standard și să continue înregistrarea SE, iar grupul special de negociere nu a adoptat decizia prevăzută la alin. (12) al art. 40 privind neînceperea sau oprirea negocierilor.

(2) Dispozițiile standard de la art. 27 se aplică doar:

a) în cazul unei SE constituite prin transformare, în cazul în care normele statului membru referitoare la participarea salariaților la organul de control sau de administrare se aplicau deja societății transformate în SE;

b) în cazul unei SE constituite prin fuziune, dacă înainte de înregistrarea SE cel puțin 25 % din salariați din toate societățile participante erau acoperiți de un sistem de participare sau, dacă procentul este sub 25%, dar grupul special de negociere decide aplicarea acestor reguli;

c) în cazul unei SE constituite prin crearea unei societăți holding sau a unei filiale, dacă înainte de înregistrarea SE cel puțin 50 % din salariați erau acoperiți de un sistem de participare sau dacă procentul este sub 50%, dar grupul special de negociere decide aplicarea acestor reguli.

(3) În cazul în care au existat mai multe forme de participare în cadrul diverselor societăți participante, grupul special de negociere decide care formă trebuie aplicată în cazul SE. Grupul special de negociere informează organele de conducere competente ale societăților participante cu privire la orice decizii luate în temeiul prezentului alineat.

Articolul 25. Dispoziții standard privind alcătuirea organului de reprezentare

(1) Organul de reprezentare este înființat în cazurile prevăzute la art. 24.

(2) Organul de reprezentare este alcătuit din salariați ai SE și ai filialelor și unităților sale, aleși sau numiți din rândul lor de către reprezentanții salariaților sau, în absența acestora, direct de către toți salariații.

(3) Alegerea sau numirea membrilor organului de reprezentare se face de către organizațiile sindicale sau de reprezentanții salariaților, conform procedurilor stabilite de aceștia pentru fiecare SE, filială, sucursală sau alt sediu secundar al acesteia.

(4) În cazul în care dimensiunea sa justifică acest lucru, organul de reprezentare alege un comitet restrâns din rândul membrilor săi, alcătuit din cel mult trei membri.

(5) Organul de reprezentare elaborează și adoptă propriul regulament de organizare și funcționare.

(6) Numărul membrilor și distribuția locurilor se stabilesc proporțional cu numărul salariaților din fiecare stat membru, alocându-se câte un loc la fiecare 10% sau fracțiune de 10% din numărul total al salariaților societăților participante și ai filialelor sau unităților aferente din toate statele membre.

(7) Despre alcătuirea organului de reprezentare se informează organul competent al SE.

(8) La expirarea termenului de patru ani de la constituire, organul de reprezentare examinează necesitatea începerii unor negocierii pentru încheierea acordului prevăzut la art. 21 și 24 sau menținerii dispozițiilor standard. În cazul deciziei de inițiere a negocierilor, se aplică prevederile alin. (4)-(7) la art. 20 și art. 21 – 23, cu înlocuirea termenului „grup special de negociere” cu „organ de reprezentare”. Dacă negocierile nu se soldează cu un acord, se mențin dispozițiile inițiale în conformitate cu dispozițiile standard.

Articolul 26. Dispoziții standard privind informarea și consultarea

(1) Competența organului de reprezentare se limitează la problemele ce privesc SE și oricare dintre filialele, sucursalele sau alte sedii secundare ale sale situate în alt stat membru sau care depășesc competența organelor de decizie dintr-un singur stat membru.

(2) Organul de reprezentare are dreptul de a fi informat și consultat și, în acest scop, de a se întâlni cu organul competent al SE cel puțin o dată pe an, pe baza unor rapoarte periodice elaborate de către organul competent cu privire la evoluția activităților SE și la perspectivele sale. Organele de conducere locale sunt informate despre acest aspect.

(3) Organul competent al SE prezintă organului de reprezentare:

a) agenda ședințelor organului de administrare sau, după caz, ale organului de conducere și de control, și

b) copiile tuturor documentelor transmise adunării generale a acționarilor.

(4) Reuniunea se referă în special la:

a) structura, situația economică și financiară;

b) evoluția probabilă a activităților, a producției și a vânzărilor;

c) situația și evoluția probabilă a ocupării forței de muncă, a investițiilor;

d) schimbările substanțiale privind organizarea, introducerea unor noi metode de lucru sau a unor noi procedee de producție;

e) transferuri de producție, fuziuni, reduceri de capacitate sau închideri de întreprinderi, unități sau părți importante din acestea, concedieri colective, și altele.

(5) În caz de situații excepționale care afectează în măsură considerabilă drepturile și interesele salariaților, cum ar fi schimbarea locului de muncă, transferuri, lichidări de unități sau întreprinderi sau concedieri colective, organul de reprezentare are dreptul de a fi informat. Organul de reprezentare sau, dacă hotărăște astfel, în special din motive de urgență, comitetul restrâns poate solicita o reuniune specială, la cererea sa, cu organul competent al SE sau cu o autoritate corespunzătoare la orice alt nivel de conducere din cadrul SE având competențe proprii de decizie, pentru a se informa și consulta cu privire la măsurile care afectează în mod semnificativ interesele salariaților. Dacă opinia exprimată de organul de reprezentare nu este luată în considerare, ultimul este în drept să se reunească repetat cu organul competent al SE pentru a ajunge la un acord. În cazul reuniunilor cu comitetul restrâns, membrii organului de reprezentare care reprezintă salariații direct interesați de măsurile care urmează, au de asemenea dreptul de a participa. Aceste reuniuni nu aduc atingere prerogativelor organului competent.

(6) Procedura privind derularea reuniunilor de informare și consultare se stabilește prin acordul părților.

(7) Înainte de orice reuniune cu organul de conducere competent al SE, organul de reprezentare sau comitetul restrâns, au dreptul de a se reuni fără prezența reprezentanților organului de conducere competent.

(8) Membrii organului de reprezentare îi informează pe reprezentanții salariaților din SE și din filialele și unitățile sale cu privire la conținutul și rezultatul procedurilor de informare și consultare. Informarea va respecta prevederile privind confidențialitatea prevăzute la art. 28.

(9) Organul de reprezentare sau comitetul restrâns pot fi asistate de experți aleși de către acestea.

(10) Membrii organului de reprezentare au dreptul la un concediu de formare plătit.

(11) SE va pune la dispoziția membrilor organului de reprezentare resursele financiare și materialele necesare pentru realizarea misiunii. Dacă nu se prevede altfel prin acordul părților, SE va suporta în special cheltuielile pentru funcționarea organului de reprezentare, inclusiv cheltuielile legate de organizarea reuniunilor, de interpretare, de sejur și deplasare a membrilor organului de reprezentare și comitetului restrâns.

(12) Dacă nu se decid altfel, atunci când organul de reprezentare este asistat de experți, societățile participante vor suporta cheltuielile numai pentru un expert.

Articolul 27. Dispoziții standard privind participarea salariaților

(1) În cazul unei SE constituite prin transformare, iar în statul membru s-au aplicat anterior înregistrării dispozițiile privind participarea salariaților, aceste aspecte se vor aplica în continuare la nivelul SE. Prevederile de la alin. (2) se aplică în continuare.

(2) În cazul altor moduri de constituire a unei SE, cum ar fi fuziune, holding, sau alt mod de constituire, se aplică următoarele reguli:

a) Salariații SE, ai filialelor și unităților ei, precum și organul de reprezentare au dreptul de a alege, numi, recomanda sau contesta numirea unui număr de membri în organul de control sau de administrare al SE egal cu procentul cel mai mare valabil pentru societățile participante înainte de înregistrarea SE.

b) Dacă nici una din societățile participante, înainte de înregistrarea SE nu intra sub incidența unor norme privind participarea, atunci SE înregistrată nu este obligată să adopte dispoziții privind participarea salariaților.

c) Organul de reprezentare decide cu privire la alocarea locurilor în organul de control sau de administrare între membrii care îi reprezintă pe salariați din diferite state membre sau cu privire la modul în care acești salariați pot recomanda sau contesta numirea membrilor în aceste organisme, în funcție de numărul de salariați ai SE din fiecare stat membru. Dacă într-un stat membru există salariați, dar nu rezultă nicio alocare conform proporției, organul de reprezentare poate desemna un membru din acel stat, acordând preferință membrului din statul membru în care se află sediul juridic al SE. Fiecare stat membru poate stabili repartizarea locurilor care îi sunt alocate în cadrul organului de control sau de administrare

d) Orice membru al organului de administrare sau, după caz, al organului de control al SE care a fost ales, numit sau recomandat de către organul de reprezentare sau, după caz, de către salariați, este membru deplin, cu aceleași drepturi și obligații ca și membrii care îi reprezintă pe acționari, deținând inclusiv dreptul de a vota.

Secțiunea IV

DISPOZIȚII DIVERSE

Articolul 28. Dispoziții privind confidențialitatea

(1) Membrii grupului special de negociere, ai organului de reprezentare, reprezentanții salariaților, precum și experții care îi asistă, sunt obligați să păstreze confidențialitatea informațiilor primite cu acest caracter, indiferent de teritoriul unde se află persoanele, inclusiv după expirarea mandatului.

(2) Organele de control sau de administrare ale unei SE sau societăți participante cu sediul în Republica Moldova pot refuza divulgarea unor informații dacă, prin natura lor obiectivă, acestea pot prejudicia grav activitatea societății sau a filialelor și unităților sale.

(3) Refuzul de a comunica aceste informații trebuie motivat față de reprezentanții salariaților.

(4) În cazul în care membrii grupului special de negociere sau ai organului de reprezentare ori reprezentanții salariaților consideră refuzul de a furniza informații pe motiv de confidențialitate nejustificat, sunt în drept să conteste refuzul în fața instanțelor competente, potrivit legii.

Articolul 29. Funcționarea organului de reprezentare și procedura informării și consultării salariaților

Organul de conducere, organul de control sau de administrare al SE, organul de reprezentare sau reprezentanții salariaților, după caz, conlucrează în spirit de cooperare, cu respectarea drepturilor și obligațiilor ce le revin.

Articolul 30. Protecția reprezentanților salariaților

(1) Membrii grupului special de negociere, membrii organului de reprezentare, reprezentanții salariaților care își exercită funcțiile în cadrul unei proceduri de informare și consultare și reprezentanții salariaților în organul de control sau de administrare al unei SE, beneficiază, pe durata exercitării funcțiilor, de aceeași protecție și aceleași garanții prevăzute de Legea sindicatelor nr. 1129 din 07.07.2000 și Codul Muncii acordate reprezentanților salariaților. Această protecție include în special participarea la reuniuni oficiale și menținerea dreptului la salariu pentru timpul îndeplinirii atribuțiilor lor.

(2) Prevederile prezentului capitol nu afectează drepturile existente ale salariaților privind implicarea și participarea prevăzute de legislația națională.

Articolul 31. Abuzul de procedură

(1) Dacă, după înregistrarea SE, se aduc modificări semnificative SE în ceea ce privește filiala sau unitatea pe care o controlează și se poate concluziona că SE a fost înființată cu scopul de a priva salariații de dreptul lor de implicare sau de a le limita exercitarea drepturilor, se vor purta noi negocieri.

(2) Noile negocieri se inițiază la cererea scrisă a organului reprezentativ al salariaților sau a reprezentanților salariaților din SE sau filialele, unitățile controlate de SE. Modalitățile de negociere privind implicarea salariaților prevăzute la înființarea unei SE se aplică desfășurării negocierilor, ținând cont de faptul că:

1) După înregistrarea SE, societățile participante sunt considerate a fi SE, filiale sau unități aflate sub controlul acesteia.”

2) grupul special de negociere va fi considerat un organism reprezentativ al salariaților după înregistrarea SE;

3) perioada anterioară înregistrării SE se consideră a fi perioada anterioară eșecului negocierilor.

(3) Prin modificări semnificative se înțeleg modificările în structura SE, în numărul de salariați sau în sediul înregistrat al SE ori al filialelor și unităților acestora, care, dacă ar fi existat anterior înregistrării SE, ar fi determinat:

a) aplicarea dispozițiilor standarde privind informarea și consultarea salariaților;

b) inițierea de negocieri privind participarea salariaților în organele de conducere, de administrare sau de supraveghere ale SE;

c) obligația de a asigura păstrarea drepturilor de participare ale salariaților existente anterior înființării SE, în cazul în care una sau mai multe dintre societățile participante se supuneau unui regim de participare, iar procentul salariaților astfel afectați este de cel puțin 25% din numărul total al salariaților tuturor societăților participante.

(4) Cu excepția cazului în care se poate dovedi contrariul, se prezumă că modificările substanțiale menționate la alin. (1) al prezentului articol indică intenția de a înființa SE într-un mod care privează salariații de dreptul de implicare sau restricționează acest drept, dacă modificările substanțiale au loc în termen de un an de la înregistrarea SE.

(5) Dacă SE a fost înființată cu scopul de a priva salariații de dreptul de implicare sau de a restricționa acest drept, negocierile prevăzute la alin. (1) al prezentului articol nu se limitează la modificările survenite după înființarea SE.

Articolul 32. Soluționarea litigiului privind utilizarea abuzivă a unei societăți europene în instanță

(1) Membrul organului de reprezentare al salariaților și/sau un reprezentant al salariaților din SE sau filialele ori unitățile controlate de SE, are dreptul de a sesiza instanța judecătorească pentru soluționarea unui litigiu care decurge din utilizarea abuzivă a SE, solicitând recunoașterea dreptului de negociere.

(2) Creanța prevăzută la alin. (1) a prezentului articol se prescrie în termen de un an de la data la care membrul organului de reprezentare al salariaților sau reprezentantul salariaților a luat cunoștință sau ar fi trebuit să ia cunoștință de producerea unor modificări semnificative în cadrul SE.

Articolul 33. Răspunderea pentru încălcarea prevederilor privind implicarea salariaților

Persoanele vinovate de nerespectarea obligațiilor privind informarea și consultarea salariaților în cadrul SE poartă răspundere în conformitate cu prevederile legislației în vigoare.

Capitolul III

DISPOZIȚII FINALE ȘI TRANZITORII

Articolul 34. 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.

(2) Guvernul, în termen de 12 luni de la data intrării în vigoare a prezentei legi, va aduce actele sale normative în concordanță cu aceasta.

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

PREȘEDINTELE PARLAMENTULUI

Igor GROSU

NOTA DE FUNDAMENTARE
la proiectul de Lege
privind implicarea salariaților în cadrul societății cooperative europene și societății europene

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, claster 3, capitolul 19 „Politica socială și ocuparea forței de muncă”, acțiunile 1 și 2, termen – decembrie 2026.
2.2. Descrierea situației actuale și a problemelor care impun intervenția, inclusiv a cadrului normativ aplicabil și a deficiențelor/lacunelor normative
I. Privind Directiva 2003/72/CE A CONSILIULUI din 22 iulie 2003 de completare a statutului societății cooperative europene în legătură cu participarea salariaților, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 207, 18/08/2003 P. 0025 - 0036, CELEX: 32003L0072. Transpunerea directivei nu poate fi separată de transpunerea Regulamentul (CE) nr. 1435/2003 al Consiliului privind statutul societății cooperative europene (SCE) care stabilește statutul SCE în vederea creării unui cadru juridic uniform care să permită societăților cooperative din diferite state membre să planifice și să realizeze reorganizarea activităților lor la scară comunitară. Directiva 2003/72/CE a Consiliului completează regulamentul în ceea ce privește implicarea lucrătorilor, cu scopul de a oferi modalități pentru implicarea lucrătorilor în fiecare SCE, asigurându-se astfel faptul că înființarea unei SCE nu implică dispariția sau reducerea practicilor de participare a lucrătorilor existente în cadrul entităților care participă la constituirea SCE. Conform pct. 16 de la Capitolul 6 al Clusterului 2 (anexa A al clusterului respectiv), transpunerea Regulamentul (CE) nr. 1435/2003 este prevăzută către luna decembrie 2026, autoritatea responsabilă fiind MDED. Importanța cooperativelor la nivel european. O cooperativă este o asociație autonomă de persoane unite pentru a îndeplini obiective economice, sociale și culturale comune. Acestea își ating obiectivele prin intermediul unei întreprinderi deținute în comun și controlate democratic. Cooperativele au mai multe caracteristici definitorii: - o asociere deschisă și voluntară, - o structură democratică, fiecare membru având un vot, - o distribuție echitabilă și justă a rezultatelor economice în funcție de volumul operațiunilor realizate prin intermediul cooperativei. Cooperativele sunt întreprinderi care deservește nevoile membrilor lor care contribuie la capitalul lor. De ce sunt importante pentru economia UE cooperativele clasice înființate în statele membre: 1. Economia UE - există 250.000 de cooperative în UE, deținute de 163 de milioane de cetățeni (o treime din populația UE) și care angajează 5,4 milioane de persoane. 2. Cota de piață - cooperativele dețin cote de piață substanțiale în industrii: • Agricultură - 83% în Olanda, 79% în Finlanda, 55% în Italia și 50% în Franța; • Silvicultură - 60% în Suedia și 31% în Finlanda;

- Sector bancar - 50% în Franța, 37% în Cipru, 35% în Finlanda, 31% în Austria și 21% în Germania;
- Comerț cu amănuntul - 36% în Finlanda și 20% în Suedia;
- Farmaceutică și asistență medicală - 21% în Spania și 18% în Belgia¹.

Pentru Societățile Cooperative Europene datele sunt însă descurajatoare. Astfel, potrivit informațiilor de care dispune Comisia, numai 17 SCE au fost înființate până la data de 8 mai 2010 și niciuna dintre acestea nu avea un număr semnificativ de lucrători.

În noiembrie 2011, în cele 30 de state membre UE/SEE erau înregistrate 24 de SCE-uri, după cum urmează: cinci în Italia; șapte în Slovacia; câte una în Franța, Liechtenstein, Țările de Jos, Spania și Suedia; trei în Ungaria, două în Germania și două în Belgia. Nu se poate prezenta niciun bilanț mediu pentru SCE-urile existente, din cauza lipsei de informații. Cifra de afaceri netă se cunoaște pentru două SCE-uri: pentru 2009, una dintre ele avea o cifră de afaceri netă de 1 000 EUR și o alta mai puțin de 15 000 EUR. Numărul de angajați în cele 12 SCE-uri pentru care există date disponibile în această privință este de 32 în total. Cele mai multe dintre aceste persoane sunt angajate de două SCE-uri (una are 13 angajați, cealaltă 10). Șase SCE-uri au numai unul sau doi angajați. Patru SCE-uri au declarat că nu au niciun angajat. Slovacia este țara cu cele multe SCE-uri înregistrate - 7, dar, în același timp, 6 dintre acestea ar putea fi considerate SCE-uri de sertar, deoarece sunt înregistrate la aceeași adresă și au aceeași activitate. În conformitate cu Raportul Comisiei "COM(2010) 481 final, Bruxelles, 16.9.2010" Directiva 2003/72/CE este plauzibilă unei revizuirii².

Cooperativele la nivel mondial.

Cooperativele sunt recunoscute drept afaceri de succes, fiind organizații orientate spre comunitate, deținute de membri și guvernate democratic, care reprezintă o forță importantă pentru creșterea economică și coeziunea socială. Ele activează în toate sectoarele economice și terțiare, implică diferite tipuri de întreprinderi, indiferent de dimensiunile lor și sunt capabile să răspundă prompt la provocările societale.

Grație importanței cooperativelor, ONU a proclamat anul 2012 - Anul Internațional al Cooperativelor cu sloganul „Cooperativele construiesc o lume mai bună”, care rămâne a fi actual până în prezent. Recunoscând și apreciind rolul cooperativelor în societate, la Adunarea Generală a ONU din 20 iunie 2024 a fost proclamat și anul 2025 - Anul Internațional al Cooperativelor, care va derula sub același slogan. În 2016 UNESCO a recunoscut oficial cooperativele ca patrimoniu cultural imaterial al umanității datorită valorilor promovate.³

Cooperativele sunt prezente în cele mai diferite sectoare economice (de producție, agrar, comerț, bancar, asigurări, farmaceutic, forestier, energie regenerabilă ș. a.) și sociale (educație, ocuparea forței de muncă, preocupare pentru comunitate). Fiind organizații bazate pe principii oneste (asocierea voluntară și deschisă; controlul democratic de către membri; participarea economică a membrilor; autonomia și independența cooperativelor; educație, formare și informare a membrilor; cooperarea între cooperative; preocuparea pentru comunitate), valori (auto-ajutorare, auto-responsabilitate, de democrație, de egalitate, de echitate și de solidaritate) și etică, întreprinderile cooperatiste sunt prin natura lor o formă de afaceri durabilă și participativă.

Actualmente, la nivel global sunt peste 3 milioane de cooperative, care asociază cca un miliard de membri. Cooperativele oferă peste 280 de mil. de locuri de muncă, asigurând 10% din toate locurile de muncă din lume (International Cooperative Alliance, 2024). Diviziunea Europeană a ICA - Cooperatives Europe asociază 141 mil. de membri, 4,7 de mil.

¹https://single-market-economy.ec.europa.eu/sectors/proximity-and-social-economy/social-economy-eu/cooperatives_en

² [EUR-Lex - 52010DC0481 - EN](#)

³ <https://rses.ince.md/server/api/core/bitstreams/7bff2d6c-b37c-4c92-b585-1f27d46dfb37/content>

de angajați și 180 de mii de întreprinderi (CoopsEurope, 2024). Un sector important al mișcării cooperativelor reprezintă cel al cooperativelor de consum. La nivel European acesta este reprezentat de Comunitatea Europeană a Cooperativelor de Consum, care reunește 30 de mil. de membri-consumatori (sau 21,3% din numărul total de membri în Europa), 750 de mii de angajați (14,9%), dispunând de o infrastructură de 94 de mii de puncte de vânzări (EuroCoop, 2024). Aceste date demonstrează amploarea și importanța cooperativelor și ale organizațiilor care le reprezintă în sistemul economic și social mondial și european, în particular.⁴

În Canada fiecare al treilea cetățean este membru al unei cooperative. În Franța cooperativele asigură 700.000 de locuri de muncă. În Japonia 91% dintre fermieri sunt organizați într-o cooperativă. În Kuweit 80% din comerțul cu amănuntul este reprezentat de cooperative de consum. În Bolivia un sfert din economiile naționale sunt gestionate de cooperative. În Uniunea Europeană cooperativele sunt populare în special în domeniul agricol, unde mai multe ferme mici vor să concureze cu marii producători agricoli. Potrivit experților, cooperarea le permite celor care nu doresc să adere la companiile mari să supraviețuiască ca ferme sau gospodării independente.⁵

După cum se observă cooperativele sunt un element important al vieții economice și o formă juridică de organizare pe larg utilizată în varii sfere de activitate. Însă, urmează să distingem cooperativele înființate în baza legii naționale și Societățile Cooperative Europene care, după cum s-a văzut *supra* nu s-au bucurat de un succes considerabil.

