



# GUVERNUL REPUBLICII MOLDOVA

**HOTĂRÂRE nr. \_\_\_\_**

**din \_\_\_\_\_ 2026**

**Chișinău**

**Pentru aprobarea Regulamentului privind aplicarea  
prevederilor referitoare la prevenirea și combaterea violenței  
și/sau hărțuirii în muncă în autoritățile publice**  
-----

În temeiul art. II alin. (2) din Legea nr. 194/2025 pentru modificarea Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 (alinieră legislației la prevederile Convenției Organizației Internaționale a Muncii nr. 190/2019) (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2025, nr. 430-433, art. 594) și al art. 2 din Legea nr. 440/2023 pentru ratificarea Convenției Organizației Internaționale a Muncii nr. 190 privind violența și hărțuirea în lumea muncii, Guvernul HOTĂRĂȘTE:

**1.** Se aprobă Regulamentul privind aplicarea prevederilor referitoare la prevenirea și combaterea violenței și/sau hărțuirii în muncă în autoritățile publice (se anexează).

**2.** Ministerului Muncii și Protecției Sociale va monitoriza implementarea prezentei hotărâri.

**3.** Autoritățile publice vor asigura integrarea prevederilor prezentei hotărâri în politicile, procedurile și actele interne aplicabile în materia raporturilor de muncă, precum și își vor adapta, după caz, reglementările interne existente.

**4.** Autoritățile publice vor transmite Ministerului Muncii și Protecției Sociale, la solicitare, informațiile necesare pentru monitorizarea implementării cadrului normativ privind prevenirea și combaterea violenței și/sau hărțuirii în muncă.

**5.** Prezenta hotărâre intră în vigoare la data publicării în Monitorul Oficial al Republicii Moldova.

**Prim-ministru**

**ALEXANDRU MUNTEANU**

Contrasemnează:

Ministrul muncii  
și protecției sociale

Natalia Plugaru

**REGULAMENT**  
**privind aplicarea prevederilor referitoare la prevenirea și combaterea**  
**violentei și/sau hărțuirii în muncă în autoritățile publice**

**Capitolul I**  
**DISPOZIȚII GENERALE**

**1.** Regulamentul privind aplicarea prevederilor referitoare la prevenirea și combaterea violentei și/sau hărțuirii în muncă în autoritățile publice (în continuare – *Regulament*) stabilește cadrul normativ privind modul de elaborare, adoptare, aplicare și monitorizare a măsurilor, procedurilor și mecanismelor interne destinate prevenirii, combaterii, identificării, raportării, investigării și soluționării cazurilor de violență și/sau hărțuire în muncă în cadrul autorităților publice, în calitatea lor de angajatori, în vederea asigurării unui mediu de muncă sigur, sănătos, demn și lipsit de orice formă de violență sau de hărțuire.

**2.** Prezentul Regulament se aplică autorităților publice centrale și locale, autorităților publice autonome, precum și structurilor organizaționale din sfera lor de competență (autorități administrative din subordine, servicii publice desconcentrate, precum și instituții publice în care acestea au calitatea de fondator), în calitatea lor de angajatori, și reglementează obligativitatea elaborării, aprobării și implementării măsurilor și procedurilor interne privind prevenirea și combaterea violentei și/sau hărțuirii în muncă.

**3.** Prezentul Regulament se aplică tuturor persoanelor aflate în raporturi de muncă sau în alte raporturi legate nemijlocit de acestea din cadrul autorității publice, inclusiv, dar fără a se limita la:

3.1. persoanele cu funcții de demnitate publică, indiferent de funcția de demnitate publică exercitată sau de nivelul autorității în care își desfășoară activitatea;

3.2. funcționarii publici, indiferent de categoria, treapta sau funcția publică deținută;

3.3. funcționarii publici cu statut special, în condițiile legislației speciale aplicabile;

3.4. salariații angajați în baza contractului individual de muncă, indiferent de durata, forma sau modalitatea de executare a acestuia;

3.5. persoanele detașate, delegate, transferate temporar sau puse la dispoziția autorității publice în orice formă permisă de lege;

3.6. stagiarii, voluntarii, persoanele aflate în programe de practică, de instruire profesională sau de formare continuă, precum și alte persoane care

desfășoară activități în cadrul autorității publice fără a deține un contract individual de muncă;

3.7. colaboratorii externi, experții, consultanții, asistenții tehnici, precum și alte persoane care își desfășoară activitatea în sediile, spațiile sau locațiile aflate în gestiunea autorității publice ori în cadrul activităților realizate pentru sau în legătură cu atribuțiile autorității publice;

3.8. persoanele aparținând altor instituții sau organizații cu care autoritatea publică interacționează instituțional, în măsura în care interacțiunea are loc în contextul exercitării atribuțiilor de serviciu;

3.9. orice alte persoane față de care pot surveni acte de violență și/sau hărțuire în muncă, dacă acestea se manifestă în legătură nemijlocită cu exercitarea atribuțiilor de serviciu în cadrul autorității publice.

Pentru categoriile de subiecți reglementate prin legislația specială, dispozițiile prezentului Regulament se aplică în conformitate cu normele speciale aplicabile.

4. Dispozițiile prezentului Regulament se aplică acțiunilor comise în timpul exercitării atribuțiilor de muncă, în legătură cu munca sau care rezultă din muncă, inclusiv în următoarele situații și spații aferente activității profesionale:

4.1. la locul de muncă, inclusiv în spațiile publice sau private utilizate în mod efectiv pentru desfășurarea atribuțiilor de serviciu;

4.2. în spațiile auxiliare puse la dispoziție de angajator, precum cele destinate remunerării, odihnei și alimentației, în grupurile sanitare, în vestiare sau în alte spații similare;

4.3. în cadrul deplasărilor și activităților aferente exercitării atribuțiilor de serviciu, inclusiv pe durata călătoriilor de serviciu, a programelor de instruire, precum și a evenimentelor ori activităților sociale organizate în interes de serviciu;

4.4. prin intermediul oricărui mijloc de comunicare utilizate în exercitarea atribuțiilor de serviciu, inclusiv prin tehnologii ale informației și comunicațiilor;

4.5. în spațiile de cazare puse la dispoziție de către angajator în contextul îndeplinirii atribuțiilor de serviciu;

4.6. pe durata deplasării salariatului către și dinspre locul de muncă, în situația în care transportul este asigurat de către angajator.

5. În sensul prezentului Regulament, următoarele noțiuni semnifică:

5.1. *politică internă privind prevenirea și combaterea violenței și/sau hărțuirii în muncă* – act intern cu caracter normativ, aprobat prin ordin al conducătorului, obligatoriu pentru toți salariații și pentru structurile organizatorice ale acestuia, care stabilește ansamblul de principii, norme, măsuri, proceduri, atribuții și responsabilități instituite la nivelul unității, în scopul prevenirii, descurajării, identificării, raportării, investigării și soluționării

cazurilor de violență și/sau hărțuire în muncă, al asigurării protecției persoanelor vizate, precum și al aplicării măsurilor obligatorii pentru înlăturarea consecințelor și readucerea mediului de muncă la condiții conforme cerințelor legale;

5.2. *procedură de raportare, investigare și soluționare a cazurilor de violență și/sau hărțuire în muncă* – totalitatea etapelor, termenelor, competențelor și garanțiilor procedurale stabilite de autoritatea publică pentru înregistrarea, examinarea și soluționarea sesizărilor privind conduite sau situații neconforme legate de raporturile de muncă;

5.3. *persoană reclamată* – persoana indicată într-o sesizare ca autor al unei conduite susceptibile de a constitui violență și/sau hărțuire în muncă pasibile de a fi examinate în cadrul procedurii interne aplicate de autoritatea publică, dacă aceasta se încadrează în oricare dintre categoriile de persoane prevăzute la punctul 3;

5.4. *măsuri provizorii de protecție* – acțiuni cu caracter temporar, dispuse de angajator în prezența unui risc iminent de vătămare, intimidare sau presiune asupra persoanei vizate ori asupra altor persoane implicate, destinate prevenirii unor consecințe prejudiciabile și asigurării desfășurării în condiții de imparțialitate și continuitate a procedurii interne;

5.5. *sesizare* – comunicare scrisă sau electronică prin care persoana vizată sau reprezentantul desemnat în condițiile legii aduce la cunoștința angajatorului existența unor situații, acțiuni, conduite sau împrejurări susceptibile de a fi considerate violență și/sau hărțuire în muncă și care impun examinarea în cadrul procedurii interne prevăzute de prezentul Regulament;

5.6. *măsuri rezonabile și adecvate pentru prevenirea și combaterea violenței și/sau hărțuirii* – ansamblul acțiunilor, dispozițiilor și mecanismelor instituite de angajator, proporțional cu numărul de salariați, natura activității și structura organizatorică, destinate prevenirii manifestării situațiilor nepermise, identificării riscurilor și aplicării intervențiilor necesare pentru înlăturarea consecințelor faptelor susceptibile de a constitui violență și/sau hărțuire în muncă.

## **Capitolul II**

### **MĂSURILE ȘI RESPONSABILITĂȚILE INSTITUȚIONALE ÎN DOMENIUL PREVENIRII ȘI COMBATERII VIOLENȚEI ȘI/SAU HĂRȚUIRII ÎN MUNCĂ**

6. Autoritățile publice, în calitate de angajatori, au obligația de a asigura un mediu de muncă sigur, sănătos și lipsit de violență și/sau hărțuire și de a preveni și a combate orice forme de violență și/sau hărțuire care apar în cadrul raporturilor de muncă, precum și în cadrul altor raporturi legate nemijlocit de acestea, indiferent de forma de manifestare, de frecvență, de intensitate sau de statutul persoanei care le exercită.

**7.** Autoritățile publice elaborează și aprobă, prin ordin al conducătorului autorității publice, politica internă privind prevenirea și combaterea violenței și/sau hărțuirii în muncă, adaptată capacității, naturii activității și structurii lor organizatorice (conform modelului din anexa nr. 1).

**8.** Politica internă privind prevenirea și combaterea violenței și/sau hărțuirii în muncă trebuie să conțină următoarele prevederi:

- 8.1. scopul și principiile generale;
- 8.2. noțiunile și definițiile utilizate;
- 8.3. atribuțiile și responsabilitățile persoanelor desemnate ori ale comisiei de investigare;
- 8.4. procedura de raportare și de investigare a cazurilor;
- 8.5. măsurile de protecție și de reparare aplicabile;
- 8.6. mecanismele de monitorizare și de evaluare a eficienței, precum și periodicitatea actualizării politicii.

**9.** Autoritatea publică are obligația de a asigura instruirea persoanelor desemnate și a membrilor comisiei de investigare în domeniul prevenirii și combaterii violenței și/sau hărțuirii în muncă.

**10.** Instruirea se realizează la nivel intern prin una sau mai multe dintre următoarele modalități, alese de autoritate în funcție de specificul activității sale: sesiuni de instruire dedicate, ghiduri, materiale metodologice și alte instrumente stabilite de angajator, organizate anterior exercitării atribuțiilor și periodic, în funcție de necesități, pentru asigurarea competenței și imparțialității acestora.

**11.** Autoritățile publice sunt obligate să asigure un mediu de muncă sigur, sănătos, demn și lipsit de violență și/sau hărțuire, prin adoptarea și prin aplicarea următoarelor măsuri minime obligatorii:

11.1. elaborarea, aprobarea și implementarea unei politici interne privind prevenirea și combaterea violenței și/sau hărțuirii în muncă, care să includă dispoziții clare privind drepturile, obligațiile, procedurile și mecanismele interne aplicabile;

11.2. instituirea unor proceduri interne clare, accesibile, imparțiale și confidențiale, aplicabile la raportarea, înregistrarea, investigarea și soluționarea sesizărilor referitoare la fapte de violență și/sau hărțuire în muncă;

11.3. identificarea și evaluarea periodică, dar nu mai rar de o dată pe an, a riscurilor de violență și/sau hărțuire în muncă, cu participarea salariaților sau a reprezentanților acestora, precum și actualizarea măsurilor de prevenire în funcție de riscurile constatate;

11.4. informarea periodică a salariaților, dar nu mai rar decât o dată pe an, cu privire la drepturile, obligațiile și procedurile interne privind prevenirea și

combaterea violenței și/sau a hărțuirii în muncă, precum și cu privire la mecanismele disponibile de raportare și protecție;

11.5. asigurarea protecției persoanelor care denunță, sunt victime ale unor fapte de violență și/sau hărțuire ori participă în calitate de martori la procedura internă, împotriva oricăror forme de presiune, intimidare sau tratament nefavorabil;

11.6. asigurarea instruirii periodice, dar nu mai rar de o dată pe an, a salariaților, inclusiv a personalului cu funcții de conducere, privind prevenirea și combaterea situațiilor susceptibile de a întruni elementele violenței și/sau hărțuirii în muncă, prin programe de instruire, informări interne, acțiuni de sensibilizare ori alte mijloace adecvate;

11.7. desemnarea persoanei responsabile sau a structurii interne competente pentru preluarea și înregistrarea sesizărilor, precum și a persoanelor desemnate ori a comisiei de investigare pentru analiza și investigarea cazurilor de violență și/sau hărțuire, cu respectarea principiilor imparțialității și confidențialității;

11.8. păstrarea evidenței sesizărilor, a documentației aferente procedurilor de examinare și a măsurilor dispuse pentru o perioadă de cel puțin trei ani de la finalizarea acestora, cu respectarea legislației privind protecția datelor cu caracter personal și a normelor aplicabile în materia arhivării;

11.9. sesizarea autorităților competente, în situațiile în care există indicii că fapta săvârșită poate întruni elementele constitutive ale unei contravenții sau infracțiuni.

**12.** În vederea asigurării unui mediu de muncă sigur, sănătos, demn și lipsit de violență și/sau hărțuire, persoanele aflate în raporturi de muncă ori în alte raporturi direct conexe acestora cu autoritățile publice beneficiază de următoarele drepturi:

12.1. dreptul la un mediu de muncă sigur, sănătos, demn și lipsit de orice formă de violență și/sau hărțuire, garantat de angajator prin măsurile instituite conform prezentului Regulament;

12.2. dreptul la informare periodică cu privire la drepturile și obligațiile ce le revin, precum și la procedurile și măsurile interne aplicabile în domeniul prevenirii și combaterii violenței și/sau hărțuirii în muncă;

12.3. dreptul la raportarea, în condiții de confidențialitate, a oricărei situații, acțiuni sau conduite susceptibile de a constitui violență și/sau hărțuire în muncă, fără a fi expuse unui tratament nefavorabil;

12.4. dreptul la solicitarea persoanei vizate și în limitele resurselor disponibile ale angajatorului, la acordarea măsurilor adecvate de protecție și sprijin, inclusiv consiliere psihologică, juridică sau de altă natură, în condițiile stabilite prin politicile interne ale autorității publice;

12.5. dreptul la întreruperea desfășurării activității, cu acordul angajatorului, în situații de risc iminent și substanțial susceptibile de a afecta

integritatea fizică sau psihică, cu obligația de a informa angajatorul cu privire la circumstanțele constatate.

**13.** Persoanele încadrate în raporturi de muncă ori în alte raporturi conexe acestora cu autoritățile publice au obligația de a contribui la asigurarea și menținerea unui mediu de muncă sigur, sănătos, demn și lipsit de violență și/sau hărțuire, prin respectarea dispozițiilor prezentului Regulament, a politicilor interne și a legislației aplicabile în domeniu.

**14.** În scopul prevenirii și combaterii violenței și/sau hărțuirii în muncă, persoanele menționate la punctul trei au următoarele obligații:

14.1. de a manifesta un comportament conform normelor legale și dispozițiilor interne, lipsit de orice manifestare de violență și/sau hărțuire și corespunzător cerințelor de conduită profesională aplicabile în cadrul autorității publice;

14.2. de a garanta, prin conduita proprie, respectarea demnității și integrității fizice, psihice și profesionale a persoanelor cu care interacționează în exercitarea atribuțiilor de serviciu, indiferent de poziția acestora în cadrul autorității publice;

14.3. de a colabora cu angajatorul și cu persoanele sau comisiile desemnate în vederea aplicării măsurilor de prevenire și combatere a faptelor susceptibile de a constitui violență și/sau hărțuire în muncă, inclusiv a măsurilor privind identificarea, raportarea și investigarea acestora;

14.4. de a respecta integral procedurile interne privind raportarea conduitelor susceptibile să constituie violență și/sau hărțuire în muncă, participarea la procedurile de investigare, furnizarea informațiilor necesare și punerea în aplicare a măsurilor dispuse în conformitate cu prezentul Regulament;

14.5. de a se abține de la orice act de presiune, influențare ori intimidare exercitat asupra persoanelor care formulează sesizări sau care participă, în orice calitate, la procedura internă de examinare și soluționare a acestora.

**15.** Persoanele care, prin acțiuni sau omisiuni, împiedică, obstrucționează sau influențează desfășurarea procedurilor interne privind prevenirea și combaterea violenței și/sau hărțuirii în muncă poartă răspundere în condițiile legislației și ale politicilor interne ale autorității publice.

### **Capitolul III**

#### **PROCEDURA DE RAPORTARE, INVESTIGARE ȘI SOLUȚIONARE A CAZURILOR DE VIOLENȚĂ ȘI/SAU HĂRȚUIRE ÎN MUNCĂ**

**16.** Autoritatea publică instituie, prin politica internă privind prevenirea și combaterea violenței și/sau hărțuirii în muncă, o procedură internă clară,

accesibilă, echitabilă și eficientă pentru raportarea, investigarea și soluționarea cazurilor de violență și/sau hărțuire survenite în cadrul acesteia.

**17.** Procedura internă se aplică întregului proces de soluționare a sesizărilor, de la depunerea acestora până la dispunerea măsurilor finale și comunicarea rezultatului părților implicate.

**18.** Sesizările privind faptele susceptibile de a constitui violență și/sau hărțuire în muncă se depun în formă scrisă, pe suport hârtie sau prin mijloace electronice, fiind semnate de persoana vizată ori de reprezentantul desemnat în condițiile legii și transmise persoanei sau structurii desemnate să le preia în cadrul autorității publice (conform modelului din anexa nr. 2).

**19.** În vederea asigurării preluării și evidenței sesizărilor, fiecare autoritate publică desemnează, prin ordin al conducătorului, o persoană responsabilă sau o structură internă competentă care va exercita atribuțiile de primire, înregistrare și gestionare a sesizărilor privind faptele susceptibile de a constitui violență și/sau hărțuire în muncă, în conformitate cu prevederile prezentului Regulament.

**20.** Persoana sau structura desemnată în cadrul autorității publice de primirea sesizărilor înregistrează sesizarea într-un registru special în aceeași zi sau cel târziu în prima zi lucrătoare următoare primirii acesteia, asigură evidența și păstrarea sesizărilor în conformitate cu procedurile interne ale autorității publice (conform modelului din anexa nr. 3) și verifică existența informațiilor esențiale necesare pentru demararea procedurii. În cazul în care sesizarea este incompletă, aceasta solicită persoanei vizate clarificări sau completări în termen de cel mult trei zile lucrătoare de la data înregistrării.

**21.** În termen de cel mult trei zile lucrătoare de la înregistrarea sesizării complete, conducătorul autorității publice, prin ordin, desemnează, pentru fiecare sesizare referitoare la faptele susceptibile de a constitui violență și/sau hărțuire în muncă, o persoană responsabilă de investigarea cazului sau constituie o comisie de investigare.

**22.** Componenta numerică a fiecărei comisii desemnate pentru investigarea cazurilor de violență și/sau hărțuire în muncă se stabilește de către conducătorul autorității publice prin ordin și poate varia de la un caz la altul, în funcție de natura, circumstanțele și complexitatea situației investigate. Președintele și secretarul comisiei se aleg dintre membrii acesteia, prin votul majorității membrilor comisiei.

**23.** În cazul în care persoana reclamată pentru fapte de violență și/sau hărțuire în muncă este conducătorul autorității publice, iar în structura

administrativă există o autoritate publică ierarhic superioară, comisia de investigare se desemnează de către aceasta, prin act administrativ, cu respectarea principiilor legalității, imparțialității, confidențialității și dreptului la apărare, conducătorul reclamat fiind exclus de la orice formă de implicare în procedura de desemnare și desfășurare a investigației. În cazul în care în structura administrativă nu există o autoritate publică ierarhic superioară, persoana vizată se poate adresa instanțelor de judecată, Inspectoratului de Stat al Muncii, Consiliului pentru egalitate sau oricărei alte autorități competente.

**24.** Persoana desemnată pentru investigarea cazului sau membrii comisiei de investigare trebuie să îndeplinească, în mod cumulativ, următoarele cerințe:

24.1. competență profesională, prin deținerea unei instruirii specifice în domeniul prevenirii și combaterii violenței și/sau hărțuirii în muncă;

24.2. lipsa oricărui conflict de interese, nefiind în relații ori situații care ar putea afecta independența, obiectivitatea sau neutralitatea față de părțile ori faptele supuse examinării;

24.3. imparțialitate și obiectivitate, având obligația de a analiza situația exclusiv în temeiul probelor administrate și al normelor legale incidente;

24.4. respectarea confidențialității, prin menținerea confidențialității datelor cu caracter personal, a informațiilor rezultate din procedura de investigare și a identității persoanelor implicate;

24.5. integritate profesională, prin abținerea de la orice acțiune, atitudine sau comportament care ar putea influența, direct ori indirect, desfășurarea imparțială a investigației.

**25.** Persoana desemnată sau membrii comisiei de investigare care se află în conflict de interese ori nu îndeplinesc criteriile prevăzute la punctul 24 se abțin de la examinarea cauzei sau, după caz, sunt înlăturați de la examinare. Înlăturarea se dispune de către conducătorul autorității publice prin ordin, la cererea motivată a persoanei care a formulat sesizarea sau a persoanei reclamate. Părțile iau cunoștință de componența comisiei în momentul audierii și pot formula, în această etapă, cereri motivate de recuzare. În cazul abținerii sau al înlăturării unui membru, conducătorul autorității publice desemnează, prin ordin, un alt membru al comisiei de investigare.

**26.** Persoana desemnată pentru investigarea cazului sau, după caz, comisia de investigare exercită următoarele atribuții:

26.1. stabilește etapele procedurale, calendarul orientativ al investigației, metodele de colectare a informațiilor, persoanele care urmează să fie audiate, documentele și mijloacele de probă ce vor fi analizate, precum și responsabilitățile fiecărui membru al comisiei;

26.2. convoacă, în termen de cel mult 10 zile lucrătoare de la data emiterii ordinului de desemnare, persoana vizată și persoana reclamată, în vederea

audierii, asigurând desfășurarea discuțiilor într-un cadru confidențial, imparțial și lipsit de presiuni;

26.3. audiază martorii indicați în sesizare sau identificați ulterior, consemnând declarațiile acestora;

26.4. examinează toate documentele, datele și mijloacele de probă puse la dispoziție de părți sau obținute legal în cadrul procedurii, evaluând relevanța, autenticitatea și credibilitatea acestora;

26.5. garantează respectarea dreptului la apărare al tuturor părților implicate, oferindu-le posibilitatea de a prezenta explicații, de a depune probe, de a propune martori și de a primi informații corespunzătoare despre stadiul procedurii.

**27.** Părțile implicate au dreptul de a fi informate, în mod clar, complet și în timp util, cu privire la toate etapele procedurii de investigare a cazului, la drepturile procedurale de care beneficiază și la obligațiile ce le revin pe întreaga durată a desfășurării investigației.

**28.** Toate informațiile, datele cu caracter personal și identitățile persoanelor implicate sunt supuse obligației de confidențialitate, accesul la acestea fiind permis exclusiv persoanelor autorizate, potrivit procedurilor interne și legislației aplicabile.

**29.** Obligația de a respecta caracterul confidențial al procedurii de investigare și de a proteja datele cu caracter personal și identitatea persoanelor implicate le revine tuturor persoanelor participante la această procedură, inclusiv membrilor comisiilor de investigare, martorilor, persoanelor desemnate să preia sesizările, precum și oricărei alte persoane care, prin natura atribuțiilor sau implicării, are acces la astfel de informații. Încălcarea acestei obligații atrage răspunderea în condițiile prevăzute de lege.

**30.** Persoana desemnată pentru investigarea cazului sau, după caz, comisia de investigare evaluează probele potrivit principiilor obiectivității, imparțialității și proporționalității, ținând cont de circumstanțele concrete ale fiecărui caz și de standardele aplicabile în materia prevenirii și combaterii violenței și/sau hărțuirii în muncă.

**31.** La finalizarea investigației, persoana desemnată pentru investigarea cazului sau comisia de investigare întocmește un raport de constatare (conform modelului din anexa nr. 4).

**32.** Raportul de constatare se elaborează în formă scrisă și cuprinde următoarele:

- 31.1. datele de identificare ale persoanei desemnate pentru investigarea cazului sau, după caz, ale membrilor comisiei de investigare;
- 31.2. obiectul sesizării;
- 31.3. situația de fapt stabilită;
- 31.4. mijloacele de probă administrate;
- 31.5. analiza și evaluarea probelor;
- 31.6. concluziile formulate;
- 31.7. propunerile de măsuri;
- 31.8. data și locul întocmirii;
- 31.9. semnăturile persoanei desemnate sau ale membrilor comisiei.

**33.** Raportul de constatare se transmite conducătorului autorității publice în termen de cel mult trei zile lucrătoare de la finalizarea investigației.

**34.** În funcție de concluziile procedurii de investigare incluse în raport, conducătorul autorității publice dispune, prin ordin, măsurile necesare, acestea putând consta, după caz, în:

34.1. inițierea procedurii disciplinare, în temeiul constatărilor rezultate din investigație, pentru aplicarea sancțiunilor corespunzătoare persoanei care a săvârșit fapta;

34.2. sesizarea autorităților competente, inclusiv a organelor de constatare a contravențiilor sau de urmărire penală, atunci când există indicii că fapta poate întruni elementele constitutive ale unei contravenții ori infracțiuni;

34.3. acordarea măsurilor necesare de sprijin persoanei vătămate, inclusiv prin aplicarea unor măsuri provizorii de protecție, măsuri de restabilire a mediului de muncă sigur și măsuri destinate prevenirii repetării unor situații similare;

34.4. orice alte măsuri adecvate impuse de circumstanțele concrete ale cazului, necesare pentru asigurarea unui mediu de muncă sigur, demn și conform cerințelor legale.

**35.** Sesizarea se examinează într-un termen rezonabil, care nu va depăși 30 de zile de la data înregistrării acesteia. În cazuri justificate, termenul poate fi prelungit o singură dată, prin ordin motivat, pentru o perioadă de cel mult 15 zile, cu informarea părților implicate. Ordinul de prelungire a termenului se comunică persoanei vizate și persoanei reclamate în termen de maximum trei zile lucrătoare de la emiterea acestuia, cu indicarea motivelor care justifică prelungirea. Desfășurarea examinării sesizării și curgerea termenelor prevăzute de prezentul punct se suspendă în cazul imposibilității audierii persoanei vizate din motive obiective, inclusiv aflarea acesteia în concediu de odihnă anual,

concediu de studii sau concediu medical. În asemenea situații, examinarea sesizării se reia imediat după încetarea cauzei care a determinat suspendarea.

**36.** Autoritatea publică poate recurge, atunci când este necesar, la servicii de consultanță externă specializată sau poate solicita sprijinul reprezentanților salariaților ori al autorităților competente, în vederea garantării caracterului imparțial, obiectiv și conform cerințelor legale al procedurii de investigare.

**37.** Conducătorul autorității publice dispune măsurile necesare și asigură comunicarea soluțiilor către părțile implicate, în formă scrisă, în termen de cinci zile lucrătoare de la data primirii raportului. Ordinul emis poate fi contestat în condițiile generale stabilite de legislație.

#### **Capitolul IV**

### **MĂSURILE PROVIZORII DE PROTECȚIE ÎN CADRUL PROCEDURII DE INVESTIGARE A CAZURILOR DE VIOLENȚĂ ȘI /SAU HĂRȚUIRE ÎN MUNCĂ**

**38.** În situația în care, pe parcursul procedurii de raportare, investigare și soluționare a unui caz de violență și/sau hărțuire în muncă, se constată existența unui risc iminent de vătămare, intimidare, presiune ori a oricăror alte consecințe prejudiciabile pentru persoana vizată sau pentru alte persoane implicate, conducătorul autorității publice dispune măsuri provizorii de protecție, corespunzătoare naturii și circumstanțelor cazului.

**39.** Măsurile provizorii de protecție pot fi aplicate pe întreaga durată a procedurii interne, de la momentul înregistrării sesizării și până la comunicarea soluției finale, fiind dispuse cu respectarea principiilor legalității, proporționalității, imparțialității și protejării drepturilor tuturor părților implicate, având drept scop siguranța și integritatea persoanei vizate.

**40.** Măsurile provizorii de protecție sunt stabilite în funcție de natura, gravitatea și complexitatea situației investigate, pe baza evaluării riscurilor efectuate de persoana desemnată pentru investigarea cazului sau de comisia de investigare, și sunt determinate de la caz la caz, în raport cu circumstanțele specifice ale fiecărei situații.

**41.** Aceste măsuri pot consta, fără a se limita la, în:

41.1. modificarea temporară a locului sau a programului de muncă al persoanei vizate, al persoanei reclamate ori al altor persoane implicate, atunci când această măsură contribuie la reducerea riscului de contact direct, de presiune, intimidare sau influențare asupra procedurii;

41.2. restricționarea, limitarea sau suspendarea interacțiunilor directe dintre părțile implicate, inclusiv prin stabilirea unor reguli clare de comunicare sau prin realizarea comunicării exclusiv prin intermediul persoanei ori al structurii desemnate pentru gestionarea interacțiunilor;

41.3. stabilirea temporară a unor sarcini, responsabilități sau spații de lucru distincte, în scopul protejării persoanei vizate și al menținerii unui mediu de lucru sigur, sănătos și lipsit de violență și/sau hărțuire;

41.4. acordarea, cu titlu de excepție, la cererea persoanei vizate, a unui concediu plătit sau neplătit, în situațiile în care această măsură constituie singura formă adecvată de protecție;

41.5. orice alte măsuri prevăzute în politicile interne ale autorității publice necesare pentru prevenirea oricăror consecințe prejudiciabile, pentru garantarea imparțialității procedurii și pentru asigurarea unui mediu de lucru sigur, sănătos, demn și lipsit de violență și/sau hărțuire.

**42.** Măsurile provizorii de protecție se dispun prin ordin al conducătorului autorității publice, la propunerea persoanei desemnate pentru investigarea cazului sau a comisiei de investigare ori, după caz, în urma constatării imediate a existenței unui risc semnificativ pentru persoana vizată sau pentru alte persoane implicate.

**43.** Ordinul prin care se dispun măsurile provizorii cuprinde, în mod obligatoriu:

43.1. temeiul sesizării și justificarea necesității aplicării măsurilor provizorii;

43.2. descrierea precisă și detaliată a măsurilor dispuse;

43.3. durata de aplicare a acestora;

43.4. obligațiile care le revin părților implicate pe durata aplicării măsurilor;

43.5. mențiunea privind posibilitatea de revizuire, modificare sau încetare anticipată a măsurilor, în funcție de evoluția situației de fapt ori de noile informații apărute pe parcursul procedurii.

**44.** Ordinul privind aplicarea măsurilor provizorii de protecție se aduce la cunoștința persoanei vizate sau a altor persoane implicate, sub semnătură sau prin orice altă modalitate care permite confirmarea recepționării ori înștiințării, în termen de trei zile lucrătoare de la data emiterii acestuia.

**45.** Măsurile provizorii de protecție pot fi revizuite în orice moment, la inițiativa conducătorului autorității publice, a persoanei desemnate, a comisiei de investigare sau la solicitarea justificată a persoanei vizate, în funcție de evoluția investigației și de noile informații apărute pe parcursul acesteia.

**46.** Revizuirea măsurilor provizorii poate consta în:

46.1. menținerea măsurilor în forma inițială;

46.2. modificarea sau completarea acestora;

46.3. înlocuirea cu alte măsuri mai adecvate circumstanțelor concrete ale cazului;

46.4. încetarea aplicării măsurilor, în situația în care riscurile au dispărut ori nu mai sunt justificate.

**47.** Încetarea aplicării măsurilor provizorii înainte de finalizarea procedurii este permisă doar în situația în care se constată că nu mai există riscuri pentru persoana vizată sau pentru alte persoane implicate.