II. Privind Directiva 2001/86/CE a Consiliului din 8 octombrie 2001 de completare a statutului societății europene în ceea ce privește implicarea lucrătorilor, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 294 din 10.11.2001, CELEX: 32001L0086.

La momentul actual, cadrul normativ al Republicii Moldova, în special Codul muncii nr. 154/2003, nu conține prevederi privind implicarea salariaților în guvernarea Societăților Europene (SE) – formă juridică de organizare reglementată la nivelul Uniunii Europene prin Regulamentul nr. 2157/2001 și completată de Directiva 2001/86/CE a Consiliului Uniunii Europene.

Lipsa unor reguli armonizate limitează drepturile salariaților și afectează capacitatea companiilor de a asigura un dialog social eficient și transparent în cadrul proceselor decizionale. De asemenea, nealinierea cadrului legal la cerințele europene limitează competitivitatea și atractivitatea pieței muncii din Republica Moldova.

În lipsa acestor prevederi, legislația națională nu oferă mecanismele necesare pentru:

1. negocierea și constituirea unui grup special de negociere;
2. organizarea unui organ de reprezentare al salariaților la nivel transnațional;
3. aplicarea procedurilor de informare, consultare și participare în structurile de conducere ale SE;
4. garantarea drepturilor colective ale salariaților în cazul în care societăți cu activitate transfrontalieră decid să se reorganizeze sub forma SE;
5. sancționarea în cazul în care angajatorii sau organele de conducere ale SE încalcă sau ignoră obligațiile privind implicarea salariaților.

Această lacună legislativă poate crea dificultăți atunci când o societate decide să înregistreze o SE cu sediul în Republica Moldova. Lipsa unui cadru reglementat poate duce

⁴ <https://rses.ince.md/server/api/core/bitstreams/7bff2d6c-b37c-4c92-b585-1f27d46dfb37/content>

⁵ <https://www.moldova.org/ce-sunt-cooperativele-si-de-ce-sunt-populare-in-intreaga-lume-mai-putin-in-moldova/>

la nerespectarea principiilor de dialog social și poate pune în pericol drepturile fundamentale ale salariaților, consfințite de acquis-ul comunitar.

3. Obiectivele urmărite și soluțiile propuse

3.1. Principalele prevederi ale proiectului și evidențierea elementelor noi

I. Directiva 2003/72/CE A CONSILIULUI din 22 iulie 2003 de completare a statutului societății cooperative europene în legătură cu participarea salariaților, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 207, 18/08/2003 P. 0025 - 0036, CELEX: 32003L0072.

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 un proces de concentrare de întreprinderi, de fuziuni și transformări transfrontaliere, în consecință, o transnaționalizare a întreprinderilor și grupurilor de întreprinderi, precum și crearea de întreprinderi europene precum ar fi societățile europene sau societățile cooperative europene. 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 salariaților care pot fi afectați de deciziile lor.

Normele propuse trebuie să garanteze salariaților și reprezentanților acestora informarea și consultarea la un nivel pertinent de conducere și de reprezentare, în funcție de subiectul tratat. 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. 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. Subiecții incidenți:

1. D72 este aplicabilă SCE, care este orice societate de cooperare înființată în conformitate cu Regulamentul (CE) nr. 1435/2003.
2. Societățile care au întocmit un plan de constituire a unei SCE.
3. Salariații societăților participante la constituirea unei SCE și a SCE constituite.
4. Articolul 8 din directivă conține dispoziții specifice pentru cazul SCE instituite exclusiv de către persoane fizice sau de o singură persoană juridică și persoane fizice, care au împreună cel puțin de 50 de angajați în cel puțin două state membre.

2. Prioritatea negocierii:

Principiul fundamental și obiectivul declarat al directivei este garantarea drepturilor lucrătorilor cu privire implicarea la luarea deciziilor care pot să-i afecteze.

3. Procedura de negociere transnațională

Legislația aplicabilă procedurii de negociere este aceea din statul membru în care se va afla sediul social al SCE. În ceea ce privește începutul negocierilor, este responsabilitatea conducerii sau organismelor administrative ale entităților legale care participă la constituirea unei SCE de a întreprinde acțiunile necesare de îndată ce s-a stabilit un plan de constituire a SCE.

În scopul negocierilor, trebuie creat un grup special de negociere (denumit în continuare „GSN”) care să reprezinte salariații. Membrii GSN sunt aleși sau numiți proporțional cu numărul de lucrători angajați din fiecare stat membru de către persoanele juridice participante și filialele lor sau unitățile aferente.

Desemnarea membrilor grupului 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.

Rolul GSN este de a negocia cu organele competente ale entităților participante acordurile referitoare la implicarea lucrătorilor în cadrul SCE. Cu toate acestea, GSN ar putea, de asemenea, să decidă să nu inițieze negocieri sau să încheie negocierile aflate deja în desfășurare.

Cheltuielile legate de negocieri sunt suportate de entitățile juridice participante.

GSN poate solicita asistența unor experți la alegerea sa în vederea negocierilor.

4. Autonomia părților în ceea ce privește conținutul acordului

Unul dintre principiile fundamentale ale directivei este să permită părților să definească liber regulile cu caracter obligatoriu pe care trebuie să le aplice cu privire la implicarea lucrătorilor. Directiva precizează în mod clar că acordul nu face obiectul dispozițiilor de referință, dacă nu se prevede altfel. Pentru a sprijini părțile aflate în negociere, proiectul conține o listă de elemente care trebuie abordate în cadrul acordului.

Cu toate acestea, există două limitări importante ale autonomiei părților. În cazul în care o SCE este înființată prin transformare, acordul trebuie să prevadă, pentru toate elementele referitoare la participarea lucrătorilor, un nivel cel puțin echivalent cu cel existent în cooperativa care urmează să fie transformată în SCE.

5. Dispoziții de referință care se aplică în absența unui acord

5.1 *Condiții pentru aplicarea dispozițiilor de referință*

Dispozițiile de referință se aplică exclusiv într-un mod subsidiar, și anume: a) dacă părțile aflate în negociere convin în acest sens sau b) dacă nu s-a încheiat niciun acord în termen de șase luni (în unele circumstanțe, de un an) și, în ceea ce privește entitățile participante, dacă organismele lor de resort hotărăsc să continue înregistrarea SCE și, în ceea ce privește lucrătorii, dacă GSN nu a decis nici să inițieze negocieri, nici să încheie negocierile deja inițiate.

Referitor la participarea lucrătorilor și în toate cazurile, cu excepția transformărilor, directiva stabilește un procentaj minim de lucrători care trebuie acoperit de participare (25% în cazul unei fuziuni și 50% în celelalte cazuri) pentru ca dispozițiile de referință să se aplice. Cu toate acestea, chiar în cazul în care nu se ating procente respective, este suficientă o decizie a GSN pentru aplicarea dispozițiilor de referință.

5.2 *Organul reprezentativ al salariaților*

În cadrul dispozițiilor de referință, lucrătorii își exercită drepturile de participare la SCE printr-un organ reprezentativ (denumit în continuare „OR”). OR al salariaților va fi interlocutorul organului competent al SCE.

OR este compus din lucrători ai SCE, ai filialelor și unităților acesteia, aleși sau numiți de către reprezentanții lucrătorilor în raport cu numărul de lucrători angajați în fiecare stat membru. Compoziția acestuia trebuie să fie adaptată pentru a lua în considerare schimbările care au loc în SCE și în filialele și unitățile acesteia. La patru ani de la instituirea sa, OR trebuie să ia o decizie cu privire fie la inițierea negocierilor privind încheierea unui acord, fie la aplicarea în continuare a dispozițiilor de referință.

5.3 *Informarea și consultarea transnațională*

În ceea ce privește informarea și consultarea, competența OR este limitată la aspecte de natură transnațională. Pentru a-și exercita această competență, OR are dreptul de a organiza o reuniune cu organul competent al SCE, cel puțin o dată pe an, pe baza rapoartelor periodice elaborate de organul competent privind evoluția activităților, ocuparea forței de muncă și organizarea SCE. În plus, OR are dreptul să primească informații în cazul în care există circumstanțe excepționale care afectează interesele lucrătorilor într-o măsură semnificativă, să solicite organizarea unei reuniuni extraordinare pentru a fi informat și consultat și să formuleze un aviz. În cazul în care SCE nu respectă acest aviz, se poate solicita organizarea unei reuniuni suplimentare.

Transpunerea presupune necesitatea modificării Codului Muncii prin ajustarea la elementul transnațional și al stabilirii răspunderii pentru neexecutare. Dat fiind că transpunerea Directivelor 2003/72/CE și 2001/86/CE vine în ansamblu cu transpunerea Directivei 2009/38/CE, elementele respective au fost incluse în actul de transpunere a ultimei vizînd articolele de ordin general 1, 16, 18, 19, 21, 23 și 25 dar și a art.44¹ care prevede răspunderea pentru încălcarea obligațiilor care derivă din proiect., dar și modificările necesare ale Codului Contravențional prin introducerea unui articol nou 61¹ precum și modificarea articolelor 46¹, 395 și 409 pentru o abordare comprehensivă în stabilirea atribuțiilor Inspectoratul de Stat al Muncii în acest sens în calitate de agent constatat.

II. Directiva 2001/86/CE a Consiliului din 8 octombrie 2001 de completare a statutului societății europene în ceea ce privește implicarea lucrătorilor, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 294 din 10.11.2001, CELEX: 32001L0086.

Proiectul urmărește să armonizeze implicarea angajaților în SE-uri. Obiectivul este de a asigura un echilibru între drepturile salariaților cu flexibilitatea corporativă, garantând că formarea unei SE nu reduce drepturile existente ale salariaților.

Printre principalele reglementări noi se enumeră următoarele:

1. Dreptul salariaților la informare, consultare și participare în procesele decizionale ale SE;
2. Stabilirea procedurilor de negociere prealabilă înființării SE, inclusiv constituirea Organului Special de Negociere (OSN) între angajatori și reprezentanți ai angajaților.
3. Reguli standard privind participarea salariaților în cazul eșuării negocierilor, asigurând menținerea drepturilor existente.
4. Protejarea împotriva reducerii drepturilor salariaților anterioare prin restructurări corporative.
5. Obligația autorităților naționale de a monitoriza și asigura implementarea normelor.
6. Atragerea la răspundere contravențională pentru nerespectarea dispozițiilor cu privire la implicarea salariaților în activitatea societăților anonime europene.

Prin urmare, modificările propuse urmăresc:

1. alinierea legislației muncii la cadrul juridic comunitar;
2. crearea premiselor pentru funcționarea societăților europene (SE) în Republica Moldova în condiții conforme cu normele UE;
3. garantarea unui dialog social eficient și a drepturilor colective ale salariaților în structurile transnaționale;

4. introducerea unui mecanism clar de sancționare contravențională în cazul încălcării dispozițiilor privind implicarea salariaților.
3.2. Opțiunile alternative analizate și motivele pentru care acestea nu au fost luate în considerare
I. Directiva 2003/72/CE A CONSILIULUI din 22 iulie 2003 de completare a statutului societății cooperative europene în legătură cu participarea salariaților, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 207, 18/08/2003 P. 0025 - 0036, CELEX: 32003L0072. Privind modul de transpunere, urmează a fi considerate în primul rând elementele de extrateritorialitate (transnaționale) al subiecților incidenți, de operare a acestora și de aplicare a Directivei 2003/72/CE în spațiul UE, 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 cadrul SCE. 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 sau controlează o cooperativă, să instituie proceduri de informare similare directivei, în această situație se omite necesitatea existenței de angajați într-un alt stat membru, or altfel ar reieși că legislația Republicii Moldova urmează să se aplice și într-un alt stat (cel al întreprinderii care exercită controlul), fapt care poate fi instituit doar printr-o convenție interstatală, fiind evident că o astfel de abordare este irealizabilă, considerând multitudinea de tratate internaționale necesare. 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 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. II. Directiva 2001/86/CE a Consiliului din 8 octombrie 2001 de completare a statutului societății europene în ceea ce privește implicarea lucrătorilor, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 294 din 10.11.2001, CELEX: 32001L0086. Singura opțiune fezabilă și conformă cu obligațiile asumate de Republica Moldova este transpunerea completă a prevederilor Directivei 2001/86/CE, în forma propusă prin prezentul proiect.
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 incidenți, precum raportări privind arealul de activitate în UE și numărul de salariați implicați. În aceeași ordine de idei Inspectoratul de Stat al Muncii va trebui să își ajusteze activitatea reieșind prevederile proiectului.
4.2. Impactul financiar și argumentarea costurilor estimative
Proiectul nu presupune cheltuieli bugetare suplimentare.
4.3. Impactul asupra sectorului privat

I. Directiva 2003/72/CE A CONSILIULUI din 22 iulie 2003 de completare a statutului societății cooperative europene în legătură cu participarea salariaților, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 207, 18/08/2003 P. 0025 - 0036, CELEX: 32003L0072.

Considerînd că la constituirea unei SCE pot participa orice persoanele juridice cu scop lucrativ, indiferent de forma juridică de organizare, precum și persoane fizice, este dificilă estimarea unui număr de entități care vor fi impactate direct de prevederile prezentei legi. Cooperativele sunt însă evidențiate ca entități participante în formarea de SCE în noțiunea corespunzătoare din directivă.

Conform datelor statistice⁶ din Registrul de stat al unităților de drept în Republica Moldova către luna septembrie 2025 există 1426 de cooperative de ambele tipuri (de consum și de producție), însă se atestă o dinamică în descreștere considerabilă a numărului de cooperative (a se vedea tabelul de mai jos).

Tip	Sept.25	Dec.22	Diferența
Cooperativă de consum (inclusiv prestarea serviciilor)	941	1.385	-47,18%
Cooperativă de producție (inclusiv agricole)	485	579	-19,38%

Reieșind din datele Ghidului practic ”Grupurile de producători agricoli” (din 2020)⁷ din circa 3550 de cooperative doar aproximativ 50 sunt active.

O apreciere exactă a societăților implicate în constituirea unei SCE poate fi efectuată doar post factum. În acest sens urmează a fi examinate două posibilități. Prima ar fi introducerea unei raportări a situațiilor companiilor care să permită identificarea incidenței directivei sau a doua, efectuarea unei analize din oficiu de către autoritățile incidente a Registrului de stat al unităților de drept în vederea identificării SCE formate și a analizei statutelor acestora. Această a doua soluție ar permite evitarea împovărarea businessului cu raportări suplimentare. Includerea unei noi raportări sau a procedurii de analiză urmează a fi discutată cu ASP, MDDE, BNS, Inspectoratul de Stat al Muncii și mediul de afaceri în vederea aprecierii impactului asupra activității companiilor.

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.

Toate cheltuielile legate de funcționarea grupului special de negociere și organizarea oricăror negocieri relevante sunt suportate de entitățile juridice participante, astfel încât să se permită grupului special de negociere să-și exercite drepturile și obligațiile prevăzută de prezenta lege.

Costurile de funcționare a organului reprezentativ și a comitetului selectat sunt suportate de către SCE, care furnizează membrilor organului resursele financiare și materiale de care aceștia au nevoie, pentru a-și îndeplini îndatoririle într-un mod corespunzător. SCE suportă în special costurile privind organizarea de adunări și traduceri, precum și cheltuielile de cazare și transport ale membrilor organului reprezentativ și ai comitetului selectat.

Considerînd dimensiunea companiilor respective și datele privind caracterul limitat al SCE în UE și veniturile mici ale acestora, menționate la pct. 2.1 din prezenta, astfel de cheltuieli pot fi considerate avînd impact negativ asupra afacerii și unul din factorii care știrbește din atractivitatea acestei forme juridice de organizare (costurile de înființare)⁸.

⁶ <https://www.asp.gov.md/ro/date-deschise/date-statistice/rsud-forma>

⁷ <https://www.madrm.gov.md/sites/default/files/PressReleas/Documente%20Atasate/Ghid%20Grup%20de%20Producatori.pdf>

⁸ [EUR-Lex - 52012DC0072 - EN - EUR-Lex](#)

Respectiv este dificilă aprecierea exactă sau chiar estimativă a sumelor necesare implementării, dat fiind că sunt strict individuale și diferă de la caz la caz.

II. Directiva 2001/86/CE a Consiliului din 8 octombrie 2001 de completare a statutului societății europene în ceea ce privește implicarea lucrătorilor, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 294 din 10.11.2001, CELEX: 32001L0086.

Impactul asupra mediului de afaceri va fi unul pozitiv, prin creșterea competitivității și atractivității pieței muncii, consolidarea dialogului social și stimularea implicării salariaților în guvernanta unei Societăți Europene. Pentru salariați, se prevăd drepturi minime noi, condiții de muncă îmbunătățite și o comunicare mai deschisă cu angajatorii. În prezent, nu există societăți europene înregistrate în Republica Moldova. Prin urmare se estimează că impactul va deveni semnificativ doar odată cu înregistrarea efectivă a unei SE în Republica Moldova.

4.4. Impactul social

I. Directiva 2003/72/CE A CONSILIULUI din 22 iulie 2003 de completare a statutului societății cooperative europene în legătură cu participarea salariaților, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 207, 18/08/2003 P. 0025 - 0036, CELEX: 32003L0072.

Reieșind din datele expuse la pct. 4.3 din prezenta numărul de entități juridice și fizice care vor constitui o SCE, este imposibil de stabilit și implicit este dificilă o apreciere plauzibilă a numărului salariați incidenți.

Dat fiind că, legea produce efecte pentru viitor, indiferent de numărul SCE create, respectiv și a numărului de salariați din cadrul cestora, precum și de numărul salariaților din cadrul entităților participante la constituirea unei SCE, oricare din ei se va bucura de avantajele oferite de normele juridice din proiect.

Fără astfel de norme cetățenii Republicii Moldova vor fi defavorizați în comparație cu ceilalți angajați ai companiilor care vor constitui o Societate Cooperativă Europeană (SCE) sau angajați a unei SCE constituite din UE, fiind lipsiți de informații și consultării importante pe aspecte cheie ale vieții întreprinderii cum ar fi reducerile de personal, divizările, restructurările, fuziunile și transfrontaliere de întreprinderi, care au efect iminent asupra condițiilor de muncă a salariaților.

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 conține prevederi privind asigurarea egalității de gen.

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 2003/72/CE A CONSILIULUI din 22 iulie 2003 de completare a statutului societății cooperative europene în legătură cu participarea salariaților, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 207, 18/08/2003 P. 0025 - 0036, CELEX: 32003L0072;

- Directiva 2001/86/CE a Consiliului din 8 octombrie 2001 de completare a statutului societății europene în ceea ce privește implicarea lucrătorilor, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 294 din 10.11.2001, CELEX: 32001L0086.

Proiectul de lege se consideră a fi compatibil directivelor.

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

I. Directiva 2003/72/CE A CONSILIULUI din 22 iulie 2003 de completare a statutului societății cooperative europene în legătură cu participarea salariaților, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 207, 18/08/2003 P. 0025 - 0036, CELEX: 32003L0072;

Obiectivele Directivei dar și evoluția actelor UE pe acest domeniu a fost detaliată la compartimentul 2.2 al prezentei Note.

Procesul de evoluție și implementare 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 România - Hotărîrea Guvern nr. 188 din 20 februarie 2007 privind procedurile de informare, consultare și alte modalități de implicare a angajaților în activitatea societății cooperative europene, Publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 162 din 7 martie 2007 și Italia - Decretul legislativ nr. 48 din 6 februarie 2007 "Punerea în aplicare a Directivei 2003/72/CE de completare a Statutului funcționarilor societății cooperative europene în ceea ce privește implicarea muncitorilor", publicată în Monitorul Oficial nr. 85 din 12 aprilie 2007, precum și consultînd datele Raportului Comisiei către consiliu, parlamentul european, comitetul economic și social european și comitetul regiunilor privind revizuirea Directivei 2003/72/CE a Consiliului din 22 iulie 2003 de completare a statutului societății cooperative europene în legătură cu participarea lucrătorilor, în care se menționează că *"Referitor la calitatea punerii în aplicare, [...] în termeni generali, dispozițiile naționale de punere în aplicare urmează îndeaproape, de cele mai multe ori literal, dispozițiile directivei, și că nu s-au constatat neregularități grave ale transpunerii."*, s-a decis o transpunere fidelă a textului directivei cu ajustările necesare.

Considerînd cele menționate la pct. 4.3 privind opțiunile de evidență a SCE-urilor nou formate pot fi necesare ajustări ale reglementărilor în vigoare. În cazul primei opțiuni care presupune introducerea unei raportări a situațiilor companiilor care să permită identificarea incidenței directivei, va trebui examinată necesitatea modificării actelor normative care vizează raportările statistice ale companiilor. Opțiune care o considerăm improprie din perspectiva impactului negativ aspra mediului de afaceri.

În cazul celei de a doua opțiuni, pe care o considerăm de recomandat, care presupune efectuarea unei analize din oficiu de către autoritățile incidente a Registrului de stat al unităților de drept în vederea identificării SCE formate și a analizei statutelor acestora, autoritățile incidente vor avea posibilitatea de a verifica periodic RSUD-ul în acest sens. Inspectoratul de Stat al Muncii în calitatea sa de agent constator va avea posibilitatea să includă în criteriile sale de control parametri necesari în vederea aprecierii incidenței întreprinderilor controlate.

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

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

Dat fiind că neexecutarea obligațiilor care derivă din proiectul de act normativ presupune sancțiuni 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 potențiale ajustări a legislației de procedură, care vor fi identificate de autoritățile competente în termenii stabiliți de dispozițiile tranzitorii. .