**48.** Decizia de revizuire, modificare sau încetare a măsurilor provizorii se dispune prin ordin al conducătorului autorității publice și se comunică în scris părților implicate, cu indicarea motivelor care au stat la baza acesteia, în termen de cel mult trei zile lucrătoare de la adoptarea deciziei.

## **Capitolul V**

### **MONITORIZAREA, EVALUAREA ȘI RAPORTAREA APLICĂRII MĂSURILOR PRIVIND PREVENIREA ȘI COMBATERICA VIOLENȚEI ȘI/SAU HĂRȚUIRII ÎN MUNCĂ**

**49.** Autoritățile publice au obligația de a monitoriza aplicarea măsurilor și procedurilor interne privind prevenirea și combaterea violenței și/sau hărțuirii în muncă, în vederea evaluării eficienței acestora și a identificării necesităților de actualizare, completare sau îmbunătățire a politicilor și mecanismelor instituite, cu scopul prevenirii apariției sau repetării unor astfel de fapte.

**50.** Monitorizarea se realizează periodic de către persoana responsabilă sau de către structura internă competentă, desemnată special în acest scop prin ordin al conducătorului autorității publice, care are atribuția de a colecta, centraliza și a analiza datele relevante privind implementarea procedurilor interne, după cum urmează:

50.1. numărul sesizărilor depuse – evidențierea sesizărilor înregistrate într-o anumită perioadă de referință, diferențiate în funcție de natura faptelor sesizate, momentul depunerii și modalitatea de transmitere, în vederea identificării tendințelor de raportare,

50.2. tipologia faptelor reclamate – clasificarea situațiilor semnalate (hărțuire morală, hărțuire sexuală, violență fizică sau verbală etc.), în vederea identificării tendințelor și a zonelor cu risc ridicat;

50.3. măsurile dispuse și eficiența acestora – evaluarea măsurilor provizorii și finale aplicate, precum și a impactului acestora asupra protecției

persoanelor vizate, a restabilirii unui mediu de lucru sigur și sănătos și a prevenirii unor situații similare;

50.4. durata procedurilor de investigare – analiza respectării termenelor procedurale și identificarea întârzierilor sau a blocajelor intervenite în desfășurarea investigațiilor, inclusiv a cauzelor organizaționale care au determinat apariția acestora;

50.5. situațiile de recidivă – identificarea cazurilor de repetare a faptelor, în vederea evaluării eficienței măsurilor adoptate și a necesității unor intervenții suplimentare;

50.6. dificultățile de aplicare a procedurilor – constatarea eventualelor obstacole de orice tip și formularea recomandărilor de îmbunătățire.

**51.** Persoana responsabilă sau structura desemnată elaborează anual un raport intern privind aplicarea măsurilor și procedurilor, care se prezintă conducătorului autorității publice și se utilizează pentru actualizarea politicilor interne.

**52.** Raportul anual se întocmește cu respectarea principiilor confidențialității, fără a include date sau informații care ar putea conduce la identificarea persoanelor implicate în sesizări sau în procedurile de investigare.

**53.** Pe baza concluziilor și a recomandărilor cuprinse în raportul anual, conducătorul autorității publice dispune, după caz, măsurile necesare de îmbunătățire, care pot consta în:

53.1. actualizarea politicii interne privind prevenirea și combaterea violenței și/sau hărțuirii în muncă;

53.2. completarea și clarificarea procedurilor interne aplicabile;

53.3. suplimentarea sau diversificarea programelor de instruire și informare;

53.4. revizuirea și consolidarea mecanismelor de protecție și sprijin pentru persoanele vizate.

## **Capitolul VI** **RĂSPUNDEREA PENTRU ÎNCĂLCAREA** **PREVEDERILOR REGULAMENTULUI**

**54.** Persoanele menționate la punctul 3 au obligația de a respecta dispozițiile acestuia, politicile interne ale autorității publice și reglementările în vigoare. Încălcarea acestor obligații atrage răspunderea persoanelor vinovate, în condițiile legii.

**55.** Răspunderea disciplinară a persoanelor încadrate în baza unui raport de serviciu sau a unui contract individual de muncă se angajează în condițiile

legislației aplicabile raporturilor de muncă sau de serviciu, după caz, precum și ale actelor interne ale autorității publice, cu respectarea garanțiilor procedurale și a principiului proporționalității sancțiunii.

**56.** La stabilirea sancțiunii disciplinare se au în vedere natura și gravitatea faptei, circumstanțele săvârșirii acesteia, consecințele produse, conduita anterioară a persoanei reclamate și eventualele situații de recidivă.

**57.** În situația în care faptele săvârșite sunt susceptibile de a întruni elementele constitutive ale unei contravenții sau ale unui infracțiuni, conducătorul autorității publice are obligația de a sesiza autoritățile competente, potrivit legii.

**58.** Persoanele care, prin faptele lor, cauzează prejudicii materiale sau morale persoanelor vizate, autorității publice sau altor persoane aflate în raporturi de muncă ori în raporturi legate nemijlocit de acestea pot fi obligate la repararea prejudiciilor, în condițiile legii.

**59.** Aplicarea măsurilor și sancțiunilor prevăzute de prezentul capitol nu exclude și nu limitează exercitarea altor mijloace legale de apărare a drepturilor lezate, prevăzute de legislație, inclusiv dreptul persoanelor vizate de a se adresa instanțelor de judecată, Inspectoratului de Stat al Muncii, Consiliului pentru egalitate sau oricărei alte autorități competente.

Anexa nr. 1  
la Regulamentul privind aplicarea  
prevederilor referitoare la prevenirea și combaterea  
violenței și/sau hărțuirii în muncă în autoritățile publice

[Antetul autorității publice]

**POLITICA INTERNĂ**  
**privind prevenirea și combaterea violenței și/sau hărțuirii în muncă**  
(model)

**Capitolul I**  
**DISPOZIȚII GENERALE**

1. Politica internă privind prevenirea și combaterea violenței și/sau hărțuirii în muncă (în continuare – *Politică internă*) este elaborată în temeiul Regulamentului privind aplicarea prevederilor referitoare la prevenirea și combaterea violenței și/sau hărțuirii în muncă în autoritățile publice, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. /2026, în conformitate cu Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003, cu legislația privind funcția publică, legislația în domeniul sănătății și securității în muncă, egalității de șanse, nediscriminării, protecției datelor cu caracter personal, precum și cu alte reglementări aplicabile.

2. Prezenta Politică internă se aplică în cadrul [*denumirea autorității*] și stabilește:

- 2.1. principiile și angajamentele instituționale privind prevenirea și combaterea violenței și/sau hărțuirii în muncă;
- 2.2. măsurile de prevenire;
- 2.3. procedura de raportare, înregistrare, investigare și soluționare a cazurilor;
- 2.4. măsurile de protecție și sprijin;
- 2.5. responsabilitățile structurilor și persoanelor implicate;
- 2.6. mecanismele de monitorizare și actualizare.

3. Scopul prezentei Politici interne este prevenirea, descurajarea, identificarea, raportarea și combaterea tuturor formelor de violență și/sau hărțuire în muncă în cadrul [*denumirea autorității*], precum și protejarea persoanelor vizate și asigurarea unui mediu de muncă sigur, sănătos, demn și lipsit de violență și/sau hărțuire.

## **Capitolul II**

### **PRINCIPIILE ȘI ANGAJAMENTELE INSTITUȚIONALE**

4. *[Autoritatea]* își asumă următoarele principii și angajamente instituționale:

4.1. *toleranță zero față de orice formă de violență și/sau hărțuire în muncă*, indiferent de persoana care săvârșește fapta, de statutul acesteia sau de forma de manifestare a comportamentului;

4.2. *respectarea demnității umane și a integrității fizice, psihice și profesionale* a tuturor persoanelor care își desfășoară activitatea în cadrul autorității sau în legătură cu aceasta;

4.3. *legalitate* – toate măsurile, procedurile și deciziile adoptate în temeiul prezentei Politici interne se întemeiază pe legislație și pe prevederile Regulamentului privind aplicarea prevederilor referitoare la prevenirea și combaterea violenței și/sau hărțurii în muncă în autoritățile publice, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. /2026;

4.4. *confidențialitate* – toate datele, informațiile și identitatea persoanelor implicate în procedura de sesizare, investigare sau aplicare a măsurilor de protecție sunt protejate, accesul fiind permis doar persoanelor autorizate, potrivit legislației și procedurilor interne;

4.5. *imparțialitate și obiectivitate* în gestionarea sesizărilor și investigarea cazurilor, cu evitarea oricărui conflict de interese și a oricărei aparențe de părtinire;

4.6. *garantarea dreptului la apărare și la informare* al tuturor părților implicate, prin asigurarea posibilității acestora de a formula puncte de vedere, de a prezenta probe și de a beneficia de informații privind etapele și rezultatul procedurii;

4.7. *protecția împotriva tratamentelor nefavorabile* a persoanelor care formulează sesizări, sunt victime ale unor fapte de violență și/sau hărțuire ori participă în calitate de martori sau persoane desemnate în cadrul procedurii interne, orice tratament nefavorabil legat de participarea la procedură fiind interzis;

4.8. *proporționalitate* – măsurile de prevenire, protecție și sancționare adoptate sunt adecvate naturii, circumstanțelor și gravității faptelor constatate, precum și riscurilor identificate;

4.9. *prevenire activă* – *[autoritatea]* se angajează să identifice din timp riscurile de violență și/sau hărțuire, să adopte măsuri de prevenire și să intervină prompt la primele semne care indică afectarea climatului organizațional;

4.10. *formare și dezvoltare continuă* – persoanele desemnate, membrii comisiilor de investigare și conducătorii structurilor organizaționale, precum și celelalte persoane din cadrul autorității publice beneficiază de instruire periodice în domeniul prevenirii și combaterii violenței și hărțurii în muncă.

4.11. *responsabilitatea conducerii* – conducătorii [autorității] și ai subdiviziunilor acesteia poartă răspundere pentru promovarea unui mediu de muncă sigur, sănătos și demn și pentru aplicarea efectivă a prezentei Politici interne;

4.12. *transparență procedurală, în limitele confidențialității* – modul de raportare, investigare și soluționare a cazurilor de violență și/sau hărțuire este cunoscut de personal, procedurile sunt clare și previzibile, iar rezultatele sunt comunicate părților, cu protejarea datelor cu caracter personal;

4.13. *răspundere și asumare* – orice încălcare a prevederilor prezentei Politici interne și ale Regulamentului privind aplicarea prevederilor referitoare la prevenirea și combaterea violenței și/sau hărțuirii în muncă în autoritățile publice, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. /2026, atrage răspunderea persoanelor vinovate, în condițiile legii.

### **Capitolul III MĂSURILE DE PREVENIRE**

**5.** În vederea prevenirii violenței și/sau hărțuirii în muncă, [autoritatea] adoptă și implementează, în mod sistematic, următoarele măsuri preventive:

5.1. elaborează, aprobă și actualizează anual materiale informative (ghiduri, broșuri, afișe, note interne, instrucțiuni etc.) privind recunoașterea, prevenirea și raportarea formelor de violență și hărțuire și se asigură că acestea sunt accesibile tuturor persoanelor vizate;

5.2. organizează, cel puțin o dată pe an, sesiuni de informare și instruire obligatorii pentru personal, cu privire la drepturile, obligațiile, procedurile interne și măsurile de protecție aplicabile în domeniul prevenirii și combaterii violenței și hărțuirii în muncă;

5.3. integrează în programele de instruire pentru personalul nou-angajat un modul obligatoriu privind prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii în muncă, prezentat în primele 30 de zile de la angajare;

5.4. promovează o cultură organizațională bazată pe respect reciproc, colaborare, integritate, comunicare nonviolentă, echitate și responsabilitate profesională;

5.5. evaluează periodic, dar nu mai rar decât o dată pe an, riscurile de violență și hărțuire în muncă la nivelul fiecărei structuri/subdiviziuni, prin:

5.5.1. analiza climatului organizațional;

5.5.2. identificarea factorilor de risc (de ex.: suprasolicitare, conflicte persistente, dezechilibre de putere, deficiențe de comunicare etc.);

5.5.3. colectarea opiniei personalului prin instrumente anonime (chestionare, sondaje etc.);

5.5.4. elaborarea raportului intern privind riscurile identificate și transmiterea acestuia conducătorului [autorității];

5.6. adoptă și implementează măsuri de reducere a riscurilor identificate, care pot include reorganizarea sarcinilor, ajustarea fluxurilor de comunicare, redistribuirea responsabilităților, crearea unor mecanisme suplimentare de sprijin psihologic sau profesional;

5.7. instituie mecanisme de consiliere internă sau externă pentru prevenirea conflictelor, medierea situațiilor tensionate și îmbunătățirea relațiilor de muncă, la care personalul poate apela confidențial;

5.8. asigură vizibilitatea și accesibilitatea procedurilor de raportare, prin afișarea acestora în spații vizibile, publicarea pe paginile oficiale și prin comunicări periodice.

**6. Conducătorii de structuri organizatorice (șefi de direcție/serviciu/birou etc.) au următoarele obligații specifice de prevenire:**

6.1. să intervină prompt și în mod proporțional atunci când observă sau primesc informații privind comportamente, tensiuni, conflicte sau situații susceptibile de a constitui violență, hărțuire sau risc de hărțuire, luând măsuri imediate pentru stoparea escaladării și restrângerea eventualelor consecințe;

6.2. să asigure un climat de lucru organizat, sigur, echilibrat și lipsit de presiuni psihologice, intimidări, abuzuri de autoritate sau conduite ostile, prin menținerea unei comunicări transparente, asigurarea unei distribuii echitabile a sarcinilor, soluționarea promptă a eventualelor conflicte profesionale și prevenirea situațiilor de suprasolicitare profesională;

6.3. să informeze de îndată persoana sau structura desemnată atunci când iau cunoștință, în orice mod, de posibilele situații de violență și/sau hărțuire:

6.3.1. informarea se face în termen de maximum 24 de ore din momentul în care conducătorul de structură a luat cunoștință de situația semnalată;

6.3.2. în cazul unor situații urgente, conducătorul de structură poate solicita conducătorului *[autorității]* dispunerea de măsuri imediate de protecție, chiar înainte de intervenția persoanei/comisiei desemnate;

6.4. să colaboreze pe deplin cu persoana/comisia desemnată pentru investigarea cazurilor, inclusiv prin facilitarea accesului la documente, informații, spații și personalul relevant;

6.5. să asigure, în cadrul echipei pe care o coordonează, respectarea prevederilor prezentei Politici interne și să adopte măsurile necesare pentru prevenirea situațiilor de violență și hărțuire, în conformitate cu responsabilitățile care îi revin;

6.6. să monitorizeze interacțiunile profesionale din cadrul structurii pe care o conduc și să raporteze periodic conducerii eventualele zone de vulnerabilitate sau risc.

## **Capitolul IV PROCEDURA DE RAPORTARE ȘI DE INVESTIGARE**

### **Secțiunea 1 Depunerea sesizării**

7. Sesizările privind fapte susceptibile de a constitui violență și/sau hărțuire în muncă se depun în formă scrisă, pe suport hârtie sau prin mijloace electronice, fiind semnate de persoana vizată ori de reprezentantul desemnat în condițiile legii și transmise persoanei sau structurii desemnate să le preia în cadrul autorității publice (conform modelului din anexa nr. 2 la Regulamentul privind aplicarea prevederilor referitoare la prevenirea și combaterea violenței și/sau hărțuirii în muncă în autoritățile publice, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. /2026). Sesizarea se consideră depusă la data înregistrării acesteia în registrul de evidență a sesizărilor privind cazurile de violență și/sau hărțuire în muncă al *[autorității]*.

8. Sesizarea trebuie să includă, pe cât posibil, datele de identificare ale persoanei vizate, datele persoanei reclamate, descrierea detaliată a faptelor, perioada și locul în care acestea s-au produs, precum și, după caz, indicarea martorilor și a mijloacelor de probă disponibile.

### **Secțiunea a 2-a Înregistrarea și repartizarea sesizărilor**

#### **9. Persoana/structura desemnată:**

9.1. înregistrează sesizarea în Registrul de evidență a sesizărilor privind violența și/sau hărțuirea în muncă (conform modelului din anexa nr. 3 la Regulamentul privind aplicarea prevederilor referitoare la prevenirea și combaterea violenței și/sau hărțuirii în muncă în autoritățile publice, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. /2026) în aceeași zi sau cel târziu în prima zi lucrătoare următoare primirii;

9.2. verifică existența informațiilor esențiale necesare pentru demararea procedurii și, în situația în care sesizarea este incompletă, solicită persoanei vizate clarificări sau completări în termen de cel mult trei zile lucrătoare de la data înregistrării.

10. În termen de cel mult trei zile lucrătoare de la înregistrarea sesizării complete, conducătorul *[autorității]*:

10.1. desemnează, prin ordin, o persoană responsabilă sau constituie o comisie de investigare, în conformitate cu prevederile Regulamentului privind aplicarea prevederilor referitoare la prevenirea și combaterea violenței și/sau

hărțuirii în muncă în autoritățile publice, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. /2026;

10.2. se asigură că persoana/comisia desemnată îndeplinește condițiile de competență, imparțialitate, lipsă a conflictului de interese și confidențialitate.

### **Secțiunea a 3-a** **Desfășurarea investigației**

**11.** Persoana desemnată pentru investigarea cazului sau, după caz, comisia de investigare exercită următoarele atribuții:

11.1. stabilește etapele procedurale, calendarul orientativ al investigației, metodele de colectare a informațiilor, persoanele care urmează a fi audiate, documentele și mijloacele de probă ce vor fi analizate, precum și responsabilitățile fiecărui membru al comisiei;

11.2. convoacă, în termen de cel mult 10 zile lucrătoare de la data emiterii ordinului de desemnare, persoana vizată și persoana reclamată, în vederea audierii, asigurând desfășurarea discuțiilor într-un cadru confidențial, imparțial și lipsit de presiuni;

11.3. audiază martorii indicați în sesizare sau identificați ulterior, consemnând declarațiile acestora;

11.4. examinează toate documentele, datele și mijloacele de probă puse la dispoziție de părți sau obținute legal în cadrul procedurii, evaluând relevanța, autenticitatea și credibilitatea acestora;

11.5. garantează respectarea dreptului la apărare al tuturor părților implicate, oferindu-le posibilitatea de a prezenta explicații, de a depune probe, de a propune martori și de a primi informații corespunzătoare despre stadiul procedurii.

**12.** Investigația se desfășoară și se finalizează într-un termen rezonabil, care nu poate depăși 30 de zile, perioadă în care se realizează audierile, se administrează și se analizează probele, precum și se elaborează raportul de constatare.

**13.** În situația în care cazul prezintă un grad ridicat de complexitate sau există circumstanțe obiective care împiedică finalizarea procedurii în termenul prevăzut la punctul 12, termenul poate fi prelungit o singură dată, în mod justificat, cu cel mult 15 zile calendaristice, prin ordin motivat al conducătorului *[autorității]*.

**14.** Ordinul de prelungire a termenului se comunică persoanei vizate și persoanei reclamate în termen de maximum trei zile lucrătoare de la emiterea acestuia, cu indicarea motivelor care justifică prelungirea.

## **Secțiunea a 4-a**

### **Raportul de constatare și măsurile dispuse**

**15.** La finalizarea investigației, persoana desemnată sau comisia de investigare întocmește raportul de constatare, în conformitate cu modelul din anexa nr. 4 la Regulamentul privind aplicarea prevederilor referitoare la prevenirea și combaterea violenței și/sau hărțuirii în muncă în autoritățile publice, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. /2026.

**16.** Raportul de constatare se transmite conducătorului autorității publice în termen de cel mult trei zile lucrătoare de la finalizarea investigației.

**17.** În funcție de concluziile procedurii de investigare consemnate în raport, conducătorul autorității publice dispune măsurile necesare, care pot consta, după caz, în:

17.1. inițierea procedurii disciplinare, în temeiul constatărilor rezultate în urma investigației, pentru aplicarea sancțiunii disciplinare corespunzătoare persoanei care a săvârșit fapta;

17.2. sesizarea autorităților competente, inclusiv a organelor de constatare a contravențiilor sau de urmărire penală, atunci când există indicii că întrunește elementele constitutive ale unei contravenții sau ale unei infracțiuni;

17.3. dispunerea măsurilor necesare de sprijin pentru persoana vătămată, inclusiv prin aplicarea unor măsuri provizorii de protecție, a unor măsuri de restabilire a unui mediu de muncă sigur și a unor măsuri destinate prevenirii repetării unor situații similare;

17.4. dispunerea oricăror alte măsuri adecvate, impuse de circumstanțele concrete ale cazului, necesare pentru asigurarea unui mediu de muncă sigur, demn și conform cerințelor legale.

**18.** Conducătorul autorității publice dispune măsurile necesare și asigură comunicarea soluțiilor către părțile implicate, în formă scrisă, în termen de cinci zile lucrătoare de la data primirii raportului.

## **Capitolul V**

### **MĂSURILE PROVIZORII DE PROTECȚIE**

**19.** Pe durata procedurii interne de raportare, investigare și soluționare a cazurilor de violență și/sau hărțuire în muncă, [autoritatea] poate dispune, în condițiile prevăzute de Regulamentul privind aplicarea prevederilor referitoare la prevenirea și combaterea violenței și/sau hărțuirii în muncă în autoritățile publice, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. /2026, măsuri provizorii de protecție, menite să prevină apariția unor consecințe prejudiciabile și să asigure desfășurarea imparțială, obiectivă și în condiții de siguranță a procedurii.

**20.** Măsurile provizorii de protecție se dispun prin ordin al conducătorului *[autorității]*. Acestea se revizuiesc ori de câte ori intervin elemente noi în cauză, inclusiv apariția unor probe suplimentare, modificarea nivelului de risc sau schimbarea situației persoanei vizate. Măsurile încetează la dispariția circumstanțelor care au justificat dispunerea acestora ori la finalizarea procedurii.

**21.** Lista măsurilor provizorii de protecție se stabilește de către fiecare autoritate publică, în cadrul politicilor interne, suplimentar față de măsurile prevăzute de Regulamentul privind aplicarea prevederilor referitoare la prevenirea și combaterea violenței și/sau hărțuirii în muncă în autoritățile publice, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. /2026, în funcție de specificul activității, structura organizatorică și riscurile identificate la nivel instituțional.

## **Capitolul VI**

### **RESPONSABILITĂȚILE INSTITUȚIONALE**

**22.** Conducătorul *[autorității]* are următoarele responsabilități:

22.1. aprobă Politica internă și documentele conexe (modelul de sesizare, registrul de evidență, modelul de raport);

22.2. desemnează persoanele/structurile responsabile și persoanele/comisiile de investigare, prin ordin;

22.3. asigură organizarea și desfășurarea instruirilor periodice interne în domeniul prevenirii și combaterii violenței și hărțuirii în muncă;

22.4. monitorizează implementarea măsurilor dispuse în urma fiecărui caz;

22.5. monitorizează respectarea termenelor procedurale prevăzute în Regulamentul privind aplicarea prevederilor referitoare la prevenirea și combaterea violenței și/sau hărțuirii în muncă în autoritățile publice, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. /2026 și în prezenta Politică internă.

**23.** Persoana/structura desemnată are următoarele responsabilități:

23.1. asigură înregistrarea sesizărilor în registrul de evidență a sesizărilor;

23.2. păstrează și arhivează documentele aferente procedurilor (sesizări, rapoarte, corespondență), cu respectarea normelor privind protecția datelor și a celor privind arhivarea;

23.3. oferă suport procedural persoanelor/comisiilor de investigare;

23.4. contribuie la elaborarea raportului anual privind aplicarea măsurilor și procedurilor interne, în limita și cu respectarea cadrului procedural prevăzut de Regulamentul privind aplicarea prevederilor referitoare la prevenirea și combaterea violenței și/sau hărțuirii în muncă în autoritățile publice, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. /2026.

**24.** Persoanele desemnate/membrii comisiilor de investigare au următoarele responsabilități:

24.1. participă la instruirile specifice în domeniul prevenirii și combaterii violenței și hărțuirii;

24.2. își desfășoară activitatea cu imparțialitate, obiectivitate și în lipsa oricărui conflict de interese;

24.3. respectă confidențialitatea asupra datelor și informațiilor de care iau cunoștință;

24.4. respectă alte obligații prevăzute de Regulamentul privind aplicarea prevederilor referitoare la prevenirea și combaterea violenței și/sau hărțuirii în muncă în autoritățile publice, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. /2026 și de prezenta Politică internă.

## **Capitolul VII MONITORIZAREA ȘI ACTUALIZAREA**

**25.** Aplicarea prezentei Politici interne se monitorizează în mod continuu, prin colectarea și analiza datelor prevăzute în Regulamentul privind aplicarea prevederilor referitoare la prevenirea și combaterea violenței și/sau hărțuirii în muncă în autoritățile publice, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. /2026, inclusiv numărul sesizărilor formulate, tipologia faptelor semnalate, măsurile dispuse, durata procedurilor, situațiile de recidivă și dificultățile întâmpinate în aplicarea procedurilor interne. În acest scop, anual se întocmește un raport intern, care se prezintă conducătorului *[autorității]* și care conține concluzii privind eficiența măsurilor implementate, precum și recomandări de îmbunătățire la nivel instituțional.

**26.** Pe baza raportului anual și, după caz, a recomandărilor formulate de către autoritățile de control, conducătorul *[autorității]* poate dispune actualizarea prezentei Politici interne, modificarea procedurilor interne, intensificarea măsurilor de instruire și informare, precum și adoptarea altor măsuri organizatorice necesare pentru asigurarea aplicării eficiente a cadrului intern de prevenire și combatere a violenței și/sau hărțuirii în muncă.

**27.** Prezenta Politică internă se revizuieste în mod obligatoriu în termen de cel mult șase luni de la orice modificare majoră a cadrului normativ relevant, precum și ori de câte ori se constată, în mod repetat, deficiențe sau neclarități în aplicarea dispozițiilor acesteia.

## **Capitolul VIII**

### **APLICAREA ȘI INTRAREA ÎN VIGOARE A POLITICII INTERNE**

**28.** Prezenta Politică internă intră în vigoare la data aprobării prin ordin al conducătorului [*autorității*] și se aplică tuturor subiecților vizați, potrivit domeniului de reglementare.

**29.** [*Autoritatea*] are obligația de a asigura informarea a tuturor subiecților vizați cu privire la prezenta Politică internă, în termen de cel mult 10 zile lucrătoare de la aprobarea acesteia, prin modalități precum aducerea la cunoștință sub semnătură, transmiterea prin e-mail intern, confirmarea scrisă de luare la cunoștință, ședințe sau instruiri dedicate, precum și prin asigurarea accesului permanent la un exemplar tipărit și/sau în format electronic.

**30.** Lipsa luării la cunoștință nu absolvă subiecții de obligația respectării prevederilor prezentei Politicii interne, în condițiile în care aceasta a fost publicată, afișată și comunicată conform normelor legale.

**31.** Prevederile prezentei Politici interne se aplică coroborat cu Regulamentul privind aplicarea prevederilor referitoare la prevenirea și combaterea violenței și/sau hărțuirii în muncă în autoritățile publice, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. /2026, și nu pot fi interpretate sau aplicate în sensul restrângerii drepturilor și garanțiilor prevăzute de acesta ori de legislație.

Anexa nr. 2  
la Regulamentul privind aplicarea  
prevederilor referitoare la prevenirea și combaterea  
violenței și/sau hărțuirii în muncă în autoritățile publice

*[Antetul autorității publice]*

Numărul de înregistrare (se completează de autoritate): \_\_\_\_\_

Data înregistrării: \_\_\_\_\_

### SESIZARE

#### privind fapte susceptibile de a constitui violență și/sau hărțuire în muncă (model)

Denumirea autorității publice: \_\_\_\_\_

Adresa: \_\_\_\_\_

Telefonul: \_\_\_\_\_

E-mailul: \_\_\_\_\_

#### I. Datele de identificare ale persoanei vizate

1. Numele, prenumele: \_\_\_\_\_

2. Funcția/calitatea (demnitar, funcționar public, salariat etc.): \_\_\_\_\_

3. Structura/subdiviziunea în care își desfășoară activitatea: \_\_\_\_\_

4. Datele de contact (telefon, e-mail): \_\_\_\_\_

5. Adresa de corespondență: \_\_\_\_\_

*(în cazul în care sesizarea este formulată de un reprezentant)*

6. Numele și prenumele reprezentantului: \_\_\_\_\_

7. Calitatea reprezentantului (reprezentant legal, avocat etc.): \_\_\_\_\_

8. Datele de contact ale reprezentantului (telefon, e-mail): \_\_\_\_\_

#### II. Datele privind persoana/persoanele reclamate

1. Numele, prenumele: \_\_\_\_\_

2. Funcția/calitatea: \_\_\_\_\_

3. Structura/subdiviziunea: \_\_\_\_\_

4. Alte date relevante de identificare: \_\_\_\_\_

#### III. Descrierea faptelor sesizate

1. Data/data probabilă a producerii faptelor: \_\_\_\_\_

2. Locul (birou, sediu, alt spațiu, online etc.): \_\_\_\_\_

3. Descrierea detaliată a faptelor considerate violență și/sau hărțuire în muncă (se indică, pe cât posibil, contextul, cuvintele, gesturile, acțiunile, frecvența, durata, eventualele mesaje, e-mailuri etc.): \_\_\_\_\_

4. Au existat martori la faptele descrise?  Da  Nu

Dacă „da”, se indică, pe cât posibil:

Numele, prenumele martorului(martorilor): \_\_\_\_\_

Funcția/calitatea: \_\_\_\_\_

Locul de muncă/structura: \_\_\_\_\_

**IV. Mijloacele de probă** (*se bifează și se descriu, după caz*): Documente (e-mailuri, mesaje, note scrise etc.) Înregistrări audio/video Fotografii/capturi de ecran Declarații ale martorilor Alte mijloace de probă: \_\_\_\_\_

Descrierea succintă a probelor anexate: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Lista anexelor:

1.

2.

3.

**V. Efectele faptelor asupra persoanei vizate** (*se descriu eventuale efecte de ordin profesional, psihic, fizic etc.*): \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**VI. Cereri și propuneri ale persoanei vizate** (*de ex., dispunerea unor măsuri provizorii de protecție, transferul temporar la un alt loc de muncă, limitarea contactului, consiliere, alte măsuri*): \_\_\_\_\_**VII. Declarația pe propria răspundere**

Declar pe propria răspundere că informațiile furnizate în prezenta sesizare sunt reale și corespund celor cunoscute de mine.

Data: \_\_\_\_\_

Semnătura persoanei vizate: \_\_\_\_\_

*(în cazul depunerii electronice)* Depus prin mijloace electronice pe adresa: \_\_\_\_\_ Sunt de acord cu prelucrarea datelor mele cu caracter personal în vederea examinării prezentei sesizări, în condițiile legii.**N.B.** Spațiile prevăzute au caracter orientativ și pot fi completate, după necesitate, cu spații suplimentare.

Anexa nr. 3  
la Regulamentul privind aplicarea  
prevederilor referitoare la prevenirea și combaterea  
violenței și/sau hărțuirii în muncă în autoritățile publice

**REGISTRU DE EVIDENȚĂ A SESIZĂRILOR**  
**privind cazurile de violență și/sau hărțuire în muncă**  
(model)

Nr. crt.	Numărul și data înregistrării sesizării	Numele și prenumele persoanei vizate	Funcția persoanei vizate	Calitatea persoanei vizate (demnitar, funcționar, salariat etc.)	Numele și prenumele persoanei reclamate	Funcția persoanei reclamate	Structura/subdiviziunea implicată	Descrierea succintă a faptelor	Categoria faptei (de ex., hărțuire morală, hărțuire sexuală, violență fizică/verbală etc.)	Persoana/comisia desemnată pentru investigare	Măsurile provizorii dispuse (da/nu, tip)	Data întocmirii raportului de constatare	Soluția/măsurile dispuse de conducător (pe scurt)	Data comunicării soluției părților	Starea dosarului (în curs/finalizat/arhivat)

*Note:*

1. Registrul poate fi ținut în format tabelar, inclusiv în format Excel sau în registru fizic.
2. În cazul utilizării formatului electronic, registrul trebuie să permită restricționarea drepturilor de editare a înregistrărilor după salvarea acestora, în vederea asigurării integrității datelor.