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 2003/72/CE A CONSILIULUI din 22 iulie 2003 de completare a statutului societății cooperative europene în legătură cu participarea lucrătorilor, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 207 , 18/08/2003 P. 0025 - 0036, CELEX: 32003L0072.			
2	Titlul proiectului de act normativ național - Lege privind implicarea salariaților în cadrul societății cooperative europene și societății europene			
3	Gradul general de compatibilitate Compatibil			
4	Autoritatea/persoana responsabilă - Ministerul Muncii și Protecției Sociale			
5	Data întocmirii/actualizării - 20 februarie 2026			
Actul Uniunii Europene		Proiectul de act normativ național	Gradul de compatibilitate	Observațiile
6		7	8	9
SECȚIUNEA I DISPOZIȚII GENERALE <i>Articolul 1</i> Obiectivul (1) Prezenta directivă reglementează participarea lucrătorilor în activitatea societăților cooperative europene (denumite în continuare „SCE-uri”), în conformitate cu Regulamentul (CE) nr. 1435/2003. (2) În acest scop, în cadrul fiecărei SCE se iau măsuri pentru participarea lucrătorilor, în conformitate cu procedura de negociere menționată la articolele 3-6 sau în condițiile prevăzute la articolele 7 și 8, în conformitate cu anexa.		Capitolul I IMPLICAREA SALARIAȚILOR ÎN CADRUL SOCIETĂȚII COOPERATIVE EUROPENE Secțiunea 1 DISPOZIȚII GENERALE Articolul 1. Scopul (1) Prezentul capitol reglementează informarea, consultarea, participarea și alte mecanisme de implicare a salariaților în activitatea societății cooperative europene, înființată conform Regulamentului Consiliului (CE) nr. 1435/2003 privind statutul societății cooperative europene (SCE). (2) Prezentul Capitol se aplică societăților cooperative europene cu sediul social în Republica Moldova, entităților juridice participante dintr-un stat	Compatibil	

	membru al Uniunii Europene sau aparținând Spațiului Economic European, filialelor și unităților respective ale acestora, care planifică instituirea sediului SCE în Republica Moldova sau sunt entități juridice participante, precum și salariaților entităților menționate. (3) În acest scop, se stabilesc proceduri pentru implicarea salariaților în fiecare SCE, în conformitate cu procedura de negociere menționată la articolele 3 - 6 sau în condițiile prevăzute la secțiunea III și art. 11.		
Articolul 2 Definiții În sensul prezentei directive: a) „SCE” înseamnă orice societate de cooperare înființată în conformitate cu Regulamentul (CE) nr. 1435/2003;	Articolul 2. Noțiuni (1) În sensul prezentului Capitol sunt utilizate următoarele noțiuni: <i>societatea cooperativa europeană</i> - denumită în continuare SCE, reprezintă o societate înființată conform Regulamentului Consiliului (CE) nr.1435/2003 privind statutul societății cooperative europene (SCE);	Compatibil	
b) „entități juridice participante” reprezintă societățile, în sensul articolului 48 alineatul (2) din tratat, inclusiv cooperativele, precum și entitățile juridice constituite în conformitate cu și reglementate de legislația unui stat membru care participă direct la înființarea unei SCE;	<i>entități juridice participante</i> - reprezintă persoanele juridice cu scop lucrativ, indiferent de forma juridică de organizare, care participă direct la înființarea unei SCE;	Compatibil	
c) „filiala” unei entități juridice participante sau unei SCE înseamnă o întreprindere asupra căreia entitatea juridică sau SCE respectivă exercită o influență dominantă, definită în conformitate cu articolul 3 alineatele (2)-(7) din Directiva 94/45/CE;	<i>filiala unei entități juridice participante sau unei SCE</i> - înseamnă o întreprindere asupra căreia entitatea juridică sau SCE respectivă exercită o influență dominantă, definită în conformitate cu alineatele (2)-(8) ale art. 4 din Lega 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;	Compatibil	
d) „filiala sau unitatea respectivă” înseamnă o filială sau o unitate a unei entități juridice participante, care este	<i>filiala sau unitatea respectivă</i> - înseamnă o reprezentanță, filială sau o sucursala, un sediu secundar sau	Compatibil	

propusă să devină filială sau unitate a SCE, la înființarea acesteia;	o altă subdiviziune a unei entități juridice participante, care este propusă să devină o reprezentanță, filială sau o sucursala, un sediu secundar sau o altă subdiviziune a SCE, la înființarea acesteia;		
e) „reprezentanții lucrătorilor” sunt reprezentanții lucrătorilor prevăzuți de legislația și/sau practica națională;	<i>reprezentanții salariaților</i> – în conformitate cu noțiunea de la art. 1 din Codul muncii;	Compatibil	
f) „organ reprezentativ” este organul reprezentativ al lucrătorilor, instituit prin acordurile menționate la articolul 4 sau în conformitate cu dispozițiile din anexă, având scopul de a informa și consulta lucrătorii unei SCE și ai filialelor și unităților sale situate în Comunitate și, dacă este cazul, de a exercita drepturi de participare în legătură cu SCE;	<i>organ reprezentativ</i> - este organul reprezentativ al salariaților, instituit prin acordurile menționate la art. 4 sau în conformitate cu dispozițiile secțiunii III, având scopul de a informa și consulta salariații unei SCE și ai filialelor, sucursalelor, unităților structurale sau a întreprinderilor sale situate în Comunitate și de a exercita drepturi de participare în cadrul SCE;	Compatibil	
g) „grup special de negociere” înseamnă grupul instituit în conformitate cu articolul 3, pentru a negocia cu organul competent al entităților juridice participante cu privire la instituirea de modalități privind participarea lucrătorilor în cadrul SCE;	<i>grup special de negociere</i> - înseamnă grupul instituit în conformitate cu art. 3, pentru a negocia cu organul competent al entităților juridice participante cu privire la instituirea de modalități privind implicarea salariaților în cadrul SCE;	Compatibil	
h) „participarea lucrătorilor” înseamnă informarea, consultarea și participarea efectivă și orice alt mecanism prin care reprezentanții lucrătorilor pot exercita o influență asupra deciziilor ce urmează să fie luate într-o întreprindere;	<i>implicarea salariaților</i> - înseamnă informarea, consultarea și participarea și orice alt mecanism prin care reprezentanții salariaților pot exercita o influență asupra deciziilor ce urmează să fie luate într-o întreprindere;	Compatibil	
i) „informarea” reprezintă informarea organului reprezentativ al lucrătorilor și/sau a reprezentanților lucrătorilor de către organul competent al SCE asupra unor subiecte de interes pentru SCE sau pentru oricare dintre filialele și unitățile sale situate în alt stat membru, ori asupra unor subiecte care depășesc competențele	<i>informarea</i> - înseamnă informarea organului reprezentativ al salariaților și/sau a reprezentanților salariaților de către organul competent al SCE cu privire la chestiuni care privesc SCE și oricare dintre filialele sau unitățile sale situate în alt stat membru sau care depășesc competențele organelor decizionale dintr-un singur stat	Compatibil	

organelor decizionale dintr-un stat membru, astfel încât momentul, maniera și conținutul informării să permită reprezentanților lucrătorilor să întreprindă o evaluare aprofundată a efectelor posibile și, dacă este cazul, să pregătească consultări cu organul competent al SCE;	membru la un moment dat, într-un mod și cu un conținut care să permită reprezentanților salariaților să efectueze o evaluare aprofundată a impactului posibil și, după caz, să pregătească consultări cu organul competent al SCE;		
j) „consultarea” înseamnă stabilirea unui dialog și al unui schimb de opinii între organul reprezentativ al lucrătorilor și organul competent al SCE, astfel încât momentul, maniera și conținutul consultării să permită reprezentanților lucrătorilor, pe baza informației oferite, să-și exprime avizul cu privire la măsurile preconizate de organul competent, aviz ce ar putea fi luat în considerație în procesul decizional din SCE;	<i>consultarea</i> - înseamnă stabilirea unui dialog și al unui schimb de opinii între organul reprezentativ al salariaților și organul competent al SCE, astfel încât momentul, maniera și conținutul consultării să permită reprezentanților salariaților, pe baza informației oferite, să-și exprime opinia în formă de aviz asupra măsurilor preconizate de organul competent, aviz ce se supune considerării în procesul decizional din SCE;	Compatibil	
k) „participarea” înseamnă influența pe care organul reprezentativ al lucrătorilor și/sau reprezentanții lucrătorilor o exercită asupra activității unei entități juridice prin: — dreptul de a alege sau de a numi anumiți membri ai organului de supraveghere sau administrativ al entității juridice sau — dreptul de a recomanda și/sau de a se opune numirii unora sau tuturor membrilor organului de supraveghere sau administrativ al entității juridice.	<i>participarea</i> - înseamnă influența pe care organul reprezentativ al salariaților și/sau reprezentanții salariaților o exercită asupra activității unei entități juridice prin: - dreptul de a alege sau de a numi anumiți membri ai organului de supraveghere, ai organului de conducere, sau ai organului administrativ al entității juridice (în continuare - de organ de conducere) sau - dreptul de a recomanda și/sau de a se opune numirii unora sau tuturor membrilor organului de conducere ai entității juridice.	Compatibil	
	(2) În prezentul capitol sunt utilizate noțiunile și terminologia privind aspectele transnaționale a relațiilor de muncă stabilite de Codul Muncii.		
SECȚIUNEA II PROCEDURA DE NEGOCIERE APLICABILĂ UNOR SCE-URI ÎNFIINȚATE DE	Secțiunea II PROCEDURA DE NEGOCIERE APLICABILĂ UNOR SCE-URI ÎNFIINȚATE DE	Compatibil	

CĂTRE CEL PUȚIN DOUĂ ENTITĂȚI JURIDICE SAU PRIN TRANSFORMARE <i>Articolul 3</i> Crearea unui grup special de negociere (1) Dacă organele de gestionare sau administrative ale entităților juridice participante realizează un plan pentru înființarea unei SCE, acestea fac demersurile necesare cât mai curând posibil, inclusiv prin furnizarea de informații cu privire la identitatea entităților juridice participante și a filialelor și unităților lor, precum și la numărul lucrătorilor, pentru a începe negocierile cu reprezentanții lucrătorilor entităților juridice privind modalitățile referitoare la participarea lucrătorilor în cadrul SCE.	CĂTRE CEL PUȚIN DOUĂ ENTITĂȚI JURIDICE SAU PRIN TRANSFORMARE Articolul 3. Înființarea unui grup special de negociere (1) Dacă organele de conducere ale entităților juridice participante întocmesc un plan pentru înființarea unei SCE, acestea fac, în 30 de zile de la întocmirea planului, demersurile necesare pentru a începe negocierile cu reprezentanții salariaților entităților juridice participante privind modalitățile referitoare la implicarea salariaților în cadrul SCE. Demersurile respective cuprind obligatoriu informații cu privire la identitatea entităților juridice participante a filialelor și unităților lor și numărul salariaților.		
(2) În acest scop, se creează un grup special de negociere, reprezentând lucrătorii entităților juridice participante și ai filialelor și unitățile în cauză, în conformitate cu următoarele dispoziții:	(2) În vederea inițierii negocierilor menționate la alin. (1), în termen de 90 de zile din data emiterii demersurilor menționate la alin. (1), se înființează un grup special de negociere, reprezentând salariații entităților juridice participante și ai filialelor și unităților în cauză, în conformitate cu următoarele:	Compatibil	
(a) la alegerea sau numirea membrilor grupului special de negociere, trebuie să se asigure: (i) că sunt aleși sau numiți membri în număr proporțional cu numărul de lucrători angajați în fiecare stat membru de către entitățile juridice participante și filialele sau unitățile în cauză, alocându-se statelor membre câte un loc pentru fiecare grup de lucrători angajați în statul membru respectiv care echivalează cu 10 % din numărul de lucrători	1) La alegerea sau numirea membrilor grupului special de negociere, trebuie să se asigure următoarele: a) membri sunt aleși sau numiți în număr proporțional cu numărul de salariați angajați în fiecare stat membru de către entitățile juridice participante și filialele sau unitățile în cauză, alocându-se statelor membre câte un loc pentru fiecare grup de salariați angajați în statul membru respectiv care echivalează cu 10% din numărul de salariați angajați în toate statele membre luate împreună sau o fracțiune din respectivul grup;	Compatibil	

angajați în toate statele membre luate împreună sau o fracțiune din respectivul grup;			
(ii) că în cazul unei SCE formate prin fuziune, există din fiecare stat membru un număr suficient de membri suplimentari pentru a se asigura ca grupul special de negociere să includă cel puțin un membru reprezentând fiecare cooperativă participantă care este înregistrată și are lucrători în statul membru respectiv și care se preconizează că va înceta să existe ca persoană juridică distinctă după înregistrarea SCE, în măsura în care: — numărul acestor membri suplimentari nu depășește 20 % din numărul de membri desemnat conform literei (i) și — alcătuirea grupului special de negociere nu implică o dublă participare a lucrătorilor respectivi. Dacă numărul acestor cooperative este mai mare decât numărul de locuri suplimentare disponibile conform primului paragraf, cooperativelor din diferite state membre li se atribuie locuri suplimentare, în ordinea descrescătoare a numărului lor de lucrători.	b) în cazul unei SCE formate prin fuziune există un număr suficient de membri suplimentari din fiecare stat membru pentru a se asigura ca grupul special de negociere să includă cel puțin un membru reprezentând fiecare cooperativă participantă care este înregistrată și are salariați în statul membru respectiv și care se preconizează că va înceta să existe ca persoană juridică distinctă după înregistrarea SCE, în măsura în care: - numărul acestor membri suplimentari nu depășește 20% din numărul de membri desemnat conform literei a) și - alcătuirea grupului special de negociere nu implică o dublă participare a salariaților respectivi. Dacă numărul acestor cooperative este mai mare decât numărul de locuri suplimentare disponibile conform primului paragraf, cooperativelor din diferite state membre li se atribuie locuri suplimentare, în ordinea descrescătoare a numărului lor de salariați.	Compatibil	

(b) statele membre hotărăsc metoda utilizată pentru alegerea sau numirea membrilor grupului special de negociere, aleși sau numiți pe teritoriul lor. Ele iau măsurile necesare pentru a se asigura că, în măsura în care acest lucru este posibil, acești membri includ cel puțin un membru reprezentând fiecare entitate juridică participantă care are lucrători în statele membre respective. Aceste măsuri nu trebuie să crească numărul total de membri. Metodele utilizate pentru a nominaliza, alege sau numi reprezentanți ai lucrătorilor ar trebui să încerce să promoveze echilibrul dintre bărbați și femei. Statele membre pot să prevadă ca acești membri să includă reprezentanți ai sindicatelor, indiferent dacă sunt sau nu lucrători ai unei entități juridice participante sau subsidiare sau sediu. Fără a aduce atingere legislației și/sau practicii naționale care stabilește pragurile necesare pentru instituirea unui organ reprezentativ, statele membre asigură ca, în întreprinderile sau unitățile în care nu există reprezentanți ai lucrătorilor, din motive independente de voința lor, au dreptul să aleagă sau să numească membri ai unui grup special de negociere.	2) Desemnarea membrilor grupului 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. 3) În cazul care numărul, structura după sex și specificul activității salariaților permite: - grupul special de negociere include cel puțin un membru reprezentând fiecare entitate juridică participantă care are salariați în statele membre respective. - în cadrul grupului special de negociere se asigură echilibrul dintre bărbați și femei. Măsurile menționate în prezentul punct nu trebuie să ducă la creșterea numărului total de membri.	Compatibil	
(3) Grupul special de negociere și organele competente ale entităților juridice participante stabilesc, printr-un acord scris, modalități pentru participarea lucrătorilor în cadrul SCE. În acest scop, organele competente ale entităților juridice participante informează grupul special de negociere cu privire la planul și la desfășurarea reală a procesului de înființare a SCE, până la înregistrarea acesteia.	(3) Modalitățile de implicare a salariaților în cadrul SCE se stabilesc printr-un acord scris între grupul special de negociere și organele competente ale entităților juridice participante. (4) În vederea constituirii acordului menționat la alin. (3), organele competente ale entităților juridice participante aduc la cunoștință grupului special de negociere, în termen de 15 de zile de la constituirea acestuia, condițiile planificate de înființare a SCE care vizează salariații precum și modificările ulterioare ale	Compatibil	

	acestor condiții, până la înregistrarea corespunzătoare a SCE.		
(4) Sub rezerva alineatului (6), grupurile speciale de negociere iau decizii cu o majoritate absolută a membrilor, cu condiția ca această majoritate să reprezinte și o majoritate absolută a lucrătorilor. Fiecare membru are un vot. Cu toate acestea, dacă rezultatul negocierilor determină o reducere a drepturilor de participare, majoritatea necesară pentru a decide aprobarea acordului constă în voturile a două treimi din membrii grupului special de negociere reprezentând cel puțin două treimi dintre lucrători, inclusiv voturile membrilor reprezentând lucrătorii angajați în cel puțin două state membre: — în cazul unei SCE care se înființează prin metoda fuziunii, dacă participarea acoperă cel puțin 25 % din numărul total de lucrători din cooperativele participante sau — în cazul unei SCE care se înființează prin orice altă metodă, dacă participarea acoperă cel puțin 50 % din numărul total de lucrători ai entităților juridice participante. Reducerea drepturilor de participare înseamnă o proporție a membrilor organelor din SCE, în sensul articolului 2 litera (k), care este mai mică decât cea mai mare proporție existentă în cadrul entităților juridice participante.	(5) Grupurile speciale de negociere iau decizii cu o majoritate absolută a membrilor, cu condiția ca această majoritate să reprezinte și o majoritate absolută a salariaților. Fiecare membru are un vot. În cazul în care rezultatul negocierilor determină o reducere a drepturilor de participare, majoritatea necesară pentru a decide aprobarea acordului constă în voturile a două treimi din membrii grupului special de negociere reprezentând cel puțin două treimi dintre salariați, inclusiv voturile membrilor reprezentând salariații angajați în cel puțin două state membre: a) în cazul unei SCE care se înființează prin metoda fuziunii, dacă participarea acoperă cel puțin 25 % din numărul total de salariați din cooperativele participante sau b) în cazul unei SCE care se înființează prin orice altă metodă, dacă participarea acoperă cel puțin 50 % din numărul total de salariați ai entităților juridice participante. Reducerea drepturilor de participare înseamnă o proporție a membrilor organelor din SCE, în sensul noțiunii de participare de la art. 2, care este mai mică decât cea mai mare proporție existentă în cadrul entităților juridice participante.	Compatibil	
(5) În scopul negocierilor, grupul special de negociere poate solicita experți la alegerea sa, de exemplu reprezentanți ai organizațiilor sindicale adecvate la nivel comunitar, pentru a-l ajuta în activitatea sa. Acești experți pot fi prezenți la adunările de negociere	(6) În scopul negocierilor, grupul special de negociere poate solicita experți la alegerea sa, de exemplu reprezentanți ai organizațiilor sindicale corespunzătoare la nivel comunitar sau național, pentru a-l ajuta în activitatea sa. Acești experți pot fi prezenți la adunările de negociere în calitate de	Compatibil	