Anexa nr. 4  
la Regulamentul privind aplicarea  
prevederilor referitoare la prevenirea și combaterea  
violenței și/sau hărțuirii în muncă în autoritățile publice

[Antetul autorității publice]

**RAPORT DE CONSTATARE**  
(model)

privind sesizarea nr. \_\_\_\_\_ din data de \_\_\_\_\_

Numărul raportului: \_\_\_\_\_

Data: \_\_\_\_\_

Locul întocmirii: \_\_\_\_\_

**I. Elementele de identificare**

1. Persoana desemnată/comisia de investigare:

Numele, prenumele, funcția persoanei desemnate/membrilor comisiei:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

2. Numărul și data actului de numire (ordin/dispoziție): \_\_\_\_\_

**II. Obiectul sesizării**

1. Date privind sesizarea:

Numărul de înregistrare: \_\_\_\_\_

Data înregistrării: \_\_\_\_\_

Persoana vizată: \_\_\_\_\_

Persoană reclamată: \_\_\_\_\_

2. Obiectul sesizării (*redarea succintă a conținutului*): \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**III. Situația de fapt reținută** (*descrierea detaliată a faptelor reținute în urma investigării: locul, data, împrejurările, frecvența, contextul organizațional etc.*) \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**IV. Mijloacele de probă administrate** (*se menționează probele examinate*)

1. Documentele analizate (contracte, e-mailuri, note, alte înscrisuri): \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

2. Declarațiile/audierile:

Persoana vizată și data audierii: \_\_\_\_\_

Persoana reclamată și data audierii: \_\_\_\_\_

Numele/funcția martorului (martorilor) și data audierii: \_\_\_\_\_

3. Alte probe (înregistrări audio-video, capturi de ecran etc.): \_\_\_\_\_

**V. Analiza și evaluarea probelor** (se prezintă modul în care probele susțin sau nu susțin faptele reclamate, se apreciază credibilitatea, coerența și concordanța probelor, se realizează raportarea la normele legale și la Regulament) \_\_\_\_\_

**VI. Concluzii** (se formulează concluziile asupra existenței/inexistenței faptelor de violență și/sau hărțuire și asupra încadrării lor)

Pe baza probelor administrate, se reține că: \_\_\_\_\_

**VII. Propuneri de măsuri** (propuneri către conducătorul autorității publice, în limitele Regulamentului și ale legii)

Propuneri posibile (se bifează și se detaliază):

- Inițierea procedurii disciplinare față de persoana reclamată
- Sesizarea autorităților competente (contravenționale/penale)
- Aplicarea/menținerea/modificarea măsurilor provizorii de protecție
- Măsuri organizatorice (redistribuire sarcini, clarificare proceduri etc.)
- Măsuri de sprijin pentru persoana vătămată (consiliere psihologică, juridică etc.)
- Alte măsuri: \_\_\_\_\_

Detalierea propunerilor de măsuri: \_\_\_\_\_

**VIII. Anexe** (copii ale documentelor examinate, note de audiere, alte materiale relevante)

Lista anexelor:

- 1.
- 2.
- 3.

Semnături:

Persoana desemnată/președintele comisiei: \_\_\_\_\_

Membrii comisiei: \_\_\_\_\_

Data: \_\_\_\_\_

**N.B.** Spațiile prevăzute au caracter orientativ și pot fi completate, după necesitate, cu spații suplimentare.

## NOTA DE FUNDAMENTARE

### la proiectul Hotărârii Guvernului pentru aprobarea Regulamentului privind aplicarea prevederilor referitoare la prevenirea și combaterea violenței și/sau hărțuirii în muncă în autoritățile publice

<b>1. Denumirea sau numele autorului și, după caz, a/al participanților la elaborarea proiectului actului normativ</b>
Proiectul Hotărârii Guvernului pentru aprobarea Regulamentului privind aplicarea prevederilor referitoare la prevenirea și combaterea violenței și/sau hărțuirii în muncă în autoritățile publice a fost elaborat de către Ministerul Muncii și Protecției Sociale, cu suportul Organizației Internaționale a Muncii.
<b>2. Condițiile ce au impus elaborarea proiectului actului normativ</b>
<b>2.1. Temeiul legal sau, după caz, sursa proiectului actului normativ</b>
<p>Temeiul legal al elaborării proiectului Hotărârii Guvernului îl constituie <b>Legea nr. 194 din 10 iulie 2025 pentru modificarea Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003</b>, adoptată în vederea alinierii cadrului național la <b>Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 190/2019 privind eliminarea violenței și hărțuirii în lumea muncii</b>. Această lege transpune în legislația muncii din Republica Moldova obligațiile asumate prin ratificarea Convenției OIM nr. 190 și introduce prevederi privind definirea, prevenirea, investigarea și sancționarea cazurilor de violență și hărțuire în domeniul profesional.</p> <p>Legea nr. 194/2025 a fost publicată în <b>Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 430–433, art. 594, din anul 2025</b>, și stabilește necesitatea elaborării actelor normative subsecvente, menite să reglementeze aplicarea practică a principiilor și obligațiilor prevăzute în Codul muncii modificat.</p> <p>Totodată, proiectul Hotărârii Guvernului se întemeiază pe angajamentele asumate de Republica Moldova prin <b>ratificarea Convenției OIM nr. 190</b> prin Legea nr. 440 din 28 decembrie 2023, intrată în vigoare la 19 martie 2025, precum și pe obligațiile asumate în procesul de aderare la Uniunea Europeană.</p> <p>Proiectul Hotărârii Guvernului are ca temei Legea nr. 194/2025 și obligațiile internaționale și europene asumate de Republica Moldova în domeniul prevenirii și combaterii violenței și hărțuirii în muncă, ceea ce impune instituirea unui cadru normativ secundar aplicabil autorităților administrației publice în calitatea acestora de angajatori. Având în vedere caracterul imperativ al noilor prevederi ale Codului muncii, necesitatea aplicării imediate și uniforme a acestora, precum și interesul public major vizând protecția demnității în muncă, se propune intrarea în vigoare a Hotărârii la data publicării în Monitorul Oficial al Republicii Moldova.</p>
<b>2.2. Descrierea situației actuale și a problemelor care impun intervenția, inclusiv a cadrului normativ aplicabil și a deficiențelor/lacunelor normative</b>
<p>În prezent, una dintre problemele sociale persistente în Republica Moldova o reprezintă insuficiența mecanismelor reale și eficiente de protecție a persoanelor aflate în raporturi de muncă împotriva violenței și hărțuirii la locul de muncă. Această vulnerabilitate structurală se manifestă atât prin existența și repetarea unor cazuri de abuz psihologic, fizic, sexual sau economic în relațiile de muncă, cât și prin reticența victimelor de a raporta incidentele, generată de lipsa încrederii în mecanismele actuale de intervenție și soluționare.</p> <p>Fenomenul este confirmat de date statistice și studii realizate de organizații neguvernamentale și parteneri internaționali, care conturează un tablou îngrijorător al situației:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- aproximativ <b>8% dintre angajați</b> declară că au fost expuși cel puțin unei forme de hărțuire sexuală (verbală, nonverbală sau fizică);</li><li>- <b>1 din 5 femei angajate</b> relatează expunerea la forme subtile și persistente de hărțuire (priviri insistente, remarci inadecvate, gesturi cu conotație sexuală);</li></ul>

- doar **15% dintre victime** raportează incidentele, ceea ce demonstrează **un climat instituțional de tăcere** și o încredere redusă în mecanismele existente.

Deși modificările operate prin **Legea nr. 194/2025** reprezintă un pas esențial în alinierea legislației naționale la **Convenția OIM nr. 190/2019**, cadrul normativ adoptat are un **caracter general**, aplicabil tuturor angajatorilor, fără a detalia particularitățile sectorului public. Codul muncii, în forma modificată, stabilește principii și obligații larg definite, însă **nu oferă un mecanism procedural unitar** pentru raportarea, investigarea și soluționarea cazurilor de violență și hărțuire în instituțiile publice.

Mai mult, în cazul autorităților administrației publice, **prevederile Codului muncii se aplică cu caracter subsidiar**, doar în măsura în care **nu există reglementări speciale exprese**. Or, în prezent, nu există un act normativ secundar care să stabilească:

- proceduri interne detaliate pentru preluarea și examinarea sesizărilor;
- componența, atribuțiile și condițiile de funcționare ale comisiilor de investigare;
- măsurile provizorii de protecție adaptate instituțiilor publice;
- formulare, registre și modele obligatorii;
- mecanisme de monitorizare și responsabilitate instituțională;
- obligații specifice conducerii și structurilor interne.

Această **lacună normativă** conduce la aplicarea neuniformă a legii, la lipsa unor intervenții eficiente și la riscul ca autoritățile publice să implementeze inadecvat obligațiile prevăzute în legislația muncii, ceea ce afectează protecția reală a angajaților.

Prin urmare, intervenția normativă este necesară pentru:

- **adaptarea cadrului legal general** la specificul autorităților publice;
- **operaționalizarea prevederilor Legii nr. 194/2025** prin norme clare, aplicabile în sectorul bugetar;
- crearea unui **mechanism procedural unitar**, obligatoriu pentru toate autoritățile publice;
- asigurarea unei protecții efective a angajaților în conformitate cu standardele OIM, ale UE și ale legislației naționale.

Adoptarea unui Regulament dedicat autorităților publice este astfel **indispensabil** pentru a asigura aplicarea coerentă, uniformă și eficientă a legislației în domeniul prevenirii și combaterii violenței și hărțuirii în muncă.

În absența unei intervenții legislative explicite pentru reglementarea violenței și hărțuirii în muncă, se va menține cadrul normativ actual, care este caracterizat prin norme generale, fragmentare și aplicate inegal în practică.

**Consecințele păstrării cadrului normativ în vigoare includ:**

1. **Menținerea unui cadru normativ general, neadaptat sectorului public**, ceea ce va continua să genereze aplicarea neuniformă a prevederilor privind prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii în muncă în autoritățile publice.
2. **Persistența lacunelor procedurale**, întrucât instituțiile publice nu dispun de reguli clare privind modul de raportare, investigare și soluționare a sesizărilor, ceea ce conduce la investigații incomplete, superficiale sau neunitare.
3. **Imposibilitatea protejării efective a persoanelor vizate**, din cauza lipsei unui mecanism detaliat privind măsurile provizorii de protecție, ceea ce poate expune victimele la riscuri suplimentare, intimidare sau tratamente nefavorabile.
4. **Continuarea subraportării**, întrucât salariații vor continua să evite raportarea incidentelor pe fondul neîncrederii în capacitatea instituției de a reacționa prompt și imparțial.
5. **Creșterea riscului de litigii**, întrucât lipsa unor proceduri clare poate conduce la contestarea soluțiilor instituției, la procese costisitoare și la pierderea cauzelor în instanță.

6. **Risc reputațional pentru autoritățile publice**, deoarece cazurile de violență și hărțuire neabordate corespunzător afectează imaginea instituțiilor și credibilitatea sectorului public.
7. **Neconformitatea cu obligațiile internaționale** asumate prin ratificarea Convenției OIM nr. 190/2019, ceea ce poate fi interpretat ca neimplementare efectivă a standardelor internaționale privind protecția salariaților.
8. **Lipsa unui mecanism instituțional de prevenire**, ceea ce înseamnă că autoritățile publice nu vor putea identifica riscurile la timp, nici preveni apariția unor noi cazuri.
9. **Menținerea unei culturi organizaționale permissive**, în care comportamentele abuzive nu sunt sancționate prompt, favorizând perpetuarea lor.
10. **Afectarea sănătății și productivității angajaților**, prin menținerea unui mediu de lucru nesigur, tensionat sau ostil, cu impact negativ asupra eficienței instituției.

Actualul cadru normativ, deși modificat prin Legea nr. 194/2025, rămâne general și nu oferă autorităților publice proceduri și mecanisme specifice pentru prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii în muncă. În lipsa unor reglementări speciale obligatorii, Codul muncii se aplică doar subsidiar, ceea ce generează lacune, practici neuniforme și dificultăți în protejarea efectivă a angajaților din sectorul public.

Intervenția normativă este necesară pentru adaptarea standardelor generale la particularitățile autorităților publice, prin instituirea unor proceduri interne clare, a unor obligații explicite pentru instituții și a unui mecanism eficient de prevenire, protecție și răspundere, în conformitate cu Convenția OIM nr. 190/2019.

### **3. Obiectivele urmărite și soluțiile propuse**

#### **3.1. Principalele prevederi ale proiectului și evidențierea elementelor noi**

Proiectul de act normativ este fundamentat pe prevederile Legii nr. 194 din 10 iulie 2025 pentru modificarea Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003, adoptată în scopul alinierii legislației naționale la Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 190/2019 privind eliminarea violenței și a hărțuirii în lumea muncii. Prin Legea nr. 194/2025 au fost introduse în Codul muncii norme generale privind prevenirea, combaterea și sancționarea violenței și hărțuirii în mediul profesional, însă aplicarea acestora necesită elaborarea de acte subordonate, inclusiv un regulament special destinat autorităților administrației publice.

În acest context, proiectul de Hotărâre a Guvernului propune instituirea unui cadru normativ secundar care să asigure aplicarea coerentă și efectivă a Legii nr. 194/2025 și a standardelor Convenției OIM nr. 190/2019 în sectorul public. Proiectul are ca scop completarea și operaționalizarea prevederilor introduse prin Legea nr. 194/2025, prin stabilirea unor proceduri detaliate, mecanisme instituționale clare și obligații specifice pentru autoritățile publice în calitatea lor de angajatori.

Obiectivul principal al intervenției legislative este **instituirea unui cadru normativ unitar, clar și obligatoriu pentru toate autoritățile publice**, care să asigure prevenirea, identificarea, raportarea, investigarea și sancționarea eficientă a cazurilor de violență și hărțuire în muncă, precum și protecția efectivă a persoanelor aflate în raporturi de muncă cu aceste autorități, în conformitate cu standardele Convenției OIM nr. 190/2019 și ale legislației naționale.

**Obiectivele urmărite prin această reformă legislativă sunt următoarele:**

- **Crearea unui cadru normativ unitar și obligatoriu** pentru toate autoritățile publice, care să reglementeze în mod clar prevenirea, raportarea, investigarea și soluționarea cazurilor de violență și hărțuire în muncă.
- **Adaptarea prevederilor generale ale Codului muncii la specificul autorităților publice**, prin instituirea unor proceduri interne detaliate, fezabile și aplicabile în sectorul public.
- **Asigurarea protecției efective a persoanelor aflate în raporturi de muncă** cu autoritățile publice, prin măsuri preventive, măsuri provizorii de protecție și mecanisme instituționale de sprijin.

- **Clarificarea obligațiilor autorităților publice în calitate de angajatori**, astfel încât acestea să dispună de instrumente legale clare și eficiente pentru prevenirea, intervenția și sancționarea situațiilor de violență și hărțuire.
- **Standardizarea procedurilor interne** privind raportarea și investigarea cazurilor, pentru a asigura un tratament egal, imparțial și previzibil în toate instituțiile publice.
- **Alinierea cadrului normativ național la standardele internaționale**, în special Convenția OIM nr. 190/2019, precum și la angajamentele asumate de Republica Moldova în procesul de aderare la Uniunea Europeană.
- **Crearea unui climat de muncă sigur, sănătos, demn și lipsit de violență și hărțuire**, prin consolidarea culturii instituționale de toleranță zero față de asemenea comportamente.
- **Îmbunătățirea capacității administrative a autorităților publice**, prin instruirea personalului, clarificarea responsabilităților și instituirea unor mecanisme interne de monitorizare, evaluare și raportare.
- **Creșterea încrederii angajaților în mecanismele interne**, prin instituirea unor proceduri transparente, confidentiale și eficiente de gestionare a sesizărilor.

Proiectul Hotărârii Guvernului are ca obiect aprobarea **Regulamentului privind aplicarea prevederilor referitoare la prevenirea și combaterea violenței și/sau hărțuirii în muncă în autoritățile publice**, care instituie un cadru normativ unitar și obligatoriu pentru toate autoritățile administrației publice centrale și locale, precum și pentru instituțiile și structurile organizatorice aflate în subordinea sau coordonarea acestora, în calitate de angajatori.

#### **Principalele prevederi ale proiectului sunt:**

##### **1. Stabilirea domeniului de aplicare și a categoriilor de persoane vizate.**

Regulamentul se aplică tuturor persoanelor aflate în raporturi de muncă cu autoritățile publice (demnitari, funcționari publici, salariați, detașați/delegați/transferați, stagiați, voluntari, colaboratori externi, etc.).

Se precizează clar spațiile și situațiile în care pot surveni fapte de violență și hărțuire (la locul de muncă, în deplasări de serviciu, în spații auxiliare, prin mijloace de comunicare, în cazare asigurată de angajator etc.).

##### **2. Introducerea unor definiții operaționale și a conceptelor cheie.**

Se definesc noțiuni precum *politică internă privind prevenirea și combaterea violenței și/sau hărțuirii, procedură de raportare și investigare, persoană reclamată, măsuri provizorii de protecție, sesizare, măsuri rezonabile și adecvate*. Aceste definiții asigură interpretarea unitară a noilor obligații și proceduri în toate autoritățile publice.

##### **3. Instituirea obligației de a elabora o politică internă la nivelul fiecărei autorități publice.**

Fiecare autoritate publică este obligată să adopte, prin act administrativ al conducătorului, o politică internă privind prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii în muncă. Politică internă trebuie să conțină cel puțin: scop, principii, definiții, atribuții, procedura de raportare și investigare, măsuri de protecție și reparare, mecanisme de monitorizare și actualizare.

##### **4. Reglementarea măsurilor și responsabilităților instituționale.**

Autoritățile publice au obligația de a asigura un mediu de muncă sigur, sănătos, demn și lipsit de violență și hărțuire, prin:

- politici interne;
- proceduri clare, accesibile, imparțiale și confidentiale de raportare și investigare;
- identificarea și evaluarea periodică a riscurilor;
- informarea și instruirea periodică a salariaților;
- desemnarea persoanelor/comisiilor responsabile;
- păstrarea evidenței sesizărilor și documentelor;
- sesizarea autorităților competente când faptele pot constitui contravenții sau infracțiuni.

##### **5. Consacrarea drepturilor și obligațiilor persoanelor vizate.**

Se consacră expres dreptul la un mediu de muncă sigur și lipsit de violență/hărțuire, dreptul la informare, dreptul de a raporta în condiții de confidențialitate, dreptul la protecție și sprijin, inclusiv

la întreruperea activității în caz de risc iminent. Sunt prevăzute obligațiile tuturor persoanelor (demnitari, funcționari, salariați etc.) de a respecta regulile interne, de a adopta un comportament adecvat, de a coopera cu persoanele/comisiile desemnate și de a nu exercita presiuni sau represalii asupra celor care sesizează sau participă la proceduri.

#### **6. Instituirea unei proceduri interne clare de raportare, investigare și soluționare.**

Se stabilesc reguli privind:

- forma sesizărilor (scris, hârtie sau electronic);
- înregistrarea într-un registru special;
- desemnarea, prin ordin, a persoanei responsabile sau a comisiei de investigare;
- componența și criteriile pentru persoanele din comisie (competență, lipsa conflictelor de interese, imparțialitate, confidențialitate, integritate);
- dreptul părților de a fi informate, de a prezenta probe, de a propune martori și de a beneficia de asistență juridică;
- redactarea raportului de constatare și conținutul obligatoriu al acestuia;
- termenele de transmitere a raportului și de dispunere a măsurilor de către conducător.

#### **7. Reglementarea detaliată a măsurilor provizorii de protecție – element novator.**

Se introduc, pentru prima dată la nivel unitar pentru autoritățile publice, **măsuri provizorii de protecție**, aplicabile în caz de risc iminent (modificarea temporară a locului/programului de muncă, limitarea contactului, alocarea de sarcini/spații distincte, concediu plătit/neplătit cu titlu de excepție etc.).

Măsurile se dispun prin ordin al conducătorului, conțin elemente obligatorii (temei, descriere, durată, obligațiile părților) și pot fi revizuite sau încetate în funcție de evoluția riscurilor.

#### **8. Introducerea unui mecanism de monitorizare, evaluare și raportare.**

Autoritățile publice sunt obligate să monitorizeze aplicarea măsurilor și procedurilor interne, prin colectarea de date (număr sesizări, tipologii, măsuri dispuse, durate, recidive, dificultăți). Se prevede elaborarea unui **raport anual intern** care fundamentează actualizarea politicilor interne și consolidarea mecanismelor de prevenire și protecție.

Aceste măsuri au rolul de a construi un cadru normativ coerent, funcțional și adaptat sectorului public, aliniat atât la standardele Convenției OIM nr. 190, cât și la bunele practici europene. Prin intervenția propusă se urmărește asigurarea unui echilibru adecvat între protecția efectivă a drepturilor persoanelor aflate în raporturi de muncă cu autoritățile publice și responsabilizarea instituțiilor în menținerea unui mediu de muncă sănătos, sigur, echitabil și lipsit de abuzuri.

Totodată, pentru a garanta aplicabilitatea reală și proporțională a obligațiilor instituite, proiectul reglementează măsuri diferențiate în funcție de capacitatea instituțională a autorităților publice, ținând cont de structura, numărul de angajați și resursele administrative disponibile. Această abordare permite implementarea graduală și adaptată a procedurilor interne, fără a compromite nivelul de protecție necesar salariaților, dar asigurând totodată fezabilitatea aplicării normelor în toate entitățile vizate.

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

În procesul de elaborare a proiectului, au fost analizate mai multe opțiuni alternative de reglementare, însă acestea au fost respinse din considerente juridice și funcționale. Menținerea cadrului normativ existent („opțiunea zero”) nu a fost considerată viabilă, întrucât actualele prevederi au caracter general și nu oferă autorităților publice proceduri clare pentru gestionarea cazurilor de violență și hărțuire. De asemenea, opțiunea elaborării unor recomandări sau ghiduri neobligatorii a fost exclusă, deoarece lipsa caracterului normativ ar perpetua aplicarea neuniformă și ar reduce nivelul de protecție pentru angajați. O altă opțiune analizată, aceea ca fiecare autoritate publică să-și elaboreze propriile reguli interne, a fost respinsă din cauza riscului ridicat de fragmentare, discrepante și lipsă de coerență instituțională. Totodată, includerea tuturor procedurilor direct în Codul muncii nu a fost considerată oportună, întrucât Codul are caracter general, iar sectorul public necesită norme speciale, flexibile și adaptabile.

În aceste condiții, singura opțiune viabilă și conformă cu standardele internaționale și europene rămâne elaborarea unui Regulament unitar, obligatoriu pentru toate autoritățile publice, care să operaționalizeze prevederile Legii nr. 194/2025 și ale Convenției OIM nr. 190/2019, asigurând un cadru coerent, o protecție reală pentru persoanele vizate și un mecanism eficient de prevenire și intervenție.

#### 4. Analiza impactului de reglementare

##### 4.1. Impactul asupra sectorului public

Implementarea Regulamentului va genera un impact direct și semnificativ asupra sectorului public, având în vedere că autoritățile administrației publice centrale și locale sunt vizate în mod expres în calitatea lor de angajatori.

##### **Impacturile principale sunt următoarele:**

###### **1. Îmbunătățirea capacității instituționale**

Regulamentul oferă autorităților publice un cadru procedural clar pentru prevenirea, identificarea, investigarea și soluționarea cazurilor de violență și hărțuire în muncă, consolidând astfel capacitatea administrativă a instituțiilor.

###### **2. Standardizarea proceselor interne**

Prin introducerea unor proceduri și mecanisme unitare, se reduce semnificativ variabilitatea practicilor între instituții, asigurând tratament egal și prevenind interpretările divergente sau abuzive.

###### **3. Creșterea gradului de protecție a angajaților din sectorul public**

Stabilirea măsurilor provizorii de protecție, a procedurilor de raportare și investigare și a obligațiilor instituționale contribuie la crearea unui mediu de muncă mai sigur, demn și lipsit de violență sau hărțuire.

###### **4. Responsabilizarea conducerii instituțiilor publice**

Conducătorii autorităților devin direct responsabili pentru implementarea și monitorizarea politicilor interne, ceea ce duce la o asumare mai mare a obligațiilor legale și la reducerea pasivității instituționale.

###### **5. Reducerea riscurilor juridice și administrative**

Implementarea unui cadru clar și complet de proceduri diminuează riscul de litigii, plângeri sau investigații externe privind tratamentul angajaților, protecția datelor și gestionarea conflictelor de muncă.

###### **6. Creșterea nivelului de transparență și de încredere în instituții**

Salariații vor avea acces la mecanisme eficiente și confidențiale de raportare, ceea ce va duce la o scădere a subraportării și la consolidarea încrederii în integritatea proceselor interne.

##### 4.2. Impactul financiar și argumentarea costurilor estimative

Impactul financiar al proiectului este redus, întrucât implementarea măsurilor propuse se realizează preponderent prin resursele administrative și umane existente. Eventualele costuri aferente instruirilor sau actualizării procedurilor interne sunt minime și nu necesită alocări bugetare suplimentare.

##### 4.3. Impactul asupra sectorului privat

Regulamentul nu se aplică sectorului privat și nu generează obligații juridice pentru angajatorii privați. Cu toate acestea, angajatorii din sectorul privat pot prelua și adapta, în mod voluntar, modelele incluse în anexele proiectului – politica internă, formularul de sesizare, registrul de evidență a sesizărilor și modelul raportului de constatare – în măsura în care acestea răspund necesităților proprii și contribuie la consolidarea unui mediu de muncă sigur și lipsit de hărțuire.

##### 4.4. Impactul social

Adoptarea prezentului proiect de hotărâre va avea un impact social profund și multifacțat, întrucât abordează în mod direct o serie de dezechilibre structurale și disfuncționalități instituționale legate de violența și hărțuirea în cadrul raporturilor de muncă, precum și altor raporturi legate nemijlocit de acestea. Din perspectiva protecției drepturilor omului și a promovării muncii decente, măsurile propuse contribuie la:

- creșterea nivelului de siguranță psihosocială la locul de muncă;
- combaterea abuzului de putere în ierarhiile organizaționale;
- stimularea culturii responsabilității colective în cadrul instituțiilor publice și private.

Reglementările introduse sprijină constituirea unui mediu profesional favorabil sănătății mintale, demnității umane și participării egale a tuturor categoriilor de salariați, cu beneficii semnificative asupra stabilității locului de muncă, productivității și climatului social din organizații.

#### 4.4.1. Impactul asupra datelor cu caracter personal

Implementarea mecanismelor de prevenire și investigare a cazurilor de violență și hărțuire presupune, în mod inevitabil, prelucrarea unor categorii de date cu caracter personal sensibile, inclusiv:

- date de identificare a părților implicate (victime, autori, martori);
- date privind comunicările scrise, sesizări, declarații;
- eventual, date privind starea de sănătate mintală, consiliere psihologică sau protecție socială.

Proiectul de Hotărâre de Guvern, prin impunerea principiului confidențialității procedurale, asigură cadrul legal pentru respectarea standardelor naționale și anume a Legii nr. 133/2011 privind protecția datelor cu caracter personal.

#### 4.4.2. Impactul asupra echității și egalității de gen

Proiectul contribuie semnificativ la reducerea inegalităților de gen și eliminarea discriminării indirecte, prin:

- protejarea femeilor, în special în sectoarele cu risc crescut (sănătate, educație, comerț, administrație publică);
- crearea unui climat instituțional în care egalitatea de șanse este promovată activ prin reglementări, nu doar prin declarații de principiu.

#### 4.5. Impactul asupra mediului

Proiectul de Hotărâre de Guvern nu generează efecte asupra mediului înconjurător, nu implică utilizarea resurselor naturale și nu influențează în mod direct indicatorii ecologici sau de sustenabilitate.

#### 4.6. Alte impacturi și informații relevante

-

### 5. Compatibilitatea proiectului actului normativ cu legislația UE

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

-

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

Măsura normativă propusă derivă din adoptarea Legii nr. 440/2023 privind ratificarea Convenției OIM nr. 190 privind violența și hărțuirea în lumea muncii, adoptată la Geneva la 21 iunie 2019, instrument internațional care obligă statele părți să consolideze cadrul național de prevenire și combatere a violenței și hărțurii în mediul profesional. Proiectul este pe deplin compatibil cu legislația Uniunii Europene și se aliniază standardelor internaționale în materie.

În acest context, un rol determinant îl are Legea nr. 194 din 10 iulie 2025 pentru modificarea Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003, adoptată pentru a armoniza legislația națională cu prevederile Convenției OIM nr. 190/2019. Legea instituie norme generale privind prevenirea și combaterea violenței și hărțurii în muncă, însă pentru aplicarea lor efectivă sunt necesare acte normative subsecvente, inclusiv reglementări specializate pentru autoritățile publice, care să operaționalizeze aceste prevederi la nivel instituțional.

De asemenea, potrivit PNA urmează a fi întreprinse măsuri pentru conformarea la Declarația Consiliului din 19 decembrie 1991 privind implementarea Recomandării Comisiei pentru protecția demnității femeilor și bărbaților la locul de muncă, inclusiv codul de bune practici pentru combaterea hărțurii sexuale ([link](#)), care prevede elaborarea de politici tematice integrate.

Adițional, este important de menționat despre Decizia (UE) 2024/1018 a Consiliului din 25 martie 2024 prin care statele membre sunt invitate să ratifice Convenția nr. 190/2019 OIM privind violența și hărțuirea ([link](#)), corespunzător să implementeze norme conexe. Or, Republica Moldova și-a asumat parcursul european inclusiv considerarea acquis-ului comunitar.

### 6. Avizarea și consultarea publică a proiectului actului normativ

În scopul respectării prevederilor Legii nr. 239/2008 privind transparența în procesul decizional, setul de materiale cu proiectul Hotărârii Guvernului pentru aprobarea Regulamentului privind aplicarea prevederilor referitoare la prevenirea și combaterea violenței și/sau hărțurii în muncă în autoritățile publice a fost publicat pe portalul guvernamental [www.particip.gov.md](http://www.particip.gov.md), unde poate fi accesat la următorul ([link](#)). De asemenea, proiectul a fost avizat (sinteza divergențelor se anexează).

## 7. Concluziile expertizelor

Informația cu privire la rezultatele expertizei este inclusă în Tabelul de sinteză a obiecțiilor și propunerilor la proiectul de lege.

## 8. Modul de încorporare a actului în cadrul normativ existent

Proiectul de Hotărâre a Guvernului se încorporează în cadrul normativ existent ca act subsecvent Legii nr. 440/2023 privind ratificarea Convenției OIM nr. 190 și Legii nr. 194/2025 pentru modificarea Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003. Prin adoptarea sa, Regulamentul propus operaționalizează normele generale introduse prin Codul muncii, detaliind procedurile, obligațiile și mecanismele aplicabile în mod special autorităților publice în calitatea lor de angajatori.

Actul nu modifică alte acte normative, ci se aplică **în completarea** Codului muncii, Legii privind funcția publică și statutul funcționarului public, Legii privind statutul persoanelor cu funcții de demnitate publică, precum și altor reglementări conexe, integrându-se armonios în sistemul legislației muncii și al reglementărilor administrației publice.

Prin adoptare, Regulamentul devine un instrument normativ obligatoriu pentru autoritățile publice, asigurând aplicarea unitară a standardelor naționale și internaționale în domeniul prevenirii și combaterii violenței și hărțuirii în muncă.

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

Implementarea proiectului presupune adoptarea și aplicarea următoarelor măsuri la nivelul fiecărei autorități publice:

- **Aprobarea politicii interne** privind prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii în muncă, în conformitate cu Regulamentul.
- **Elaborarea și actualizarea procedurilor interne**, inclusiv modele de sesizare, registru de evidență, raport de constatare și alte formulare necesare.
- **Desemnarea persoanelor responsabile sau constituirea comisiilor de investigare**, prin act administrativ al conducătorului autorității.
- **Organizarea instruirilor obligatorii** pentru personal, inclusiv pentru persoanele desemnate și pentru conducerea subdiviziunilor.
- **Informarea personalului** cu privire la drepturile și obligațiile stabilite prin Regulament și politica internă, inclusiv prin afișare și transmitere electronică.
- **Instituirea mecanismelor de raportare și evidență** a sesizărilor, inclusiv crearea și ținerea registrului special.
- **Implementarea măsurilor de protecție** prevăzute de Regulament, atunci când este cazul.
- **Asigurarea monitorizării și raportării anuale** privind aplicarea măsurilor, conform cerințelor Regulamentului.
- **Adaptarea actelor interne existente**, astfel încât acestea să fie pe deplin conforme cu prevederile noului Regulament.

Secretar de Stat

Mihai-Gabriel CIOBANU

## SINTEZA

**la proiectul Hotărârii Guvernului pentru aprobarea  
Regulamentului privind aplicarea prevederilor referitoare la  
prevenirea și combaterea violenței și/sau hărțuirii în muncă în autoritățile publice**

*(număr unic 88/MMPS/2026)*

Nr. d/o	Autorul propunerilor și obiecțiilor	Conținutul propunerilor, obiecțiilor	Argumentare
	2	3	4
<b>1.</b>	<b>Ministerul Dezvoltării Economice și Digitalizării</b>  <i>Nr. 17-662 din 26.02.2026</i>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Se propune instituirea unei verificări preliminare de admisibilitate, distinctă de analiza fondului, cu specificarea expresă a sesizărilor care pot fi respinse ca inadmisibile.</li><li>2. Regulamentul nu conține dispoziții privind obligația petenților de a exercita cu bună-credință dreptul de sesizare și nici nu reglementează consecințele formulării unei sesizări cu rea-credință. În lipsa unei asemenea prevederi, mecanismul instituit poate fi utilizat în mod abuziv. Se propune completarea Regulamentului cu o normă distinctă privind exercitarea cu bună-credință a dreptului de sesizare și stabilirea răspunderii persoanei care formulează o sesizare cu rea-credință.</li><li>3. Regulamentul nu reglementează situația în care persoana reclamată nu mai activează în cadrul autorității publice la momentul examinării sesizării. În condițiile în care încetarea raporturilor de muncă exclude aplicarea unei sancțiuni disciplinare, nu este clar dacă procedura de investigare continuă sau cauza se clasează.</li><li>4. Potrivit pct. 15 din Regulament, „Persoanele care, prin acțiuni sau omisiuni, împiedică, obstrucționează, influențează sau deturneză în orice mod desfășurarea procedurilor interne privind prevenirea și</li></ol>	<b>Se acceptă parțial</b>  <ol style="list-style-type: none"><li>1. Nu se susține instituirea unei etape distincte de verificare preliminară a admisibilității sesizărilor. Procedura prevăzută de Regulament include deja mecanisme administrative de verificare și completare a sesizărilor, iar introducerea unei astfel de etape ar putea crea bariere nejustificate în accesul la mecanismul intern de raportare și investigare a faptelor de violență și hărțuire în muncă. În plus, respingerea sesizărilor ca inadmisibile ar contraveni scopului Regulamentului, care urmărește facilitarea raportării și examinarea efectivă a situațiilor semnalate.</li><li>2. Nu se susține completarea Regulamentului cu o normă distinctă privind exercitarea cu bună-credință a dreptului de sesizare. Buna-credință se prezumă în exercitarea drepturilor, potrivit principiilor generale ale dreptului. Totodată, modelul de sesizare prevăzut în anexă conține declarația pe propria</li></ol>

		<p>combaterea violenței și hărțuirii în muncă poartă răspundere în condițiile legislației în vigoare și ale politicilor interne ale autorității publice”. Sintagma „în orice mod” are un caracter general și nu asigură claritatea și previzibilitatea normei, iar referirea la „politicile interne” în materia angajării răspunderii este improprie, întrucât temeiul juridic al răspunderii (fie disciplinară, contravențională, penală, materială) îl constituie doar legea. Se propune revizuirea redacției prin eliminarea formulărilor vagi și indicarea expresă a răspunderii în condițiile legislației în vigoare.</p> <p>5. Pct. 18 prevede că sesizarea este „semnată”. Nu este clar dacă sesizările anonime sunt inadmisibile sau pot fi examinate din oficiu.</p> <p>6. Potrivit pct. 19, „Persoana desemnată sau, după caz, comisia desemnată pentru investigarea cazului are obligația de a înregistra de îndată sesizarea într-un registru special și de a asigura evidența și păstrarea acesteia în conformitate cu procedurile interne ale autorității publice (conform Anexei nr. 2 la Regulament)”. Sintagma „de îndată” nu corespunde cerințelor de claritate, precizie și previzibilitate a normei, întrucât nu stabilește un termen determinat pentru executarea obligației. Se propune substituirea acesteia prin indicarea unui termen concret și realist.</p> <p>7. Potrivit pct. 20 și 21, pentru fiecare sesizare conducătorul autorității publice desemnează, prin ordin, o persoană responsabilă sau constituie o comisie de investigare, iar componența acesteia poate varia de la un caz la altul. Totodată, potrivit pct. 23 subpct. 23.1, persoana desemnată sau membrii comisiei trebuie să dețină instruire specifică în domeniul prevenirii și combaterii violenței și hărțuirii în muncă. Constituirea ad-hoc a comisiei, cu componență variabilă, este dificil de corelat cu cerința de instruire obligatorie în domeniu. În practică, conducătorul va desemna, de regulă, aceeași persoană sau aceeași comisie. Se propune instituirea unei comisii permanente, cu componență stabilă, desemnată prin act administrativ, pentru a asigura profesionalizarea și aplicarea uniformă a procedurii.</p> <p>8. Potrivit pct. 23 subpct. 23.2 se prevede „lipsa oricărui conflict de interese”, iar potrivit pct. 24, persoana aflată în conflict de interese se abține sau este înlăturată prin act administrativ al conducătorului</p>	<p>răspundere a persoanei vizate privind veridicitatea informațiilor prezentate, ceea ce constituie o garanție suficientă împotriva eventualelor sesizări formulate cu rea-credință. În cazul în care se constată formularea unei sesizări cu rea-credință, persoana respectivă poate răspunde în condițiile legislației aplicabile (disciplinar, contravențional sau civil, după caz), fără a fi necesară instituirea unei norme suplimentare în Regulament. De asemenea, introducerea unor astfel de prevederi ar putea descuraja raportarea situațiilor de violență sau hărțuire.</p> <p>3. Nu se susține completarea Regulamentului cu o normă distinctă privind această situație. Încetarea raporturilor de muncă împiedică doar aplicarea unei sancțiuni disciplinare, însă nu exclude posibilitatea continuării examinării sesizării în vederea clarificării situației de fapt și, după caz, sesizării autorităților competente dacă faptele întrunesc elementele unei contravenții sau infracțiuni. De asemenea, inițierea unei proceduri interne nu lipsește persoana vizată de dreptul de a utiliza și alte mecanisme legale de protecție, inclusiv adresarea către Inspectoratul de Stat al Muncii, instanțele de judecată, Consiliul pentru egalitate sau organele de drept, după caz. Prin urmare, lipsa unui raport de muncă în curs nu justifică clasarea automată a sesizării.</p> <p>4. Se acceptă revizuirea redacției pct. 15 prin eliminarea sintagmei „în orice mod”, care are un caracter excesiv de general și poate afecta claritatea normei. Referirea la politicile interne ale autorității publice se menține, întrucât acestea pot stabili obligații și reguli de conduită aplicabile în cadrul procedurilor interne.</p> <p>5. Se precizează că sesizările anonime nu pot fi examinate în cadrul procedurii prevăzute de Regulament, întrucât pct. 18 stabilește expres că sesizarea se depune în formă scrisă și este semnată de persoana vizată sau de reprezentantul acesteia. Lipsa semnăturii face imposibilă identificarea persoanei care formulează sesizarea și exercitarea drepturilor procedurale ale</p>
--	--	---	--

		<p>autorității publice. Norma nu precizează ce situații constituie conflict de interese, cine constată existența acestuia și în baza căror criterii obiective se face această apreciere, astfel cum sunt reglementate, spre exemplu, la art. 49 din Codul administrativ. În lipsa unei reglementări clare, există riscul unor aprecieri subiective sau al aplicării neuniforme a dispoziției. Se propune indicarea expresă a criteriilor și a cadrului normativ aplicabil pentru determinarea conflictului de interese.</p> <p>9. Potrivit pct. 25, sintagmele „în timp util” și „toate etapele procedurii” nu sunt suficient de clare, întrucât nu indică momentul informării (etapa procedurală), forma acesteia (verbală și/sau scrisă) și nici subiectul responsabil (persoana desemnată/comisia ori conducătorul autorității). Totodată, norma necesită corelare cu dispozițiile privind confidențialitatea, deoarece informarea „cu privire la toate etapele” poate intra în contradicție cu obligația de protejare a datelor și a identității persoanelor implicate.</p> <p>10. Potrivit pct. 26, „Toate părțile implicate beneficiază de dreptul la apărare, având posibilitatea de a formula explicații, de a prezenta probe, de a propune martori și de a beneficia de asistență juridică, după caz”. Norma are caracter general și nu stabilește cadrul procedural de exercitare a dreptului la apărare (termenul, forma și momentul procesual), iar sintagma „asistență juridică” nu este definită, nefiind clar dacă se are în vedere un avocat, un consilier juridic, un reprezentant sindical sau un alt reprezentant.</p> <p>11. Potrivit pct. 27, „Toate informațiile [...] sunt supuse unui regim strict de confidențialitate [...]”. Noțiunea de „regim strict de confidențialitate” nu este utilizată în legislația națională și nu este definită în cuprinsul Regulamentului. Se propune utilizarea unei terminologii conforme cadrului normativ în vigoare.</p> <p>12. Potrivit pct. 30–31, persoana desemnată sau comisia de investigare întocmește un raport de constatare care cuprinde concluzii și propuneri de măsuri, iar potrivit pct. 34 conducătorul autorității publice „dispune măsurile necesare”, în funcție de concluziile incluse în raport. Regulamentul nu precizează dacă raportul are caracter obligatoriu sau consultativ pentru conducător și nici dacă acesta poate dispune măsuri diferite de cele propuse. Regulamentul nu conține o normă privind</p>	<p>părților, inclusiv verificarea faptelor și asigurarea dreptului la apărare.</p> <p>6. Se acceptă revizuirea redacției pct. 19 prin substituirea sintagmei „de îndată” cu indicarea unui termen concret. În vederea asigurării clarității și previzibilității normei, se va stabili obligația persoanei desemnate sau, după caz, a comisiei de investigare de a înregistra sesizarea în registrul special în aceeași zi sau în ziua lucrătoare următoare.</p> <p>7. Nu se susține instituirea unei comisii permanente. Soluția propusă de Regulament – desemnarea unei persoane responsabile sau constituirea unei comisii pentru fiecare caz – este justificată prin necesitatea asigurării imparțialității și evitării conflictelor de interese. În cazul unei comisii permanente există riscul ca unul dintre membri să fie persoana vizată, persoana reclamată sau să se afle într-o relație care ar putea afecta obiectivitatea examinării, situație care ar impune înlocuiri repetate și ar diminua eficiența mecanismului. Totodată, cerința prevăzută la pct. 23 privind instruirea specifică nu presupune limitarea acesteia doar la membrii unei comisii permanente. Dimpotrivă, pentru a asigura funcționarea efectivă a mecanismului și pentru a preveni apariția conflictelor de interese, este oportun ca instruirea în domeniul prevenirii și combaterii violenței și hărțurii în muncă să fie realizată la nivelul autorității pentru un număr suficient de persoane, astfel încât conducătorul instituției să poată desemna, în fiecare caz, persoane competente și imparțiale. Această abordare asigură atât flexibilitatea procedurii, cât și respectarea principiilor de obiectivitate și independență în investigarea sesizărilor.</p> <p>8. Nu se susține completarea Regulamentului cu o enumerare detaliată a situațiilor care constituie conflict de interese. Noțiunea de conflict de interese este deja reglementată la nivel legislativ în cadrul normativ aplicabil funcției publice, precum și în Codul administrativ, iar aceste dispoziții sunt aplicabile și în contextul procedurilor interne prevăzute de Regulament. Introducerea unor criterii suplimentare la nivel de</p>
--	--	---	--

		<p>soluția de finalizare a procedurii în cazul în care faptele sesizate nu se confirmă (clasarea/încetarea examinării sesizării și forma actului emis). Se propune completarea cu o dispoziție distinctă care să prevadă expres că, în cazul neconfirmării faptelor, sesizarea se clasează (procedura încetează), cu comunicarea soluției motivate părților implicate.</p> <p>13. Potrivit subpct. 34.1 al Regulamentului, în funcție de concluziile investigației incluse în raport, conducătorul autorității publice poate dispune inițierea procedurii disciplinare, în vederea aplicării sancțiunilor corespunzătoare. Or, procedura disciplinară, conform Regulamentului privind comisia de disciplină din Anexa nr. 7 la Hotărârea Guvernului nr. 201/2009, presupune efectuarea unei anchete de serviciu, cu audierea persoanei care a formulat sesizarea, administrarea probelor și verificarea documentelor și declarațiilor. În aceste condiții, inițierea procedurii disciplinare conduce la reluarea examinării aceluiași fapte deja investigate în cadrul procedurii prevăzute de prezentul Regulament. Se impune analizarea oportunității reglementării unei singure proceduri, pentru a evita prelungirea nejustificată a examinării și riscul expirării termenului de prescripție pentru aplicarea sancțiunii disciplinare.</p> <p>14. Potrivit pct. 34 și 35, soluția finală se dispune și se comunică în formă scrisă, fără a fi stabilite expres forma actului și regimul juridic al acestuia (răspuns sau ordin). Norma nu precizează dacă actul emis este susceptibil de contestare și nici care sunt persoanele îndreptățite să îl atace (persoana vizată sau persoana reclamată). Se propune completarea dispoziției prin indicarea expresă a formei actului administrativ și a posibilității contestării acestuia în condițiile Codului administrativ.</p>	<p>regulament ar putea genera paralelisme normative sau interpretări divergente. În aceste condiții, aprecierea existenței unui conflict de interese se realizează în baza cadrului normativ general și a circumstanțelor concrete ale fiecărui caz.</p> <p>9. Nu se susține revizuirea redacției pct. 25. Norma are un caracter general în mod intenționat, pentru a permite aplicarea flexibilă a procedurii interne, în funcție de circumstanțele concrete ale fiecărui caz. Sintagmele „în timp util” și „toate etapele procedurii” reflectă obligația de informare a părților fără a rigidiza procedura prin stabilirea unor termene sau formalități strict determinate. Stabilirea unor termene concrete nu este oportună, întrucât acestea pot varia în funcție de complexitatea cazului, numărul persoanelor implicate, administrarea probelor sau alte circumstanțe specifice fiecărei investigații. Totodată, această dispoziție se aplică în mod coroborat cu prevederile privind confidențialitatea, astfel încât informarea părților se realizează cu respectarea obligației de protejare a datelor cu caracter personal și a identității persoanelor implicate.</p> <p>10. Nu se susține detalierea suplimentară a cadrului procedural de exercitare a dreptului la apărare. Regulamentul instituie o procedură internă de investigare, iar dreptul la apărare este deja garantat prin posibilitatea părților de a formula explicații, de a prezenta probe și de a propune martori. Exercitarea dreptului la apărare, inclusiv sub aspectul asistenței juridice, se realizează în condițiile generale prevăzute de legislația aplicabilă, fără a fi necesară reglementarea detaliată a acestor aspecte la nivelul Regulamentului. Stabilirea unor reguli procedurale suplimentare ar depăși scopul actului și ar rigidiza nejustificat procedura internă.</p> <p>11. Se acceptă revizuirea redacției pct. 27 prin eliminarea sintagmei „regim strict de confidențialitate”. În consecință, punctul 27 va avea următoarea redacție:</p>
--	--	--	--

			<p>„28. Toate informațiile, datele cu caracter personal și identitățile persoanelor implicate sunt supuse obligației de confidențialitate, accesul la acestea fiind permis exclusiv persoanelor autorizate, potrivit procedurilor interne și legislației aplicabile.”</p> <p>12. Nu se susține completarea Regulamentului cu prevederi suplimentare privind caracterul raportului de constatare sau instituirea unei soluții distincte de clasare. Raportul întocmit de persoana desemnată sau de comisia de investigare are caracter de constatare și include concluzii și propuneri de măsuri, însă decizia privind măsurile ce urmează a fi dispuse aparține conducătorului autorității publice, în limitele competențelor legale.</p> <p>Totodată, în situația în care faptele sesizate nu se confirmă, acest aspect rezultă din concluziile raportului de constatare, iar procedura se finalizează prin comunicarea rezultatului către părțile implicate, în condițiile pct. 35 din Regulament, nefiind necesară reglementarea expresă a unei soluții de clasare.</p> <p>13. Nu se susține instituirea unei singure proceduri. Procedura prevăzută de Regulament are caracter <b>premergător</b>, fiind destinată examinării sesizărilor privind situații de violență și hărțuire în muncă și stabilirii circumstanțelor de fapt. În baza concluziilor raportului de constatare, conducătorul autorității publice decide, în limitele competențelor legale, asupra măsurilor ce urmează a fi dispuse, inclusiv inițierea unei proceduri disciplinare.</p> <p>Inițierea procedurii disciplinare nu reprezintă o reluare nejustificată a examinării, ci aplicarea cadrului procedural specific prevăzut de legislația în vigoare pentru angajarea răspunderii disciplinare. Totodată, nu fiecare procedură disciplinară se finalizează cu aplicarea unei sancțiuni disciplinare, iar raportul întocmit în cadrul procedurii prevăzute</p>
--	--	--	--

			<p>de Regulament poate constitui un element relevant pentru aprecierea oportunității declanșării acesteia. De asemenea, în funcție de circumstanțele cazului, conducătorul autorității poate dispune și alte măsuri organizatorice sau de protecție, care nu au caracter disciplinar.</p> <p>14. <b>Se acceptă.</b> În vederea clarificării regimului juridic al soluției adoptate în urma procedurii de investigare, prevederile pct. 34 și 35 vor fi completate prin indicarea expresă a formei actului prin care sunt dispuse măsurile, precum și prin precizarea posibilității de contestare a acestuia. În acest sens, se va stabili că măsurile se dispun prin ordin al conducătorului autorității publice, iar ordinul emis poate fi contestat în condițiile generale prevăzute de legislația muncii și de legislația administrativă, după caz.</p> <p>În situația în care, ulterior desfășurării procedurii disciplinare, se aplică o sancțiune disciplinară, aceasta poate fi contestată în condițiile generale prevăzute de Codul administrativ și de legislația specifică raporturilor de muncă sau de serviciu. În aceste condiții, regimul juridic al actelor prin care se aplică sancțiuni disciplinare este deja reglementat de legislația în vigoare, nefiind necesară instituirea unor prevederi suplimentare în Regulament.</p>
--	--	--	---

<p>2.</p>	<p><b>Ministerul Finanțelor</b></p> <p><i>07/2-03/22/198 din 02.03.2026</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. La cap. II pct.11.5 nu sunt definite în mod explicit metodele și mecanismele prin care vor fi protejate persoanele/victimele expuse oricărei forme de violență sau hărțuire. Absența unor proceduri clare și detaliate poate conduce la interpretări diferite, cu potențial impact asupra responsabilităților autorităților publice.</li> <li>2. De asemenea la pct.11.7 din același capitol, nu este precizat dacă persoanele desemnate sau comisiile responsabile pentru preluarea sesizărilor, analiza și investigarea cazurilor de violență și hărțuire vor fi constituite din personalul autorității publice sau din persoane terțe. Această omisiune are relevanță directă asupra resurselor financiare și administrative, întrucât implicarea unor specialiști externi ar presupune costuri suplimentare, iar desemnarea personalului intern ar determina redistribuirea atribuțiilor și creșterea volumului de muncă, cu posibile consecințe asupra cheltuielilor de personal.</li> <li>3. Totodată, la cap. IV, pct.40.4 nu este clar dacă concediul plătit acordat persoanei vizate va fi suportat din drepturile de concediu existente ale acesteia sau dacă va constitui o cheltuială suplimentară din bugetul autorității publice. În lipsa acestei precizări, nu poate fi evaluat în mod realist impactul bugetar al măsurii propuse.</li> <li>4. La Nota de fundamentare. Compartimentul 4.2 „Impactul financiar și argumentarea costurilor estimative” prevede că impactul financiar al proiectului este redus. Totodată, considerăm, că în realitate impactul financiar nu poate fi considerat unul redus, deoarece implementarea măsurilor propuse implică costuri suplimentare aferente salarizării personalului desemnat, organizării sesiunilor de instruire, precum și achiziționării materialelor metodologice necesare.</li> </ol>	<p style="text-align: center;"><b>Nu se acceptă</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nu se susține completarea pct. 11.5 cu detalierea metodelor și mecanismelor de protecție. Prevederea stabilește obligația generală a autorității publice de a asigura protecția persoanelor care denunță sau sunt victime ale unor fapte de violență și/sau hărțuire, precum și a martorilor implicați în procedură, împotriva oricăror forme de presiune, intimidare sau tratament nefavorabil. Detalierea modalităților concrete de aplicare a acestor măsuri nu este necesară la nivelul Regulamentului, întrucât acestea pot varia în funcție de circumstanțele fiecărui caz și de specificul autorității publice. Măsurile de protecție pot fi stabilite și aplicate în cadrul procedurii interne și al măsurilor provizorii de protecție prevăzute în Capitolul IV, în funcție de riscurile identificate și de situația concretă. Stabilirea exhaustivă a unor mecanisme la nivel normativ ar putea limita flexibilitatea necesară pentru protejarea efectivă a persoanelor implicate.</li> <li>2. Nu se susține completarea pct. 11.7 cu precizări suplimentare în sensul propus. Din natura normelor și din structura procedurii prevăzute de Regulament rezultă în mod evident că persoanele desemnate sau membrii comisiilor responsabile pentru preluarea și investigarea sesizărilor sunt desemnați din cadrul personalului autorității publice. Regulamentul instituie un mecanism intern de raportare și investigare, aplicabil în cadrul autorității publice, iar desemnarea persoanelor responsabile se realizează prin act administrativ al conducătorului instituției, în funcție de structura organizatorică și resursele existente. În aceste condiții, nu se instituie obligația implicării unor specialiști externi și nici costuri suplimentare în sarcina autorităților publice.</li> <li>3. Nu se susține modificarea subpct. 40.4. Prevederea nu instituie un tip nou de concediu și nu derogă de la prevederile Codului muncii. Acordarea concediului plătit sau neplătit se</li> </ol>
-----------	---	--	--

			<p>realizează din zilele de concediu la care salariatul are deja dreptul potrivit legislației muncii, la solicitarea persoanei vizate și cu acordul acesteia, fără a institui un concediu suplimentar sau nereglementat. Prin urmare, măsura prevăzută la subpct. 40.4 reprezintă doar o modalitate temporară de protecție, aplicată în contextul procedurii de investigare, cu respectarea cadrului legal existent. Totodată, aplicarea acestei măsuri nu împiedică desfășurarea investigației, întrucât participarea persoanei vizate la procedură poate fi asigurată prin alte modalități adecvate circumstanțelor cazului.</p> <p>4. Nu se susține modificarea compartimentului 4.2 din Nota de fundamentare. Implementarea prevederilor proiectului nu generează costuri bugetare suplimentare semnificative, întrucât măsurile prevăzute de Regulament se realizează prin utilizarea resurselor instituționale existente. Desemnarea persoanelor responsabile sau constituirea comisiilor de investigare se realizează din rândul personalului autorității publice, fără instituirea unor funcții noi sau a unor plăți suplimentare. De asemenea, activitățile de instruire și informare pot fi realizate în cadrul programelor interne de formare sau prin utilizarea materialelor metodologice disponibile, fără a implica în mod necesar cheltuieli suplimentare. În aceste condiții, aprecierea impactului financiar ca fiind <b>redus</b> rămâne justificată.</p>
	<p><b>Ministerul Energiei</b></p>	<p>1. În urma examinării conținutului Regulamentului, se constată utilizarea neuniformă a expresiilor „violență și hărțuire” și „violență și/sau hărțuire”. În acest context, se propune uniformizarea terminologiei prin utilizarea consecventă a sintagmei „violență și/sau hărțuire”, în vederea asigurării clarității și excluderii oricărui echivoc.</p>	<p><b>Se acceptă parțial</b></p> <p>1. Se acceptă uniformizarea terminologiei utilizate în Regulament. În acest sens, sintagma „violență și hărțuire” va fi substituită cu sintagma „violență și/sau hărțuire”, în vederea</p>

	<p>2. La Capitolul I -Dispoziții generale, punctul 5, subpunctul 5.5, se propune următoarea redacție:      „5.5. Sesizare - comunicare scrisă sau electronică prin care persoana vizată, o persoană terță ori reprezentantul acesteia aduce la cunoștința angajatorului existența unor situații, acțiuni, conduite sau împrejurări susceptibile de a constitui violență și/sau hărțuire în muncă și care impun examinarea acestora în cadrul procedurii interne prevăzute de prezentul Regulament.” În contextul definirii termenului de „sesizare”, se propune corelarea acestuia cu prevederile anexei nr. 7 din Hotărârea Guvernului nr. 201/2009, emisă în aplicarea Legii nr. 158 privind funcția publică și statutul funcționarului public, astfel încât toate sesizările depuse împotriva funcționarilor publici, indiferent de natura și obiectul acestora, să fie examinate de comisia de disciplină a autorității în care activează persoana vizată.</p> <p>3. La Capitolul II – Măsuri și responsabilități instituționale în domeniul prevenirii și combaterii violenței și hărțuirii în muncă, sunt prevăzute măsurile aplicabile, totodată la punctul 9, potrivit căruia autoritatea publică are obligația de a asigura instruirea persoanelor desemnate și a membrilor comisiei de investigare în domeniul prevenirii și combaterii violenței și hărțuirii în muncă. Totodată, proiectul regulamentului nu stabilește expres momentul desemnării persoanei responsabile sau al instituirii comisiei de investigare, precum și modul de organizare și funcționare a acesteia. Astfel, nu sunt reglementate aspecte esențiale precum numărul de membri ai comisiei, procedura de desemnare a președintelui, funcționarul împuternicit să exercite funcția de președinte, desemnarea secretarului comisiei, precum și condițiile pe care trebuie să le întrunească aceștia. De asemenea, nu este prevăzut dacă președintele și secretarul comisiei trebuie desemnați prin analogie cu prevederile aplicabile comisiei de disciplină prin anexa nr. 7 din Hotărârea Guvernului nr. 201/2009, unde secretarul este, de regulă, un funcționar public din cadrul subdiviziunii responsabile de asigurarea juridică a activității autorității publice, reprezentarea acesteia în instanțele de judecată și asigurarea respectării uniforme a legislației. În lipsa posibilității desemnării unui astfel de funcționar, secretarul comisiei de disciplină este desemnat din rândul funcționarilor publici</p>	<p>asigurării unei utilizări consecvente a terminologiei și a excluderii oricărui echivoc în interpretarea prevederilor actului normativ.</p> <p>2. Nu se susține corelarea definiției termenului „sesizare” cu prevederile anexei nr. 7 la Hotărârea Guvernului nr. 201/2009. Sesizările privind fapte de violență și/sau hărțuire în muncă sunt examinate în cadrul procedurii interne prevăzute de prezentul Regulament, care are un obiect specific și un mecanism propriu de investigare. Totodată, nu în toate cazurile faptele sesizate vor constitui abateri disciplinare. În funcție de circumstanțele cazului, pot fi dispuse și alte măsuri organizatorice sau de protecție, fără a fi necesară inițierea procedurii disciplinare. Procedura disciplinară poate fi declanșată ulterior doar în situația în care concluziile investigației indică existența unei abateri disciplinare.</p> <p>3. Nu se susține examinarea sesizărilor privind violența și/sau hărțuirea în muncă exclusiv de către comisia de disciplină și nici instituirea unei comisii permanente cu structură similară celei prevăzute de Hotărârea Guvernului nr. 201/2009. Procedura instituită prin prezentul Regulament are un obiect și o finalitate distinctă față de procedura disciplinară reglementată de Codul muncii și de cadrul normativ aplicabil funcției publice. Scopul acesteia este investigarea situațiilor de violență și/sau hărțuire în muncă și stabilirea circumstanțelor de fapt, inclusiv dispunerea unor măsuri de protecție, organizatorice sau preventive, care nu au în mod necesar caracter disciplinar.</p> <p>Nu în toate cazurile faptele sesizate vor constitui abateri disciplinare, iar limitarea examinării acestora la comisia de disciplină ar restrânge nejustificat sfera mecanismului instituit de Regulament. Procedura disciplinară poate fi inițiată ulterior doar în situația în care concluziile investigației indică existența unei abateri disciplinare.</p>
--	--	---

		<p>cu atribuții în domeniul managementului resurselor umane, iar în cazul autorităților administrației publice locale de nivelul întâi, după caz, din rândul funcționarilor publici de execuție. În același timp, nu este stabilit termenul mandatului membrilor comisiei, și nici necesitatea desemnării membrilor supleanți, aspecte care pot afecta continuitatea și eficiența activității comisiei de investigare. În cazul sesizărilor depuse împotriva persoanelor care nu dețin funcții publice, se propune aplicarea aceleiași abordări, cu respectarea prevederilor Capitolului II „Disciplina muncii” din Codul muncii al Republicii Moldova. Instituirea unei comisii separate pentru examinarea sesizărilor privind violența la locul de muncă poate genera paralelism procedural, suprapuneri de competență, soluții contradictorii și incertitudine privind natura juridică a concluziilor. Examinarea sesizărilor de către o singură Comisie de disciplină asigură o abordare unitară, claritate procedurală și evitarea fragmentării competențelor. Totodată, examinarea de către această comisie prevede dublarea procedurilor, contribuie la implicarea excesivă a personalului și determină soluționarea cauzelor într-un termen lung. O faptă calificată drept abatere disciplinară nu poate fi examinată de mai multe ori, iar investigarea paralelă sau succesivă a aceleiași conduite poate conduce la denaturarea probelor și la lipsa unei viziuni unitare asupra situației de fapt. În acest context, se reține că atât Codul muncii, cât și Hotărârea Guvernului nr. 201/2009 reglementează în mod complet procedura de examinare a sesizărilor, inclusiv termenele, cazurile de suspendare și reluare a anchetei. Multiplicarea procedurilor poate exercita o presiune suplimentară asupra părților implicate și poate afecta climatul organizațional și credibilitatea mecanismelor interne de examinare.</p> <p>4. La Capitolul III Procedura de raportare, investigare și soluționare a cazurilor de violență și hărțuire în muncă, și anume la punctul 24, se impune precizarea că, la momentul desemnării membrilor comisiei de investigare, conducătorul autorității cunoaște cerințele și criteriile aplicabile persoanelor care vor examina cauza. În acest context, se propune excluderea sintagmei „ori nu îndeplinește criteriile prevăzute de punctul 23”. Totodată, expresia „se abține de la examinarea cauzei” este neclară și susceptibilă de interpretări. De asemenea, nu este</p>	<p>Totodată, Regulamentul prevede desemnarea unei persoane responsabile sau constituirea unei comisii de investigare pentru fiecare caz, tocmai pentru a asigura flexibilitatea procedurii și pentru a evita situațiile de conflict de interese. Stabilirea unei componente fixe și a unui mandat permanent ar rigidiza procedura și ar depăși scopul Regulamentului.</p> <p>În ceea ce privește organizarea internă a comisiei, președintele și secretarul comisiei sunt desemnați de către membrii comisiei dintre ei, în funcție de circumstanțele fiecărui caz, ceea ce permite organizarea operativă a activității acesteia .</p> <p><i>“22. Componenta numerică a fiecărei comisii desemnate pentru investigarea cazurilor de violență și/sau hărțuire în muncă se stabilește de către conducătorul autorității publice, prin ordin, și poate varia de la un caz la altul, în funcție de natura, circumstanțele și complexitatea situației investigate. Președintele și secretarul comisiei se aleg dintre membrii acesteia, prin votul majorității membrilor comisiei.”</i></p> <p>4. Se acceptă completarea pct. 24 în sensul acordării posibilității atât persoanei care a formulat sesizarea, cât și persoanei reclamate de a solicita înlăturarea unui membru al comisiei de investigare în cazul existenței unui conflict de interese sau al neîndeplinirii criteriilor prevăzute la pct. 23. Totodată, se precizează că părțile iau cunoștință de componența comisiei de investigare la momentul audierii, iar eventualele cereri de recuzare sau declarații privind existența unui conflict de interese pot fi formulate în cadrul acestei etape procedurale. În consecință, pct. 24 se completează corespunzător pentru a reflecta aceste aspecte.</p>
--	--	--	---