în calitate de consultanți, la cererea grupului special de negociere, dacă este cazul pentru a promova coerența și consecvența la nivel comunitar. Grupul special de negociere poate decide să informeze reprezentanții organizațiilor externe adecvate, inclusiv ai sindicatelor, cu privire la începerea negocierilor.	consultanți, la cererea grupului special de negociere, dacă este cazul pentru a promova coerența și consecvența la nivel comunitar sau național. Grupul special de negociere are dreptul să informeze reprezentanții oricăror entități relevante, inclusiv ai sindicatelor, cu privire la începerea negocierilor.		
(6) Grupul special de negociere poate decide cu majoritatea prevăzută la al doilea paragraf să nu se înceapă negocieri sau să se încheie negocieri deja începute și să se bazeze pe normele privind informarea și consultarea lucrătorilor ce se aplică în statele membre în care SCE are lucrători. Această decizie oprește procedura de încheiere a acordului menționat la articolul 4. Dacă se adoptă o asemenea decizie, nu se aplică nici una dintre dispozițiile anexei.	(7) Grupul special de negociere poate decide cu majoritatea prevăzută la alin.(8) să nu se înceapă negocieri sau să se încheie negocieri deja începute și să se bazeze pe normele privind informarea și consultarea salariaților prevăzute de legislație. Această decizie oprește procedura de încheiere a acordului menționat la art. 4. Dacă se adoptă o asemenea decizie, dispozițiile secțiunii III nu se aplică.	Compatibil	
Majoritatea necesară pentru a decide să nu se înceapă sau să se încheie negocierile constă în voturile a două treimi dintre membri reprezentând cel puțin două treimi din lucrători, inclusiv voturile membrilor reprezentând lucrătorii angajați în cel puțin două state membre.	(8) Majoritatea necesară pentru adoptarea deciziei prevăzute la alin. (7) constă în voturile a două treimi dintre membri grupului special de negociere reprezentând cel puțin două treimi din salariați, inclusiv voturile membrilor reprezentând salariații angajați în cel puțin două state membre.	Compatibil	
În cazul unei SCE înființate prin transformare, prezentul alineat nu se aplică dacă există participare în cooperativa ce urmează să fie transformată.	(9) Alineatele (7) și (8) nu se aplică în cazul unei SCE înființate prin transformare, dacă există participare în cooperativa ce urmează să fie transformată.	Compatibil	
Grupul special de negociere este convocat din nou la cererea scrisă a cel puțin 10 % dintre lucrătorii SCE, ai filialelor și unităților sale sau a reprezentanților acestora, după cel puțin doi ani de la decizia menționată, cu excepția cazului în care părțile convin ca negocierile	(10) Grupul special de negociere este convocat din nou la cererea scrisă a cel puțin 10 % dintre salariații SCE, ai filialelor și unităților sale, sau a reprezentanților acestora, după cel puțin doi ani de la decizia menționată la alin. (7), cu excepția cazului în care părțile convin ca negocierile să	Compatibil	

să fie redeschise mai devreme. Dacă grupul special de negociere decide să redeschidă negocierile cu conducerea, dar nu se ajunge la nici un acord ca rezultat al acestor negocieri, nu se aplică nici una dintre dispozițiile anexei.	fie redeschise mai devreme. Dacă grupul special de negociere decide să redeschidă negocierile cu conducerea, dar nu se ajunge la nici un acord ca rezultat al acestor negocieri, dispozițiile secțiunii III nu se aplică.		
(7) Toate cheltuielile legate de funcționarea grupului special de negociere și, în general, de negocieri sunt suportate de entitățile juridice participante, astfel încât să se permită grupului special de negociere să-și îndeplinească sarcina în mod adecvat. În conformitate cu acest principiu, statele membre pot să prevadă norme bugetare privind operarea grupului special de negociere. Statele membre pot în special să limiteze finanțarea, astfel încât să acopere costurile pentru un singur expert.	(11) Toate cheltuielile legate de funcționarea grupului special de negociere și organizarea oricăror negocieri relevante sunt suportate de entitățile juridice participante, astfel încât să se permită grupului special de negociere să-și exercite drepturile și obligațiile prevăzută de prezentul capitol.	Compatibil	
<i>Articolul 4</i> Conținutul acordului (1) Organele competente ale entităților juridice participante și grupul special de negociere negociază în spirit de cooperare, în vederea încheierii unui acord privind modalitățile referitoare la participarea lucrătorilor în SCE.	Articolul 4. Conținutul acordului (1) Organele competente ale entităților juridice participante și grupul special de negociere negociază în spirit de cooperare, în vederea încheierii unui acord privind modalitățile referitoare la implicarea salariaților în SCE.	Compatibil	
(2) Fără a aduce atingere autonomiei părților și sub rezerva alineatului (4), acordul dintre organele competente ale entităților juridice participante și grupul special de negociere, menționat la alineatul (1), precizează: (a) domeniul de aplicare al acordului; (b) alcătuirea, numărul de membri și acordarea de sedii în organul reprezentativ	(2) Acordul dintre organele competente ale entităților juridice participante și grupul special de negociere conține următoarele elemente: a) domeniul de aplicare al acordului; b) componența, numărul de membri și acordarea de locuri în organul reprezentativ care va fi interlocutorul organului competent al SCE în privința modalităților	Compatibil	

care va fi interlocutorul organului competent al SCE în privința modalităților privind informarea și consultarea lucrătorilor din SCE, filialele și unitățile sale; (c) atribuțiile și procedura de informare și consultare a organului reprezentativ; (d) frecvența adunărilor organului reprezentativ; (e) resursele financiare și materiale ce sunt alocate organului reprezentativ; (f) dacă, în timpul negocierilor, părțile decid să instituie una sau mai multe proceduri de informare și de consultare în locul unui organ reprezentativ, modalitățile pentru punerea în aplicare a acestor proceduri; (g) dacă, în timpul negocierilor, părțile decid să adopte modalitățile de participare, fondul acestor dispoziții, inclusiv (dacă este cazul) numărul de membri din organul administrativ sau de supraveghere al SCE, pe care lucrătorii au dreptul să-i aleagă, numească, recomande sau conteste, procedurile privind modul în care acești membri pot fi aleși, numiți, recomandați sau contestați, precum și drepturile lor; (h) data intrării în vigoare a acordului și durata acestuia, cazurile în care acordul ar trebui să fie renegociat, precum și procedura de renegociere a acestuia, inclusiv, dacă este cazul, în eventualitatea unor schimbări structurale în SCE și filialele și unitățile acesteia, apărute după crearea SCE.	privind informarea și consultarea salariaților din SCE, filialele și unitățile sale; c) atribuțiile și procedura de informare și consultare a organului reprezentativ; d) frecvența adunărilor organului reprezentativ; e) resursele financiare și materiale ce sunt alocate organului reprezentativ; f) modalitățile pentru punerea în aplicare a uneia sau mai multor proceduri de informare și de consultare în care, în timpul negocierilor, părțile decid să instituie astfel de proceduri în locul unui organ reprezentativ; g) în cazul în care, în timpul negocierilor, părțile decid să adopte modalitățile de participare, fondul acestor dispoziții, inclusiv, după caz, numărul de membri din organul de conducere al SCE, pe care salariații au dreptul să-i aleagă, numească, recomande sau conteste, procedurile privind modul în care acești membri pot fi aleși, numiți, recomandați sau contestați, precum și drepturile lor; h) data intrării în vigoare a acordului și termenul de încetare a acestuia, cazurile în care acordul ar trebui să fie renegociat, precum și procedura de renegociere a acestuia, inclusiv, dacă este cazul, în eventualitatea unor schimbări structurale în SCE și filialele și unitățile acesteia, apărute după crearea SCE.		
--	--	--	--

(3) Dacă nu există dispoziții contrare acestui acord, acordul nu face obiectul dispozițiilor de referință menționate în anexă.	(3) Acordul nu face obiectul dispozițiilor de referință menționate în secțiunea III, dacă dispozițiile acordului nu prevăd altfel.	Compatibil	
(4) Fără a aduce atingere articolului 15 alineatul (3) litera (a), în cazul unei SCE înființate prin transformare, acordul prevede cel puțin același nivel privind toate elementele de participare a lucrătorilor ca și cele existente în cooperativa care trebuie transformată în SCE.	(4) În temeiul literei a) al alin. (4) din art. 16 în cazul unei SCE înființate prin transformare, acordul nu poate conține prevederi care reduc drepturile de participare a salariaților existente în cooperativa care se va transforma în SCE.	Compatibil	
(5) Acordul poate preciza modalitățile prin care lucrătorii sunt împuterniciți să participe la adunările generale sau la adunările pe secție sau sector, în conformitate cu articolul 9 din prezenta directivă și articolul 59 alineatul (4) din Regulamentul (CE) nr. 1435/2003.	(5) Părțile pot să prevadă în acord modalitățile prin care salariații sunt împuterniciți să participe la adunările generale sau la adunările pe unități structurale, în conformitate cu art.12 din prezentul capitol și alin. (4) al art. 59 din Regulamentul (CE) nr. 1435/2003.	Compatibil	
<i>Articolul 5</i> Durata negocierilor (1) Negocierile încep de îndată ce se înființează grupul special de negociere și pot continua șase luni după aceasta.	Articolul 5. Durata negocierilor (1) Negocierile încep cu prima reuniune de negociere care are loc imediat după înființarea grupului special de negociere dar nu mai târziu de 30 de zile de la înființare și continuă până la 180 de zile din data primei reuniuni. Data înființării grupului special de negociere este data procesului verbal semnat în acest sens la adunarea generală (conferința) a salariaților (delegaților), sau de reprezentanții organizației sindicale corespunzătoare.	Compatibil	
	(2) Reuniunile de negociere, precum și orice ședințe în sensul prezentei legi, pot avea loc fizic sau online. Rezultatele reuniunilor sunt consfințite într-un proces verbal semnat de reprezentanții organului competent al SCE și a grupului special de negociere, desemnați în acest		

	sens de fiecare parte. Secretariatul oricăror reuniuni comune dintre organele competente ale entităților juridice participante sau al SCE și grupului special de negociere sau reprezentanții salariaților este asigurat de către organele competente ale entităților juridice participante sau SCE, după caz.		
(2) Părțile pot decide, printr-un acord comun, să extindă negocierile dincolo de termenul menționat la alineatul (1), până un an, în total, de la instituirea grupului special de negociere.	(3) Părțile pot decide, printr-un acord comun, să extindă negocierile dincolo de termenul de 180 de zile menționat la alin. (1), până la un an, de la înființarea grupului special de negociere.	Compatibil	
<i>Articolul 6</i> Legislația aplicabilă procedurii de negociere Legislația aplicabilă procedurii de negociere prevăzută la articolele 3-5 este legislația statului membru în care se află sediul social al SCE, cu excepția dispozițiilor contrare din prezenta directivă.	Articolul 6. Legislația aplicabilă procedurii de negociere Legislația aplicabilă procedurii de negociere prevăzută la articolele 3 - 5 este legislația Republicii Moldova în cazul în care pe teritoriul național se va afla sediul social al SCE, cu excepția prevederilor contrare ale prezentului capitol.	Compatibil	
<i>Articolul 7</i> Dispoziții de referință (1) Pentru a atinge obiectivul prevăzut la articolul 1, statele membre stabilesc dispoziții de referință privind participarea lucrătorilor, care trebuie să satisfacă dispozițiile prevăzute în anexă. Dispozițiile de referință prevăzute de legislația statului membru în care se va situa sediul social al SCE se aplică de la data înregistrării SCE, dacă: (a) părțile convin în acest mod sau (b) până la termenul prevăzut la articolul 5, nu s-a încheiat nici un acord și:	Secțiunea III DISPOZIȚII DE REFERINȚĂ Articolul 7. Dispoziții de referință (reguli standardizate) (1) Dispozițiile de referință prevăzute în prezenta secțiune, avînd scopul de a atinge obiectivul prevăzut la art. 1 privind implicarea salariaților, se aplică de la data înregistrării SCE pe teritoriul Republicii Moldova, cu următoarele condiții: a) părțile convin în acest mod sau, b) până la scurgerea termenului de 180 de zile prevăzut la alin. (1) al art. 5, nu s-a încheiat nici un acord precum și:	Compatibil	

— organul competent al fiecăreia dintre entitățile juridice participante decide să accepte aplicarea normelor standardizate privind SCE și astfel să continue înregistrarea SCE și — grupul special de negociere nu a luat decizia prevăzută la articolul 3 alineatul (6).	- organul competent al fiecăreia dintre entitățile juridice participante decide să accepte aplicarea dispozițiilor de referință privind SCE și astfel să continue înregistrarea SCE și - grupul special de negociere nu a luat decizia prevăzută la alin. (7) la art. 3.		
(2) Mai mult, dispozițiile de referință stabilite de legislația națională a statului membru de înregistrare, în conformitate cu partea 3 din anexă, se aplică doar: (a) în cazul unei SCE înființate prin transformare, dacă normele unui stat membru referitoare la participarea lucrătorilor în organul administrativ sau de supraveghere s-au aplicat la cooperativa transformată în SCE; (b) în cazul unei SCE înființată prin fuziune: — dacă, înainte de înregistrarea SCE, una sau mai multe forme de participare s-au aplicat într-una sau mai multe dintre cooperativele participante, cuprinzând cel puțin 25 % din numărul total al lucrătorilor angajați de către acestea sau — dacă, înainte de înregistrarea SCE, una sau mai multe forme de participare s-au aplicat într-una sau mai multe dintre cooperativele participante, cuprinzând mai puțin de 25 % din numărul total al	Articolul 10. Dispoziții de referință de participare (2) Dispozițiile de referință stabilite la alin. (1) se aplică doar în următoarele condiții: 1) În cazul unei SCE înființate prin transformare, dacă legislația Republicii Moldova referitoare la participarea salariaților în organul de conducere s-a aplicat cooperativei transformate în SCE; 2) În cazul unei SCE înființată prin fuziune: a) dacă, înainte de înregistrarea SCE, una sau mai multe forme de participare s-au aplicat într-una sau mai multe dintre cooperativele participante, cuprinzând cel puțin 25% din numărul total al salariaților angajați de către acestea sau b) dacă, înainte de înregistrarea SCE, una sau mai multe forme de participare s-au aplicat într-una sau mai multe dintre cooperativele participante, cuprinzând mai puțin de 25% din numărul total al salariaților angajați ai acestora și dacă grupul special de negociere decide astfel; 3) În cazul unei SCE înființate în orice alt mod: a) dacă, înainte de înregistrarea SCE, una sau mai multe forme de participare s-au aplicat într-una sau mai multe dintre entitățile juridice participante, acoperind cel puțin 50% din numărul total al salariaților angajați de către acestea sau	Compatibil	

lucrătorilor angajați ai acestora și dacă grupul special de negociere decide astfel; (c) în cazul unei SCE înființate în orice alt mod: — dacă, înainte de înregistrarea SCE, una sau mai multe forme de participare s-au aplicat într-una sau mai multe dintre entitățile juridice participante, acoperind cel puțin 50 % din numărul total al lucrătorilor angajați de către acestea sau — dacă, înainte de înregistrarea SCE, una sau mai multe forme de participare s-au aplicat la una sau mai multe dintre entitățile juridice participante, acoperind mai puțin de 50 % din numărul total al lucrătorilor angajați de către acestea și dacă grupul special de negociere decide astfel. Dacă la diferitele entități juridice participante au existat mai multe forme de participare, grupul special de negociere decide care dintre aceste forme se instituie în SCE. Statele membre pot stabili normele care sunt aplicabile dacă nu există nici o decizie în această privință, pentru o SCE înregistrată pe teritoriul lor. Grupul special de negociere informează organele competente ale entităților juridice participante cu privire la orice decizie luată în temeiul prezentului alineat.	b) dacă, înainte de înregistrarea SCE, una sau mai multe forme de participare s-au aplicat la una sau mai multe dintre entitățile juridice participante, acoperind mai puțin de 50% din numărul total al salariaților angajați de către acestea și dacă grupul special de negociere decide astfel. (3) În cazul în care, în diferitele entități juridice participante au existat mai multe forme de participare, grupul special de negociere decide care dintre aceste forme se instituie în SCE. Grupul special de negociere informează organele competente ale entităților juridice participante cu privire la deciziile luate în temeiul prezentului alineat.		
---	--	--	--

(3) Statele membre pot să prevadă ca dispozițiile de referință menționate în partea 3 din anexă să nu se aplice în cazul prevăzut la alineatul (2) litera (b).		Prevederi UE opționale	
SECȚIUNEA III DISPOZIȚIILE APLICABILE SCE-URILOR INSTITUTE EXCLUSIV DE PERSOANE FIZICE SAU DE O SINGURĂ ENTITATE JURIDICĂ ȘI PERSOANE FIZICE <i>Articolul 8</i> (1) În cazul unei SCE instituită exclusiv de persoane fizice sau de o singură entitate juridică și persoane fizice, care utilizează împreună cel puțin 50 de lucrători în cel puțin două state membre, se aplică dispozițiile articolelor 3-7.	Secțiunea IV DISPOZIȚIILE APLICABILE SCE-URILOR INSTITUTE EXCLUSIV DE PERSOANE FIZICE SAU DE O SINGURĂ ENTITATE JURIDICĂ ȘI PERSOANE FIZICE Articolul 11. Condiții de aplicabilitate în cazul instituirii unui SCE cu participarea persoanelor fizice (1) În cazul unei SCE instituite exclusiv de persoane fizice sau de o singură persoană juridică și persoane fizice, care angajează împreună cel puțin 50 de salariați în cel puțin două state membre, se aplică dispozițiile articolelor 3 - 7.	Compatibil	
(2) În cazul unei SCE instituite exclusiv de persoane fizice sau de o singură entitate juridică și persoane fizice, care utilizează împreună mai puțin de 50 de lucrători sau cel puțin 50 de lucrători în același stat membru, participarea lucrătorilor este reglementată de dispozițiile următoare: — în cadrul SCE, se aplică dispozițiile statului membru în care se află sediul social al SCE, care sunt aplicabile și altor entități de același tip; — în cadrul filialelor și unităților SCE, se aplică dispozițiile statului membru în care acestea sunt situate, care sunt aplicabile și altor entități de același tip. În cazul în care sediul unui SCE reglementat de norme de participare se transferă dintr-un stat membru în	(2) În cazul unei SCE înființate exclusiv de persoane fizice sau de o singură entitate juridică și persoane fizice, care angajează împreună mai puțin de 50 de salariați sau angajează 50 sau mai mulți angajați într-un singur stat membru, implicarea salariaților este reglementată de următoarele: a) în cadrul SCE, se aplică legislația Republicii Moldova aplicabilă și altor entități de același tip, în cazul în care pe teritoriul Republicii Moldova se află sediul social al SCE; b) în cadrul filialelor și unităților SCE, se aplică legislația Republicii Moldova aplicabilă și altor entități de același tip, în cazul în care acestea se află pe teritoriul Republicii Moldova. (3) În cazul în care un SCE, incident unor reglementări de participare, își transferă sediul dintr-un stat	Compatibil	

altul, continuă să se aplice cel puțin același nivel al drepturilor de participare ale lucrătorilor.	membru în altul, continuă să se aplice cel puțin același nivel al drepturilor de participare al salariaților.		
(3) Dacă, după înregistrarea unei SCE conform alineatului (2), cel puțin o treime din numărul total al lucrătorilor din SCE, filialele și unitățile acesteia, din două state membre diferite, solicită acest lucru sau dacă numărul total al lucrătorilor atinge sau depășește 50 de lucrători în cel puțin două state membre, se aplică <i>mutatis mutandis</i> dispozițiile articolelor 3-7. În acest caz, cuvintele „entități juridice participante” și „filialele sau unitățile în cauză” se înlocuiesc cu cuvintele „SCE” și respectiv „filialele sau unitățile SCE”.	(4) În cazul în care, după înregistrarea unei SCE menționate la alin. (2), cel puțin o treime din numărul total al salariaților din SCE, filialele și unitățile acesteia, din două state membre diferite, solicită acest lucru sau dacă numărul total al salariaților atinge sau depășește 50 de salariați în cel puțin două state membre, se aplică corespunzător dispozițiile articolelor 3 - 7. În acest caz, cuvintele „entități juridice participante” și „filialele sau unitățile în cauză” se înlocuiesc cu cuvintele „SCE” și respectiv „filialele sau unitățile SCE”.	Compatibil	
SECȚIUNEA IV PARTICIPAREA LA ADUNAREA GENERALĂ, PE SECȚIE SAU PE SECTOR <i>Articolul 9</i> În limitele prevăzute la articolul 59 alineatul (4) din Regulamentul (CE) nr. 1435/2003, lucrătorii din SCE și/sau reprezentanții acestora sunt împuterniciți să participe la adunarea generală sau, dacă este cazul, la adunarea pe secție sau pe sector, având drept de vot, în următoarele condiții: 1. dacă părțile decid acest lucru, în acordul menționat la articolul 4 sau 2. dacă o cooperativă reglementată de un asemenea sistem se transformă într-o SCE sau 3. dacă, în cazul unei SCE înființată prin alte metode decât transformarea, o cooperativă participantă a fost reglementată de un asemenea sistem și:	Secțiunea V PARTICIPAREA LA ADUNAREA GENERALĂ, PE SECȚIE SAU PE SECTOR Articolul 12. Participarea la adunarea generală, pe secție sau pe sector Considerînd limitele prevăzute la alin. (4) al art.59 din Regulamentul (CE) nr. 1435/2003, salariații din SCE și/sau reprezentanții acestora sunt împuterniciți să participe la adunarea generală sau, după caz, la adunări sau alt tip de reuniuni cu impact asupra salariaților, având drept de vot, în următoarele condiții: 1) dacă părțile decid acest lucru, în acordul menționat la art. 4 sau 2) dacă o cooperativă reglementată de un asemenea sistem se transformă într-o SCE sau 3) dacă, în cazul unei SCE înființată prin alte metode decât transformarea, o cooperativă participantă a fost reglementată de un asemenea sistem și:	Compatibil	