	<p>justificat de ce doar persoana care a formulat sesizarea, și nu și persoana vizată, poate solicita excluderea unui membru al comisiei. Nu este clar când și prin ce modalitate persoana care a depus sesizarea ia cunoștință de componența comisiei, termenul în care poate solicita excluderea, momentul procedural la care aceasta poate fi cerută, precum și temeiurile de înlăturare. Lipsa acestor reglementări generează riscul interpretărilor divergente și al tergiversării procedurii.</p> <p>5. La punctul 26, deși se prevede dreptul părților la asistență juridică, nu este clar cine asigură această asistență, nici conținutul și limitele acesteia.</p> <p>6. La punctul 28, este necesară clarificarea informațiilor cu caracter confidențial și a modalității de asigurare a confidențialității, în special în cadrul autorităților cu un număr redus de angajați, unde implicarea mai multor persoane face dificilă respectarea acestui principiu.</p> <p>7. Propunem punctul 29, se impune stabilirea termenelor de examinare, precum și a temeiurilor de suspendare a procedurii, fiind oportună aplicarea, prin analogie, a prevederilor din anexa nr. 7 la Hotărârea Guvernului nr. 201/2009.</p> <p>8. În contextul subpunctul 34.1, constatarea existenței violenței și/sau hărțuirii la locul de muncă de către comisia de investigare generează un paralelism procedural cu cercetarea disciplinară, implicând audierea repetată a părților și martorilor, cu riscul unor concluzii contradictorii. În acest sens, nu este clar: care concluzii prevalează; care este prioritatea juridică între comisii; efectul juridic al constatărilor divergente; și în ce măsură conducătorul autorității este ținut de concluziile acestora. În asemenea condiții, există riscul ca rolul Comisiei de disciplină să devină formal, ceea ce poate afecta independența cercetării disciplinare, prezumția nevinovăției, imparțialitatea comisiei și principiul examinării obiective și complete a probelor.</p> <p>9. De asemenea, la Capitolul IV - Măsuri provizorii de protecție în cadrul procedurii de investigare a cazurilor de violență și hărțuire în muncă, punctul 40, subpunctul 40.4, se impune clarificarea normei, întrucât aceasta se abate de la prevederile Codului muncii. Astfel, Titlul IV - Timpul de muncă și timpul de odihnă, de la Capitolul I până la</p>	<p><i>“25. Persoana desemnată sau membrii comisiei de investigare care se află în conflict de interese ori nu îndeplinesc criteriile prevăzute la pct. 23 se abțin de la examinarea cauzei sau, după caz, sunt înlăturați de la examinare. Înlăturarea se dispune de conducătorul autorității publice, prin act administrativ, la cererea motivată a persoanei care a formulat sesizarea sau a persoanei reclamate. Părțile iau cunoștință de componența comisiei la momentul audierii și pot formula, în cadrul acestei etape, cereri de recuzare motivate. În cazul abținerii sau înlăturării unui membru, conducătorul autorității publice desemnează, prin ordin, un alt membru al comisiei de investigare.”</i></p> <p>5. Nu se susține detalierea suplimentară a cadrului procedural de exercitare a dreptului la apărare. Regulamentul instituie o procedură internă de investigare, iar dreptul la apărare este deja garantat prin posibilitatea părților de a formula explicații, de a prezenta probe și de a propune martori. Exercitarea dreptului la apărare, inclusiv sub aspectul asistenței juridice, se realizează în condițiile generale prevăzute de legislația aplicabilă, fără a fi necesară reglementarea detaliată a acestor aspecte la nivelul Regulamentului. Stabilirea unor reguli procedurale suplimentare ar depăși scopul actului și ar rigidiza nejustificat procedura internă.</p> <p>6. Nu se susține completarea pct. 28. Prevederea stabilește în mod clar obligația tuturor persoanelor implicate în procedura de investigare de a respecta confidențialitatea informațiilor, a datelor cu caracter personal și a identității persoanelor implicate, precum și răspunderea în cazul încălcării acestei obligații. Detalierea suplimentară a modalităților de asigurare a confidențialității nu este necesară la nivelul Regulamentului, întrucât aceste aspecte țin de organizarea internă a autorității publice și de aplicarea legislației privind protecția datelor cu</p>
--	--	--

		<p>Capitolul IV, reglementează în mod exhaustiv tipurile de concedii acordate salariaților, inclusiv cele plătite de către angajator, fără a prevedea existența unui concediu plătit sau neplătit acordat „cu titlu de excepție”, ca măsură de protecție în cadrul unei proceduri de investigare. Prin urmare, formularea prevăzută la subpunctul 40.4, referitoare la „acordarea, cu titlu de excepție, la cererea persoanei vizate și cu acordul scris al acesteia, a unui concediu plătit sau neplătit”, nu corespunde categoriilor de concedii reglementate de Codul muncii, ceea ce poate genera incertitudine, dificultăți de aplicare practică și un dezechilibru normativ în raport cu actele legislative în vigoare, totodată absența persoanei vătămate ar împiedica desfășurarea investigației.</p> <p>10. La punctul 55, se propune excluderea sintagmei „poziția persoanei în cadrul autorității publice”, întrucât menținerea acestui criteriu poate genera riscul încălcării principiului egalității de tratament în raporturile de serviciu. Sancționarea aceleiași fapte ar putea varia în funcție de funcția deținută, și nu exclusiv în funcție de gravitatea obiectivă a conduitei. O asemenea abordare poate conduce la tratament privilegiat sau excesiv pentru anumite categorii de persoane, la aparența unor standarde diferite de răspundere disciplinară și la afectarea percepției de imparțialitate și echitate în cadrul autorității publice. Inter alia, criteriile relevante și suficiente pentru individualizarea sancțiunii sunt: gravitatea faptei, circumstanțele concrete ale săvârșirii acesteia, consecințele produse, conduita anterioară și eventualele situații de recidivă. Suplimentar, față de prevederile proiectului de regulament, se propune includerea expresă a faptei respective ca abatere disciplinară atât în Legea nr. 158/2008, cât și în Codul muncii.</p> <p>11. La Capitolul VI Răspunderea pentru încălcarea prevederilor regulamentului, în conținutul capitolului este reglementat răspunderea pentru încălcare, dar, răspunderea disciplinară poate fi angajată doar în cazul săvârșirii unei abateri disciplinare, ca formă a faptei ilicite. Aplicarea sancțiunii disciplinare presupune, în mod necesar, existența unei asemenea abateri comise de funcționarul public. Spre deosebire de reglementările din Codul muncii, unde abaterea disciplinară este definită generic, în cazul funcționarilor publici abaterile disciplinare</p>	<p>caracter personal. În cazul autorităților cu un număr redus de angajați, respectarea principiului confidențialității se asigură prin limitarea accesului la informații doar la persoanele implicate în procedură și prin respectarea obligațiilor legale aplicabile.</p> <p>7. Nu se susține completarea pct. 29 cu prevederi privind stabilirea termenelor de examinare sau a temeiurilor de suspendare a procedurii prin analogie cu anexa nr. 7 la Hotărârea Guvernului nr. 201/2009. Procedura instituită prin Regulament are un scop diferit de procedura disciplinară, fiind orientată în primul rând spre investigarea situațiilor de violență și/sau hărțuire în muncă și identificarea măsurilor adecvate pentru restabilirea unui mediu de muncă sigur. Aplicarea prin analogie a normelor privind comisia de disciplină nu este justificată, întrucât nu în toate cazurile faptele examinate vor constitui abateri disciplinare. În aceste situații pot fi dispuse și alte măsuri organizatorice sau de protecție, fără declanșarea procedurii disciplinare. Totodată, stabilirea unor termene rigide sau a unor temeiuri expres de suspendare ar putea limita flexibilitatea necesară investigării, având în vedere că durata examinării poate varia în funcție de complexitatea cazului, numărul persoanelor implicate sau necesitatea administrării probelor. Prin urmare, nu se consideră oportună completarea Regulamentului cu prevederi similare celor aplicabile procedurii disciplinare.</p> <p>8. Nu se susține existența unui paralelism procedural între procedura prevăzută de Regulament și cercetarea disciplinară. Procedura de investigare a cazurilor de violență și/sau hărțuire în muncă are un caracter distinct și premergător, fiind orientată spre clarificarea circumstanțelor de fapt și identificarea măsurilor adecvate pentru protejarea persoanelor implicate și restabilirea unui mediu de muncă sigur. Constatările formulate în raportul comisiei de investigare nu substituie și nu limitează competența comisiei de disciplină, iar declanșarea procedurii disciplinare se realizează doar în situația în care concluziile</p>
--	--	--	---

sunt prevăzute expres de lege, pentru a preveni arbitrariul și a limita puterea discreționară a conducătorului autorității publice. Conform art. 57 din Legea nr. 158/2008, lista abaterilor disciplinare are caracter enunțiativ, acestea putând fi stabilite și prin acte subsecvente legii, cu condiția ca legea-cadru să prevadă expres această posibilitate. Totodată, sancțiunea disciplinară poate fi aplicată exclusiv pentru fapte calificate de lege ca abateri disciplinare, în respectarea principiului legalității.

investigației indică existența unei posibile abateri disciplinare. În acest caz, comisia de disciplină examinează cauza în mod autonom, potrivit cadrului normativ aplicabil, administrând probele și audiind părțile conform procedurii specifice. Prin urmare, raportul comisiei de investigare are caracter constatator și orientativ, iar conducătorul autorității publice decide asupra măsurilor ce urmează a fi dispuse în limitele competențelor legale. Procedura disciplinară rămâne guvernată de regulile prevăzute de legislația aplicabilă, nefiind afectate principiile independenței cercetării disciplinare, prezumției nevinovăției și imparțialității comisiei de disciplină.

9. Nu se susține modificarea subpct. 40.4. Prevederea nu instituie un tip nou de concediu și nu derogă de la prevederile Codului muncii. Acordarea concediului plătit sau neplătit se realizează din zilele de concediu la care salariatul are deja dreptul potrivit legislației muncii, la solicitarea persoanei vizate și cu acordul acesteia, fără a institui un concediu suplimentar sau nereglementat. Prin urmare, măsura prevăzută la subpct. 40.4 reprezintă doar o modalitate temporară de protecție, aplicată în contextul procedurii de investigare, cu respectarea cadrului legal existent. Totodată, aplicarea acestei măsuri nu împiedică desfășurarea investigației, întrucât participarea persoanei vizate la procedură poate fi asigurată prin alte modalități adecvate circumstanțelor cazului.

10. Se acceptă excluderea sintagmei „poziția persoanei în cadrul autorității publice”, în vederea asigurării respectării principiului egalității de tratament și al aplicării uniforme a răspunderii disciplinare. Noua redacție a pct. 55:

*„57. La stabilirea sancțiunii disciplinare se au în vedere natura și gravitatea faptei, circumstanțele săvârșirii acesteia, consecințele produse, poziția persoanei în cadrul autorității publice, conduita anterioară și eventualele situații de recidivă.”*

			<p>11. Nu se susține modificarea prevederilor Capitolului VI. Cadrul normativ existent reglementează deja condițiile în care poate fi angajată răspunderea disciplinară a funcționarilor publici. În acest sens, <b>art. 57 din Legea nr. 158/2008 privind funcția publică și statutul funcționarului public</b> prevede expres cazurile în care poate interveni răspunderea disciplinară.</p> <p>Totodată, potrivit art. 57 lit. <b>j)</b> din legea menționată, constituie abatere disciplinară <b>încălcarea prevederilor referitoare la obligații și restricții stabilite prin lege</b>, iar lit. <b>l)</b> prevede că pot constitui abateri disciplinare și <b>alte fapte considerate ca atare în legislația din domeniul funcției publice și al funcționarilor publici sau în legile speciale.</b></p> <p>Prin urmare, cadrul legislativ existent permite angajarea răspunderii disciplinare în cazul încălcării prevederilor stabilite prin acte normative relevante, inclusiv cele referitoare la prevenirea și combaterea violenței și/sau hărțuirii în muncă, fără a fi necesară o reglementare suplimentară în cuprinsul Regulamentului.</p>
<p><b>4.</b></p>	<p><b>Ministerul Agriculturii și Industriei Alimentare</b></p> <p><i>Nr. 2026PHG-511</i></p> <p><i>din 20.02.2026</i></p>	<p>1. În denumire și pct. 1, reieșind din sfera subiecților față de care se va aplica viitorul regulament, care include, potrivit pct. 2 din Regulament, atât autoritățile publice centrale cât și instituțiile și structurile organizatorice aflate în subordinea acestora, considerăm necesar reformularea denumirii Hotărârii și a Regulamentului aprobat prin acesta. Drept soluție ar putea servi substituirea textului „în autoritățile publice” prin textul „în cadrul persoanelor juridice de drept public” sau „în entitățile publice”.</p> <p>2. La pct. 5, întrucât ca rezultat al adoptării proiectului supus avizării autoritățile publice urmează să emită politica internă Politica internă</p>	<p style="text-align: center;"><b>Se acceptă parțial</b></p> <p>1. Propunerea nu se acceptă. Potrivit Legii nr. 194/2025 pentru modificarea Codului muncii al Republicii Moldova, Guvernul este împuternicit să elaboreze și să aprobe cadrul normativ necesar pentru punerea în aplicare a prevederilor legii de către autoritățile publice. În acest sens, formularea utilizată în proiectul hotărârii și în Regulament este în concordanță directă cu mandatul stabilit prin lege. Substituirea sintagmei „în autoritățile publice” cu noțiuni precum „persoane juridice de</p>

		<p>privind prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii în muncă; să instituie registrul de evidență de evidență a sesizărilor privind cazurile de violență și/sau hărțuire în muncă; instruiască persoanele desemnate de investigare în domeniul prevenirii și combaterii violenței și hărțuirii în muncă, considerăm necesar ca proiectul să intre în vigoare la trei luni de la publicarea în Monitorul Oficial al Republicii Moldova.</p> <p>3. Pct. 3.1, pentru asigurarea unității terminologice cu Legea nr. 199/2010 cu privire la statutul persoanelor cu funcții de demnitate publică, propunem substituirea textului „demnitarilor publici” cu textul „persoanele cu funcții de demnitate publică”</p> <p>4. Pct. 4, observăm că textul acestui punct reproduc prevederile art. 81 alin. (2) din Codul muncii, prin care fapt se încalcă prevederile articolului 55 alin. (1) din Legea nr.100/2017 cu privire la actele normative care stabilește că „Reglementările de același nivel și având același obiect de reglementare se cuprind, de regulă, într-un singur act normativ”. Același articol stabilește la alin. (5), că ”pentru evitarea reproducerii normelor complementare se face trimitere la elementul structural sau constitutiv respectiv, indicându-se denumirea, numărul și anul adoptării, aprobării sau emiterii actului citat”.</p> <p>5. La pct. 5.3., observăm că potrivit pct. 3 în categoria subiecților față de care se aplică Regulamentul se includ experți, consultanți, asistenți tehnici, persoane care aparțin altor instituții sau organizații, ceea ce în opinia Ministerului, va ridica problema posibilității inițierii unei investigații în care aceste persoane să fie vizate ca persoane reclamate, atâta timp cât ele nimijlocit nu se află în raporturi de subordonare.</p> <p>6. La pct. 11.3., în opinia Ministerului, efectuarea anuală a evaluării riscurilor de violență și hărțuire în muncă, nu se justifică și presupune costuri de timp și de personal ridicate. Prin urmare, considerăm necesar revizuirea termenului stabilit și fixarea unui termen de cel puțin odată la 3 ani.</p> <p>7. În Anexa nr. 4: pct. 9, în opinia Ministerului, momentul depunerii înregistrării nu poate depinde de două evenimente diferite: data înregistrării în registru de evidență a sesizărilor sau data primirii acesteia pe adresa electronică, întrucât se crează o incertitudine a momentului depunerii și, pe cale de consecință, a termenului de</p>	<p>drept public” sau „entități publice” ar extinde sfera de aplicare a actului normativ dincolo de limitele stabilite prin lege, întrucât aceste noțiuni includ o categorie mai largă de subiecți decât cea avută în vedere de legiuitor. Prin urmare, menținerea formulării „în autoritățile publice” este necesară pentru a asigura concordanța cu împuternicirea prevăzută de Legea nr. 194/2025 și pentru a evita extinderea nejustificată a domeniului de reglementare al actului normativ.</p> <p>2. Nu se susține amânarea intrării în vigoare a proiectului pentru un termen de trei luni de la publicarea în Monitorul Oficial. De la adoptarea Legii nr. 194 din 10.07.2025 pentru modificarea Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 și până la intrarea în vigoare a acesteia a fost prevăzut deja un termen de aproximativ 6 luni, perioadă care a oferit autorităților publice timpul necesar pentru pregătirea implementării noilor prevederi. Totodată, hotărârea propusă pune la dispoziția autorităților instrumentele și documentele necesare pentru implementare, inclusiv: modelul sesizării privind fapte susceptibile de a constitui violență și/sau hărțuire în muncă; registrul de evidență a sesizărilor privind cazurile de violență și/sau hărțuire în muncă; modelul raportului de constatare întocmit în urma investigării sesizării; modelul politicii interne privind prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii în muncă. Aceste documente au caracter orientativ și pot fi preluate și adaptate de autorități, astfel încât implementarea prevederilor Regulamentului nu necesită o perioadă suplimentară de pregătire</p> <p>3. Se acceptă propunerea în vederea asigurării unității terminologice cu Legea nr. 199/2010 cu privire la statutul persoanelor cu funcții de demnitate publică. În acest sens, textul „demnitarilor publici” se substituie cu textul „persoanele cu funcții de demnitate publică”. Noua redacție a pct. 3.1:</p>
--	--	---	--

		<p>examinare a sesizării. Prin urmare, se va opta doar pentru unul dintre aceste evenimente.</p> <p>8. La Regulament: la pct. 11.6, pentru a reduce costurile de instruire a salariaților, propunem inserarea în textul Regulamentului a unei prevederi în baza căreia autoritățile administrației publice centrale pot organiza centralizat instruirii periodice pentru personalul structurilor organizatorice din sfera sa de competență, astfel încât la aceste instruirii să participe nu personalul autorității, ci și a entităților din subordine, fără ca acestea din urmă să aibă obligația de a mai organiza astfel de instruirii.</p> <p>9. La pct. 24, propunem completarea punctului cu textului „sau din oficiu”, astfel încât înlăturarea persoanei desemnate în comisia de investigare care se află în conflict de interese să se dispună nu doar la cererea persoanei vizate dar și din oficiu.</p>	<p><i>„3.1. persoanele cu funcții de demnitate publică, indiferent de funcția de demnitate publică exercitată sau de nivelul autorității în care își desfășoară activitatea;”</i></p> <p>4. Nu se susține excluderea sau reformularea pct. 4 în sensul propus. Prevederile acestuia au rolul de a delimita explicit domeniul de aplicare al Regulamentului, prin indicarea situațiilor și spațiilor asociate activității profesionale în care pot surveni fapte de violență și/sau hărțuire în muncă, în contextul raporturilor de muncă din cadrul autorităților publice. Deși formularea este corelată cu art. 81 alin. (2) din Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003, includerea acestor prevederi în Regulament este justificată de necesitatea asigurării clarității și previzibilității normei, precum și a unei aplicări uniforme la nivelul entităților vizate. În lipsa unei asemenea precizări, ar putea apărea interpretări divergente cu privire la situațiile concrete în care se aplică mecanismele de prevenire și investigare prevăzute de Regulament. Totodată, prevederea nu reproduce integral norma legală, ci o detaliază și o adaptează obiectului specific al actului normativ, respectiv prevenirii și combaterii violenței și/sau hărțuirii în muncă în cadrul autorităților publice. În aceste condiții, nu se consideră că textul contravine dispozițiilor art. 55 alin. (1) și alin. (5) din Legea nr. 100/2017 cu privire la actele normative, întrucât includerea acestei norme are caracter explicativ și facilitează aplicarea practică a Regulamentului de către autoritățile vizate.</p> <p>5. Includerea acestor categorii de persoane este justificată de faptul că actele de violență și/sau hărțuire pot surveni în cadrul relațiilor profesionale, chiar și în lipsa unui raport direct de subordonare. Procedura de investigare prevăzută de Regulament are ca scop clarificarea circumstanțelor faptelor și adoptarea măsurilor adecvate pentru asigurarea unui mediu de muncă sigur, iar aceasta nu se limitează exclusiv la situațiile care implică raporturi ierarhice. În cazul în care persoana reclamată nu se află în raporturi de muncă sau de serviciu cu</p>
--	--	---	---

			<p>autoritatea publică, rezultatul investigației poate conduce, după caz, la adoptarea unor măsuri organizatorice, contractuale sau la sesizarea instituțiilor competente, în funcție de statutul persoanei implicate și de cadrul juridic aplicabil. Astfel, includerea acestor categorii de persoane nu generează impedimente juridice în desfășurarea procedurii.</p> <p>Nu se susține modificarea pct. 11.3 în sensul stabilirii unui termen de cel puțin o dată la 3 ani. Evaluarea periodică a riscurilor de violență și/sau hărțuire în muncă cel puțin o dată pe an este justificată de necesitatea identificării și gestionării prompte a factorilor de risc care pot afecta mediul de muncă. Totodată, evaluarea anuală nu presupune instituirea unei proceduri complexe sau a unor costuri suplimentare semnificative, aceasta putând fi realizată în cadrul mecanismelor interne existente de analiză a climatului organizațional și de gestionare a resurselor umane. De asemenea, stabilirea unei perioade mai îndelungate ar putea limita capacitatea autorităților publice de a identifica în timp util riscurile și de a adopta măsuri preventive adecvate, având în vedere caracterul dinamic al relațiilor de muncă și al mediului organizațional. În aceste condiții, menținerea evaluării periodice cel puțin o dată pe an este considerată oportună.</p> <p>7. Se acceptă revizuirea pct. 9 din Anexa nr. 4, în vederea asigurării clarității momentului depunerii sesizării și a determinării termenului de examinare. În acest sens, momentul depunerii sesizării va fi stabilit în mod unic ca fiind data înregistrării acesteia în registrul de evidență a sesizărilor privind cazurile de violență și/sau hărțuire în muncă.</p> <p>8. Nu se susține completarea pct. 11.6 în sensul propus. Regulamentul stabilește obligația fiecărei autorități publice de a asigura instruirea periodică a salariaților în domeniul prevenirii și combaterii violenței și/sau hărțuirii în muncă, în funcție de specificul activității și de riscurile identificate la nivel instituțional. Organizarea instruirilor la nivel centralizat poate</p>
--	--	--	--

			<p>constitui o bună practică administrativă, însă instituirea unei asemenea posibilități la nivel normativ, însoțită de exonerarea entităților din subordine de obligația de a organiza instruirea propriei, nu este oportună. Fiecare autoritate publică rămâne responsabilă pentru asigurarea instruirii personalului propriu, având posibilitatea de a alege modalitățile adecvate de realizare a acesteia, inclusiv prin participarea la programe de instruire organizate la nivelul autorităților ierarhic superioare.</p> <p>9. Nu se susține completarea pct. 24 cu sintagma „sau din oficiu”. Comisia de investigare este constituită ad hoc, prin act administrativ al conducătorului autorității publice, care, la momentul desemnării membrilor, cunoaște criteriile și cerințele prevăzute de Regulament, inclusiv lipsa conflictului de interese.</p> <p>În aceste condiții, conducătorul autorității publice are obligația de a desemna persoane care îndeplinesc criteriile prevăzute la pct. 23, astfel încât, în mod normal, situațiile de conflict de interese trebuie prevenite încă de la momentul desemnării comisiei. Mecanismul prevăzut de pct. 24, care permite formularea unei cereri de recuzare de către părțile implicate, constituie o garanție procedurală suficientă pentru înlăturarea unui eventual conflict de interese identificat ulterior.</p>
5.	<p><b>Ministerul Educației și Cercetării</b></p> <p><i>nr. 13/102/26 din 17.02.2026</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. La pct. 11.4 și pct. 11.6 de exclus sintagma “ dar nu mai rar de o dată pe an”.</li> <li>2. Pct 11.7 “desemnarea persoanelor sau constituirea comisiilor responsabile pentru preluarea sesizărilor analiza și investigarea cazurilor de violență și hărțuire, cu respectarea principiilor imparțialității și confidențialității”. - de exclus</li> </ol>	<p><b>Nu se acceptă</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nu se susține excluderea sintagmei „dar nu mai rar de o dată pe an”. Termenul respectiv este prevăzut în mod expres și în Codul muncii, care stabilește obligația angajatorului de a asigura informarea și instruirea periodică a salariaților cel puțin o dată pe an. Menținerea acestei formulări în</li> </ol>

			<p>Regulament asigură corelarea cu cadrul normativ existent și stabilește un standard minim de informare, fără a limita posibilitatea angajatorului de a organiza astfel de instruirii sau informări mai frecvent, în funcție de necesitățile instituției sau de riscurile identificate. Astfel, prevederea nu restrânge marja de apreciere a angajatorului, ci stabilește doar o frecvență minimă obligatorie.</p> <p>2. Nu se susține excluderea pct. 11.7. Prevederea este necesară pentru a asigura existența unui mecanism instituțional clar de preluare și investigare a sesizărilor privind violența și hărțuirea în muncă. Totodată, această prevedere este esențială pentru consolidarea încrederii persoanelor care formulează sesizări. Persoana care depune o sesizare trebuie să aibă convingerea că aceasta va fi examinată de persoane competente, în mod imparțial, iar informațiile și datele furnizate vor fi tratate cu respectarea confidențialității. Eliminarea acestei dispoziții ar putea afecta percepția de siguranță și eficiență a mecanismului instituit prin Regulament.</p>
7.	<p><b>Cancelaria de Stat</b></p> <p><i>Nr. 22-69-1902 din 20.02.2026</i></p>	<p>1. La pct. 3, subpct.3.1 din proiectul Regulamentului, în temeiul prevederilor Legii nr.199/2010 cu privire la statutul persoanelor cu funcții de demnitate publică, și art. 54 alin. (1) lit. c) din Legea nr.100/2017, în vederea asigurării unui limbaj juridic uniform, se va utiliza noțiunea de „demnitar”.</p> <p>2. La pct. 16-19 din Regulament, se constată că, deși prevederile nominalizate instituie obligația autorității publice de a adopta o procedură internă privind prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii în muncă, reglementarea propusă prezintă o serie de neclarități și lacune care pot afecta previzibilitatea și aplicarea unitară a normei. În acest context, textul nu stabilește termene procedurale concrete pentru etapele procedurii, respectiv înregistrarea sesizării, efectuarea investigației, soluționarea cazului și comunicarea rezultatului către părțile implicate. Utilizarea sintagmei „de îndată” în privința înregistrării sesizării nu asigură suficientă claritate și poate genera practici neuniforme.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Se accepta parțial</b></p> <p>1. Se acceptă propunerea în vederea asigurării unității terminologice cu Legea nr. 199/2010 cu privire la statutul persoanelor cu funcții de demnitate publică. În acest sens, textul „demnitarilor publici” se substituie cu textul „persoanele cu funcții de demnitate publică”. Noua redacție a pct. 3.1:</p> <p><i>„3.1. persoanele cu funcții de demnitate publică, indiferent de funcția de demnitate publică exercitată sau de nivelul autorității în care își desfășoară activitatea;”</i></p> <p>2. Se acceptă observația privind necesitatea clarificării momentului înregistrării sesizării. În acest sens, redacția pct. 19 va fi revizuită prin substituirea sintagmei „de îndată” cu</p>

3. Cu referire la prevederile pct.18 din Regulament, textul „reprezentantul desemnat în condițiile legii” poate genera dificultăți de interpretare și aplicare deoarece nu precizează modul de atestare a împuternicirilor și condițiile în care reprezentantul acționează în numele persoanei vizate. De asemenea, utilizarea repetată a noțiunii de „desemnare” fără indicarea expresă a autorității competente și a temeiului juridic al desemnării afectează previzibilitatea normei.

4. La fel, Regulamentul nu stabilește garanțiile procedurale aplicabile în cadrul activității de investigare, precum dreptul la apărare al persoanei reclamate, dreptul părților de a fi audiate, posibilitatea administrării de probe ori respectarea principiului contradictorialității. Absența acestor elemente poate ridica probleme sub aspectul echității și imparțialității procedurii.

5. De asemenea, textul nu clarifică modalitatea de desemnare a persoanei sau a comisiei responsabile pentru preluarea sesizărilor, analiza și investigarea cazurilor, criteriile de selecție, eventualele incompatibilități și obligații. În lipsa unor astfel de precizări, există riscul apariției unor situații de conflict de interese sau al contestării obiectivității investigației.

6. Conex, se recomandă autorului examinarea posibilității reglementării procedurii de contestare a rezultatelor activității de investigare, în scopul asigurării unui proces echitabil.

7. Subsecvent, în conformitate cu prevederile pct. 20 și 21 din Regulament, pentru fiecare sesizare referitoare la fapte susceptibile de a constitui violență sau hărțuire în muncă, conducătorul autorității publice desemnează o persoană responsabilă sau o comisie de investigare, componența numerică a acesteia fiind stabilită în funcție de natura, circumstanțele și complexitatea cazului investigat. Respectiv, se recomandă autorului examinarea oportunității instituirii unei comisii permanente de investigare a cazurilor.

8. Adițional, potrivit pct. 22 din Regulament, în situația în care persoana reclamată este conducătorul autorității publice, iar în structura administrativă există o autoritate ierarhic superioară, comisia de investigare este desemnată de către aceasta, conducătorul reclamat fiind exclus de la orice implicare în procedura de desemnare și desfășurare a investigației. Deși soluția instituie o garanție de imparțialitate, textul nu

indicarea unui termen concret, urmând a se stabili obligația persoanei sau structurii desemnate de a înregistra sesizarea în registrul special în termen de cel mult o zi de la primirea acesteia, în vederea asigurării clarității și previzibilității normei. Totodată, termenul general de examinare a sesizării este deja stabilit în Regulament, în concordanță cu art. 82 alin. (2) lit. f) din Codul muncii, respectiv 30 de zile de la data înregistrării sesizării, cu posibilitatea prelungirii o singură dată, în mod justificat, pentru cel mult 15 zile. În ceea ce privește stabilirea unor termene procedurale intermediare pentru etapele interne ale investigației, acestea nu se consideră necesare, întrucât durata realizării acestor etape poate varia în funcție de circumstanțele concrete ale fiecărui caz, complexitatea situației și necesitatea administrării probelor. Menținerea unei reglementări flexibile permite desfășurarea eficientă a procedurii fără a crea constrângeri procedurale nejustificate.

3. Nu se susține detalierea suplimentară a cadrului procedural de exercitare a dreptului la apărare. Regulamentul instituie o procedură internă de investigare, iar dreptul la apărare este deja garantat prin posibilitatea părților de a formula explicații, de a prezenta probe și de a propune martori. Exercitarea dreptului la apărare, inclusiv sub aspectul asistenței juridice, se realizează în condițiile generale prevăzute de legislația aplicabilă, fără a fi necesară reglementarea detaliată a acestor aspecte la nivelul Regulamentului. Stabilirea unor reguli procedurale suplimentare ar depăși scopul actului și ar rigidiza nejustificat procedura internă.

4. Nu se susține completarea Regulamentului în sensul propus. Garanțiile procedurale menționate sunt deja prevăzute în mod expres în cuprinsul Regulamentului. Astfel, pct. 25 stabilește dreptul părților de a fi informate cu privire la etapele procedurii și drepturile procedurale de care beneficiază, iar pct. 26 consacră dreptul la apărare, inclusiv posibilitatea de a formula explicații, de a prezenta probe și de a propune martori. Totodată, prevederile privind evaluarea probelor, audierea

	<p>reglementează ipoteza în care autoritatea publică nu se află în subordinea unei autorități ierarhic superioare. Lipsa unui mecanism alternativ de desemnare poate genera blocaje procedurale și poate conduce la imposibilitatea efectivă de investigare a sesizării.</p> <p>9. În ceea ce privește cerințele care trebuie îndeplinite de către persoana desemnată sau membrii comisiei de investigare, enumerate la pct. 23 din Regulament, se remarcă că majoritatea dintre acestea (imparțialitate, obiectivitate, lipsa oricărui conflict de interese, respectarea confidențialității) reprezintă obligații/principii în exercitarea sarcinilor ce țin de desfășurarea procedurii de investigare, și nu criterii obiective de selecție/desemnare. Mai mult, cerința „competență profesională, prin deținerea unei instruiți specifice” nu este suficient determinată.</p> <p>Textul nu precizează ce tip de instruire este necesară, entitatea care o validează, dacă este obligatorie o certificare formală sau dacă este suficientă participarea la cursuri interne.</p> <p>10. La pct. 34, subpct. 34.1 din Regulament se precizează că, în funcție de concluziile procedurii de investigare, conducătorul autorității publice poate dispune inițierea procedurii disciplinare împotriva persoanei care a săvârșit fapta. Astfel, nu este clar mecanismul de aplicare al acestei măsuri în situația în care persoana reclamată este un funcționar public. Or, conform prevederilor punctului indicat supra, urmare a Raportului de constatare, conducătorul autorității publice poate dispune inițierea procedurii disciplinare, care pentru funcționarii publici, este reglementată în Capitolul VIII din Legea nr. 158/2008 privind funcția publică și statutul funcționarului public, precum și în Regulamentul comisiei de disciplină aprobat prin Anexa nr. 7 la HG nr. 201/2009. În acest caz, rezultă că persoana desemnată/comisia de investigare și comisia de disciplină instituită în cadrul autorității publice își dublează atribuțiile în ceea ce privește examinarea/investigarea cazului sesizat.</p> <p>11. În aceeași ordine de idei, pct. 48-50 din Regulament prevăd obligația autorităților publice de a monitoriza aplicarea măsurilor și procedurilor interne privind prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii în muncă și de a întocmi anual un raport intern privind aplicarea măsurilor și procedurilor. Astfel, nu se indică persoana/structura desemnată, și</p>	<p>părților și întocmirea raportului de constatare reflectă respectarea principiilor obiectivității, imparțialității și contradictorialității în cadrul procedurii de investigare. În aceste condiții, se consideră că Regulamentul conține deja garanțiile procedurale necesare pentru asigurarea unei examinări echitabile și imparțiale a cazurilor.</p> <p>5. Regulamentul reglementează deja aceste aspecte. Potrivit pct. 19, persoana sau structura desemnată în cadrul autorității publice pentru primirea sesizărilor are obligația de a le înregistra într-un registru special și de a asigura evidența și păstrarea acestora. Totodată, conform pct. 20, conducătorul autorității publice desemnează prin ordin persoana responsabilă sau comisia de investigare pentru fiecare caz. De asemenea, criteriile pe care trebuie să le îndeplinească persoana desemnată sau membrii comisiei sunt prevăzute la pct. 23, iar conflictul de interese și obligația de abținere sunt reglementate la pct. 24. În aceste condiții, Regulamentul conține deja garanțiile necesare pentru asigurarea obiectivității și imparțialității procedurii, nefiind necesară completarea suplimentară a textului.</p> <p>6. Nu se susține reglementarea unei proceduri distincte de contestare a rezultatelor investigației în cuprinsul Regulamentului. Actele emise în urma procedurii de investigare sunt supuse regimului juridic general al actelor administrative sau al actelor emise în cadrul raporturilor de muncă ori de serviciu, după caz. Astfel, acestea pot fi contestate în condițiile generale prevăzute de Codul administrativ sau de legislația muncii, în funcție de natura actului emis. În aceste condiții, instituirea unei proceduri speciale de contestare la nivelul Regulamentului nu se consideră necesară.</p> <p>7. Nu se susține instituirea unei comisii permanente. Soluția propusă de Regulament – desemnarea unei persoane responsabile sau constituirea unei comisii pentru fiecare caz – este justificată prin necesitatea asigurării imparțialității și evitării conflictelor de interese. În cazul unei comisii permanente există riscul ca unul dintre membri să fie persoana</p>
--	---	---

termenul de întocmire a raportului, ceea ce poate genera confuzii și aplicări neuniforme la nivelul autorităților publice.

12. La Anexa nr.4 din Regulament, Capitolul VI. Responsabilități instituționale, se menționează obligativitatea asigurării formării și dezvoltării continue în domeniul prevenirii și combaterii violenței și hărțuirii în muncă. În acest context, se impune clarificarea mecanismului de implementare (organizare internă sau prin formatori externi), precum și identificarea expresă a sursei de finanțare (buget propriu, fonduri aprobate cu această destinație etc.), pentru a evita dificultăți în aplicare și eventuale blocaje administrative.

vizată, persoana reclamată sau să se afle într-o relație care ar putea afecta obiectivitatea examinării, situație care ar impune înlocuiri repetate și ar diminua eficiența mecanismului. Totodată, cerința prevăzută la pct. 23 privind instruirea specifică nu presupune limitarea acesteia doar la membrii unei comisii permanente. Dimpotrivă, pentru a asigura funcționarea efectivă a mecanismului și pentru a preveni apariția conflictelor de interese, este oportun ca instruirea în domeniul prevenirii și combaterii violenței și hărțuirii în muncă să fie realizată la nivelul autorității pentru un număr suficient de persoane, astfel încât conducătorul instituției să poată desemna, în fiecare caz, persoane competente și imparțiale. Această abordare asigură atât flexibilitatea procedurii, cât și respectarea principiilor de obiectivitate și independență în investigarea sesizărilor.

8. Nu se susține completarea Regulamentului în sensul propus. Prevederea de la pct. 22 instituie o garanție de imparțialitate, stabilind că, în situația în care persoana reclamată este conducătorul autorității publice, iar în structura administrativă există o autoritate ierarhic superioară, comisia de investigare este desemnată de aceasta. În cazul în care autoritatea publică nu se află în subordinea unei autorități ierarhic superioare, persoana vizată poate face uz de alte mecanisme legale de protecție, inclusiv adresarea către Inspectoratul de Stat al Muncii (ISM), Consiliul pentru egalitate, organele de urmărire penală sau, după caz, către instanțele de judecată. Prin urmare, nu se consideră că lipsa unei reglementări suplimentare în Regulament ar genera blocaje procedurale sau ar împiedica investigarea situațiilor semnalate.

9. Nu se susține modificarea pct. 23 în sensul propus. Prevederile respective stabilesc cerințele generale de integritate, imparțialitate și competență pe care trebuie să le îndeplinească persoana desemnată sau membrii comisiei de investigare, acestea având rolul de a asigura desfășurarea procedurii în condiții de obiectivitate și confidențialitate. Totodată, cerința privind competența profesională prin

			<p>deținerea unei instruiți specifice nu impune un anumit tip de certificare formală, întrucât instruirea poate fi realizată în diverse forme, inclusiv prin programe interne de instruire, cursuri organizate de autorități publice sau alte activități de formare relevante în domeniul prevenirii și combaterii violenței și hărțuirii în muncă. Stabilirea exhaustivă a tipului de instruire sau a entității care o validează nu este necesară la nivelul Regulamentului și ar putea limita flexibilitatea autorităților publice în organizarea acestor activități de formare.</p> <p>10. Nu se susține instituirea unei singure proceduri. Procedura prevăzută de Regulament are caracter premergător, fiind destinată examinării sesizărilor privind situații de violență și hărțuire în muncă și stabilirii circumstanțelor de fapt. În baza concluziilor raportului de constatare, conducătorul autorității publice decide, în limitele competențelor legale, asupra măsurilor ce urmează a fi dispuse, inclusiv inițierea unei proceduri disciplinare. Inițierea procedurii disciplinare nu reprezintă o reluare nejustificată a examinării, ci aplicarea cadrului procedural specific prevăzut de legislația în vigoare pentru angajarea răspunderii disciplinare. Totodată, nu fiecare procedură disciplinară se finalizează cu aplicarea unei sancțiuni disciplinare, iar raportul întocmit în cadrul procedurii prevăzute de Regulament poate constitui un element relevant pentru aprecierea oportunității declanșării acesteia. De asemenea, în funcție de circumstanțele cazului, conducătorul autorității poate dispune și alte măsuri organizatorice sau de protecție, care nu au caracter disciplinar.</p> <p>11. Nu se susține completarea Regulamentului în sensul propus. Prevederile pct. 48–50 stabilesc obligația autorității publice de a monitoriza aplicarea măsurilor și procedurilor interne privind prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii în muncă și de a întocmi un raport anual, fără a impune o structură rigidă de organizare. Desemnarea persoanei sau structurii responsabile pentru elaborarea raportului ține de <b>organizarea internă a fiecărei autorități publice</b>, iar stabilirea unui termen</p>
--	--	--	---

			<p>unic de întocmire nu este necesară la nivelul Regulamentului. Menținerea unei reglementări flexibile permite autorităților publice să stabilească aceste aspecte <b>prin procedurile interne</b>, în funcție de structura instituțională și de particularitățile activității desfășurate.</p> <p>12. Organizarea activităților de formare și dezvoltare profesională în domeniul prevenirii și combaterii violenței și hărțuirii în muncă ține de organizarea internă a fiecărei autorități publice, în funcție de resursele și capacitățile instituționale existente. De regulă, instruirile pot fi realizate prin mecanisme interne de formare, utilizând resursele instituționale disponibile. Totodată, în măsura în care autoritatea publică dispune de resurse financiare suficiente, aceasta poate recurge și la implicarea unor formatori sau experți externi, în condițiile legislației aplicabile. În aceste condiții, nu se consideră necesară reglementarea expresă a mecanismului de implementare sau a sursei de finanțare la nivelul Regulamentului.</p>
--	--	--	--

<p><b>10.</b></p>	<p><b>Consiliul pentru egalitate</b></p> <p><i>Nr. 04/254 din 24.02.2026</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Consiliul atrage atenția asupra faptului că titlul Regulamentului conține sintagma „în autoritățile publice”, iar potrivit prevederilor pct. 2 se aplică autorităților publice centrale și locale, autorităților publice autonome, precum și instituțiilor și structurilor organizatorice aflate în subordinea sau coordonarea acestora. Prin urmare, deducem că cercul de subiecți (angajatori) din sectorul public în privința cărora este aplicabil Regulamentul nu se limitează doar la autorități publice. Din aceste considerente, Consiliul propune revizuirea titlului Regulamentului examinat.</li> <li>2. De asemenea, cu privire la sintagma “structurilor organizatorice aflate în subordinea sau coordonarea acestora”, nu este clar la care structuri se referă aceasta, or art. 2 alin. (1) al Legii privind administrația publică centrală de specialitate nr. 98/2012, prin alte autorități administrative centrale subordonate Guvernului și structurile organizaționale din sfera lor de competență se referă la autoritățile administrative din subordine inclusiv, serviciile publice desconcentrate și cele aflate în subordine, precum și instituțiile publice în care ministerul, Cancelaria de Stat sau altă autoritate administrativă centrală are calitatea de fondator. În acest sens, Consiliul atrage atenția asupra necesității revizuirii pct. 2 în vederea clarificării autorităților publice și instituțiilor care cad sub incidența Regulamentului.</li> <li>3. În continuare, Consiliul reține că la pct. 3 sunt enumerate categoriile de persoane din cadrul entităților menționate mai sus cărora li se aplică prevederile Regulamentului. În această privință, Consiliul atrage atenția că în aparatul central al Ministerului Afacerilor Interne, în cadrul autorităților administrative și instituțiilor din subordinea acestuia, sunt instituite funcții cu statut special, în conformitate cu art.</li> </ol>	<p><b>Se acceptă parțial</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Reformularea denumirii Hotărârii și a Propunerea nu se acceptă. Potrivit Legii nr. 194/2025 pentru modificarea Codului muncii al Republicii Moldova, Guvernul este împuternicit să elaboreze și să aprobe cadrul normativ necesar pentru punerea în aplicare a prevederilor legii de către autoritățile publice. În acest sens, formularea utilizată în proiectul hotărârii și în Regulament este în concordanță directă cu mandatul stabilit prin lege. Substituirea sintagmei „în autoritățile publice” cu noțiuni precum „persoane juridice de drept public” sau „entități publice” ar extinde sfera de aplicare a actului normativ dincolo de limitele stabilite prin lege, întrucât aceste noțiuni includ o categorie mai largă de subiecți decât cea avută în vedere de legiuitor. Prin urmare, menținerea formulării „în autoritățile publice” este necesară pentru a asigura concordanța cu împuternicirea prevăzută de Legea nr. 194/2025 și pentru a evita extinderea nejustificată a domeniului de reglementare al actului normativ.</li> <li>2. Nu se susține revizuirea pct. 2 în sensul propus. Sintagma „structurilor organizatorice aflate în subordinea sau coordonarea acestora” are rolul de a asigura aplicarea Regulamentului într-o manieră cuprinzătoare, asupra tuturor entităților care își desfășoară activitatea în cadrul sistemului autorităților publice sau în sfera lor organizatorică. Formularea utilizată permite includerea instituțiilor și structurilor organizatorice aflate în subordinea, coordonarea sau în sfera de competență a autorităților publice, fără a fi</li> </ol>

		<p>(1) al Legii nr. 288/2016 privind funcționarul public cu statut special din cadrul Ministerului Afacerilor Interne. Din aceste considerente, având în vedere că Regulamentul se aplică tuturor persoanelor aflate în raporturi de muncă sau în alte raporturi legate nemijlocit de acestea din cadrul autorității publice, Consiliul propune completarea listei prevăzute la pct. 3 cu un nou subpunct: “funcționarii publici cu statut special”.</p> <p>4. La subpct. 3.1, nu este clară relevanța textului “indiferent de funcția de demnitate publică exercitată sau de nivelul autorității în care își desfășoară activitatea”. De asemenea, la subpct. 3.2, nu este clară relevanța textului “indiferent de categoria, treapta sau funcția publică deținută”. Având în vedere lipsa de oportunitate, Consiliul propune excluderea textelor în cauză.</p> <p>5. De asemenea, Consiliul notează că în cadrul prevederilor art. 81 alin. (6) și (7) din Codul Muncii nr. 154/2003, legiuitorul distinge două categorii de angajatori în funcție de numărul angajaților și distinge că prevederile referitoare la elaborarea și implementarea politicilor interne, instituirea procedurilor de raportare, investigare și de soluționare a cazurilor de violență și hărțuire în muncă, precum și la desemnarea persoanelor sau a comisiilor de investigare, se aplică în mod obligatoriu angajatorilor care au cel puțin 50 de salariați angajați în cadrul unității, iar angajatorii care au sub 50 de salariați adoptă măsuri rezonabile și adecvate pentru prevenirea și combaterea violenței și a hărțuirii în muncă, proporțional cu numărul de angajați, natura activității și structura organizatorică, cu respectarea principiilor de prevenire, imparțialitate, confidențialitate și de protecție efectivă a persoanelor vizate. În această privință, Consiliul notează lipsa oricărei prevederi în Regulament care să reglementeze distinct obligațiile autorităților publice/ instituțiilor în calitatea acestora de angajatori în dependență de numărul de angajați, așa cum prevede Codul Muncii. Prin urmare, Consiliul recomandă completarea Regulamentului cu prevederi care să distingă în mod analogic între autorități publice/instituții în dependență de numărul de angajați al acestora, stabilind obligațiile corespunzătoare ce le revin – fie de a elabora politică internă privind prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii</p>	<p>necesară enumerarea exhaustivă a acestora. Stabilirea unei liste detaliate ar putea conduce la rigidizarea normei și la excluderea unor entități care, în practică, funcționează în cadrul acestor autorități. Totodată, interpretarea noțiunii se realizează în corelare cu legislația relevantă în domeniul administrației publice, inclusiv cu Legea nr. 98/2012 privind administrația publică centrală de specialitate, astfel încât nu se consideră necesară o reformulare suplimentară a textului.</p> <p>3. Se acceptă completarea pct. 3 din Regulament cu o categorie distinctă de subiecți, în vederea includerii funcționarilor publici cu statut special, în conformitate cu Legea nr. 288/2016 privind funcționarul public cu statut special din cadrul Ministerului Afacerilor Interne. Noua redacție a pct.</p> <p>“3. <i>Regulamentul se aplică tuturor persoanelor aflate în raporturi de muncă sau în alte raporturi legate nemijlocit de acestea din cadrul autorității publice, inclusiv, dar fără a se limita la:</i></p> <p><i>3.1. demnitarii publici, indiferent de funcția de demnitate publică exercitată sau de nivelul autorității în care își desfășoară activitatea;</i></p> <p><i>3.2. funcționarii publici, indiferent de categoria, treapta sau funcția publică deținută;</i></p> <p><i>3.3. funcționarii publici cu statut special, în condițiile legislației speciale aplicabile;</i></p> <p><i>3.4. salariații angajați în baza contractului individual de muncă, indiferent de durata, forma sau modalitatea de executare a acestuia;</i></p> <p><i>3.5. persoanele detașate, delegate, transferate temporar sau puse la dispoziția autorității publice în orice formă permisă de lege;</i></p> <p><i>3.6. stagiarii, voluntarii, persoanele aflate în programe de practică, instruire profesională sau formare continuă, precum și alte persoane care desfășoară activități în cadrul autorității</i></p>
--	--	---	--

	<p>în muncă, fie de a pune în aplicare măsuri rezonabile și adecvate pentru prevenirea și combaterea violenței și hărțurii în muncă.</p> <p>6. Deși pct.8 din Regulament conține prevederi care urmează a fi incluse în politica internă privind prevenirea și combaterea violenței și hărțurii în muncă, în pct. 11.1 al Regulamentului, iarăși se menționează ce trebuie să includă politica, fiind indicate niște compartimente suplimentare, care nu se regăsesc în pct.8, cum ar fi drepturile, obligațiile. Drept urmare, Consiliul propune excludere din pct. 11.1 a sintagmei „care să includă dispoziții clare privind drepturile, obligațiile, procedurile și mecanismele interne aplicabile” și dacă este necesar completarea pct. 8 cu drepturi și obligații. De asemenea, Consiliul constată o discrepanță dintre pct.8 al Regulamentului și pct. 2 din Politica internă privind prevenirea și combaterea violenței și hărțurii în muncă din Anexa nr.4. Consiliul recomandă uniformizarea acestor prevederi, pentru a fi clar care este conținutul unei Politici interne privind prevenirea și combaterea violenței și hărțurii în muncă.</p> <p>7. În altă ordine de idei, pct. 18 din Regulament stabilește că sesizările se depun în formă scrisă, pe suport de hârtie sau prin mijloace electronice, și se transmit persoanei sau structurii desemnate să le preia în cadrul autorității publice. În continuare, pct. 19 prevede că sesizările sunt înregistrate imediat de către persoana desemnată sau, după caz, de comisia desemnată pentru investigarea cazului într-un registru special. În același timp, potrivit subpct. 11.1. al Politicii interne privind prevenirea și combaterea violenței și hărțurii în muncă din Anexa 4 la Regulament, conducătorul autorității desemnează, prin ordin, o persoană responsabilă sau constituie o comisie de investigare, în termen de cel mult 3 zile lucrătoare de la înregistrarea sesizării complete. În aceste circumstanțe, este neclară stabilirea obligației persoanei desemnate sau, după caz, comisiei desemnate pentru investigarea cazului de a înregistra imediat sesizarea, din moment ce persoana sau comisia de investigare sunt desemnate în termen de 3 zile lucrătoare de la înregistrarea sesizării. În această privință, Consiliul propune completarea Regulamentului cu prevederi care să clarifice modalitatea de înregistrare a sesizării și persoana responsabilă de înregistrarea acesteia.</p>	<p><i>publice fără a deține un contract individual de muncă;</i></p> <p><i>3.7. colaboratorii externi, experții, consultanții, asistenții tehnici, precum și alte persoane care își desfășoară activitatea în sediile, spațiile sau locațiile aflate în gestiunea autorității publice ori în cadrul activităților realizate pentru sau în legătură cu atribuțiile autorității publice;</i></p> <p><i>3.8. persoanele aparținând altor instituții sau organizații cu care autoritatea publică interacționează instituțional, în măsura în care această interacțiune are loc în contextul exercitării atribuțiilor de servicii;</i></p> <p><i>3.9. orice alte persoane față de care pot surveni acte de violență sau hărțuire în muncă, dacă acestea se manifestă în legătură nemijlocită cu exercitarea atribuțiilor de serviciu în cadrul autorității publice."</i></p> <p>4. Nu se susține excluderea textelor menționate la subpct. 3.1 și 3.2. Formulările respective au rolul de a preciza că Regulamentul se aplică tuturor persoanelor din categoriile respective, fără a face distincție în funcție de funcția exercitată, nivelul autorității sau categoria funcției publice. Menținerea acestor precizări contribuie la claritatea și aplicarea uniformă a normei, evitând interpretările restrictive cu privire la sfera subiecților vizați.</p> <p>5. Nu se susține completarea Regulamentului în sensul propus. Regulamentul stabilește un cadru general aplicabil autorităților publice, iar prevederile sale sunt concepute astfel încât să poată fi aplicate indiferent de dimensiunea instituției. Totodată, mecanismul instituit este unul flexibil, întrucât Regulamentul permite desemnarea unei persoane responsabile în locul constituirii unei comisii, în funcție de structura organizatorică și capacitatea instituțională a autorității. De asemenea, având în vedere rolul și responsabilitățile autorităților publice, inclusiv cele cu un număr redus de angajați, se consideră important ca acestea să dispună de o politică internă clară privind prevenirea și combaterea violenței și hărțurii în muncă, în</p>
--	--	---

	<p>8. În egală măsură, Consiliul reține lipsa unor criterii clare care să delimiteze situațiile în care se desemnează o persoană responsabilă de cele în care se constituie o comisie de investigare. De asemenea, în Regulament lipsesc prevederi care să stabilească durata maximă a procedurii de investigare, în timp ce potrivit pct. 13 al Politicii interne investigația se desfășoară și se finalizează într-un termen rezonabil, care nu va depăși 30 de zile calendaristice de la data înregistrării sesizării, cu posibilitatea prelungirii cu 15 zile calendaristice. În acest sens, Consiliul propune completarea proiectului cu prevederi care să elimine lacunele relevate.</p> <p>9. Examinând pct. 23 al Regulamentului, observă că sunt indicate pentru persoana desemnată sau membrii comisiei de investigare drept cerințe: respectarea confidențialității, imparțialitate și obiectivitate. Totodată, Consiliul atrage atenția că examinarea pct. 11.7, 22, 28, 29 și Cap.II din Politica internă privind prevenirea și combaterea violenței și hărțurii în muncă denotă că imparțialitatea și obiectivitatea și confidențialitatea sunt principii ale procedurii de investigare a cazurilor de hărțuire și violență. Drept urmare, Consiliul recomandă excluderea din pct. 23 ca cerințe imparțialitatea, obiectivitatea și confidențialitatea, deoarece acestea sunt principii ale procedurii.</p> <p>10. Consiliul notează că potrivit pct. 24, persoana desemnată în comisia de investigare care se află în conflict de interese ori nu îndeplinește criteriile prevăzute de pct.23 se abține de la examinarea cauzei sau, după caz, este înlăturată de la examinare. Totuși, în această situație nu este clar dacă comisia continuă investigarea cauzei în lipsa persoanei care s-a abținut sau a fost înlăturată sau urmează a fi desemnat un nou membru în comisie. Consiliul propune completarea Regulamentului cu prevederi care să clarifice această situație.</p> <p>11. Potrivit pct. 34.1 al Regulamentului, în funcție de concluziile procedurii de investigare incluse în raport, conducătorul autorității publice poate dispune inițierea procedurii disciplinare, în temeiul constatărilor rezultate din investigație, în vederea aplicării sancțiunilor corespunzătoare persoanei care a săvârșit fapta. Totuși, Consiliul observă că procedura disciplinară, conform Regulamentului cu privire la comisia de disciplină din Anexa nr. 7 la Hotărârea Guvernului nr.</p>	<p>vederea asigurării unui mediu de muncă sigur și a aplicării unor standarde uniforme la nivelul sectorului public. În aceste condiții, nu se consideră necesară instituirea unor reglementări diferențiate în funcție de numărul de salariați.</p> <p>6. Nu se susține excluderea sintagmei menționate din pct. 11.1. Prevederea are rolul de a <b>clarifica conținutul minim al politicii interne</b>, inclusiv prin indicarea drepturilor, obligațiilor, procedurilor și mecanismelor interne aplicabile, aspecte esențiale pentru buna înțelegere și aplicare a acesteia de către salariați. Totodată, pct. 8 și pct. 11.1 nu se află în contradicție, ci au un <b>rol complementar</b>: pct. 8 stabilește elementele generale care trebuie incluse în politica internă, iar pct. 11.1 detaliază anumite componente ale acesteia în contextul măsurilor instituționale ce trebuie adoptate de autoritățile publice. În același sens, prevederile din <b>Anexa nr. 4</b> reprezintă un <b>model orientativ de politică internă</b>, menit să faciliteze implementarea Regulamentului, fără a limita autoritățile publice în adaptarea documentului la specificul organizatoric al fiecărei instituții. Prin urmare, nu se consideră necesară modificarea textului în sensul propus.</p> <p>7. Se acceptă revizuirea pct. 19, în vederea clarificării responsabilității privind <b>înregistrarea și evidența sesizărilor</b>. „<b>20. Persoana sau structura desemnată în cadrul autorității publice pentru primirea sesizărilor înregistrează sesizarea într-un registru special în aceeași zi sau cel târziu în prima zi lucrătoare următoare primirii acesteia, asigură evidența și păstrarea sesizărilor în conformitate cu procedurile interne ale autorității publice (conform Anexei nr. 3 la Regulament) și verifică existența informațiilor esențiale necesare demarării procedurii. În cazul în care sesizarea este incompletă, solicită persoanei vizate clarificări sau completări în termen de cel mult 3 zile lucrătoare de la data înregistrării.</b></p> <p>8. Se acceptă completarea Capitolului III al Regulamentului cu o prevedere care să asigure corelarea cu art. 82 alin. (2) lit. f) din Codul muncii al Republicii Moldova nr.</p>
--	---	---

		<p>201/2009, presupune o anchetă de serviciu care include audierea persoanei care a formulat sesizarea, administrarea probelor, precum și verificarea documentelor și a declarațiilor prezentate. Astfel, prin inițierea procedurii disciplinare în vederea aplicării sancțiunilor se atestă o dublare a procedurii de investigare prin examinarea faptelor invocate de către comisia de disciplină. Examinarea oportunității de aplicare doar a unei proceduri, pentru a nu duce la o durată prelungită a investigației, care ar putea duce la expirarea termenului de prescripție pentru aplicarea sancțiunii disciplinare.</p> <p>12. Consiliul reține că proiectul conține, la pct. 40.4, următoarea măsură provizorie de protecție: acordarea, cu titlu de excepție, la cererea persoanei vizate și cu acordul scris al acesteia, a unui concediu plătit sau neplătit, în situațiile în care această măsură constituie singura formă adecvată de protecție. Consiliul consideră că în ambele cazuri persoana vizată este dezavantajată, întrucât este impusă să își folosească concediul de odihnă sau să beneficieze de un concediu neplătit - caz în care persoana rămâne fără vreo sursă de venit, suportând consecințele comportamentului persoanei reclamate. Din această perspectivă, Consiliul propune includerea ca măsură provizorie a posibilității pentru persoana vizată de a desfășura munca la domiciliu sau la distanță, așa cum prevede art. 191 din Legea nr. 158/2008.</p> <p>13. De asemenea, Consiliul notează, că în Anexa nr. 4 la Regulament, autorul proiectului propune un model tipizat de Politică internă. Consiliul reține că, deși Politică internă este elaborată pentru a preveni și combate violența și hărțuirea în muncă, în textul acesteia nu se regăsesc noțiunile esențiale care să faciliteze înțelegerea de către angajați a comportamentelor care sunt interzise și inacceptabile. În acest sens, Consiliul recomandă completarea Politicii interne cu definițiile noțiunilor de violență în muncă și hărțuire în muncă, în concordanță cu Codul muncii nr. 154/2003, precum și cu situații exemplificative ale acestora.</p> <p>14. Cu referire la pct. 9 din Anexa nr. 4, Consiliul observă că sesizarea se consideră depusă, după caz, la data primirii acesteia pe adresa electronică a autorității. Consiliul recomandă autorului proiectului să prevadă transmiterea sesizărilor către o adresă de e-mail special creată</p>	<p>154/2003, referitor la termenul de soluționare a sesizării. În acest sens, Capitolul III se completează cu un punct nou, cu următorul cuprins:</p> <p><i>„38. Sesizarea se examinează într-un termen rezonabil, care nu va depăși 30 de zile de la data înregistrării acesteia. În cazuri justificate, termenul poate fi prelungit o singură dată, prin ordin motivat, pentru o perioadă de cel mult 15 zile, cu informarea părților implicate. Ordinul de prelungire a termenului se comunică persoanei vizate și persoanei reclamate în termen de maximum 3 zile lucrătoare de la emiterea acestuia, cu indicarea motivelor care justifică prelungirea.”</i></p> <p>Regulamentul prevede deja că se poate desemna o persoană responsabilă sau constitui o comisie de investigare, în funcție de circumstanțele cazului. Alegerea se face în dependență de complexitatea cazului și de structura organizatorică a autorității publice, motiv pentru care nu este necesară stabilirea unor criterii suplimentare în Regulament.</p> <p>9. Nu se susține excluderea acestor elemente din pct. 23. Deși <b>imparțialitatea, obiectivitatea și confidențialitatea</b> sunt prevăzute ca principii ale procedurii de investigare, includerea lor și în pct. 23 are rolul de a le consacra și ca <b>cerințe aplicabile persoanei desemnate sau membrilor comisiei de investigare</b>. Astfel, norma nu se limitează la stabilirea principiilor procedurii, ci indică <b>standardele de conduită și responsabilitate</b> pe care trebuie să le respecte persoanele implicate în examinarea sesizărilor. În aceste condiții, menținerea acestor prevederi contribuie la <b>asigurarea credibilității și integrității procedurii de investigare</b>, motiv pentru care nu se consideră oportună excluderea lor.</p> <p>10. Se acceptă completarea pct. 24 din Regulament în vederea clarificării situației în care un membru al comisiei de</p>
--	--	---	--

		<p>în acest scop, astfel încât acestea să fie vizualizate exclusiv de persoanele abilitate să asigure confidențialitatea informațiilor și, totodată, să permită inițierea examinării situației conform modului și termenilor stabiliți în prezentul document.</p>	<p>investigare se abține sau este înlăturat de la examinarea cauzei. În acest sens, norma se modifică și va avea următoarea redacție:</p> <p><i>„26. Persoana desemnată sau membrii comisiei de investigare care se află în conflict de interese ori nu îndeplinesc criteriile prevăzute la pct. 24 se abțin de la examinarea cauzei sau, după caz, sunt înlăturați de la examinare. Înlăturarea se dispune de conducătorul autorității publice, prin act administrativ, la cererea motivată a persoanei care a formulat sesizarea sau a persoanei reclamate. Părțile iau cunoștință de componența comisiei la momentul audierii și pot formula, în cadrul acestei etape, cereri de recuzare motivate. În cazul abținerii sau înlăturării unui membru, conducătorul autorității publice desemnează, prin act administrativ, un alt membru al comisiei de investigare.”</i></p> <p>11. Nu se susține instituirea unei singure proceduri. Procedura prevăzută de Regulament are caracter premergător, fiind destinată examinării sesizărilor privind situații de violență și hărțuire în muncă și stabilirii circumstanțelor de fapt. În baza concluziilor raportului de constatare, conducătorul autorității publice decide, în limitele competențelor legale, asupra măsurilor ce urmează a fi dispuse, inclusiv inițierea unei proceduri disciplinare. Inițierea procedurii disciplinare nu reprezintă o reluare nejustificată a examinării, ci aplicarea cadrului procedural specific prevăzut de legislația în vigoare pentru angajarea răspunderii disciplinare. Totodată, nu fiecare procedură disciplinară se finalizează cu aplicarea unei sancțiuni disciplinare, iar raportul întocmit în cadrul procedurii prevăzute de Regulament poate constitui un element relevant pentru aprecierea oportunității declanșării acesteia. De asemenea, în funcție de circumstanțele cazului, conducătorul autorității poate dispune și alte măsuri organizatorice sau de protecție, care nu au caracter disciplinar.</p>
--	--	---	---