(i) părțile nu pot ajunge la un acord, conform articolului 4, până la termenul prevăzut la articolul 5 și (ii) se aplică articolul 7 alineatul (1) litera (b) și partea 3 din anexă și (iii) cooperativa participantă, reglementată de un asemenea sistem, are cea mai mare proporție de participare, în sensul articolului 2 litera (k), în cooperativele participante interesate, înainte de înregistrarea SCE.	a) părțile nu pot ajunge la un acord, conform art. 4, până la termenul prevăzut la art. 5 și b) se aplică litera (b), alin. (1) al art. 8 și art. 10 și c) cooperativa participantă, reglementată de un asemenea sistem, are cea mai mare proporție de participare, în sensul noțiunii de participare de la art. 2, în cooperativele participante interesate, înainte de înregistrarea SCE.		
SECȚIUNEA V ALTE DISPOZIȚII <i>Articolul 10</i> Rezerva și confidențialitatea (1) Statele membre prevăd că membrii grupului special de negociere sau ai organului reprezentativ, precum și experții care îi asistă, nu sunt autorizați să dezvăluie nici o informație care le-a fost comunicată cu titlul de confidențialitate. Aceeși prevedere se aplică reprezentanților lucrătorilor, în contextul unei proceduri de informare și consultare. Această obligație continuă să se aplice, indiferent unde se află cei interesați, chiar și după ce expiră mandatele acestora.	Secțiunea VI DISPOZIȚII DIVERSE Articolul 13. Confidențialitatea (1) Se interzice dezvăluirea informațiilor comunicate cu titlu confidențial, indiferent de locul aflării persoanele respective, chiar și după expirarea mandatului sau împuternicirii: a) membrilor grupului special de negociere sau ai organului reprezentativ, precum și experților care îi asistă; b) reprezentanților salariaților, în contextul unei proceduri de informare și consultare.	Compatibil	
(2) Fiecare stat membru prevede, în cazuri speciale și în condițiile și limitele prevăzute de legislația națională, că organul administrativ sau de supraveghere al unei SCE sau al unei entități juridice participante înființate pe teritoriul său nu este obligat să comunice informații, dacă, conform unor criterii obiective, acestea	(2) În cazuri justificate de criterii obiective, precum riscul unei daune grave funcționării SCE (sau, după caz, a unei entități juridice participante) sau filialelor și unităților sale ori riscul unor prejudicii, organul de conducere al unei SCE sau al unei entități juridice participante înființate/situate în Republica Moldova nu este obligat să	Compatibil	

ar putea dăuna grav funcționării SCE (sau, după caz, a unei entități juridice participante) sau filialelor și unităților sale ori le-ar putea aduce prejudicii. Un stat membru poate acorda asemenea dispense sub rezerva unei autorizări administrative sau judiciare anterioare.	comunica informații, cu excepția cazului existenței unei hotărâri judecătorești irevocabile în acest sens. Decizia de a nu comunica aceste informații trebuie motivată față de reprezentanții salariaților.		
(3) Fiecare stat membru poate să prevadă dispoziții speciale pentru SCE-urile de pe teritoriul său, urmărind în mod direct și fundamental scopul de îndrumare ideologică cu privire la informarea și exprimarea opiniilor, cu condiția ca, la data adoptării prezentei directive, să existe deja astfel de dispoziții în legislația sa națională.	(3) Decizia de transmitere a unor date confidențiale sau netransmiterea de informații din motive specifice în conformitate cu alin. (2) 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. (4) Prevederile prezentului capitol nu îngrădesc dreptul salariatului sau reprezentanților acestuia să atace în instanță orice acțiuni sau inacțiuni ale întreprinderii.	Compatibil	
(4) La aplicarea alineatelor (1)-(3), statele membre adoptă dispoziții privind procedurile de introducere a unei acțiuni administrative sau judiciare pe care reprezentanții lucrătorilor o pot iniția, dacă organul de supraveghere sau administrativ al unei SCE ori al unei entități juridice participante solicită confidențialitate sau nu oferă informații. Aceste proceduri pot include măsuri care au drept scop protejarea confidențialității informațiilor respective.			Art. 20 din Constituția Republicii Moldova acces liber la justiție
Articolul 11 Funcționarea organului reprezentativ și procedura de informare și consultare a lucrătorilor Organul competent al SCE și organul reprezentativ lucrează împreună în spirit de cooperare,	Articolul 14. Funcționarea organului reprezentativ și procedura de informare și consultare a salariaților (1) Organul competent al SCE și organul reprezentativ colaborează în temeiului principiului de cooperare, în temeiul drepturilor și obligațiilor respective.	Compatibil	

acordând atenția cuvenită drepturilor și obligațiilor lor reciproce. Aceasta se aplică și în cazul cooperării dintre organul de supraveghere sau administrativ al SCE și reprezentanții lucrătorilor, coroborat cu o procedură pentru informarea și consultarea lucrătorilor.	(2) Același principiu se aplică și în cazul cooperării dintre organul de conducere al SCE și reprezentanții salariaților, în cadrul unei proceduri pentru informarea și consultarea salariaților.		
<i>Articolul 12</i> Protecția reprezentanților lucrătorilor Membrii grupului special de negociere, membrii organului reprezentativ, toți reprezentanții lucrătorilor care exercită funcții conform procedurii de informare și consultare, toți reprezentanții lucrătorilor din organul de supraveghere sau administrativ al unei SCE și sunt lucrători ai SCE, ai filialelor sau unităților sale ori ai unei entități juridice participante, beneficiază în timpul exercitării funcțiilor lor de aceeași protecție și aceleași garanții ca cele prevăzute pentru reprezentanții lucrătorilor de legislația și/sau practica națională a țării unde sunt angajați.	Articolul 15. Protecția reprezentanților salariaților. (1) Membrii grupului special de negociere, membrii organului reprezentativ, toți reprezentanții salariaților care exercită funcții conform procedurii de informare și consultare, toți reprezentanții salariaților din organul de conducere al unei SCE și au calitatea de salariat ai SCE, ai filialelor sau unităților sale ori ai unei entități juridice participante, beneficiază în timpul exercitării funcțiilor lor de protecția și garanțiile prevăzute de legislația Republicii Moldova în cazul în care raporturile de muncă a acestora sunt reglementate în baza acesteia.	Compatibil	
Aceasta se aplică în special în cazul participării la adunări ale grupului special de negociere sau ale organului respectiv, la orice alte adunări conforme cu acordul menționat la articolul 4 alineatul (2) litera (f) ori la orice adunare a organului administrativ sau de supraveghere, precum și la plata salariilor membrilor angajați de o entitate juridică participantă sau SCE sau filialele sau unitățile acesteia, în timpul unei perioade de absență necesară pentru îndeplinirea sarcinilor lor.	(2) Prevederile alin. (1) se aplică în special în cazul participării la adunări ale grupului special de negociere sau ale organului respectiv, la orice alte adunări conforme cu acordul menționat la litera (f), alin. (2) al art. 4 ori la orice adunare a organului de conducere, precum și la plata salariilor membrilor angajați de o entitate juridică participantă sau SCE sau filialele sau unitățile acesteia, în timpul unei perioade de absență necesară pentru îndeplinirea sarcinilor corespunzătoare.	Compatibil	
<i>Articolul 13</i> Aplicarea abuzivă a procedurilor		Compatibil	A se vedea proiectul de

Statele membre iau măsurile adecvate, în conformitate cu dreptul comunitar, în vederea prevenirii utilizării abuzive a unei SCE, în scopul privării lucrătorilor de drepturile în materie de participare sau de a refuza aceste drepturi.			transpunere a Directivei 2009/38/CE în patrea ce ține de modificarea Codului Muncii și a Codului Contravențional
<i>Articolul 14</i> Respectarea prezentei directive (1) Fiecare stat membru asigură că gestionarea unităților unei SCE și organele de supraveghere sau administrative ale filialelor și entităților juridice participante care sunt situate pe teritoriul său, precum și reprezentanții lucrătorilor sau, după caz, lucrătorii înșiși se supun obligațiilor prevăzute de prezenta directivă, indiferent dacă sediul social al SCE se află sau nu pe teritoriul său.	Articolul 1. Scopul (2) Prezentul Capitol se aplică societăților cooperative europene cu sediul social în Republica Moldova, entităților juridice participante dintr-un stat membru al Uniunii Europene sau aparținând Spațiului Economic European, filialelor și unităților respective ale acestora, care planifică instituirea sediului SCE în Republica Moldova sau sunt entități juridice participante, precum și salariaților entităților menționate.	Compatibil	
(2) Statele membre prevăd măsuri adecvate în cazul nerespectării prezentei directive; statele membre asigură în special existența procedurilor administrative sau juridice care să permită îndeplinirea obligațiilor care rezultă din prezenta directivă.		Compatibil	A se vedea proiectul de transpunere a Directivei 2009/38/CE în patrea ce ține de modificarea Codului Muncii și a Codului Contravențional
<i>Articolul 15</i> Legătura dintre prezenta directivă și alte dispoziții	Articolul 16. Dispoziții de aplicabilitate (1) În cazul în care o SCE este o întreprindere de dimensiune comunitară sau o întreprindere de control al unui grup de întreprinderi de dimensiune comunitară, în	Compatibil	

(1) Dacă o SCE este o întreprindere de dimensiune comunitară sau o întreprindere de control al unui grup de întreprinderi de dimensiune comunitară, în sensul Directivei 94/45/CE sau al Directivei 97/74/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997 de extindere a directivei menționate la Regatul Unit ⁽⁶⁾, dispozițiile acestor directive și dispozițiile care le transpun în legislația națională nu se aplică acestora sau filialelor lor. Cu toate acestea, dacă grupul special de negociere decide în conformitate cu articolul 3 alineatul (6) să nu se înceapă negocieri sau să încheie negocierile deja începute, se aplică Directiva 94/45/CE sau Directiva 97/74/CE și dispozițiile care le transpun în legislația națională.	sensul Legii 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, dispozițiile legii menționate nu se aplică acestora sau filialelor lor. (2) Prin derogare de la alin. (1), dacă grupul special de negociere prevăzut de prezentul capitol decide în conformitate cu alin. (7) al art. 3 să nu se înceapă negocieri sau să încheie negocierile deja începute, întreprinderilor de dimensiune comunitară sau întreprinderilor de control al unui grup de întreprinderi de dimensiune comunitară li se aplică 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 sau legislația statelor membre de transpunere a Directivei 2009/38/CE, după caz.		
(2) Dispozițiile privind participarea lucrătorilor în organele societăților, prevăzute în legislația și/sau practica națională, altele decât cele de punere în aplicare a prezentei directive, nu se aplică în cazul SCE-urilor la care se aplică articolele 3-7.	(3) Prevederile privind participarea salariaților în organele de conducere a întreprinderii, prevăzute în legislația și/sau practica națională a Republicii Moldova, altele decât cele stabilite de prezentul capitol, nu se aplică în cazul SCE-urilor cărora li se aplică articolele 3 - 7.	Compatibil	
(3) Prezenta directivă nu aduce atingere: (a) drepturilor lucrătorilor deja existente, prevăzute de legislația și/sau practica națională din statele membre, de care beneficiază lucrătorii SCE și ai filialelor și unităților acesteia, altele decât participarea în cadrul organelor SCE; (b) dispozițiilor în materie de participare în organele prevăzute de legislația și/sau	(4) Prezentul Capitol nu aduce atingere: a) drepturilor salariaților deja existente, prevăzute de legislația Republicii Moldova sau practica națională, de care beneficiază salariații SCE și ai filialelor și unităților acesteia, altele decât participarea în cadrul organelor SCE; b) prevederilor legislației Republicii Moldova privind participarea în organele de conducere a întreprinderilor, ce se aplică filialelor SCE ori SCE-urilor cărora nu se aplică articolele 24 - 28.	Compatibil	

practica națională, ce se aplică filialelor SCE ori SCE-urilor la care nu se aplică articolele 3-7.			
(4) În scopul menținerii drepturilor menționate la alineatul (3), statele membre pot lua măsurile necesare pentru a garanta că structurile de reprezentare a lucrătorilor entităților juridice participante care vor înceta să existe ca entități juridice distincte se mențin după înregistrarea SCE.	(5) În scopul menținerii drepturilor menționate la alin. (4), structurile de reprezentare a salariaților din cadrul entităților juridice participante, care vor înceta să existe ca entități juridice distincte, se mențin în cadrul SCE după înregistrarea acestuia.	Compatibil	
<i>Articolul 16</i> Dispoziții finale (1) Statele membre adoptă actele cu putere de lege și actele administrative necesare pentru a se conforma prezentei directive până la 18 august 2006 sau asigură că până la data respectivă conducerea și forța de muncă adoptă dispozițiile cerute printr-un acord, statele membre fiind obligate să adopte orice dispoziții necesare, care să le permită să garanteze în orice moment rezultatele impuse de prezenta directivă. Statele membre informează de îndată Comisia în acest sens.		Prevederi UE neaplicabile	
(2) Atunci când statele membre adoptă aceste dispoziții, ele conțin o trimitere la prezenta directivă sau sunt însoțite de o asemenea trimitere în momentul publicării lor oficiale. Statele membre stabilesc modalitatea de efectuare a acestei trimiteri.		Prevederi UE neaplicabile	
<i>Articolul 17</i> Revizuirea de către Comisie Până la 18 august 2009, Comisia, în consultare cu statele membre și cu parteneri sociali la nivel comunitar, revizuieste aplicarea prezentei directive, pentru a		Prevederi UE neaplicabile	

propune modificări adecvate Consiliului, dacă acest lucru este necesar.			
<i>Articolul 18</i> Intrarea în vigoare Prezenta directivă intră în vigoare în ziua publicării în <i>Jurnalul Oficial al Uniunii Europene</i>. <i>Articolul 19</i> Informații privind destinatarii Prezenta directivă se adresează statelor membre. Adoptată la Bruxelles, 22 iulie 2003.		Prevederi UE neaplicabile	
ANEXĂ DISPOZIȚII DE REFERINȚĂ (menționate la articolele 7 și 8)			
Partea 1: Componenta organului reprezentativ al lucrătorilor În scopul atingerii obiectivului descris la articolul 1 și în cazurile menționate la articolul 7, se instituie un organ reprezentativ în conformitate cu următoarele norme: (a) organul reprezentativ este compus din lucrătorii SCE și ai acelor filiale și unități alese sau numite de către reprezentanții lucrătorilor sau, în absența acestora, de către toți lucrătorii; (b) alegerea sau numirea de membri în organul reprezentativ se desfășoară în conformitate cu legislația și/sau practica națională. Statele membre stabilesc norme pentru a asigura că numărul de membri și atribuirea de sedii în organul reprezentativ sunt adaptate	Articolul 8. Componenta organului reprezentativ al salariaților (1) În scopul atingerii obiectivului descris la art. 1 și în cazurile menționate la art. 7, se înființează un organ reprezentativ în conformitate cu următoarele norme: a) organul reprezentativ este compus din salariații SCE și ai acelor filiale și unități alese sau numite de către reprezentanții salariaților sau, în absența acestora, de către toți salariații; b) alegerea sau numirea de membri în organul reprezentativ se desfășoară în conformitate cu subpct. 2), alin. (2) al art. 5. c) dacă dimensiunile organului reprezentativ permit acest lucru, acesta alege un comitet selectat dintre membri săi, care să includă cel mult trei membri; d) organul reprezentativ își stabilește regulamentul de procedură;	Compatibil	

pentru a lua în considerație schimbările care intervin în SCE și în filialele și unitățile acesteia. Metodele utilizate pentru a nominaliza, alege sau numi reprezentanți ai lucrătorilor ar trebui să încerce promovarea echilibrului dintre bărbați și femei. (c) dacă dimensiunile organului reprezentativ impun acest lucru, acesta alege un comitet selectat dintre membri săi, care să includă cel mult trei membri; (d) organul reprezentativ își stabilește regulamentul de procedură; (e) membrii organului reprezentativ sunt aleși sau numiți în număr proporțional cu numărul de lucrători angajați în fiecare stat membru de către SCE și filialele sau unitățile sale, alocându-se statelor membre câte un sediu pentru fiecare grup de lucrători angajați în statul membru respectiv care echivalează cu 10 % din numărul de lucrători angajați în toate statele membre în ansamblu sau o fracțiune din grup; (f) organul competent al SCE este informat cu privire la componența organului reprezentativ; (g) în termen de patru ani de la înființarea sa, organul reprezentativ cercetează dacă este necesar să deschidă negocieri pentru încheierea acordului menționat la articolele 4 și 7 sau să continue aplicarea dispozițiilor de	e) membrii organului reprezentativ sunt aleși sau numiți în număr proporțional cu numărul de salariați angajați în fiecare stat membru de către SCE și filialele sau unitățile sale, alocându-se statelor membre câte un loc pentru fiecare grup de salariați angajați în statul membru respectiv care echivalează cu 10 % din numărul de salariați angajați în toate statele membre în ansamblu sau o fracțiune din grup; f) organul competent al SCE este informat cu privire la componența organului reprezentativ în termen de 30 de zile din data constituirii acestuia. Data înființării organului reprezentativ este data procesului verbal semnat în acest sens la adunarea generală (conferința) a salariaților (delegaților), sau de reprezentanții organizației sindicale corespunzătoare. g) în termen de patru ani de la înființarea sa, organul reprezentativ decide în privința necesității deschiderii de negocieri pentru încheierea acordului menționat la art. 4 sau să continue aplicarea dispozițiilor de referință adoptate în conformitate cu prezenta secțiune. (2) Alineatele (5)-(11) al art. 3 și articolele 4 - 8 se aplică corespunzător, dacă se ia o decizie privind negocierea unui acord în conformitate cu art. 4, caz în care termenul „grup special de negociere” se înlocuiește cu „organ reprezentativ”. Dacă până la expirarea termenului stabilit pentru încheierea negocierilor nu se încheie un acord, se aplică în continuare măsurile adoptate inițial în conformitate cu prezenta secțiune.		
---	--	--	--

referință adoptate în conformitate cu prezenta anexă. Articolul 3 alineatele (4)-(7) și articolele 4-6 se aplică, <i>mutatis mutandis</i>, dacă se ia o decizie privind negocierea unui acord în conformitate cu articolul 4, caz în care termenul „grup special de negociere” se înlocuiește cu „organ reprezentativ”. Dacă până la expirarea termenului stabilit pentru încheierea negocierilor nu se încheie un acord, se aplică în continuare măsurile adoptate inițial în conformitate cu dispozițiile de referință.			
Partea 2: Dispoziții de referință de informare și consultare Competențele organului reprezentativ instituit într-o SCE sunt reglementate de următoarele norme: (a) Competența organului reprezentativ se limitează la aspecte ce privesc SCE și oricare dintre filialele și unitățile sale, situate în alt stat membru sau care depășesc competențele organelor decizionale dintr-un singur stat membru. (b) Fără a aduce atingere adunărilor ținute în conformitate cu litera (c), organul reprezentativ are dreptul de a fi informat și consultat și, în acest scop, de a se întâlni cu organul competent din SCE cel puțin o dată pe an, pe baza unor rapoarte periodice întocmite de organul competent, privind evoluția activității SCE și perspectivele sale. Direcțiile locale sunt informate cu privire la aceasta.	Articolul 9. Dispoziții de referință de informare și consultare (1) Competența organului reprezentativ din cadrul SCE se limitează la aspecte ce privesc SCE și oricare dintre filialele și unitățile sale, situate în alt stat membru sau care depășesc competențele organelor cu putere de decizie dintr-un singur stat membru. (2) Organul competent al SCE întocmește rapoarte periodice privind evoluția activității SCE și perspectivele sale și le prezintă organului reprezentativ în vederea asigurării dreptului la informare și consultare. Fără a aduce atingere adunărilor ținute în conformitate cu alin. (5) organul reprezentativ are dreptul de a se întâlni cu organul competent din SCE cel puțin o dată pe an în urma analizei rapoartelor respective. Conducerea locală și sau organul de conducere al SCE sunt informate privind necesitatea organizării ședințelor respective. (3) Organul competent al SCE informează organului reprezentativ privind ordinea de zi a ședințelor organului de conducere sau oricărui alt organ relevant, precum și	Compatibil	

Organul competent al SCE furnizează organului reprezentativ ordinea de zi a organului administrativ sau, dacă este cazul, a organului de conducere și supraveghere, precum și copii ale tuturor documentelor prezentate la adunarea generală a membrilor săi. Adunarea se referă în special la structură, situația economică și financiară, evoluția probabilă a activității, a producției și vânzărilor, inițiativele privind responsabilitatea socială a întreprinderilor, situația și evoluția probabilă a locurilor de muncă, investiții, schimbări substanțiale ce interesează organizația, introducerea de noi procedee de producție, transferuri de producție, fuziuni, reduceri de personal sau închiderea unor întreprinderi, unități sau părți importante din acestea, precum și concedieri colective. (c) Dacă există circumstanțe excepționale, ce afectează într-o măsură considerabilă interesele lucrătorilor, în special în eventualitatea unor mutări, transferuri, închideri de unități sau întreprinderi sau concedieri colective, organul reprezentativ are dreptul să fie informat. Organul reprezentativ sau, atunci când decide acest lucru, în special din motive de urgență, comitetul selectat, are dreptul de a se întâlni la cererea proprie cu organul competent din SCE sau cu orice alt nivel de gestionare din SCE care este mai potrivit și are propriile sale competențe	furnizează copii ale tuturor documentelor prezentate adunării generale a membrilor săi. (4) Ședințele cu organul competent al SCE menționate la alin. (2) au ca subiect în speță dar nu numai structura, situația economică și financiară, evoluția probabilă a activității, a producției și vânzărilor, inițiativele privind responsabilitatea socială a întreprinderilor, situația și evoluția probabilă a locurilor de muncă, investiții, schimbări substanțiale ce vizează entitatea, introducerea de noi procedee de producție, transferuri de producție, fuziuni, reduceri de personal sau închiderea unor întreprinderi, unități sau părți importante din acestea, precum și concedieri colective. (5) Organul competent al SCE este obligat să informeze organul reprezentativ privind circumstanțe excepționale, ce afectează într-o măsură considerabilă interesele salariaților, în special în eventualitatea unor mutări, transferuri, închideri de unități sau întreprinderi sau concedieri colective. (6) Organul reprezentativ sau comitetul selectat, în special din motive de urgență, au dreptul de a solicita ședințe cu organul competent din SCE sau la orice alt nivel de gestionare din SCE. (7) Organul reprezentativ sau comitetul selectat este informat și consultat cu privire la măsurile ce afectează în mod semnificativ interesele salariaților și au dreptul de emite un aviz de opinie în acest sens către organul de conducere al SCE. (8) În cazul în care organul competent al SCE decide să nu acționeze în conformitate cu avizul exprimat de organul reprezentativ în temeiul alin. (7), ultimul are dreptul să se întâlnească repetat cu organul competent al SCE, inclusiv în vederea realizării unui acord.		
---	--	--	--

decizionale, pentru a fi informat și consultat cu privire la măsurile ce afectează în mod semnificativ interesele lucrătorilor. Dacă organul competent decide să nu acționeze în conformitate cu avizul exprimat de organul reprezentativ, acest organ are dreptul să se întâlnească din nou cu organul competent din SCE, în vederea realizării unui acord. În cazul unei adunări organizate cu comitetul selectat, membrii organului reprezentativ care reprezintă lucrătorii direct interesați de măsurile respective au de asemenea dreptul să participe. Adunările menționate mai sus nu aduc atingere prerogativelor organului competent. (d) Statele membre pot institui norme privind președinția adunărilor de informare și consultare. Înainte oricărei adunări cu organul competent al SCE, organul reprezentativ sau comitetul selectat, care este la nevoie extins în conformitate cu litera (c) al treilea paragraf, are dreptul să se reunească fără ca reprezentanții organului competent să fie prezenți. (e) Fără a aduce atingere articolului 10, membrii organului reprezentativ informează reprezentanții lucrătorilor din SCE, filialele și unitățile acesteia, cu privire la conținutul și rezultatul procedurilor de informare și consultare.	(9) Membrii organului reprezentativ care reprezintă salariații direct interesați de măsurile respective au dreptul să participe la ședințele organizate cu comitetul selectat. (10) Ședințele petrecute cu comitetul selectat nu aduc atingere drepturilor organului competent al SCE. (11) Ședințele de informare și consultare sunt prezidate de persoana aleasă printr-o majoritate de voturi a celor prezenți, fiind desemnați a câte un candidat din partea organului competent al SCE și din rîndul reprezentaților salariaților. (12) Înainte oricărei ședințe cu organul competent al SCE, organul reprezentativ sau comitetul selectat, care este la nevoie extins în conformitate cu alin. (9), are dreptul să se reunească fără ca reprezentanții organului competent să fie prezenți. (13) Considerînd prevederile art. 8, membrii organului reprezentativ informează reprezentanții salariaților din SCE, filialele și unitățile acesteia, cu privire la conținutul și rezultatul procedurilor de informare și consultare. (14) Organul reprezentativ sau comitetul selectiv poate fi asistat de experți la alegerea sa, inclusiv la experți juridici, în condițiile alin. (6) al art. 3. (15) În măsura în care acest lucru este necesar pentru îndeplinirea sarcinilor lor, membrii organului reprezentativ au dreptul la studii sau instruiți pentru formare profesională, fără rețineri din salariu și cu păstrarea locului de muncă. (16) Costurile de funcționare a organului reprezentativ și a comitetului selectat sunt suportate de către SCE, care furnizează membrilor organului resursele financiare și materiale de care aceștia au nevoie, pentru a-și îndeplini îndatoririle într-un mod corespunzător. SCE		
--	--	--	--

(f) Organul reprezentativ sau comitetul selectiv poate fi asistat de experți la alegerea sa. (g) În măsura în care acest lucru este necesar pentru îndeplinirea sarcinilor lor, membrii organului reprezentativ au dreptul la concedii pentru formare profesională, fără rețineri din salariu. (h) Costurile organului reprezentativ sunt suportate de către SCE, care furnizează membrilor organului resursele financiare și materiale de care aceștia au nevoie, pentru a-și îndeplini îndatoririle într-un mod adecvat. Dacă nu se convine în alt mod, SCE suportă în special costurile privind organizarea de adunări și interpretariatul, precum și cheltuielile de cazare și transport ale membrilor organului reprezentativ și ai comitetului selectat. În conformitate cu aceste principii, statele membre pot să prevadă norme bugetare privind funcționarea organului reprezentativ. Statele membre pot în special să limiteze finanțarea, astfel încât să acopere costurile pentru un singur expert.	suportă în special costurile privind organizarea de adunări și traduceri, precum și cheltuielile de cazare și transport ale membrilor organului reprezentativ și ai comitetului selectat.		
Partea 3: Dispoziții de referință de participare Participarea lucrătorilor dintr-o SCE este reglementată de următoarele dispoziții: (a) În cazul unei SCE înființate prin transformare, dacă normele unui stat membru referitoare la participarea lucrătorilor în organul administrativ sau de supraveghere s-au aplicat înainte de înregistrare, toate	Articolul 10. Dispoziții de referință de participare Participarea salariaților dintr-o SCE este reglementată de următoarele dispoziții: a) În cazul unei SCE înființate prin transformare, dacă normele unui stat membru referitoare la participarea salariaților în organul de conducere s-au aplicat înainte de înregistrare, toate aspectele privind participarea salariaților	Compatibil	

aspectele privind participarea lucrătorilor continuă să se aplice în SCE. Litera (b) se aplică <i>mutatis mutandis</i> în acest scop prin analogie. (b) În alte cazuri în care se înființează o SCE, lucrătorii SCE, ai filialelor și unităților sale și/sau ai organului său reprezentativ au dreptul să aleagă, să numească, să recomande ori să se opună numirii pentru un număr de membri din organul administrativ sau de supraveghere al SCE, egal cu cea mai mare proporție în vigoare în societățile participante interesate înainte de înregistrarea SCE. (c) Dacă nici una dintre entitățile juridice participante nu s-a supus unor norme de participare înainte de înregistrarea SCE, aceasta din urmă nu este obligată să instituie dispoziții în materie de participare a lucrătorilor. (d) Organul reprezentativ decide cu privire la atribuirea de locuri în organul administrativ sau de supraveghere unor membri reprezentând lucrătorii din diferite state membre sau cu privire la modul în care lucrătorii SCE pot să recomande sau să se opună numirii membrilor acestor organe, în conformitate cu proporția de lucrători SCE din fiecare stat membru. Dacă la lucrătorii dintr-unul sau mai multe state membre nu se aplică acest criteriu de proporționalitate, organul reprezentativ numește un membru dintr-una din acele state membre, în special statul membru în care se află sediul social al SCE,	continuă să se aplice în SCE. În acest caz, litera b) se aplică corespunzător. b) În alte cazuri în care se înființează o SCE, salariații SCE, ai filialelor și unităților sale și/sau ai organului său reprezentativ au dreptul să aleagă, să numească, să recomande ori să se opună numirii pentru un număr de membri din organul de conducere al SCE, egal cu cea mai mare proporție în vigoare în societățile participante interesate înainte de înregistrarea SCE. c) Dacă nici una dintre entitățile juridice participante nu era incidentă unor norme juridice de participare înainte de înregistrarea SCE, aceasta din urmă nu este obligată să instituie dispoziții în materie de participare a salariaților. d) Organul reprezentativ decide cu privire la atribuirea de locuri în organul de conducere unor membri reprezentând salariații din diferite state membre sau cu privire la modul în care salariații SCE pot să recomande sau să se opună numirii membrilor acestor organe, în conformitate cu proporția de salariați SCE din fiecare stat membru. În cazul în care salariații unuia sau mai multor state membre nu sunt acoperiți de criteriul proporțional, organul reprezentativ numește un membru din unul dintre aceste state membre, în special din statul membru al sediului social al SCE, dacă este cazul. Fiecare stat membru poate stabili repartizarea locurilor care îi sunt atribuite în cadrul organului de conducere. e) Fiecare membru al organului de conducere al SCE, care a fost ales, numit sau recomandat de organul reprezentativ sau, după caz, de către salariați, este un membru deplin, având aceleași drepturi și obligații ca membri care reprezintă membrii unei cooperative, inclusiv dreptul de vot.		
---	--	--	--

dacă acest lucru este adecvat. Fiecare stat membru poate atribui sediile care i se acordă în organul administrativ sau de supraveghere. (e) Fiecare membru al organului administrativ sau, dacă este cazul, al organului de supraveghere al SCE, care a fost ales, numit sau recomandat de organul reprezentativ sau, după caz, de către lucrători, este un membru deplin, având aceleași drepturi și obligații ca membri care reprezintă membrii unei cooperative, inclusiv dreptul de vot.			
--	--	--	--

TABEL DE CONCORDANȚĂ

1	Titlul actului UE, inclusiv cea mai recentă modificare, nr. CELEX Directiva 2001/86/CE a Consiliului din 8 octombrie 2001 de completare a statutului societății europene în ceea ce privește implicarea lucrătorilor Council Directive 2001/86/EC of 8 October 2001 supplementing the Statute for a European company with regard to the involvement of employees		
2	Titlul proiectului de act normativ național Lege privind implicarea salariaților în cadrul societății cooperative europene și societății europene		
3	Gradul general de compatibilitate: Compatibil		
4	Autoritatea/persoana responsabilă: Ministerul Muncii și Protecției Sociale		
5	Data întocmirii/actualizării: 20 februarie 2026		
Actul Uniunii Europene 6	Proiectul de act normativ național 7	Gradul de compatibilitate 8	Observații 9
SECȚIUNEA I DISPOZIȚII GENERALE Articolul 1 Obiectul (1) Prezenta directivă reglementează implicarea lucrătorilor în activitățile societăților anonime europene (<i>Societas Europaea</i> , denumite în continuare „SE”), la care face referire Regulamentul (CE) nr. 2157/2001. (2) În acest scop, modalitățile referitoare la implicarea lucrătorilor sunt adoptate de fiecare SE, în conformitate cu procedura de negociere menționată la articolele 3-6 sau, în cazurile prevăzute la articolul 7, în conformitate cu anexa.	Capitolul II IMPLICAREA SALARIAȚILOR ÎN ACTIVITĂȚILE SOCIETĂȚILOR ANONIME EUROPENE Secțiunea I DISPOZIȚII GENERALE Articolul 17. Scopul și domeniul de aplicare (1) Modalitățile referitoare la implicarea salariaților în activitatea societăților anonime europene (“SE”), sunt adoptate individual de fiecare SE. (2) La adoptarea modalităților de implicare a salariaților se va ține cont de procedura de negociere menționată la art. 19 - 23, sau în cazurile de la art. 24 de procedura descrisă la art. 25 – 27. (3) Prezentul capitolul este aplicabil salariaților SE cu sediul juridic în Republica Moldova, precum și salariaților societăților participante, filialelor, unităților sau altor sedii secundare ale unei SE cu sediul în alt stat membru al Uniunii Europene ori într-un stat aparținând Spațiului Economic European, care au încheiat un contract individual de muncă reglementat de legea Republicii Moldova.	<i>Compatibil</i>	
Articolul 2 Definiții În sensul prezentei directive: (a) „SE” înseamnă o societate înființată în conformitate cu Regulamentul (CE) nr. 2157/2001;	Articolul 18. Noțiuni (1) În sensul prezentului capitol sunt utilizate următoarele noțiuni: <i>consultarea salariaților SE</i> – desfășurarea unui dialog și schimb de opinii între organul de reprezentare al salariaților și/sau reprezentanții salariaților, și organul competent al SE, într-un moment oportun, mod adecvat și cu un conținut care să le permită formularea unui aviz asupra măsurilor preconizate, care trebuie luat în considerare în procesul decizional al SE; <i>filială a SE</i> – persoană juridică controlată asupra căreia SE respectivă exercită o influență dominantă în sensul alineatelor (2)-(8) ale art. 4	<i>Compatibil</i>	

(b) „societăți participante” înseamnă societățile care participă direct la înființarea unei SE; (c) „filiala” unei societăți înseamnă o întreprindere asupra căreia societatea respectivă exercită o influență dominantă, în sensul articolului 3 alineatele (2)-(7) din Directiva 94/45/CE; (d) „filiala sau unitatea aferentă” înseamnă o filială sau unitate a unei societăți participante, care devine filială sau unitate a SE în momentul înființării acesteia; (e) “reprezentanți ai lucrătorilor” înseamnă reprezentanții lucrătorilor prevăzuți de legislația și practica națională; (f) “organ de reprezentare” înseamnă organul care îi reprezintă pe lucrători, înființat în baza acordurilor la care se face referire la articolul 4 sau în conformitate cu dispozițiile anexei, în scopul informării și consultării a lucrătorilor dintr-o SE și din filialele și unitățile sale situate în Comunitate și, după caz, în scopul exercitării drepturilor de participare referitoare la SE; (g) “grup special de negociere” înseamnă grupul constituit în conformitate cu articolul 3 pentru a negocia cu organul competent al societăților participante stabilirea modalităților de implicare a salariaților în cadrul unei SE; (h) “implicarea lucrătorilor” înseamnă informarea, consultarea și participarea și orice alt mecanism prin care reprezentanții lucrătorilor pot să exercite o influență asupra deciziilor ce urmează a fi luate în cadrul societății; (i) “informare” înseamnă informarea organului care îi reprezintă pe lucrători și reprezentanții lucrătorilor de către organul competent al SE cu privire la problemele de interes pentru SE și pentru oricare	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; <i>filială sau unitate aferentă</i> – reprezintă o filială sau unitate a unei societăți participante, care în momentul înregistrării unei SE devine filială sau unitate a acestei SE odată cu înființarea; <i>grup special de negociere</i> – grup de salariați constituit conform art. 19 în scopul negocierii cu organul competent al societăților a modalităților de participare ale salariaților în cadrul unei SE; <i>implicarea salariaților</i> – orice mecanism prin care reprezentanții salariaților pot influența o decizie care urmează a fi luată de către angajator, inclusiv informarea, consultarea și participarea; <i>informarea salariaților SE</i> – transmitere de informații organului de reprezentare și/sau reprezentanților salariaților de către organul competent al SE despre problemele care implică SE și oricare filială sau unitate înregistrată în alt Stat Membru, sau care depășesc competențele organelor de decizie într-un Stat Membru, într-un mod și cu conținut care permit evaluarea impactului și după caz, inițierea consultărilor; <i>organ de reprezentare</i> – structură înființată pe baza acordurilor de la art. 21 sau art. 25 – 27 pentru reprezentarea salariaților dintr-o SE, filială sau unitate a acesteia situate în Comunitate, în scopul informării, consultării și exercitării drepturilor de participare ale acestor salariați; <i>participarea salariaților în cadrul SE</i> – influență exercitată de către organul de reprezentare al salariaților și reprezentanții salariaților asupra activității SE prin alegerea, numirea membrilor organului de control sau administrare a SE, sau recomandarea ori opunerea asupra desemnării unei părți sau tuturor membrilor organului de control sau administrare a SE; <i>societate Europeană (SE)</i> – societate înființată în conformitate cu Regulamentul Consiliului Uniunii Europene nr. 2157/2001; <i>societăți participante</i> – societățile care participă direct la înființarea unei SE. (2) În prezentul capitol sunt utilizate noțiunile și terminologia privind aspectele transnaționale a relațiilor de muncă stabilite de Codul Muncii.		
--	---	--	--

dintre filialele sau unitățile sale situate într-un alt stat membru sau care depășesc competențele organelor decizionale dintr-un stat membru la un moment dat, într-o manieră și cu un conținut care permit reprezentanților lucrătorilor să întreprindă o evaluare în profunzime a eventualului impact și, după caz, să inițieze consultări cu organul competent al SE; (j) “consultare” înseamnă instituirea unui dialog și schimb de puncte de vedere între organul care îi reprezintă pe lucrători și reprezentanții lucrătorilor și organul competent al SE într-un moment, într-un mod și cu un conținut care să le permită reprezentanților lucrătorilor, pe baza informațiilor puse la dispoziția lor, să emită un aviz cu privire la măsurile preconizate de către organul competent, care va fi luat în considerare în cadrul procesului decizional derulat la nivelul unei SE; (k) “participare” înseamnă influența exercitată de către organul de reprezentare a lucrătorilor și de către reprezentanții lucrătorilor asupra activității unei societăți prin: - exercitarea dreptului de a alege sau de a numi anumiți membri ai organului de control sau de administrare a societății sau - exercitarea dreptului de a recomanda sau de a se opune desemnării unei părți sau tuturor membrilor organului de control sau de administrare a societății.			
Articolul 3 Înființarea unui grup special de negociere (1) Atunci când organele de conducere sau de administrare a societăților participante întocmesc un proiect de înființare a unei SE, după publicarea proiectului de fuziune sau de creare a unei societăți holding sau după adoptarea unui proiect de înființare a unei filiale sau de transformare într-o SE, aceste organe iau de îndată ce este posibil măsurile necesare, inclusiv furnizarea de informații cu privire la identitatea societăților participante, a filialelor sau unităților aferente, precum și la numărul de lucrători ai acestora, în vederea demarării negocierilor cu reprezentanții lucrătorilor	Secțiunea II PROCEDURA DE NEGOCIERE Articolul 19. Înființarea grupului special de negociere (1) Organele de conducere sau de administrare vor lua toate măsurile necesare pentru demararea negocierilor cu reprezentanții salariaților societăților cu privire la modalitățile de implicare a salariaților în activitatea SE. Măsurile includ inclusiv furnizarea informațiilor privind identitatea societăților participante, a filialelor, unităților aferente și numărul de salariați. Furnizarea informațiilor este efectuată de îndată ce este posibil după publicarea proiectului de fuziune sau creare a societății, ori după adoptarea proiectului de înființare a filialei sau transformare într-o SE. Salariații vor fi	<i>Compatibil</i>	

societăților cu privire la modalitățile de implicare a lucrătorilor în activitatea SE;	reprezentați de un grup special de negociere înființat conform alin. (2).		
(2) În acest scop, se va înființa, în conformitate cu dispozițiile de mai jos, un grup special de negociere care să îi reprezinte pe lucrătorii din societățile participante sau din filialele sau unitățile aferente: (a) la alegerea sau la numirea membrilor grupului special de negociere, trebuie să se aibă în vedere: (i) ca acești membri să fie aleși sau numiți proporțional cu numărul lucrătorilor salariați în fiecare stat membru de către societățile participante și de către filialele și unitățile aferente, prin alocarea pentru fiecare stat membru a câte unui loc pe cotă de personal angajat în respectivul stat membru, care să reprezinte 10 % din numărul lucrătorilor salariați ai societăților și ai filialelor sau unităților aferente din toate statele membre participante sau o fracțiune din cota menționată; (ii) ca, în cazul unei SE constituite prin fuziune, să existe un număr suplimentar de membri din fiecare stat membru, necesar pentru a se asigura includerea în grupul special de negociere a cel puțin unui membru reprezentând fiecare societate participantă care este înregistrată în acel stat membru și are salariați în statul respectiv și care, conform proiectului, va înceta să aibă o existență juridică proprie după înregistrarea SE, în măsura în care: - numărul de membri suplimentari nu depășește 20 % din numărul de membri desemnați în temeiul punctul (i) și - alcătuirea grupului special de negociere nu implică o dublă reprezentare a lucrătorilor respectivi; În cazul în care numărul acestor societăți este mai mare decât numărul de locuri suplimentare disponibile în conformitate cu primul paragraf, locurile suplimentare se alocă societăților din diferite state membre în ordinea descrescătoare a numărului de salariați;	(2) Membrii grupului special de negociere sunt aleși sau numiți proporțional numărului de salariați în fiecare stat membru ai societăților participante, filialelor sau unităților. Pentru fiecare stat membru se va alocă câte un loc pe cotă de personal angajat în respectivul stat membru, care să reprezinte 10% sau o fracțiune din acest procent, după caz, din numărul total de salariați ai societăților participante, filialelor, sucursalelor sau altor sedii secundare ale SE din toate statele membre. (3) În cazul constituirii SE prin fuziune, se va asigura reprezentarea suplimentară pentru a asigura includerea tuturor entităților participante care își vor pierde personalitatea juridică după constituirea SE, fără a depăși 20% din totalul membrilor desemnați inițial și fără a implica dubla reprezentare. Dacă numărul societăților depășește numărul de locuri disponibile, locurile suplimentare se alocă societăților din diferite state membre în ordinea descrescătoare numărului de salariați. (4) În Republica Moldova, membrii grupului special de negociere sunt desemnați de organizațiile sindicale legal constituite. În cazul în care nu există astfel de organizații sindicale, membrii grupului special de negociere sunt desemnați de reprezentanții salariaților sau, în situația inexistenței acestor reprezentanți, prin votul majorității salariaților din Republica Moldova ai SE. (5) Membrii grupului special de negociere elaborează și adoptă propriul regulament de organizare și funcționare. Regulamentul prevede modalitățile de numire sau de alegere a membrilor grupului special de negociere, precum și procedurile privind suspendarea, revocarea ori încetarea mandatelor acestora.	Compatibil	

b) Statele membre decid asupra metodei ce va fi aplicată pentru alegerea sau numirea membrilor organului special de negociere ce vor fi aleși ori numiți pe teritoriile lor. Statele membre adoptă măsurile necesare pentru a asigura, pe cât posibil, includerea printre membri a cel puțin unui reprezentant al fiecărei societăți participante care are salariați în statul membru respectiv. Aceste măsuri nu trebuie să sporească numărul total de membri. Statele membre pot dispune ca printre membri să fie incluși reprezentanți ai sindicatelor, indiferent dacă sunt sau nu angajați ai unei societăți participante sau ai unei filiale sau unități aferente. Fără a aduce atingere legislației și practicii naționale cu privire la stabilirea unor praguri pentru constituirea unui organism de reprezentare, statele membre prevăd ca lucrătorii din întreprinderile sau unitățile în care nu există reprezentanți ai lucrătorilor, din motive independente de voința acestora, să aibă dreptul de a alege sau de a numi membri în grupul special de negociere.			
3. Grupul special de negociere și organele competente ale societăților participante decid, prin acord scris, modalitățile de implicare a lucrătorilor în cadrul SE. În acest scop, organele competente ale societăților participante informează grupul special de negociere cu privire la proiectul și derularea reală a procesului de constituire a SE, până la înregistrarea ei.	(6) Grupul special de negociere și organele de conducere ale societăților participante decid, prin acord scris, modalitățile de informare, consultare și alte mecanisme de implicare a salariaților în activitatea SE. Organele competente ale societăților participante informează grupul special de negociere cu privire la proiectul și derularea reală a procesului de constituire a SE, până la înregistrarea ei.	<i>Compatibil</i>	
4. Sub rezerva alineatului (6), grupul special de negociere adoptă deciziile cu majoritatea absolută de voturi a membrilor săi, cu condiția ca această majoritate să reprezinte, de asemenea, majoritatea absolută a lucrătorilor. Fiecare membru are dreptul la un vot. Cu toate acestea, în cazul în care rezultatele negocierilor duc la o diminuare a drepturilor de participare, majoritatea necesară pentru a putea decide adoptarea unui astfel de acord constă din voturile a două treimi din membrii grupului special de negociere, reprezentând cel puțin două treimi din numărul lucrătorilor, inclusiv	(7) Sub rezerva alin. (12), grupul special de negociere adoptă deciziile cu majoritatea absolută de voturi ale membrilor săi, cu condiția ca această majoritate să reprezinte, de asemenea, majoritatea absolută a salariaților. Fiecare membru are dreptul la un vot. (8) În cazurile stipulate la alin. (9) atunci când rezultatele negocierilor duc la diminuarea drepturilor de participare, deciziile sunt luate cu majoritate calificată. Astfel, majoritatea reprezintă voturile a două treimi din numărul membrilor grupului special de negociere, reprezentând totodată cel puțin două treimi din numărul	<i>Compatibil</i>	

voturile membrilor reprezentând lucrătorii salariați din cel puțin două state membre, - în cazul unei SE constituite prin fuziune, în cazul în care participarea acoperă cel puțin 25 % din numărul total al lucrătorilor salariați ai societăților participante sau - în cazul unei SE constituite prin crearea unei societăți holding sau prin constituirea unei filiale, în cazul în care participarea acoperă cel puțin 50 % din numărul total al lucrătorilor societăților participante. Diminuarea drepturilor de participare înseamnă un procent din numărul membrilor organelor SE în sensul articolului 2 litera (k), care este mai mic decât cel mai mare procent care există în cadrul societăților participante.	total al salariaților, și să includă voturile membrilor reprezentanți din cel puțin două state membre. (9) Prevederile alin. (8) se aplică: a) pentru SE constituite prin fuziune, dacă participarea reprezintă cel puțin 25% din numărul total al salariaților societăților participante; sau b) pentru SE constituite prin crearea unei societăți holding sau prin constituirea unei filiale, dacă participarea reprezintă cel puțin 50% din numărul total al salariaților societăților participante. (10) Diminuarea drepturilor de participare înseamnă o proporție de membri ai organelor SE în sensul articolului 1, care este mai mică decât cea mai mare proporție care a existat în cadrul societăților participante.		
5. Pentru derularea negocierilor, grupul special de negociere poate solicita să fie asistat în îndeplinirea sarcinii sale de experți, aleși de către el, de exemplu reprezentanți ai organizațiilor lucrătorilor la nivel comunitar. Experții pot asista, cu titlu consultativ, la reuniunile de negociere, la solicitarea grupului special de negociere, după caz, pentru promovarea coerenței și consecvenței la nivel comunitar. Grupul special de negociere poate decide informarea reprezentanților organizațiilor externe adecvate, inclusiv organizațiile lucrătorilor, cu privire la demararea negocierilor.	(11) Pentru derularea negocierilor, grupul special de negociere poate solicita să fie asistat în îndeplinirea sarcinii sale de experți aleși de către acesta, inclusiv reprezentanți ai organizațiilor sindicale la nivel comunitar. Experții pot asista, cu titlu consultativ, la reuniunile de negociere, la solicitarea grupului special de negociere, dacă este cazul, pentru promovarea coerenței și consecvenței la nivel comunitar. Grupul special de negociere poate decide informarea reprezentanților organizațiilor externe competente, inclusiv a organizațiilor sindicale, cu privire la demararea negocierilor.	<i>Compatibil</i>	
6. Grupul special de negociere poate decide, cu majoritatea prevăzută mai jos, să nu demareze negocierile sau să pună capăt negocierilor deja inițiate și să se bazeze pe reglementările cu privire la informarea și consultarea lucrătorilor în vigoare în statele	(12) Prin excepție de la prevederile alin. (7), grupul special de negociere poate decide, să nu demareze negocierile sau să înceteze negocierilor deja inițiate și să aplice reglementările privind informarea și consultarea salariaților prevăzute de legislația în	<i>Compatibil</i>	