			<p>12. Nu se susține modificarea pct. 40.4 în sensul propus. Măsura prevăzută la acest punct are caracter excepțional și poate fi aplicată doar la cererea persoanei vizate și cu acordul scris al acesteia, din zilele de concediu la care salariatul are deja dreptul potrivit legislației muncii, fără a institui un tip nou de concediu sau a afecta drepturile existente. Totodată, această măsură este prevăzută doar pentru situațiile în care constituie singura formă adecvată de protecție, iar aplicarea ei depinde exclusiv de voința persoanei vizate. În același timp, pct. 40.5 prevede posibilitatea aplicării oricăror alte măsuri prevăzute în politicile interne ale autorității publice, necesare pentru prevenirea consecințelor prejudiciabile și pentru asigurarea unui mediu de lucru sigur. Prin urmare, autoritatea publică poate dispune și alte măsuri adecvate circumstanțelor concrete ale cazului, inclusiv măsuri organizatorice sau de protecție, fără a se limita la cele enumerate la pct. 40.4.</p> <p>13. Nu se susține completarea Politicii interne cu definiții suplimentare ale noțiunilor de violență în muncă și hărțuire în muncă. Aceste noțiuni sunt definite în mod expres în Codul muncii nr. 154/2003, care constituie cadrul normativ de bază în materie. Prin urmare, reiterarea acestor definiții în modelul de politică internă nu este necesară, întrucât acestea se aplică direct în temeiul legislației în vigoare. Totodată, includerea unor exemple sau formulări suplimentare ar putea conduce la interpretări limitative sau neuniforme, în raport cu definițiile legale existente.</p> <p>14. Se acceptă propunerea în vederea consolidării garanțiilor de confidențialitate. Totodată, modul concret de organizare a canalelor de recepționare a sesizărilor se lasă la discreția autorităților publice, în funcție de structura și capacitatea instituțională a acestora. Astfel, sesizările pot fi transmise fie prin intermediul unei adrese de e-mail dedicate, create în acest scop, fie prin canalele instituționale existente (de exemplu, prin cancelaria autorității), cu asigurarea accesului exclusiv al</p>
--	--	--	---

			persoanelor abilitate și a respectării cerințelor de confidențialitate.
<b>11.</b>	<p><b>Oficiul Avocatului Poporului</b></p> <p><i>nr. 04-3/49-1162 din 16.06.2025</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Se propune completarea Regulamentului cu un subpunct separat, care să reglementeze procedura prin care un candidat la funcția publică poate raporta un act de hărțuire, spre exemplu: „În cazul persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă sau al candidaților la funcții publice care au suferit acte de violență sau hărțuire în timpul procesului de recrutare/concurs, sesizarea se depune în format fizic la secretariatul autorității sau prin poșta electronică oficială a instituției, fiind direcționată imediat persoanei responsabile sau Comisiei, cu asigurarea confidențialității identității solicitantului.”</li> <li>2. De asemenea, se propune obligarea autorității de a plasa pe pagina web oficială informații succinte privind politica de toleranță zero față de hărțuire și modalitatea prin care candidații pot raporta eventuale abuzuri comise în timpul probelor de concurs.</li> <li>3. Se propune completarea Regulamentului cu o prevedere care să reglementeze procedura în cazul în care persoana reclamată pentru fapte de violență sau hărțuire în muncă este conducătorul autorităților autonome sau al unei instituții care nu are o autoritate publică ierarhic. În aceste situații investigația ar putea fi externalizată către entitatea care a numit conducătorul, după caz, organul colegial de conducere (ex. Parlament, Guvern, Consiliu). Proiectul actual prevede la pct. 22 procedura doar pentru cazul în care persoana reclamată pentru fapte de violență sau hărțuire în muncă este conducătorul autorității publice, iar în structura administrativă există o autoritate publică ierarhic superioară. Prin urmare, reglementarea situațiilor descrise va elimina blocajul procedural, dar și preveni situația în care o sesizare împotriva unui conducător de rang înalt rămâne nesoluționată din lipsa unui organ ierarhic superior. Totodată, va contribui la asigurarea garanțiilor unui proces echitabil pentru victimă.</li> </ol>	<p><b>Nu se acceptă</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nu se susține completarea Regulamentului cu o procedură distinctă pentru candidații la funcții publice. Regulamentul reglementează mecanismele interne de prevenire, raportare și investigare a cazurilor de violență și/sau hărțuire în muncă în cadrul raporturilor de muncă sau de serviciu existente, fiind destinat persoanelor care își desfășoară activitatea în cadrul autorității publice sau în legătură cu aceasta. Procedurile aplicabile candidaților la funcții publice în cadrul concursurilor de recrutare sunt reglementate prin acte normative speciale din domeniul funcției publice, inclusiv cele privind organizarea și desfășurarea concursurilor. În aceste condiții, instituirea unei proceduri paralele în cadrul prezentului Regulament ar putea genera suprapuneri normative și incertitudine juridică cu privire la competența de examinare a sesizărilor. Totodată, eventualele fapte de violență sau hărțuire survenite în cadrul procesului de recrutare pot fi sesizate prin mecanismele generale prevăzute de legislația aplicabilă, inclusiv prin contestarea procedurii de concurs, adresarea către autoritatea ierarhic superioară, către organele competente sau către instanțele de judecată. În aceste condiții, nu se consideră necesară instituirea unei reglementări distincte în cuprinsul Regulamentului.</li> <li>2. Se acceptă propunerea în vederea consolidării transparenței și prevenirii situațiilor de violență și/sau hărțuire. Autoritățile publice pot asigura publicarea pe pagina web oficială a unor informații succinte privind politica de toleranță zero față de violență și hărțuire în muncă, precum și a</li> </ol>

		<p>4. Se recomandă includerea unei clauze explicite care să impună consultarea cu sindicatele sau reprezentanții angajaților la elaborarea/definirea politicii și procedurilor interne privind prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii în muncă.</p>	<p>modalităților prin care pot fi raportate eventuale comportamente abuzive. Aceste informații pot fi plasate, de exemplu, în cadrul secțiunilor dedicate carierei sau concursurilor, prin indicarea canalelor instituționale de raportare. Totodată, această măsură poate fi realizată fără a fi necesară includerea unei reguli distincte în Regulament, întrucât ține de modul de organizare și de comunicare instituțională al fiecărei autorități publice.</p> <p>3. Nu se susține completarea Regulamentului în sensul propus. În cazul în care autoritatea publică nu se află în subordinea unei autorități ierarhic superioare, persoana vizată poate face uz de alte mecanisme legale de protecție, inclusiv adresarea către Inspectoratul de Stat al Muncii (ISM), Consiliul pentru egalitate, organele de urmărire penală sau, după caz, către instanțele de judecată. Prin urmare, nu se consideră că lipsa unei reglementări suplimentare în Regulament ar genera blocaje procedurale sau ar împiedica investigarea situațiilor semnalate.</p> <p>4. Nu se susține includerea unei prevederi privind consultarea obligatorie a sindicatelor sau a reprezentanților angajaților la elaborarea politicii și a procedurilor interne privind prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii în muncă. Politica internă în acest domeniu reprezintă un act unilateral al angajatorului, similar regulamentului intern al unității, care este adoptat în temeiul prerogativelor de organizare și conducere ale angajatorului. Totodată, lipsa unei prevederi exprese în Regulament nu interzice consultarea sindicatelor sau a reprezentanților salariaților, aceasta putând fi realizată de angajator, după caz, în funcție de particularitățile instituției.</p>
	<p><b>Ministerul Justiției</b>  <i>nr. 04/2-2263 02.03.2026</i></p>	<p>1. Cu titlu de observație generală menționăm că, denumirea Regulamentului urmează a fi reformulată astfel încât să fie clar că Regulamentul reglementează modul de aplicare a prevederilor Codului muncii referitoare la prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii în muncă în autoritățile publice.</p>	<p><b>Se acceptă parțial</b> 1.Denumirea Regulamentului este deja formulată într-o manieră clară și indică expres obiectul de reglementare, și anume aplicarea prevederilor referitoare la prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii în muncă în autoritățile publice. În același</p>

	<p>2. Cu titlu general, menționăm că pe tot parcursul Regulamentului și în anexe este necesar de uniformizat expresia „violență și/sau hărțuire în muncă”, la forma gramaticală corespunzătoare, având în vedere că în denumirea Regulamentului se utilizează termenul „violență și hărțuire în muncă”. Totodată, se impune uniformizarea denumirii Comisiei (Comisia de investigare/Comisia de examinare etc.), utilizând o singură denumire pe întreg textul. La fel, termenul „structură” urmează a fi corelat cu terminologia instituțională aplicabilă. În cazul în care autorul a avut în vedere subdiviziunile interne, se propune substituirea cu sintagma „subdiviziune internă” (cu ajustările gramaticale aferente), în conformitate cu anexa nr. 12 la Hotărârea Guvernului nr. 201/2009.</p> <p>3. Se propune examinarea categoriilor de persoane asupra cărora se extinde Regulamentul și a naturii raporturilor acestora cu autoritatea publică, cu asigurarea concordanței cu termenii din: 1) art. 1 din Legea nr. 158/2008 cu privire la 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public; 2) art. 2 din Legea nr. 199/2010 cu privire la statutul persoanelor cu funcții de demnitate publică; 3) art. 100 din Codul educației. Formula „funcționarului publici, indiferent de categoria, treapta sau funcția publică deținută” necesită clarificare (în special a noțiunilor „categoria” și „treapta”).</p> <p>4. La pct. 1 atenționăm că, norma nu este clară în ceea ce privește obiectul de reglementare al Regulamentului, or, se menționează că Regulamentul stabilește cadrul normativ privind modul de elaborare, adoptare, aplicare și monitorizare a măsurilor, procedurilor și mecanismelor interne. Astfel, utilizarea cuvintelor măsuri, proceduri și mecanisme nu corespunde caracterului de previzibilitate a normelor juridice.</p> <p>5. La pct. 2 textul propus este conceptual discutabil și urmează a fi reformulat prin prisma Legii nr. 98/2012 privind administrația publică centrală de specialitate. Totodată, semnalăm că potrivit art. 81 alin. (6) și (7) din Codul muncii prevederile alin. (3) și (4) referitoare la elaborarea și implementarea politicilor interne, instituirea procedurilor de raportare, investigare și de soluționare a cazurilor de violență și hărțuire în muncă, precum și la desemnarea persoanelor sau a comisiilor de investigare, se aplică în mod obligatoriu angajatorilor</p>	<p>timp, temeiul juridic al actului normativ este indicat în preambulul hotărârii, care face trimitere la cadrul legal relevant. Prin urmare, din denumirea Regulamentului și din temeiul legal invocat rezultă în mod suficient de clar că acesta reglementează modul de aplicare a prevederilor legislației muncii privind prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii în muncă în autoritățile publice, fără a fi necesară reformularea propusă.</p> <p>2. Se acceptă propunerea privind uniformizarea terminologiei utilizate în cuprinsul Regulamentului și al anexelor. În acest sens, se va asigura utilizarea consecventă a expresiei „violență și/sau hărțuire în muncă”, la forma gramaticală corespunzătoare, pe întreg parcursul textului. De asemenea, se va realiza uniformizarea denumirii comisiei, prin utilizarea unei singure sintagme în întregul act normativ, precum și corelarea termenului „structură” cu terminologia instituțională aplicabilă, prin substituirea, după caz, cu sintagma „subdiviziune internă”, în conformitate cu prevederile anexei nr. 12 la Hotărârea Guvernului nr. 201/2009.</p> <p>3. Punctul 3 stabilește sfera de aplicare a Regulamentului într-o formulare generală, utilizând o enumerare care nu este exhaustivă („inclusiv, dar fără a se limita la”), pentru a acoperi toate persoanele implicate în raporturi de muncă sau în raporturi legate nemijlocit de acestea în cadrul autorității publice. Totodată, sintagma „funcționarului publici, indiferent de categoria, treapta sau funcția publică deținută” are rolul de a evidenția aplicabilitatea Regulamentului față de toți funcționarii publici, indiferent de poziția ocupată în cadrul autorității publice, de nivelul funcției sau de categoria acesteia. Utilizarea acestei formulări urmărește să asigure aplicarea uniformă a prevederilor Regulamentului asupra întregului corp al funcționarilor publici, fără a institui diferențieri în funcție de nivelul ierarhic sau de clasificările prevăzute de legislația specială. Prin urmare, reproducerea detaliată a categoriilor sau a treptelor funcției publice nu este necesară.</p>
--	---	--

		<p>care au cel puțin 50 de salariați angajați în cadrul unității. Angajatorii care au sub 50 de salariați adoptă măsuri rezonabile și adecvate pentru prevenirea și combaterea violenței și a hărțuirii în muncă, proporțional cu numărul de angajați, natura activității și structura organizatorică, cu respectarea principiilor de prevenire, imparțialitate, confidențialitate și de protecție efectivă a persoanelor vizate. Prin urmare, subiecții care cad sub incidența Regulamentului trebuie să corespundă cerințelor Codului muncii, or, normele citate nu conțin o prevedere specială pentru autoritățile publice. La fel, textul unde se preconizează obligativitatea elaborării, aprobării și implementării măsurilor și procedurilor interne, prezintă un caracter vicios. În context semnalăm că, Regulamentul conține măsuri cu caracter obligatoriu. Prin urmare, nu este necesară stipularea că o anumită normă este obligatorie, deoarece în caz contrar se poate presupune că celelalte dispoziții și norme nu sunt obligatorii. În dreptul public nu se vehiculează cu norme cu caracter dispozitiv. Reiterăm observația pentru toate situațiile similare din proiect.</p> <p>6. La pct. 3, pentru precizie normativă, semnalăm necesitatea reformulării normelor privind subiecții cărora li se aplică Regulamentul. Astfel, proiectul trebuie corelat cu prevederile actelor normative cu care se află în conexiune (Legea nr. 199/2010 cu privire la statutul persoanelor cu funcții de demnitate publică, Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, Codul educației etc.). Totodată, formularea sbp. 3.4, și anume textul „persoane puse la dispoziția autorității publice în orice formă permisă de lege”, generează incertitudine juridică. În acest sens, în vederea asigurării clarității normei, se recomandă indicarea expresă a situațiilor juridice, astfel încât sfera de aplicare să fie clară și determinată. Complementar, atenționăm lipsa de claritate a normei de la sbp. 3.8.</p> <p>7. La pct. 4 se propune substituirea textului „faptelor săvârșite în exercitarea atribuțiilor de serviciu, în legătură nemijlocită cu raporturile de muncă sau decurgând din acestea” cu formulare utilizată la art. 81 alin. (2) din Codul muncii (observație valabilă pentru toate cazurile similare din proiect, spre exemplu, pct. 6).</p>	<p>4. Termenii „măsuri”, „proceduri” și „mecanisme” reflectă în mod adecvat instrumentele prin care autoritățile publice previn și combat violența și/sau hărțuirea în muncă. Conținutul acestora este detaliat în cuprinsul Regulamentului și al anexelor, astfel încât formularea nu afectează claritatea și previzibilitatea normei.</p> <p>5. Nu se susține revizuirea pct. 2 în sensul propus. Regulamentul este elaborat în temeiul art. 81 din Codul muncii nr. 154/2003, iar prevederile alin. (6) și (7) ale acestui articol sunt direct aplicabile. În același timp, specificul sectorului public și rolul autorităților publice în asigurarea respectării drepturilor și libertăților persoanelor justifică instituirea unor standarde uniforme de prevenire și combatere a violenței și/sau hărțuirii în muncă.</p> <p>Din această perspectivă, se consideră necesar ca toate autoritățile publice, inclusiv cele cu un număr redus de angajați, să dispună de o politică internă și de un mecanism clar de raportare și investigare a sesizărilor, pentru a asigura protecția efectivă a persoanelor vizate și funcționarea unui cadru instituțional previzibil. Totodată, Regulamentul permite aplicarea proporțională a procedurii, întrucât prevede posibilitatea desemnării unei persoane responsabile în locul constituirii unei comisii, în funcție de structura organizatorică a autorității și de complexitatea cazului.</p> <p>6. Se acceptă propunerea în vederea asigurării unității terminologice cu Legea nr. 199/2010 cu privire la statutul persoanelor cu funcții de demnitate publică. În acest sens, textul „demnitarilor publici” se substituie cu textul „persoanele cu funcții de demnitate publică”. Noua redacție a pct. 3.1:</p> <p><i>„3.1. persoanele cu funcții de demnitate publică, indiferent de funcția de demnitate publică exercitată sau de nivelul autorității în care își desfășoară activitatea;”</i></p>
--	--	---	---

	<p>8. La pct. 5 remarcăm că, definirea noțiunilor ar fi justificată doar în cazul în care la momentul adoptării actului se știe cu certitudine că, un termen este pasibil de mai multe interpretări sau dacă se imprimă un alt sens decât cel uzual și se optează pentru o anumită interpretare. Astfel, recomandăm de a examina suplimentar necesitatea definirii noțiunilor propuse în raport cu prevederile proiectului care reglementează aceste noțiuni. Adicional, atragem atenția că definiția din sbp. 5.5 în partea ce vizează sintagma „o persoană terță ori reprezentantul acestora” depășește prevederile Codului muncii care reglementează posibilitatea depunerii sesizărilor în formă scrisă, inclusiv prin mijloace electronice, direct de către salariatul vizat sau prin intermediul unui reprezentant desemnat în condițiile legii.</p> <p>9. Pct. 6 se va ajusta la prevederile art. 81 din Codul muncii.</p> <p>10. La pct. 7 atenționăm că, prin prisma art. 81 alin. (4) din Codul muncii autoritatea publică în calitate de angajator elaborează și aprobă conținutul politicii interne în conformitate cu alin. (3) al aceluiași articol. Politica internă trebuie să includă cel puțin următoarele elemente: scopul și principiile generale, noțiunile și definițiile relevante, atribuțiile și responsabilitățile persoanelor desemnate sau ale comisiilor de investigare, procedura de raportare și investigare a cazurilor semnalate, măsurile de protecție și reparare aplicabile, precum și mecanismele de monitorizare, evaluare a eficienței și periodicitatea actualizării politicii. Totodată, politica internă a autorității urmează a fi elaborată și adaptată capacității, naturii activității și structurii organizatorice. Prin urmare, se atestă ca fiind nejustificată propunerea autorului proiectului de a aproba prin hotărârea Guvernului politica internă privind prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii în muncă (anexa nr. 4 la Regulament). Recomandăm de a include soluțiile normative preconizate pentru politica internă în cadrul Regulamentului, evitând dublajul normativ. Adicional, remarcăm că, potrivit art. 49 alin. (4) din Legea nr. 100/2017 dacă un act normativ are mai multe anexe, acestea sunt însemnate cu numere ordinare, exprimate prin cifre arabe, în ordinea în care au fost enunțate în textul actului.</p>	<p>În cazul subpct. 3.4, formularea utilizată are rolul de a acoperi diverse forme juridice de mobilitate sau cooperare instituțională, care pot varia în funcție de cadrul normativ aplicabil. Subpct. 3.8 urmărește prevenirea interpretărilor restrictive ale sferei de aplicare. Stabilirea unei liste exhaustive ar putea conduce la excluderea unor situații practice, contrar scopului de protecție al Regulamentului.</p> <p>7. Se acceptă. În vederea asigurării concordanței terminologice cu prevederile Codului muncii, textul de la pct. 4 va fi ajustat prin preluarea formulării utilizate în legislația primară.</p> <p>În consecință, <b>pct. 4 va avea următorul cuprins:</b></p> <p><i>“4. Dispozițiile Regulamentului se aplică acțiunilor comise în timpul exercitării atribuțiilor de muncă, în legătură cu munca sau care rezultă din muncă, inclusiv în următoarele situații și spații aferente activității profesionale.”</i></p> <p>8. Se acceptă. În vederea asigurării concordanței cu prevederile Codului muncii, sintagma „o persoană terță” din definiția noțiunii de „sesizare” va fi exclusă. Definiția va fi ajustată astfel încât să reflecte faptul că sesizarea poate fi depusă de persoana vizată sau prin intermediul <b>reprezentantului desemnat în condițiile legii</b>. În consecință, <b>subpunctul 5.5 va avea următorul cuprins:</b></p> <p><i>“5.5. sesizare – comunicare scrisă sau electronică prin care persoana vizată sau reprezentantul desemnat în condițiile legii aduce la cunoștința angajatorului existența unor situații, acțiuni, conduite sau împrejurări susceptibile de a fi considerate violență sau hărțuire în muncă și care impun examinare în cadrul procedurii interne prevăzute de Regulament.”</i></p>
--	---	---

	<p>11. Pct. 9 instituie obligația autorității publice de a asigura instruirea persoanelor desemnate și a membrilor comisiei de investigare, iar pct. 10 prevede că instruirea se realizează anterior exercitării atribuțiilor. Totodată, pct. 20 stabilește că pentru fiecare sesizare conducătorul autorității desemnează, prin ordin, o persoană responsabilă sau constituie o comisie de investigare, ceea ce presupune un mecanism flexibil, cu persoane desemnate de la caz la caz. În această configurație normativă, nu este clar dacă autoritatea trebuie să dispună anterior de un corp permanent de persoane deja instruite sau dacă instruirea se va realiza ulterior fiecărei desemnări concrete. Or, în ipoteza în care, pentru o anumită sesizare, este desemnată o singură persoană care nu a fost anterior instruită, organizarea unei instruirii prin contractarea unui formator exclusiv pentru această persoană nu ar reprezenta o soluție rațională din perspectiva proporționalității și a utilizării eficiente a resurselor publice. Pe de altă parte, dacă instruirea ar urma să fie realizată după emiterea ordinului de desemnare, dar anterior examinării efective a sesizării, această soluție ar conduce inevitabil la tergiversarea procesului de investigare. O astfel de întârziere este de natură să afecteze eficiența mecanismului de protecție, promptitudinea intervenției și încrederea persoanelor care formulează sesizări, mai ales într-un domeniu sensibil precum prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii în muncă. În lipsa unor prevederi clare privind momentul, forma și caracterul obligatoriu al instruirii, precum și modalitatea practică de aplicare în cazul comisiilor constituite ad-hoc, cadrul normativ riscă să devină dificil de aplicat și susceptibil de interpretări divergente. Mai mult, această lacună normativă poate genera incertitudine cu privire la legalitatea procedurii de investigare, întrucât nu este stabilit în mod expres dacă instruirea constituie o condiție esențială pentru exercitarea atribuțiilor sau doar o obligație administrativă generală a autorității. În lipsa unei clarificări, se poate ajunge la situații în care comisiile să își desfășoare activitatea fără ca membrii lor să fi beneficiat de instruirea necesară anterior exercitării atribuțiilor, ceea ce poate afecta garanțiile de competență. Prin urmare, se va revizui mecanismul de instruire a persoanelor ce vor investiga cazurile de violență și hărțuire în muncă.</p>	<p>9. În vederea asigurării concordanței cu prevederile Codului muncii, punctul 6 va fi ajustat prin corelarea formulării cu prevederile art. 81 din Codul muncii. În consecință, <b>pct. 6 va avea următorul cuprins:</b></p> <p><i>“6. Autoritățile publice, în calitate de angajatori, au obligația de a asigura un mediu de muncă sigur, sănătos și lipsit de violență și/sau hărțuire și de a preveni și combate orice forme de violență și/sau hărțuire care apar în cadrul raporturilor de muncă, precum și în cadrul altor raporturi legate nemijlocit de acestea, indiferent de forma de manifestare, frecvență, intensitate sau statutul persoanei care le exercită.”</i></p> <p>10. Nu se susține excluderea Anexei nr. 4 la Regulament. Modelul de politică internă privind prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii în muncă este inclus cu caracter orientativ, pentru a oferi autorităților publice un cadru standardizat care să faciliteze implementarea prevederilor art. 81 din Codul muncii nr. 154/2003. Menținerea anexei este necesară pentru a asigura uniformitatea abordării la nivelul sectorului public, fiecare autoritate publică având, totodată, posibilitatea de a ajusta și adapta politica internă în funcție de specificul activității, capacitatea instituțională și structura organizatorică. În același timp, existența unui model-tip contribuie la reducerea costurilor administrative și a resurselor necesare elaborării documentului, oferind autorităților un instrument practic care poate fi adaptat, fără a fi necesară elaborarea integrală a politicii de la zero.</p> <p>11. Prevederile proiectului nu creează incertitudini privind aplicarea mecanismului de instruire și nu necesită revizuire. Regulamentul stabilește obligația autorității publice de a asigura instruirea persoanelor desemnate și a membrilor comisiilor de investigare <b>anterior exercitării atribuțiilor</b>, fără a impune constituirea unui corp permanent de persoane desemnate. Această</p>
--	--	--

	<p>12. La sbp. 11.3 mecanismul de identificare și evaluare a riscurilor necesită concretizare.</p> <p>13. La sbp. 11.7 prevede desemnarea unei persoane sau constituirea unei comisii responsabile pentru preluarea sesizărilor. În schimb, potrivit pct. 18 sesizările se transmit persoanei sau structurii desemnate să le preia, iar pct. 19 stabilește că persoana sau comisia desemnată pentru investigarea cazului are obligația de a înregistra sesizările, fără a se preciza dacă este vorba despre aceeași structură, sau despre o comisie constituită ulterior. În acest sens, este necesară corelarea prevederilor, clarificarea atribuțiilor, precum și stabilirea, în mod concret, dacă înregistrarea sesizării se realizează de către persoana/comisia prevăzută la sbp. 11.7, iar ulterior conducătorul autorității desemnează o comisie de investigare.</p> <p>14. La pct. 14, 18, 19 ș.a. se vor exclude cuvintele „al Regulamentului” ca fiind excedente.</p> <p>15. La pct. 15, 28, 53 și alte situații similare, semnalăm lipsa preciziei în ceea ce privește răspunderea.</p> <p>16. La pct. 26 formularea potrivit căreia „toate părțile implicate beneficiază de dreptul la apărare [...] și de a beneficia de asistență juridică, după caz” este imprecisă și poate genera interpretări contradictorii. Textul nu clarifică în mod expres cine sunt titularii efectiv ai dreptului la asistență juridică, utilizând o formulare generală „toate părțile implicate” fără a delimita dacă acest drept aparține exclusiv victimei sau și persoanei vizate de plângere ori altor participanți la procedură. În același timp, Codul muncii la art. 9 alin. (12) lit. c) prevede dreptul salariaților „de a solicita și de a beneficia, în condițiile stabilite de politicile interne, de măsuri adecvate de protecție și sprijin, cum ar fi consilierea psihologică, juridică sau de altă natură, în cazul în care sunt victime ale unor acte de violență sau hărțuire în muncă”. Extinderea implicită a acestui drept asupra tuturor părților, fără o bază legală expresă, poate crea un dezechilibru normativ. De asemenea, dispoziția nu stabilește cine urmează să suporte cheltuielile aferente asistenței juridice. În consecință, formularea actuală necesită clarificare expresă atât sub aspectul</p>	<p>abordare permite autorităților publice să organizeze instruirea <b>în mod flexibil și adaptat capacității instituționale</b>.</p> <p>În practică, instruirea poate fi realizată <b>anticipat și periodic</b>, iar autoritățile publice pot include în aceste activități <b>un număr cât mai mare de persoane din cadrul instituției</b>, astfel încât să existe permanent personal instruit care poate fi desemnat ulterior în cadrul comisiilor de investigare. Această soluție asigură atât disponibilitatea resurselor umane competente, cât și evitarea situațiilor în care instruirea ar trebui organizată punctual pentru fiecare caz în parte.</p> <p>Prin urmare, cadrul normativ propus oferă suficientă flexibilitate autorităților publice pentru organizarea instruirii într-o manieră eficientă, fără a genera întârzieri în examinarea sesizărilor sau utilizarea ineficientă a resurselor publice. În aceste condiții, nu se impune modificarea prevederilor proiectului.</p> <p>12. Detalierea mecanismului concret de identificare și evaluare a riscurilor nu este necesară la nivelul Regulamentului, întrucât evaluarea acestora se realizează, în practică, inclusiv în baza analizei sesizărilor și a situațiilor raportate într-o anumită perioadă, a monitorizării cazurilor examinate și a concluziilor rezultate din aplicarea procedurilor interne. Aceste elemente pot sta la baza actualizării politicii interne, a procedurilor și a măsurilor de prevenire, în funcție de riscurile identificate. Prin urmare, stabilirea instrumentelor și metodologiilor concrete de evaluare a riscurilor urmează a fi realizată la nivelul fiecărei autorități publice, prin politicile și procedurile interne adoptate în temeiul Regulamentului.</p> <p>13. Se acceptă revizuirea pct. 19, în vederea clarificării responsabilității privind înregistrarea și evidența sesizărilor. „20. <i>Persoana sau structura desemnată în cadrul autorității publice pentru primirea sesizărilor înregistrează sesizarea într-un</i></p>
--	---	--

	<p>titularilor dreptului la asistență juridică, cât și al modului de acoperire a cheltuielilor aferente, în conformitate cu cadrul normativ primar.</p> <p>17. La pct. 34 și 35 se va specifica prin ce act administrativ vor fi dispuse măsurile necesare. Reiterăm observația pentru toate situațiile similare din proiect. Se propune completarea Regulamentului cu o normă expresă privind termenul de examinare a sesizării, în concordanță cu art. 82 alin. (2) lit. f) din Codul muncii, care prevede că „soluționarea sesizării într-un termen rezonabil, care nu va depăși 30 de zile de la data înregistrării acesteia, cu posibilitatea prelungirii o singură dată, în mod justificat, pentru un termen de cel mult 15 zile.”</p> <p>18. Sbp. 34.1 stabilește că, în funcție de concluziile procedurii de investigare consemnate în raport, conducătorul autorității dispune măsurile necesare, inclusiv inițierea procedurii disciplinare. Formularea „în vederea aplicării sancțiunilor corespunzătoare persoanei care a săvârșit fapta” poate crea impresia că procedura disciplinară reprezintă o continuare directă a investigației, deși procedura disciplinară este una distinctă, cu propriile constatări și concluzii. În această ordine de idei, prevederea dată lasă loc de interpretări și considerăm necesară excluderea acesteia.</p> <p>19. La pct. 40, pentru precizie normativă, recomandăm evitarea expresiei „fără a se limita la”, iar la sbp. 40.3 propunem reformularea sintagmei „alocarea temporară a unor sarcini”. Prevederile sbp. 40.2 fac referire la „structura desemnată pentru gestionarea interacțiunilor”, corespunzător nu este clar care este structura vizată, dacă este o nouă structură desemnată, iar acest fapt impune precizări de rigoare. La sbp. 40.4 formularea „la cererea persoanei vizate și cu acordul scris al acesteia” necesită clarificare, deoarece atât concediul anual de odihnă, cât și concediul neplătit se acordă în baza cererii salariatului (a se vedea art. 115 și art. 120 din Codul muncii).</p> <p>20. Referitor la dispozițiile pct. 49 din proiect, privind obligațiile „responsabilului desemnat sau al structurii interne competente” și atribuțiile „structurii/persoanei desemnate”, prevăzute la pct. 24 din anexa nr. 4 a proiectului, se constată necesitatea clarificării dacă acestea reprezintă aceeași entitate sau dacă se referă la entități distincte.</p>	<p><i>registru special în aceeași zi sau cel târziu în prima zi lucrătoare următoare primirii acesteia, asigură evidența și păstrarea sesizărilor în conformitate cu procedurile interne ale autorității publice (conform Anexei nr. 3 la Regulament) și verifică existența informațiilor esențiale necesare demarării procedurii. În cazul în care sesizarea este incompletă, solicită persoanei vizate clarificări sau completări în termen de cel mult 3 zile lucrătoare de la data înregistrării.”</i></p> <p><i>14. Se acceptă propunerea de ajustare a redactării. În acest sens, la pct. 14, 18, 19 și în alte situații similare se vor exclude cuvintele „al Regulamentului”, ca fiind excedente din punct de vedere redacțional.</i></p> <p>15. Formularea utilizată la pct. 15, 28, 53 și în alte prevederi similare este conformă tehnicii legislative, întrucât face trimitere generală la legislația în vigoare, care reglementează formele și condițiile răspunderii juridice aplicabile. Introducerea unei enumerări exhaustive a tipurilor de răspundere în cadrul Regulamentului nu este necesară. Tipul de răspundere se stabilește în funcție de natura și gravitatea faptelor comise, de modul de manifestare a comportamentului și de consecințele produse. Astfel, în funcție de circumstanțele concrete ale fiecărui caz, faptele respective pot atrage, potrivit cadrului legal aplicabil, răspundere disciplinară, materială, civilă, contravențională sau penală. Stabilirea și aplicarea formei de răspundere revine autorităților competente, în conformitate cu actele normative incidente. Prin urmare, formularea generală utilizată în textul Regulamentului este suficientă și nu necesită completare.</p> <p>16. Formularea de la pct. 26 nu necesită modificare. Regulamentul instituie o <b>procedură internă de investigare</b>, iar dreptul la apărare este deja garantat prin posibilitatea părților implicate de a formula explicații, de a prezenta probe și de a propune martori. Totodată, Regulamentul prevede în mod expres</p>
--	---	--