membre în care SE are salariați. Această decizie pune capăt procedurii de încheiere a acordului la care se face referire la articolul 4. În cazul în care se adoptă această decizie, nici una dintre dispozițiile anexei nu se aplică. Majoritatea necesară pentru a se decide să nu se demareze negocierile sau să se pună capăt acestora constă din voturile a două treimi din membrii reprezentând cel puțin două treimi din angajați, inclusiv voturile membrilor reprezentând salariații din cel puțin două state membre. În cazul unei SE constituite prin transformare, prezentul paragraf nu se aplică, în cazul în care există participare în societatea ce urmează a fi transformată. Grupul special de negociere se convoacă din nou la cererea în scris a cel puțin 10 % din lucrătorii SE, ai filialelor și unităților sale, sau din reprezentanții acestora, cel mai devreme în termen de doi ani de la adoptarea deciziei menționate, în afara cazului în care părțile convin ca negocierile să fie reluate mai devreme. În cazul în care grupul special de negociere decide reluarea negocierilor cu organele de conducere, dar nu se ajunge la nici un acord în urma acestor negocieri, nici una din dispozițiile anexei nu se aplică.	vigoare în statele membre în care SE are salariați. Această decizie se ia cu votul a două treimi din numărul total al membrilor grupului, reprezentând cel puțin două treimi din numărul salariaților, inclusiv voturile membrilor reprezentând salariații din cel puțin două state membre. În cazul unei SE constituite prin transformare, aceste prevederi nu se aplică, dacă există participare în societatea ce urmează a fi transformată. Această decizie pune capăt procedurii de negociere a acordului prevăzute la art. 19. În cazul în care se adoptă această decizie, prevederile art. 25 – 27 nu se aplică. (13) Grupul special de negociere se convoacă din nou la cererea scrisă a cel puțin 10% din numărul salariaților SE, ai filialelor și unităților sale, sau din numărul reprezentanților acestora, nu mai devreme de 2 ani de la adoptarea deciziei menționate, cu excepția cazului în care părțile convin ca negocierile să fie reluate mai devreme. Dacă grupul special de negociere decide reluarea negocierilor cu organele de conducere, dar nu se ajunge la niciun acord în urma acestor negocieri, prevederile art. 25 – 27 nu se aplică.		
(7) Cheltuielile legate de funcționarea grupului special de negociere și, în general, de negocieri sunt suportate de către societățile participante, astfel încât grupul special de negociere să își poată realiza misiunea într-un mod corespunzător. În conformitate cu acest principiu, statele membre pot stabili reguli bugetare cu privire la funcționarea grupului special de negociere. În special, acestea pot limita finanțarea, astfel încât aceasta să acopere cheltuielile pentru un singur expert.	Articolul 20. Cheltuielile legate de funcționarea grupului special de negociere (1) Cheltuielile legate de funcționarea grupului special de negociere și de negocieri sunt suportate de societățile participante. (2) Dacă nu se decid altfel, atunci când grupul special de negociere este asistat de experți, societățile participante vor suporta cheltuielile numai pentru un expert.	<i>Compatibil</i>	
Articolul 4 Conținutul acordului (1) Organele competente ale societăților participante și grupul special de negociere poartă negocieri în spirit de cooperare, pentru a	Articolul 21. Conținutul acordului (1) Negocierile dintre organele de conducere ale societăților participante și grupul special de negociere se conduc în baza principiului cooperării pentru a garanta încheierea unui acord cu privire la modalitățile de implicare a salariaților în activitatea SE.	<i>Compatibil</i>	

ajunge la un acord cu privire la modalitățile prin care lucrătorii să fie implicați în activitatea SE.			
(2) Fără a aduce atingere autonomiei părților și sub rezerva alineatului (4), acordul menționat la alineatul (1), încheiat între organele competente ale societăților participante și grupul special de negociere, stabilește: a) domeniul de aplicare a acordului; b) alcătuirea, numărul de membri și alocarea locurilor în organul de reprezentare care va fi partenerul de discuție al organului competent al SE în cadrul modalităților de informare și consultare a lucrătorilor din SE și din filialele sau unitățile sale; c) atribuțiile și procedura de informare și consultare a organului de reprezentare; d) frecvența reuniunilor organului de reprezentare; e) resursele financiare și materiale ce urmează a fi alocate organului de reprezentare; f) în cazul în care, în cursul negocierilor, părțile decid să instituie una sau mai multe proceduri de informare și consultare în loc de un organ de reprezentare, modalitățile de punere în practică a acestor proceduri; g) în cazul în care, în cursul negocierilor, părțile decid să adopte modalități de participare, conținutul acestor măsuri, inclusiv (după caz) numărul de membri în organul de control sau de administrare a SE, pe care lucrătorii vor avea dreptul să-i aleagă, să-i numească, să-i recomande ori să îi conteste, procedurile privind modul în care acești membri pot fi aleși, numiți, recomandați sau contestați de către lucrători, precum și drepturile acestora;	(2) Părțile sunt libere să stabilească conținutul acordului, ținând cont de rezervele de la alin. 4. Acordul ar putea conține următoarele elemente: a) obiectul acordului; b) alcătuirea, numărul de membri și repartizarea locurilor în organul de reprezentare care va fi partenerul de discuție al organului competent al SE în ceea ce privește informarea și consultarea salariaților din SE, din filialele și unitățile acestea; c) atribuțiile și procedura de informare și consultare a organului de reprezentare; d) frecvența reuniunilor organului de reprezentare; e) resursele financiare și materiale alocate pentru funcționarea acestuia; f) modalitățile de aplicare a procedurilor alternative, în cazul în care pe parcursul negocierilor părțile decid să instituie una sau mai multe proceduri alternative de informare și consultare în locul organului de reprezentare; g) conținutul formelor de participare, inclusiv numărul de membri în organul de control sau de administrare al SE pe care salariații au dreptul să-i aleagă, să-i numească, să-i recomande ori să-i conteste, precum și procedura după care acești membri urmează a fi aleși, numiți, recomandați sau contestați de salariați și drepturile lor, dacă pe durata negocierilor părțile decid să adopte astfel de forme de participare; h) data intrării în vigoare a acordului, durata acestuia, cazurile în care se impune renegocierea și procedura de renegociere.	<i>Compatibil</i>	

h) data intrării în vigoare a acordului și durata sa, cazurile în care acordul trebuie renegociat și procedura de renegociere.			
(3) Exceptând cazul în care există dispoziții contrare celor prezente, acordul nu face obiectul dispozițiilor de referință menționate în anexă.	(3) În lipsa unei prevederi contrare, acordul încheiat în condițiile prezentului articol nu este supus dispozițiilor standard de la art. 25 – 27.	<i>Compatibil</i>	
(4) Fără a aduce atingere articolului 13 alineatul (3) litera (a), în cazul unei SE constituite prin transformare, acordul prevede, pentru toate elementele de implicare a lucrătorilor, un nivel cel puțin echivalent cu cel existent în societatea ce urmează a fi transformată în SE.	(4) În cazul în care SE este constituită prin transformare, nivelul de implicare al salariaților prevăzut în acord nu poate fi inferior celui existent anterior în societatea ce urmează a fi transformată.	<i>Compatibil</i>	
Articolul 5 Durata negocierilor (1) Negocierile încep imediat după înființarea grupului special de negociere și pot continua pe parcursul a încă șase luni.	Articolul 22. Durata negocierilor (1) Negocierile încep imediat după înființarea grupului special de negociere și pot continua pe parcursul a încă șase luni.	<i>Compatibil</i>	
(2) Părțile pot decide, de comun acord, extinderea negocierilor după perioada la care se face referire la alineatul (1), cu cel mult un an, în total, de la data înființării grupului special de negociere.	(2) Părțile pot decide, de comun acord, extinderea negocierilor peste perioada de șase luni, pentru o perioadă de cel mult un an de la data înființării grupului special de negociere.	<i>Compatibil</i>	
Articolul 6 Legislația aplicabilă procedurii de negociere Cu excepția dispozițiilor contrare din prezenta directivă, legislația aplicabilă procedurii de negociere prevăzute la articolele 3-5 este cea a statului membru în care este situat sediul social al SE.	Articolul 23. Legea aplicabilă negocierilor (1) Cu excepția cazurilor când se prevede altfel, procedura de negociere va fi reglementată de legislația Republicii Moldova dacă sediul juridic al SE este în Republica Moldova. (2) În celelalte cazuri, se va aplica legea statului în care SE își are sediul juridic.	<i>Compatibil</i>	
Articolul 7 Dispoziții de referință (1) Pentru atingerea obiectivului menționat la articolul 1, statele membre prevăd, fără a aduce atingere alineatului (3), dispozițiile de referință cu privire la implicarea lucrătorilor, care trebuie să se conformeze dispozițiilor prevăzute în anexă.	Secțiunea III DISPOZIȚII STANDARD Articolul 24. Aplicarea dispozițiilor standard (1) Dispozițiile standard prevăzute la art. 25 – 27 se aplică de la data înregistrării SE cu sediul juridic în Republica Moldova, în cazul în care: a) Părțile au decis să nu negocieze un acord propriu, dar să aplice direct dispozițiile standard de la art. 25 – 27 .	<i>Compatibil</i>	

Dispozițiile de referință prevăzute de legislația statului membru în care urmează să fie situat sediul social al SE se aplică de la data înregistrării SE în cazul în care: a) părțile convin în acest fel sau b) până la termenul limită prevăzut la articolul 5 nu s-a încheiat nici un acord și - organul competent al fiecărei societăți participante decide să accepte aplicarea dispozițiilor de referință referitoare la SE și, în acest fel, să continue înregistrarea SE și - grupul special de negociere nu adoptă decizia prevăzută la articolul 3 alineatul (6).	b) La expirarea termenului stabilit pentru încheierea negocierilor prevăzut la art. 22, nu s-a ajuns la niciun acord, și organul competent decide să aplice dispozițiile standard și să continue înregistrarea SE, iar grupul special de negociere nu a adoptat decizia prevăzută la alin. (12) al art. 40 privind neînceperea sau oprirea negocierilor.		
2. În plus, dispozițiile de referință prevăzute de legislația internă a statului membru de înregistrare în conformitate cu partea 3 din anexă se aplică doar: (a) în cazul unei SE constituite prin transformare, în cazul în care normele unui stat membru referitoare la participarea lucrătorilor la organul de control sau de administrare se aplică unei societăți transformate în SE; (b) în cazul unei SE constituite prin fuziune: - în cazul în care, înainte de înregistrarea SE, au fost aplicate una sau mai multe forme de participare într-una sau mai multe societăți participante acoperind cel puțin 25 % din numărul total al lucrătorilor salariați din toate societățile participante sau - în cazul în care, înainte de înregistrarea SE, au fost aplicate una sau mai multe forme de participare într-una sau mai multe dintre societățile participante acoperind mai puțin de 25 % din numărul total al lucrătorilor salariați din toate societățile participante și în cazul în care o astfel de decizie este luată de către grupul special de negociere,	(2) Dispozițiile standard de la art. 27 se aplică doar: a) în cazul unei SE constituite prin transformare, în cazul în care normele statului membru referitoare la participarea salariaților la organul de control sau de administrare se aplicau deja societății transformate în SE; b) în cazul unei SE constituite prin fuziune, dacă înainte de înregistrarea SE cel puțin 25 % din salariați din toate societățile participante erau acoperiți de un sistem de participare sau, dacă procentul este sub 25%, dar grupul special de negociere decide aplicarea acestor reguli; c) în cazul unei SE constituite prin crearea unei societăți holding sau a unei filiale, dacă înainte de înregistrarea SE cel puțin 50 % din salariați erau acoperiți de un sistem de participare sau dacă procentul este sub 50%, dar grupul special de negociere decide aplicarea acestor reguli. (3) În cazul în care au existat mai multe forme de participare în cadrul diverselor societăți participante, grupul special de negociere decide care formă trebuie aplicată în cazul SE. Grupul special de negociere informează organele de conducere competente ale societăților participante cu privire la orice decizii luate în temeiul prezentului alineat.	<i>Compatibil</i>	

(c) în cazul unei SE constituite prin crearea unei societăți holding sau a unei filiale: - în cazul în care, înainte de înregistrarea SE, au fost aplicate una sau mai multe dintre formele de participare într-una sau mai multe societăți participante acoperind cel puțin 50 % din numărul total de salariați din toate societățile participante, sau - în cazul în care, înainte de înregistrarea SE, au fost aplicate una sau mai multe forme de participare într-una sau mai multe societăți participante acoperind mai puțin de 50 % din numărul total de salariați din toate societățile participante și în cazul în care o astfel de decizie este luată de către grupul special de negociere. În cazul în care au existat mai multe forme de participare în cadrul diverselor societăți participante, grupul special de negociere decide care din aceste forme trebuie aplicată în cazul SE. Statele membre pot stabili normele aplicabile în absența unei decizii în domeniu cu privire la o SE înregistrată pe teritoriul lor. Grupul special de negociere informează organele competente ale societăților participante cu privire la orice decizii luate în temeiul prezentului paragraf.			
3. Statele membre pot prevedea ca dispozițiile de referință din partea 3 a anexei să nu se aplice în cazul menționat la alineatul (2) litera (b).		<i>Prevederi UE opționale</i>	
Articolul 8 Rezerva și confidențialitatea (1) Statele membre prevăd ca membrii grupului special de negociere sau ai organului de reprezentare, precum și experții care îi asistă, să nu fie autorizați să dezvăluie terților informațiile care le-au fost comunicate cu titlu confidențial. Același lucru se aplică și reprezentanților lucrătorilor în cadrul unei proceduri de informare și consultare.	Secțiunea IV DISPOZIȚII DIVERSE Articolul 28. Dispoziții privind confidențialitatea (1) Membrii grupului special de negociere, ai organului de reprezentare, reprezentanții salariaților, precum și experții care îi asistă, sunt obligați să păstreze confidențialitatea informațiilor primite cu acest caracter, indiferent de teritoriul unde se află persoanele, inclusiv după expirarea mandatului.	<i>Compatibil</i>	

Această obligație continuă să fie în vigoare oriunde s-ar afla persoanele la care se face referire, chiar și după încetarea mandatelor lor.			
(2) Fiecare stat membru prevede, în cazuri specifice și în condițiile și limitele prevăzute de legislația internă, ca organul de control sau de administrare al unei SE sau al unei societăți participante stabilite pe teritoriul său să nu fie obligat să comunice informații în cazul în care, prin natura lor, stabilită în baza unor criterii obiective, acestea pot afecta grav funcționarea SE (sau, după caz, a societății participante) sau a filialelor și unităților sale sau le-ar aduce prejudicii. Un stat membru poate acorda o astfel de derogare sub rezerva unei autorizații administrative sau judiciare prealabile.	(2) Organele de control sau de administrare ale unei SE sau societăți participante cu sediul în Republica Moldova pot refuza divulgarea unor informații dacă, prin natura lor obiectivă, acestea pot prejudicia grav activitatea societății sau a filialelor și unităților sale. (3) Refuzul de a comunica aceste informații trebuie motivat față de reprezentanții salariaților.	<i>Compatibil</i>	
(3) Fiecare stat membru poate adopta dispoziții speciale pentru SE-urile situate pe teritoriul său, prin care să se urmărească în mod direct și esențial un scop de orientare ideologică cu privire la informare și exprimarea opiniilor, cu condiția ca, la data adoptării prezentei directive, aceste dispoziții să fi existat deja în legislația internă.		<i>Prevederi UE opționale</i>	
(4) În aplicarea alineatelor (1), (2) și (3), statele membre prevăd proceduri pentru căile de atac administrative sau judiciare pe care reprezentanții lucrătorilor le pot iniția în cazul în care organul de control sau de administrare al unei SE sau societăți participante impune păstrarea confidențialității sau nu furnizează informații. Aceste proceduri pot cuprinde dispoziții menite să protejeze confidențialitatea informațiilor în cauză.	(4) În cazul în care membrii grupului special de negociere sau ai organului de reprezentare ori reprezentanții salariaților consideră refuzul de a furniza informații pe motiv de confidențialitate nejustificat, sunt în drept să conteste refuzul în fața instanțelor competente, potrivit legii.	<i>Compatibil</i>	
Articolul 9 Funcționarea organului de reprezentare și procedura informării și consultării lucrătorilor Organul competent al SE și organul de reprezentare conlucrează în spirit de cooperare, cu respectarea drepturilor și obligațiilor ce le revin.	Articolul 29. Funcționarea organului de reprezentare și procedura informării și consultării salariaților Organul de conducere, organul de control sau de administrare al SE, organul de reprezentare sau reprezentanții salariaților, după caz, conlucrează în spirit de cooperare, cu respectarea drepturilor și obligațiilor ce le revin.	<i>Compatibil</i>	

Același lucru este valabil pentru cooperarea dintre organul de control sau de administrare al SE și reprezentanții salariaților în legătură cu procedura de informare și consultare a salariaților.			
Articolul 10 Protecția reprezentanților lucrătorilor Membrii grupului special de negociere, membrii organului de reprezentare, reprezentanții lucrătorilor care își exercită funcțiile în cadrul unei proceduri de informare și consultare și reprezentanții lucrătorilor în organul de control sau de administrare al unei SE care sunt angajați ai SE, ai filialelor sau unităților sale ori ai unei societăți participante beneficiază, în cursul exercitării funcțiilor lor, de aceeași protecție și de aceeași garanții ca cele prevăzute pentru reprezentanții lucrătorilor de legislația și practica națională în vigoare în țara în care au fost angajați. Această dispoziție se aplică în special participării la reuniunile grupului special de negociere sau ale organului de reprezentare, la orice reuniune organizată în cadrul acordului menționat la articolul 4 alineatul (2) litera (f) sau la orice reuniune a organului de control sau de administrare, precum și la plata salariului convenit membrilor angajați de către o societate participantă sau de către SE ori de către filialele și unitățile sale pe durata absenței necesare îndeplinirii funcțiilor ce le revin.	Articolul 30. Protecția reprezentanților salariaților (1) Membrii grupului special de negociere, membrii organului de reprezentare, reprezentanții salariaților care își exercită funcțiile în cadrul unei proceduri de informare și consultare și reprezentanții salariaților în organul de control sau de administrare al unei SE, beneficiază, pe durata exercitării funcțiilor, de aceeași protecție și aceeași garanții prevăzute de Legea sindicatelor nr. 1129 din 07.07.2000 și Codul Muncii acordate reprezentanților salariaților. Această protecție include în special participarea la reuniuni oficiale și menținerea dreptului la salariu pentru timpul îndeplinirii atribuțiilor lor. (2) Prevederile prezentului capitol nu afectează drepturile existente ale salariaților privind implicarea și participarea prevăzute de legislația națională.	<i>Compatibil</i>	
Articolul 11 Abuzul de procedură Statele membre adoptă măsurile corespunzătoare în conformitate cu dreptul comunitar pentru a evita folosirea abuzivă a unei SE în scopul privării lucrătorilor de drepturile lor în materie de implicare sau în scopul refuzării acestor drepturi.	Articolul 31. Abuzul de procedură (1) Dacă, după înregistrarea SE, se aduc modificări semnificative SE în ceea ce privește filiala sau unitatea pe care o controlează și se poate concluziona că SE a fost înființată cu scopul de a priva salariații de dreptul lor de implicare sau de a le limita exercitarea drepturilor, se vor purta noi negocieri. (2) Noile negocieri se inițiază la cererea scrisă a organului reprezentativ al salariaților sau a reprezentanților salariaților din SE sau filialele, unitățile controlate de SE. Modalitățile de negociere privind implicarea salariaților prevăzute la înființarea unei SE se aplică desfășurării negocierilor, ținând cont de faptul că: 1) După înregistrarea SE, societățile participante sunt considerate a fi SE, filiale sau unități aflate sub controlul acesteia.”	<i>Compatibil</i>	

	2) grupul special de negociere va fi considerat un organism reprezentativ al salariaților după înregistrarea SE; 3) perioada anterioară înregistrării SE se consideră a fi perioada anterioară eșecului negocierilor. (3) Prin modificări semnificative se înțeleg modificările în structura SE, în numărul de salariați sau în sediul înregistrat al SE ori al filialelor și unităților acestora, care, dacă ar fi existat anterior înregistrării SE, ar fi determinat: a) aplicarea dispozițiilor standarde privind informarea și consultarea salariaților; b) inițierea de negocieri privind participarea salariaților în organele de conducere, de administrare sau de supraveghere ale SE; c) obligația de a asigura păstrarea drepturilor de participare ale salariaților existente anterior înființării SE, în cazul în care una sau mai multe dintre societățile participante se supuneau unui regim de participare, iar procentul salariaților astfel afectați este de cel puțin 25% din numărul total al salariaților tuturor societăților participante. (4) Cu excepția cazului în care se poate dovedi contrariul, se prezumă că modificările substanțiale menționate la alin. (1) al prezentului articol indică intenția de a înființa SE într-un mod care privează salariații de dreptul de implicare sau restricționează acest drept, dacă modificările substanțiale au loc în termen de un an de la înregistrarea SE. (5) Dacă SE a fost înființată cu scopul de a priva salariații de dreptul de implicare sau de a restricționa acest drept, negocierile prevăzute la alin. (1) al prezentului articol nu se limitează la modificările survenite după înființarea SE. Articolul 32. Soluționarea litigiului privind utilizarea abuzivă a unei societăți europene în instanță (1) Membrul organului de reprezentare al salariaților și/sau un reprezentant al salariaților din SE sau filialele ori unitățile controlate de SE, are dreptul de a sesiza instanța judecătorească pentru soluționarea unui litigiu care decurge din utilizarea abuzivă a SE, solicitând recunoașterea dreptului de negociere.		
--	---	--	--

	(2) Creanța prevăzută la alin. (1) a prezentului articol se prescrie în termen de un an de la data la care membrul organului de reprezentare a salariaților sau reprezentantul salariaților a luat cunoștință sau ar fi trebuit să ia cunoștință de producerea unor modificări semnificative în cadrul SE.		
Articolul 12 Respectarea prezentei directive (1) Fiecare stat membru adoptă măsuri pentru ca atât organul de conducere al unităților unei SE, cât și organele de control sau de administrare ale filialelor și ale societăților participante care sunt situate pe teritoriul lor, reprezentanții lucrătorilor sau, după caz, lucrătorii înșiși, să respecte obligațiile prevăzute de prezenta directivă, indiferent dacă respectiva SE are sau nu sediul social înregistrat pe teritoriul său. (2) Statele membre adoptă măsurile corespunzătoare în eventualitatea nerespectării dispozițiilor prezentei directive; în special se îngrijesc să existe procedurile administrative sau judiciare care să permită îndeplinirea obligațiilor care rezultă din prezenta directivă.	Articolul 33. Răspunderea pentru încălcarea prevederilor privind implicarea salariaților Persoanele vinovate de nerespectarea obligațiilor privind informarea și consultarea salariaților în cadrul SE poartă răspundere în conformitate cu prevederile legislației în vigoare.	<i>Compatibil</i>	A se vedea proiectul de transpunere a Directivei 2009/38/CE în partea de Cod Contravențional
Articolul 13 Relația între prezenta directivă și alte dispoziții (1) În cazul în care o SE este o întreprindere de dimensiune comunitară sau o întreprindere care exercită controlul asupra unui grup de întreprinderi de dimensiune comunitară în sensul Directivei 94/45/CE sau al Directivei 97/74/CE (6) de extindere a directivei menționate la Regatul Unit, dispozițiile acestor directive, precum și dispozițiile prin care acestea sunt transpuse în legislațiile interne, nu se aplică acestor întreprinderi sau filialelor acestora. Cu toate acestea, în cazul în care grupul special de negociere decide, în conformitate cu articolul 3 alineatul (6), să nu inițieze negocieri	Articolul 30. Protecția reprezentanților salariaților	<i>Parțial compatibil</i>	

sau să pună capăt negocierilor deja inițiate, se aplică Directiva 94/45/CE sau Directiva 97/74/CE și dispozițiile care le transpun. (2) Dispozițiile referitoare la participarea lucrătorilor la activitățile organelor unei societăți prevăzute de legislația și practica națională, altele decât dispozițiile de aplicare a prezentei directive, nu se aplică societăților constituite în temeiul Regulamentului (CE) nr. 2157/2001 și care sunt reglementate de prezenta directivă. (3) Prezenta directivă nu aduce atingere: a) drepturilor existente ale lucrătorilor în materie de implicare, prevăzute de legislația și practica națională din statele membre, de care beneficiază lucrătorii din SE, precum și din filialele și unitățile sale, în afară de participarea în cadrul organelor SE; b) dispozițiilor referitoare la participarea în cadrul organelor, prevăzute de legislația și practica națională, care se aplică filialelor SE; 4. În vederea menținerii drepturilor la care se face referire la alineatul (3), statele membre pot adopta măsurile necesare pentru a garanta că structurile de reprezentare a lucrătorilor în societățile participante care vor înceta să existe ca entități juridice distincte sunt menținute după înregistrarea SE.	(2) Prevederile prezentului capitol nu afectează drepturile existente ale salariaților privind implicarea și participarea prevăzute de legislația națională.		
Articolul 14 Dispoziții finale (1) Statele membre adoptă actele cu putere de lege și actele administrative necesare aducerii la îndeplinire a prezentei directive până la 8 octombrie 2004 sau se asigură că, până la această dată, partenerii sociali stabilesc dispozițiile necesare prin acord, statele membre fiind obligate să adopte orice dispoziție necesară care să le permită garantarea în orice moment a rezultatelor impuse de prezenta directivă. Statele membre informează de îndată Comisia cu privire la aceasta. (2) Atunci când statele membre adoptă aceste acte, acestea conțin o trimitere la prezenta directivă sau sunt însoțite de o asemenea		<i>Prevederi UE neaplicabile</i>	

trimitere la data publicării lor oficiale. Statele membre stabilesc modalitatea de efectuare a acestei trimeri.			
Articolul 15 Revizuirea de către Comisie Până la 8 octombrie 2007, Comisia reexaminează, consultându-se cu statele membre și cu partenerii sociali la nivel comunitar, modalitățile de aplicare a prezentei directive, pentru a propune Consiliului modificările necesare, după caz.		Prevederi UE neaplicabile	
Articolul 16 Intrarea în vigoare Prezenta directivă intră în vigoare în ziua publicării în <i>Jurnalul Oficial al Comunităților Europene</i> .		Prevederi UE neaplicabile	
ANEXĂ DISPOZIȚII DE REFERINȚĂ (la care se face referire la articolul 7) Partea 1: Alcătuirea organului de reprezentare a lucrătorilor În vederea realizării obiectivului menționat la articolul 1, precum și în cazurile prevăzute la articolul 7, se înființează un organ de reprezentare în conformitate cu următoarele norme: a) Organul de reprezentare este alcătuit din lucrători ai SE și ai filialelor și unităților sale, aleși sau numiți din rândul lor de către reprezentanții lucrătorilor sau, în absența acestora, de către lucrători în ansamblu; b) Alegerea sau numirea membrilor organului de reprezentare se face în conformitate cu legislația și practica națională. Statele membre stabilesc norme prin care să se asigure că numărul de membri și distribuția locurilor în organul de reprezentare sunt adaptate în așa fel încât să se țină seama de schimbările care au loc în cadrul SE, în filialele și unitățile sale;	Articolul 25. Dispoziții standard privind alcătuirea organului de reprezentare (1) Organul de reprezentare este înființat în cazurile prevăzute la art. 24. (2) Organul de reprezentare este alcătuit din salariați ai SE și ai filialelor și unităților sale, aleși sau numiți din rândul lor de către reprezentanții salariaților sau, în absența acestora, direct de către toți salariații. (3) Alegerea sau numirea membrilor organului de reprezentare se face de către organizațiile sindicale sau de reprezentanții salariaților, conform procedurilor stabilite de aceștia pentru fiecare SE, filială, sucursală sau alt sediu secundar al acesteia. (4) În cazul în care dimensiunea sa justifică acest lucru, organul de reprezentare alege un comitet restrâns din rândul membrilor săi, alcătuit din cel mult trei membri. (5) Organul de reprezentare elaborează și adoptă propriul regulament de organizare și funcționare. (6) Numărul membrilor și distribuția locurilor se stabilesc proporțional cu numărul salariaților din fiecare stat membru, alocându-se câte un loc la fiecare 10% sau fracțiune de 10% din numărul total al salariaților societăților participante și ai filialelor sau unităților aferente din toate statele membre.	Compatibil	

c) În cazul în care dimensiunea sa justifică acest lucru, organul de reprezentare alege un comitet restrâns din rândul membrilor săi, alcătuit din cel mult trei membri; d) Organul de reprezentare își stabilește regulamentul de procedură; e) Membrii organului de reprezentare sunt aleși sau numiți proporțional cu numărul salariaților din fiecare stat membru de către societățile participante și filialele sau unitățile aferente, prin alocarea pentru fiecare stat membru a câte unui loc pe procent de personal angajat în acel stat membru, echivalând cu 10 % sau o fracțiune din acest procent din numărul salariaților societăților participante și ai filialelor sau unităților aferente din toate statele membre; f) Organul competent al SE este informat cu privire la alcătuirea organului de reprezentare; g) La patru ani după înființarea organului de reprezentare, acesta va examina dacă este cazul să inițieze negocieri pentru încheierea acordului menționat la articolele 4 și 7 sau să continue aplicarea dispozițiilor de referință adoptate în conformitate cu prezenta anexă; Articolul 3 alineatele (4)-(7) și articolele 4-6 se aplică, <i>mutatis mutandis</i>, în cazul în care a fost adoptată decizia de negociere a unui acord în conformitate cu articolul 4, caz în care termenul „grup special de negociere” se înlocuiește cu „organ de reprezentare”. În cazul în care, la expirarea termenului stabilit pentru încheierea negocierilor, nu s-a ajuns la nici un acord, se aplică în continuare dispozițiile adoptate inițial în conformitate cu dispozițiile de referință.	(7) Despre alcătuirea organului de reprezentare se informează organul competent al SE. (8) La expirarea termenului de patru ani de la constituire, organul de reprezentare examinează necesitatea începerii unor negocierii pentru încheierea acordului prevăzut la art. 21 și 24 sau menținerii dispozițiilor standard. În cazul deciziei de inițiere a negocierilor, se aplică prevederile alin. (4)-(7) la art. 20 și art. 21 – 23, cu înlocuirea termenului „grup special de negociere” cu „organ de reprezentare”. Dacă negocierile nu se soldează cu un acord, se mențin dispozițiile inițiale în conformitate cu dispozițiile standard.		
Partea 2: Dispoziții de referință privind informarea și consultarea	Articolul 26. Dispoziții standard privind informarea și consultarea	<i>Compatibil</i>	

Competența și atribuțiile organului de reprezentare constituit în cadrul SE sunt reglementate de următoarele dispoziții: a) Competența organului de reprezentare se limitează la problemele ce privesc SE și oricare din filialele sau unitățile sale situate în alt stat membru sau care depășesc competența organelor de decizie dintr-un singur stat membru; b) Fără să se aducă atingere reuniunilor organizate în conformitate cu litera c), organul de reprezentare are dreptul de a fi informat și consultat și, în acest scop, de a se întâlni cu organul competent al SE o dată pe an cel puțin, pe baza unor rapoarte periodice elaborate de către organul competent cu privire la evoluția activităților SE și la perspectivele sale. Organele de conducere locale sunt informate cu privire la aceasta; Organul competent al SE prezintă organului de reprezentare agenda ședințelor organului de administrare sau, după caz, ale organului de conducere și de control, precum și copiile tuturor documentelor transmise adunării generale a acționarilor. Reuniunea se referă în special la structura, situația economică și financiară, evoluția probabilă a activităților, a producției și a vânzărilor, la situația și evoluția probabilă a ocupării forței de muncă, a investițiilor, precum și la schimbările substanțiale privind organizarea, introducerea unor noi metode de lucru sau a unor noi procedee de producție, la transferuri de producție, fuziuni, reduceri de capacitate sau închideri de întreprinderi, unități sau părți importante din acestea, precum și la concedierile colective.	(1) Competența organului de reprezentare se limitează la problemele ce privesc SE și oricare dintre filialele, sucursalele sau alte sedii secundare ale sale situate în alt stat membru sau care depășesc competența organelor de decizie dintr-un singur stat membru. (2) Organul de reprezentare are dreptul de a fi informat și consultat și, în acest scop, de a se întâlni cu organul competent al SE cel puțin o dată pe an, pe baza unor rapoarte periodice elaborate de către organul competent cu privire la evoluția activităților SE și la perspectivele sale. Organele de conducere locale sunt informate despre acest aspect. (3) Organul competent al SE prezintă organului de reprezentare: a) agenda ședințelor organului de administrare sau, după caz, ale organului de conducere și de control, și b) copiile tuturor documentelor transmise adunării generale a acționarilor. (4) Reuniunea se referă în special la: a) structura, situația economică și financiară; b) evoluția probabilă a activităților, a producției și a vânzărilor; c) situația și evoluția probabilă a ocupării forței de muncă, a investițiilor; d) schimbările substanțiale privind organizarea, introducerea unor noi metode de lucru sau a unor noi procedee de producție; e) transferuri de producție, fuziuni, reduceri de capacitate sau închideri de întreprinderi, unități sau părți importante din acestea, concedieri colective, și altele. (5) În caz de situații excepționale care afectează în măsură considerabilă drepturile și interesele salariaților, cum ar fi schimbarea locului de muncă, transferuri, lichidări de unități sau întreprinderi sau concedieri colective, organul de reprezentare are dreptul de a fi informat. Organul de reprezentare sau, dacă hotărăște astfel, în special din motive de urgență, comitetul restrâns poate solicita o reuniune specială, la cererea sa, cu organul competent al SE sau cu o autoritate		
--	---	--	--

c) În eventualitatea unor situații excepționale care afectează în măsură considerabilă interesele lucrătorilor, în special în eventualitatea unor reamplasări, transferuri, închideri de unități sau întreprinderi sau disponibilizări colective, organul de reprezentare are dreptul de a fi informat. Organul de reprezentare sau, dacă hotărăște astfel, în special din motive de urgență, comitetul restrâns are dreptul de a se reuni, la cererea sa, cu organul competent al SE sau cu o autoritate la orice alt nivel de conducere mai adecvat din cadrul SE având competențe proprii de decizie, pentru a se informa și consulta cu privire la măsurile care afectează în mod semnificativ interesele lucrătorilor. În cazul în care organul competent decide să nu dea curs avizului emis de către organul de reprezentare, acest organ are dreptul să se reunească din nou cu organul competent al SE pentru a încerca să ajungă la un acord. În cazul unei reuniuni organizate cu comitetul restrâns, membrii organului de reprezentare care reprezintă lucrătorii direct interesați de măsurile avute în vedere au, de asemenea, dreptul de a participa. Reuniunile menționate anterior nu aduc atingere prerogativelor organului competent. d) Statele membre pot stabili norme cu privire la prezidarea reuniunilor de informare și consultare. Înainte de orice reuniune cu organul competent al SE, organul de reprezentare sau comitetul restrâns, care, dacă a fost necesar, a fost lărgit în conformitate cu litera © paragraful al treilea, are dreptul de a se reuni fără ca reprezentanții organului competent să fie prezenți.	corespunzătoare la orice alt nivel de conducere din cadrul SE având competențe proprii de decizie, pentru a se informa și consulta cu privire la măsurile care afectează în mod semnificativ interesele salariaților. Dacă opinia exprimată de organul de reprezentare nu este luată în considerare, ultimul este în drept să se reunească repetat cu organul competent al SE pentru a ajunge la un acord. În cazul reuniunilor cu comitetul restrâns, membrii organului de reprezentare care reprezintă salariații direct interesați de măsurile care urmează, au de asemenea dreptul de a participa. Aceste reuniuni nu aduc atingere prerogativelor organului competent. (6) Procedura privind derularea reuniunilor de informare și consultare se stabilește prin acordul părților. (7) Înainte de orice reuniune cu organul de conducere competent al SE, organul de reprezentare sau comitetul restrâns, au dreptul de a se reuni fără prezența reprezentanților organului de conducere competent. (8) Membrii organului de reprezentare îi informează pe reprezentanții salariaților din SE și din filialele și unitățile sale cu privire la conținutul și rezultatul procedurilor de informare și consultare. Informarea va respecta prevederile privind confidențialitatea prevăzute la art. 28. (9) Organul de reprezentare sau comitetul restrâns pot fi asistate de experți aleși de către acestea. (10) Membrii organului de reprezentare au dreptul la un concediu de formare plătit. (11) SE va pune la dispoziția membrilor organului de reprezentare resursele financiare și materialele necesare pentru realizarea misiunii. Dacă nu se prevede altfel prin acordul părților, SE va suporta în special cheltuielile pentru funcționarea organului de reprezentare, inclusiv cheltuielile legate de organizarea reuniunilor, de interpretare, de sejur și deplasare a membrilor organului de reprezentare și comitetului restrâns. (12) Dacă nu se decid altfel, atunci când organul de reprezentare este asistat de experți, societățile participante vor suporta cheltuielile numai pentru un expert.		
---	--	--	--

e) Fără a aduce atingere articolului 8, membrii organului de reprezentare îi informează pe reprezentanții lucrătorilor din SE și din filialele și unitățile sale cu privire la conținutul și rezultatul procedurilor de informare și consultare. f) Organul de reprezentare sau comitetul restrâns pot fi asistate de experți aleși de către acestea. g) În măsura în care este necesar pentru realizarea sarcinilor ce le revin, membrii organului de reprezentare au dreptul la un concediu de formare, fără pierderi salariale. h) Cheltuielile organului de reprezentare sunt suportate de către SE, care pune la dispoziția membrilor organului resursele financiare și materiale necesare, care să le permită să își îndeplinească misiunea în mod corespunzător. În cazul în care nu se convine altfel, SE va suporta în special cheltuielile de organizare a reuniunilor și de interpretare, precum și cheltuielile de sejur și de deplasare pentru membrii organului de reprezentare și ai comitetului restrâns. În conformitate cu aceste principii, statele membre pot stabili reguli bugetare cu privire la funcționarea organului de reprezentare. În special, ele pot limita finanțarea pentru ca aceasta să acopere costurile pentru un singur expert.			
Partea 3: Dispoziții de referință privind participarea Participarea lucrătorilor în cadrul SE este reglementată de următoarele dispoziții:	Articolul 27. Dispoziții standard privind participarea salariaților (1) În cazul unei SE constituite prin transformare, iar în statul membru s-au aplicat anterior înregistrării dispozițiile privind participarea salariaților, aceste aspecte se vor aplica în continuare la nivelul SE. Prevederile de la alin. (2) se aplică în continuare.	<i>Compatibil</i>	

a) În cazul unei SE constituite prin transformare, în cazul în care dispozițiile statului membru referitoare la participarea salariaților la organul de control sau de administrare au fost aplicate înainte de înregistrare, toate aspectele referitoare la participarea lucrătorilor se aplică în continuare la nivelul SE. Litera (b) se aplică, <i>mutatis mutandis</i>, în acest scop. b) În alte cazuri de constituire a unei SE, lucrătorii acesteia, precum și cei din filialele și unitățile ei și organul lor de reprezentare au dreptul de a alege, numi, recomanda sau contesta numirea unui număr de membri în organul de control sau de administrare al SE egal cu procentul cel mai mare valabil pentru societățile participante aferente, înainte de înregistrarea SE; În cazul în care nici una dintre societățile participante nu a fost sub incidența unor norme de participare înainte de înregistrarea SE, aceasta nu are obligația să adopte dispoziții privind participarea lucrătorilor. Organul de reprezentare decide cu privire la alocarea locurilor în organul de control sau de administrare între membrii care îi reprezintă pe lucrătorii din diferite state membre sau cu privire la modul în care lucrătorii SE pot recomanda sau contesta numirea membrilor în aceste organisme, în funcție de numărul de salariați ai SE din fiecare stat membru. În cazul în care lucrătorii unuia sau mai multor state membre nu fac obiectul acestui criteriu proporțional, organul de reprezentare numește un membru dintr-unul dintre aceste state membre, în special din statul membru în care se află sediul social al SE, în cazul în care acest lucru este adecvat. Fiecare stat membru poate stabili repartizarea locurilor care îi sunt alocate în cadrul organului de control sau de administrare.	(2) În cazul altor moduri de constituire a unei SE, cum ar fi fuziune, holding, sau alt mod de constituire, se aplică următoarele reguli: a) Salariații SE, ai filialelor și unităților ei, precum și organul de reprezentare au dreptul de a alege, numi, recomanda sau contesta numirea unui număr de membri în organul de control sau de administrare al SE egal cu procentul cel mai mare valabil pentru societățile participante înainte de înregistrarea SE. b) Dacă nici una din societățile participante, înainte de înregistrarea SE nu intra sub incidența unor norme privind participarea, atunci SE înregistrată nu este obligată să adopte dispoziții privind participarea salariaților. c) Organul de reprezentare decide cu privire la alocarea locurilor în organul de control sau de administrare între membrii care îi reprezintă pe salariați din diferite state membre sau cu privire la modul în care acești salariați pot recomanda sau contesta numirea membrilor în aceste organisme, în funcție de numărul de salariați ai SE din fiecare stat membru. Dacă într-un stat membru există salariați, dar nu rezultă nicio alocare conform proporției, organul de reprezentare poate desemna un membru din acel stat, acordând preferință membrului din statul membru în care se află sediul juridic al SE. Fiecare stat membru poate stabili repartizarea locurilor care îi sunt alocate în cadrul organului de control sau de administrare d) Orice membru al organului de administrare sau, după caz, al organului de control al SE care a fost ales, numit sau recomandat de către organul de reprezentare sau, după caz, de către salariați, este membru deplin, cu aceleași drepturi și obligații ca și membrii care îi reprezintă pe acționari, deținând inclusiv dreptul de a vota.		
--	---	--	--

Orice membru al organului de administrare sau, după caz, al organului de control al SE care a fost ales, numit sau recomandat de către organul de reprezentare sau, după caz, de către lucrători, este membru deplin, având aceleași drepturi și obligații ca și membrii care îi reprezintă pe acționari, inclusiv dreptul de a vota.			
--	--	--	--

**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. 07/956****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 implicarea salariaților în cadrul societății cooperative europene și societății europene
2.	Autoritatea care a elaborat proiectul	Ministerul Muncii și Protecției Sociale
3.	Justificarea depunerii cererii	Respectarea angajamentelor asumate privind alinierea la prevederile UE. În condițiile în care transpunerea completă a acquis-ului european din domeniul muncii și securității și sănătății încă nu este realizată, derivă necesitatea transpunerii planificate conform PNA a unor prevederi din mai multe Directive UE, după cum urmează: Directiva 2003/72/CE și Directiva 2001/86/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. 1 și pct. 2), 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 Tabele de concordanță (2)
9.	Data și ora depunerii cererii	25 februarie 2026 / 12:00
10.	Semnătura	Mihai-Gabriel CIOBANU Secretar de Stat