	<p>Astfel, se recomandă precizarea aspectului dat, în vederea asigurării unei aplicări unitare a prevederilor proiectului.</p> <p>21. La pct. 54 și 57 soluțiile normative propuse de autor necesită a fi reformulate prin prisma actelor normative conexe.</p> <p>22. La pct. 58 se propune precizarea expresă a autorităților competente, prin substituirea sintagmei cu textul „Inspectoratul de Stat al Muncii, Consiliul pentru egalitate sau orice altă autoritate competentă”, în conformitate cu art. 82 alin. (8) din Codul muncii.</p> <p>23. În anexa nr. 1, la pct. 5, sintagma „dacă este diferită” se propune a se substitui cu cuvântul „reprezentant”.</p> <p>24. La anexa nr. 2:  - se recomandă coloana liberă de intitulat „Funcția persoanei reclamate”;  - se propune următoarea redacție a denumirii coloanei privind calitatea persoanei vizate, astfel încât să cuprindă toate categoriile de persoane care cad sub incidența Regulamentului: „calitatea persoanei vizate (salariat sau colaborator)”.</p> <p>25. La anexa nr. 3:  - la pct. I sintagma „Nume, prenume” se va completa cu cuvintele „și funcția”, iar cuvintele „Funcția fiecăruia” se vor exclude;  - la pct. VII, după cuvântul „Regulamentului” se propune completarea cu cuvintele „și Politicii interne”;  - la pct. VIII, se impune completarea Regulamentului cu norme privind desemnarea președintelui Comisiei, întrucât raportul este semnat de acesta, iar procedura de desemnare nu este reglementată.</p> <p>26. La anexa nr. 4: Reiterăm obiecțiile expuse mai sus privind necesitatea includerii normelor privind politica internă în conținutul Regulamentului. Totodată, semnalăm despre necesitatea reformulării conceptuale și redacționale a proiectului Politicii interne privind prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii în muncă, luând în considerare prevederile art. 8 1 din Codul muncii și cele incluse în proiectul Regulamentului. Cu referire la capitolul VIII „Dispoziții finale” semnalăm că, în conformitate cu prevederile art. 47 alin. (1) și (2) din Legea nr. 100/2017, „(1) Dispozițiile finale cuprind momentul intrării în vigoare și măsurile necesare punerii în aplicare a actului normativ. (2) În dispozițiile finale se includ reglementările privind</p>	<p>garanțiile procedurale necesare desfășurării unei proceduri echitabile. Astfel, dispozițiile referitoare la informarea părților cu privire la etapele procedurii și la drepturile procedurale de care beneficiază, precum și cele privind dreptul de a prezenta explicații și probe, asigură respectarea principiilor <b>obiectivității, imparțialității și contradictorialității</b> în cadrul procedurii de investigare. În ceea ce privește <b>asistența juridică</b>, aceasta nu este reglementată ca o obligație a autorității publice în cadrul procedurii interne, ci reprezintă o posibilitate a părților de a beneficia de astfel de servicii în condițiile generale prevăzute de legislația aplicabilă. Regulamentul nu instituie obligații privind acordarea sau suportarea cheltuielilor pentru asistența juridică, iar aceste aspecte sunt guvernate de normele generale ale dreptului. Detalierea suplimentară a cadrului procedural privind exercitarea dreptului la apărare sau stabilirea unor reguli specifice referitoare la titularii dreptului la asistență juridică ori la suportarea cheltuielilor ar depăși scopul actului normativ și ar conduce la o <b>rigidizare nejustificată a procedurii interne</b>. În aceste condiții, formularea actuală este suficient de clară și nu necesită completări.</p> <p>17. În vederea corelării cu prevederile Codului muncii, Regulamentul va fi completat cu o normă expresă privind termenul de examinare a sesizărilor. Astfel, se va introduce un punct nou, <b>pct. 37</b>, cu următorul cuprins:</p> <p><i>„38. Sesizarea se examinează într-un termen rezonabil, care nu va depăși 30 de zile de la data înregistrării acesteia. În cazuri justificate, termenul poate fi prelungit o singură dată, prin ordin motivat, pentru o perioadă de cel mult 15 zile, cu informarea părților implicate. Ordinul de prelungire a termenului se comunică persoanei vizate și persoanei reclamate în termen de maximum 3 zile lucrătoare de la emiterea acestuia, cu indicarea motivelor care justifică prelungirea.”</i></p>
--	--	---

		<p>obligația autorităților responsabile de a executa actul normativ, de a întreprinde măsurile și de a realiza procedurile necesare executării. În cazul în care pentru punerea în aplicare a actului normativ este necesară adoptarea sau aprobarea unor norme de aplicare (metodologii, regulamente etc.) ori constituirea unor organe sau instituții, proiectele actelor normative respective se prezintă spre adoptare, aprobare sau emitere nu mai târziu de intrarea în vigoare a actului normativ de bază, dacă în actul normativ de bază nu este prevăzut altfel.”. În context, se va revizui denumirea capitolului dat.</p>	<p>În vederea asigurării clarității procedurale, textul va fi completat cu precizarea actului administrativ prin care sunt dispuse măsurile necesare.</p> <p>În consecință, <b>pct. 35 va fi ajustat după cum urmează:</b></p> <p><b>“35. În funcție de concluziile procedurii de investigare incluse în raport, conducătorul autorității publice dispune, <i>prin ordin</i>, măsurile necesare, acestea putând consta, după caz, în:”</b></p> <p>18. Formularea prevăzută la subpunctul 34.1 nu creează o confuzie între procedura de investigare instituită prin Regulament și procedura disciplinară reglementată de legislația aplicabilă. Procedura de investigare are rolul de a constata circumstanțele faptelor sesizate și de a formula concluzii, iar în baza acestora conducătorul autorității publice poate dispune, <b>după caz</b>, inițierea procedurii disciplinare. Totodată, prevederile punctului 34 stabilesc în mod expres că, în funcție de concluziile investigației, pot fi dispuse <b>mai multe tipuri de măsuri</b>, inițierea procedurii disciplinare fiind doar una dintre opțiunile posibile. În funcție de circumstanțele concrete ale cazului, pot fi dispuse și alte măsuri, precum sesizarea autorităților competente, acordarea măsurilor de sprijin persoanei vătămate sau alte măsuri adecvate pentru restabilirea unui mediu de muncă sigur și prevenirea unor situații similare. Prin urmare, textul actual reflectă caracterul <b>alternativ și neexhaustiv al măsurilor</b> care pot fi dispuse și nu creează obligația inițierii procedurii disciplinare în toate cazurile. În aceste condiții, nu se impune modificarea prevederii.</p> <p>19. <b>Se acceptă parțial.</b> Sintagma „<b>fără a se limita la</b>” se menține, întrucât enumerarea măsurilor are caracter orientativ, iar menținerea acestei formulări permite aplicarea și a altor măsuri adecvate circumstanțelor concrete ale cazului, în vederea asigurării protecției efective a persoanelor implicate și a desfășurării imparțiale a procedurii. Totodată, în vederea</p>
--	--	--	--

îmbunătățirii clarității textului, anumite formulări vor fi ajustate. În acest sens, la sbp. 42.3 termenul „**alocarea temporară**” se substituie cu „**stabilirea temporară**”, iar la sbp. 42.4 sintagma „**și cu acordul scris al acesteia**” se exclude. În consecință, punctul **40** va avea următorul cuprins:

“**42.** Aceste măsuri pot consta, fără a se limita la:

42.1 modificarea temporară a locului sau a programului de muncă al persoanei vizate, al persoanei reclamate ori al altor persoane implicate, atunci când această măsură contribuie la reducerea riscului de contact direct, de presiune, intimidare sau influențare asupra procedurii;

42.2. restricționarea, limitarea sau suspendarea interacțiunilor directe dintre părțile implicate, inclusiv prin stabilirea unor reguli clare de comunicare sau prin realizarea comunicării exclusiv prin intermediul persoanei ori structurilor desemnate pentru gestionarea interacțiunilor;

42.3. stabilirea temporară a unor sarcini, responsabilități sau spații de lucru distincte, în scopul protejării persoanei vizate și al menținerii unui mediu de lucru sigur, sănătos și lipsit de violență și hărțuire;

42.4. acordarea, cu titlu de excepție, la cererea persoanei vizate, a unui concediu plătit sau neplătit, în situațiile în care această măsură constituie singura formă adecvată de protecție;

42.5. orice alte măsuri prevăzute în politicile interne ale autorității publice necesare pentru prevenirea oricăror consecințe prejudiciabile, pentru garantarea imparțialității procedurii și pentru asigurarea unui mediu de lucru sigur, sănătos, demn și lipsit de violență și/sau hărțuire.”

			<p>20. <b>Se acceptă.</b> În vederea asigurării clarității și aplicării unitare a prevederilor Regulamentului, se precizează că <b>responsabilul desemnat sau structura internă competentă menționată la pct. 49 reprezintă aceeași entitate cu structura/persoana desemnată prevăzută la pct. 24 din Anexa nr. 4.</b> În consecință, formulările vor fi corelate pentru a reflecta faptul că atribuțiile de <b>colectare, centralizare și analiză a datelor privind implementarea procedurilor interne</b>, precum și cele privind <b>înregistrarea sesizărilor, păstrarea documentelor, acordarea suportului procedural și contribuția la elaborarea raportului anual</b> sunt exercitate de aceeași structură sau persoană desemnată în cadrul autorității publice.</p> <p>21. <b>Se acceptă.</b> În vederea corelării soluțiilor normative cu actele normative conexe și a asigurării unei formulări conforme tehnicii legislative, punctele 54 și 57 se reformulează.</p> <p><b>În consecință, pct. 56 și 59 vor avea următorul cuprins:</b></p> <p><i>“56. Răspunderea disciplinară a persoanelor încadrate în baza unui raport de serviciu sau a unui contract individual de muncă se angajează în condițiile legislației în vigoare aplicabile raporturilor de muncă sau de serviciu, după caz, precum și ale actelor interne ale autorității publice, cu respectarea garanțiilor procedurale și a principiului proporționalității sancțiunii.”</i></p> <p><i>“59. Persoanele care, prin faptele lor, cauzează prejudicii materiale sau morale persoanelor vizate, autorității publice sau altor persoane aflate în raporturi de muncă ori în raporturi legate nemijlocit de acestea pot fi obligate la repararea prejudiciilor, în condițiile legislației în vigoare.”</i></p>
--	--	--	---

			<p>22. <b>Se acceptă.</b> În vederea corelării cu prevederile Codului muncii și pentru asigurarea clarității textului, pct. 58 va fi ajustat. În consecință, <b>pct. 58 va avea următorul cuprins:</b></p> <p><i>“60. Aplicarea măsurilor și sancțiunilor prevăzute de prezentul capitol nu exclude și nu limitează exercitarea altor mijloace legale de apărare a drepturilor lezate, prevăzute de legislația în vigoare, inclusiv dreptul persoanelor vizate de a se adresa instanțelor de judecată, <b>Inspectoratului de Stat al Muncii, Consiliului pentru egalitate sau oricărei alte autorități competente.</b>”</i></p> <p>23. <b>Se acceptă.</b> În vederea simplificării formularului și pentru a evita interpretări diferite, sintagma <b>„(dacă este diferită)”</b> se exclude. În consecință, <b>pct. 5 din Anexa nr. 1</b> va avea următorul cuprins:</p> <p><b>“5. Adresa de corespondență:”</b></p> <p>24. Se acceptă parțial. În vederea asigurării unei evidențe mai clare a informațiilor, Anexa nr. 2 va fi ajustată prin completarea registrului cu rubrici suplimentare privind funcțiile persoanelor implicate.</p> <p>Astfel, tabelul din Anexa nr. 2 se va completa cu două coloane distincte, după cum urmează: <b>„Funcția persoanei vizate”</b> și <b>„Funcția persoanei reclamate”</b>.</p>
--	--	--	--

25. **Se acceptă.** În vederea asigurării clarității și coerenței textului, Anexa nr. 3 și Regulamentul vor fi ajustate după cum urmează:

- la pct. I din Anexa nr. 3, sintagma „**Nume, prenume**” se completează cu cuvintele „**și funcția**”, iar cuvintele „**Funcția fiecăruia**” se exclud;
- Regulamentul se completează cu prevederi privind desemnarea președintelui comisiei de investigare.

În acest sens, **pct. 22 va avea următorul cuprins:**

*“22. Componenta numerică a fiecărei comisii desemnate pentru investigarea cazurilor de violență și/sau hărțuire în muncă se stabilește de către conducătorul autorității publice, prin ordin, și poate varia de la un caz la altul, în funcție de natura, circumstanțele și complexitatea situației investigate. Președintele și secretarul comisiei se aleg dintre membrii acesteia, prin votul majorității membrilor comisiei.”*

26. **Se acceptă.** În vederea asigurării corelării denumirii capitolului cu conținutul normelor cuprinse la pct. 29–32, care reglementează intrarea în vigoare a politicii interne, modalitatea de aducere la cunoștință a acesteia și aplicarea prevederilor sale, denumirea capitolului va fi ajustată. În consecință, **Capitolul VIII** se redenumesc după cum urmează:

**“Capitolul VIII. Aplicarea și intrarea în vigoare a Politicii interne.”**

	<p><b>Centrul Național pentru Protecția Datelor cu Caracter Personal</b></p> <p>nr. 04-01/545 din 18.02.2026</p>	<p>Analizând prevederile art. 5 din Legea nr. 133/2011, raportat la scopul în care se propune a colecta date cu caracter personal, nu poate fi reținută necesitatea obținerii consimțământului la prelucrarea datelor cu caracter personal, în condițiile în care prelucrarea datelor se va efectua având la bază un act normativ - Regulamentul privind aplicarea prevederilor referitoare la prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii în muncă în autoritățile publice, operațiunile de prelucrare a datelor încadrându-se în situațiile prevăzute la art. 5 alin. (5) din legea prenotată.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Am luat act</b></p> <p>Într-adevăr, prelucrarea datelor în cadrul procedurii prevăzute de Regulament se realizează în temeiul unui act normativ și se încadrează în situațiile prevăzute la art. 5 alin. (5) din <b>Legea nr. 133/2011 privind protecția datelor cu caracter personal</b>, nefiind necesară obținerea consimțământului ca temei juridic al prelucrării.</p> <p>Totodată, mențiunea privind acordul persoanei vizate este prevăzută <b>doar în modelul de sesizare din anexă</b>, sub forma unei opțiuni de bifare, prin care persoana confirmă că este informată și își exprimă acordul pentru prelucrarea datelor sale în scopul examinării sesizării. Această formulare are un caracter informativ și nu afectează temeiul juridic al prelucrării datelor. În aceste condiții, nu se identifică o problemă în menținerea acestei mențiuni în anexă.</p>

<p><b>Ministerul Infrastructurii și Dezvoltării Regionale</b></p> <p>Nr. 22-879 din 25.02.2026</p>	<p>MIDR comunică lipsa de obiecții sau propuneri.</p>	<p><b>Am luat act</b></p>
<p><b>Ministerul Mediului</b></p> <p><b>Nr.13-05/474 din 19.02.2026</b></p>	<p>Ministerul Mediului susține proiectul fără obiecții și propuneri.</p>	<p><b>Am luat act</b></p>
<p><b>Ministerul Sănătății</b></p> <p><b>Nr. 24/555 din 19.02.2026</b></p>	<p>1. La Capitolul II din proiectul Regulamentului „Măsuri și responsabilități instituționale în domeniul prevenirii și combaterii violenței și hărțuirii în muncă ”</p> <p>La pct. 6, se propune completarea cu un subpct. nou, cu următorul cuprins:</p> <p>„6.1) asigură accesul persoanelor afectate de violență sau hărțuire la servicii de consiliere psihologică confidențială, inclusiv prin:</p> <p>a) desemnarea unei persoane responsabile de facilitarea accesului la suport;</p> <p>b) încheierea, după caz, a acordurilor de colaborare cu instituții sau specialiști din domeniul sănătății mintale;</p> <p>c) informarea angajaților despre posibilitatea de a beneficia de suport psihologic”.</p> <p>2. La Capitolul III din proiectul Regulamentului „Procedura de raportare, investigare și soluționare a cazurilor de violență și hărțuire în muncă”</p> <p>La pct. 16, se propune completarea cu un alineat nou:</p> <p>„Autoritatea publică, va include riscurile psihosociale, inclusiv violența și hărțuirea în muncă, în procesul de evaluare a riscurilor profesionale, conform legislației privind securitatea și sănătatea în muncă.”</p>	<p><b>Nu se acceptă</b></p> <p>Nu se susține completarea Regulamentului cu prevederile propuse. Instituirea unor obligații explicite privind asigurarea serviciilor de consiliere psihologică sau facilitarea accesului la astfel de servicii ar putea genera costuri suplimentare pentru autoritățile publice, care nu sunt evaluate și nici acoperite prin proiectul actului normativ. În lipsa unei fundamentări financiare și a identificării surselor de finanțare, instituirea unor asemenea obligații ar putea crea dificultăți în aplicarea Regulamentului, în special pentru autoritățile cu resurse administrative și financiare limitate.</p> <p>Totodată, potrivit principiilor de elaborare a actelor normative, stabilirea unor obligații care implică alocări de resurse financiare trebuie să fie corelată cu evaluarea impactului bugetar și cu identificarea mijloacelor de implementare. În acest sens, instituirea unei obligații generale de asigurare a serviciilor de suport psihologic ar depăși cadrul și scopul Regulamentului, care vizează stabilirea mecanismelor procedurale interne de prevenire, raportare și investigare a cazurilor de violență și hărțuire în muncă.</p>

		<p>3. La Capitolul IV din proiectul Regulamentului „Măsuri provizorii de protecție în cadrul procedurii de investigare a cazurilor de violență și hărțuire în muncă”</p> <p>La pct. 40, se propune completarea cu un subpct. nou, cu următorul cuprins:  „40.41 facilitarea accesului la servicii de suport psihologic a persoanei care a depus sesizarea”.</p> <p>La Capitolul V din proiectul Regulamentului „Monitorizarea, evaluarea și raportarea aplicării măsurilor privind prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii în muncă”</p> <p>La pct. 49, se propune completarea cu un subpct. nou, cu următorul cuprins:  „ 49.51 cazurile în care a fost necesară acordarea suportului psihologic”.</p>	<p>De asemenea, acordarea unor măsuri de sprijin, inclusiv consiliere psihologică, este deja prevăzută în Regulament la solicitarea persoanei vizate și în limitele resurselor disponibile ale angajatorului, potrivit politicilor interne ale autorității publice. Această formulare permite autorităților să adopte, în funcție de capacitatea instituțională și de resursele disponibile, măsuri adecvate de sprijin, fără a institui obligații suplimentare cu impact financiar.</p> <p>În ceea ce privește includerea riscurilor psihosociale în procesul de evaluare a riscurilor profesionale, această obligație este deja reglementată de legislația în domeniul securității și sănătății în muncă, astfel încât reiterarea acesteia în Regulament ar genera paralelisme normative.</p> <p>În consecință, propunerile de completare nu sunt susținute.</p>
	<p><b>Ministerul Afacerilor Externe</b></p> <p>Nr. DI/3/041-1978 din 20.02.2026</p>	<p>MAE comunică lipsa de obiecții sau propuneri.</p>	<p><b>Am luat act</b></p>
	<p><b>Ministerul Afacerilor Interne</b></p> <p>nr. 42/671 din 20.02.2026</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. La punctul 1, după textul Regulamentului privind aplicarea prevederilor referitoare la prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii în muncă în autoritățile publice se completează cu textul (în continuare -Regulamentul).</li> <li>2. La sbp. 12.5 se va revedea suplimentar norma privind întreruperea desfășurării activității, prin prisma modalităților de modificare, suspendare sau încetare a contractului individual de muncă, reglementate de legislația muncii.</li> </ol>	<p><b>Se acceptă parțial</b></p> <p>1. Se acceptă completarea punctului 1, în vederea introducerii unei referințe abreviate pentru utilizarea ulterioară în textul actului normativ. În acest sens, după textul „Regulamentul privind aplicarea prevederilor referitoare la prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii în muncă în autoritățile publice” se completează cu textul „(în continuare – Regulamentul)”.</p>

	<p>3. La punctul 15, se propune excluderea termenului ‘deturneză’ din textul normativ, întrucât acesta nu este consacrat terminologic în materia procedurile administrative interne și nu este definit în cuprinsul actului. Utilizarea noțiunii contravine exigențelor de claritate, precizie și previzibilitate prevăzute de Legea 100/2017 cu privire la actele normative, generând un risc de interpretare extensivă.</p> <p>4. La Capitolul III privind procedura de raportare, investigare și soluționare a cazurilor de violență și hărțuire în muncă, considerăm oportun de a analiza posibilitatea depunerii de către o persoană terță a sesizării despre situații, acțiuni, conduite sau împrejurări susceptibile de a fi considerate violență sau hărțuire în muncă.</p> <p>5. Procedura de desemnare a unei persoane responsabile sau a unei comisii pentru fiecare sesizare despre fapte susceptibile de a constitui violență sau hărțuire în muncă, nu oferă garanții de echitabilitate și profesionalism. În acest sens, propunem examinarea posibilității instituirii unei comisii permanente cu competențe specifice, care va asigura examinarea sesizărilor.</p> <p>6. Punctul 19 impune o obligație de înregistrare a unei sesizări de către persoana sau comisia, care conform pct. 20 este constituită ulterior primirii sesizării. Considerăm că, înregistrarea sesizării și deținerea Registrului de evidență a cazurilor de evidență a sesizărilor privind cazurile de violență și/sau hărțuire în muncă (Anexa nr.2) trebuie făcute de o persoană cu atribuții permanente, fapt ce va putea asigura confidențialitatea datelor.</p> <p>7. Pct. 45, sbp.45.3. prevede că revizuirea măsurilor provizorii poate consta în înlocuirea unor măsuri cu altele mai adecvate circumstanțelor concrete ale cazului. Prin urmare, se subliniază că nu sunt clare cuvintele “măsuri adecvate” fiind generatoare de situații incerte</p> <p>8. La pct. 52.3 se propune următoarea redacție “52.3. Includerea în planul anual al cursurilor de instruire a subiectelor referitoare la faptele de violență sau hărțuire în muncă”.</p> <p>9. Se atrage atenția asupra necesității respectării exigențelor statuate în Legea nr.100/2017 cu privire la actele normative, în sensul corectării greșelilor gramaticale, de ortografie, de punctuație admise în</p>	<p>2. Nu se susține revizuirea subpct. 12.5 în sensul propus, întrucât prevederea nu instituie o nouă modalitate de modificare, suspendare sau încetare a contractului individual de muncă și nu derogă de la reglementările prevăzute de legislația muncii. Norma are ca scop protejarea integrității fizice și psihice a persoanei în situații de risc iminent și substanțial, permițând întreruperea temporară a activității cu acordul angajatorului, având caracter preventiv și de protecție și fiind aplicabilă exclusiv în circumstanțe excepționale, fără a afecta regimul juridic al raporturilor de muncă reglementat de Codul muncii. De regulă, întreruperea temporară a activității se realizează prin acordarea concediilor plătite sau neplătite la care salariatul are deja dreptul potrivit legislației muncii, fără instituirea unor concedii suplimentare.</p> <p>3. Se acceptă excluderea termenului „deturneză” din textul normativ, în vederea asigurării respectării cerințelor de <b>claritate, precizie și previzibilitate</b> prevăzute de <b>Legea nr. 100/2017 cu privire la actele normative. Noua redacție a pct. 15:</b></p> <p><i>„15. Persoanele care, prin acțiuni sau omisiuni, împiedică, obstrucționează sau influențează desfășurarea procedurilor interne privind prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii în muncă poartă răspundere în condițiile legislației în vigoare și ale politicilor interne ale autorității publice.”</i></p> <p>4. Nu se susține completarea Regulamentului în sensul posibilității depunerii sesizării de către o persoană terță. Inițierea procedurii de investigare privind fapte de violență și/sau hărțuire în muncă ține de voința titularului dreptului, respectiv a persoanei vizate, care decide dacă dorește sau nu să sesizeze astfel de fapte și să declanșeze procedura internă. Instituirea posibilității ca o persoană terță să depună sesizarea ar putea conduce la declanșarea unor proceduri fără acordul persoanei pretins vătămate, cu potențiale consecințe asupra vieții private, a</p>
--	---	---

		<p>conținutul proiectului, notei de fundamentare și excluderii erorilor de ordin tehnico-normativ.</p>	<p>relațiilor de muncă și a climatului organizațional. În aceste condiții, se consideră oportun ca doar persoana vizată sau reprezentantul acesteia, în condițiile legii, să decidă inițierea procedurii.</p> <p>5. Nu se susține instituirea unei comisii permanente. Soluția propusă de Regulament – desemnarea unei persoane responsabile sau constituirea unei comisii pentru fiecare caz – este justificată prin necesitatea asigurării imparțialității și evitării conflictelor de interese. În cazul unei comisii permanente există riscul ca unul dintre membri să fie persoana vizată, persoana reclamată sau să se afle într-o relație care ar putea afecta obiectivitatea examinării, situație care ar impune înlocuiri repetate și ar diminua eficiența mecanismului. Totodată, cerința prevăzută la pct. 23 privind instruirea specifică nu presupune limitarea acesteia doar la membrii unei comisii permanente. Dimpotrivă, pentru a asigura funcționarea efectivă a mecanismului și pentru a preveni apariția conflictelor de interese, este oportun ca instruirea în domeniul prevenirii și combaterii violenței și hărțuirii în muncă să fie realizată la nivelul autorității pentru un număr suficient de persoane, astfel încât conducătorul instituției să poată desemna, în fiecare caz, persoane competente și imparțiale. Această abordare asigură atât flexibilitatea procedurii, cât și respectarea principiilor de obiectivitate și independență în investigarea sesizărilor.</p> <p>6. Se acceptă revizuirea pct. 19, în vederea clarificării responsabilității privind <b>înregistrarea și evidența sesizărilor.</b> <b>„20.</b> <i>Persoana sau structura desemnată în cadrul autorității publice pentru primirea sesizărilor înregistrează sesizarea într-un registru special în aceeași zi sau cel târziu în prima zi lucrătoare următoare primirii acesteia, asigură evidența și păstrarea sesizărilor în conformitate cu procedurile interne ale autorității publice (conform Anexei nr. 3 la Regulament) și verifică existența informațiilor esențiale necesare demarării procedurii. În cazul în care sesizarea este incompletă, solicită</i></p>
--	--	--	---

			<p><i>persoanei vizate clarificări sau completări în termen de cel mult 3 zile lucrătoare de la data înregistrării.”</i></p> <p>7. Nu se susține revizuirea subpct. 45.3. Redacția actuală este suficient de clară și reflectă caracterul <b>flexibil și adaptabil</b> al măsurilor provizorii de protecție, care trebuie ajustate în funcție de circumstanțele concrete ale fiecărui caz. Posibilitatea înlocuirii unor măsuri cu altele mai adecvate are rolul de a permite autorității publice să reacționeze prompt la evoluția situației investigate și să asigure eficiența măsurilor de protecție aplicate. În aceste condiții, textul nu generează ambiguități și nu necesită reformulare.</p> <p>8. Nu se susține modificarea pct. 52.3 în sensul propus. Redacția actuală a prevederii este suficient de clară și acoperă obiectivul urmărit, respectiv asigurarea instruirii personalului în domeniul prevenirii și combaterii violenței și/sau hărțuirii în muncă. Formularea propusă ar restrânge nejustificat sfera reglementării doar la includerea unor subiecte în planul anual de instruire, în timp ce redacția actuală permite o abordare mai amplă și flexibilă a activităților de informare și formare profesională în acest domeniu.</p> <p>9. S-a luat act de observația formulată. Textul proiectului, precum și nota de fundamentare vor fi revizuite în vederea corectării eventualelor greșeli gramaticale, de ortografie și de punctuație, precum și pentru eliminarea eventualelor erori de ordin tehnico-normativ, în conformitate cu exigențele prevăzute de Legea nr. 100/2017 cu privire la actele normative.</p>
	<b>Ministerul Apărării nr. 11/240 din 16.02.2026</b>	Ministerul Apărării comunică despre lipsa propunerilor și obiecțiilor pe marginea proiectului.	<b>Am luat act</b>
	<b>Ministerul Culturii</b>	1. Se propune completarea Capitolului III din Regulament cu un nou punct, care să asigure transpunerea prevederilor prevăzute de art. 82 alin. (2) lit. f1 din Codul muncii, referitor la termenul de soluționare a sesizării, care reglementează soluționarea sesizării într-un termen rezonabil, care nu	<p><b>Se acceptă parțial</b></p> <p>1. Se acceptă completarea Capitolului III al Regulamentului cu o prevedere care să asigure corelarea cu art.</p>

nr. 05/2-09/430 din 19.02.26	<p>va depăși 30 de zile de la data înregistrării acesteia, cu posibilitatea prelungirii o singura data, în mod justificat, pentru un termen de cel mult 15 zile.</p> <p>2. Pentru a evita expunerea generală a pct.27, se propune reformularea în următoarea redacție: „27. Toate informațiile, datele cu caracter personal și identitățile persoanelor implicate sunt supuse unui regim strict de confidențialitate. Accesul la datele cu caracter personal, inclusiv la categoriile speciale de date, se realizează cu respectarea strictă a prevederilor Legii nr. 133/2011 și este permis exclusiv persoanelor autorizate.”</p> <p>3. Pentru a evita confuziile referitor la persoanele notificate despre măsurile provizorii, se propune reformularea punctului 43, după cum urmează: "43. ordinul privind aplicarea măsurilor provizorii de protecție se aduce la cunoștința părților implicate (persoana vizată și persoana reclamată), sub semnătură sau prin orice altă modalitate care permite confirmarea recepționării, în termen de 3 zile lucrătoare de la data emiterii acestuia.”</p> <p>4. Se propune reformulare pct. 6.1 din Anexa nr. 4, în următoarea redacție: „6.1. să intervină prompt, în termen de maximum 24 de ore, atunci când observă sau primesc informații privind comportamente, tensiuni, conflicte sau situații susceptibile de a constitui violență, hărțuire sau risc de hărțuire, luând măsuri imediate pentru stoparea escaladării și restrângerea eventualelor consecințe. Neîndeplinirea acestei obligații de către conducătorul structurii constituie abatere disciplinară, indiferent dacă victima a depus sau nu o sesizare.”</p> <p>5. Se propune reformularea pct.12.2 din Anexa nr.4 “12.2. convoacă în termen de cel mult 10 zile lucrătoare de la data emiterii ordinului de desemnare, persoană vizată și persoana reclamată, în vederea audierii, asigurând desfășurarea discuțiilor într-un cadru confidențial, imparțial și lipsit de presiuni. Convocarea persoanei reclamate se face împreună cu înmânarea unei copii a sesizării, cu anonimizarea datelor de contact ale victimei, atunci când există riscuri.”</p> <p>6. Se propune completarea Anexei nr. 2 cu o Nota având următorul cuprins „În cazul utilizării formatului electronic, registrul trebuie să permită</p>	<p>82 alin. (2) lit. f<sup>1</sup>) din Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003, referitor la termenul de soluționare a sesizării. În acest sens, Capitolul III se completează cu un punct nou, cu următorul cuprins:</p> <p><i>„37. Sesizarea se examinează într-un termen rezonabil, care nu va depăși 30 de zile de la data înregistrării acesteia. În cazuri justificate, termenul poate fi prelungit o singură dată, pentru o perioadă de cel mult 15 zile, cu informarea părților implicate.”</i></p> <p>2. Se acceptă parțial revizuirea redacției pct. 27 prin eliminarea sintagmei „regim strict de confidențialitate”. În consecință, punctul 27 va avea următoarea redacție:</p> <p><i>„28. Toate informațiile, datele cu caracter personal și identitățile persoanelor implicate sunt supuse obligației de confidențialitate, accesul la acestea fiind permis exclusiv persoanelor autorizate, potrivit procedurilor interne și legislației aplicabile.”</i></p> <p>3. <b>Se acceptă.</b> În consecință, prevederea va avea următoarea redacție <i>“44. Ordinul privind aplicarea măsurilor provizorii de protecție se aduce la cunoștința persoanei vizate sau a altor persoane implicate, sub semnătură sau prin orice altă modalitate care permite confirmarea recepționării ori înștiințării, în termen de 3 zile lucrătoare de la data emiterii acestuia.”</i></p> <p>4. Nu se susține reformularea pct. 6.1 în sensul stabilirii unui termen fix de 24 de ore și nici calificarea expresă a neîndeplinirii acestei obligații drept abatere disciplinară în cuprinsul Regulamentului. Stabilirea unui termen rigid nu este oportună, întrucât situațiile susceptibile de a constitui violență și/sau hărțuire pot avea grade diferite de complexitate, iar intervenția trebuie apreciată în funcție de circumstanțele concrete ale fiecărui caz. Formularea actuală, care prevede obligația de a</p>
---------------------------------	--	---

		<p>restricționarea drepturilor de editare a înregistrărilor după salvarea acestora, pentru a asigura integritatea datelor”.</p>	<p>interveni prompt și în mod <b>proporțional, permite o</b> abordare flexibilă și adecvată naturii situației constatate. Totodată, calificarea unei fapte ca abatere disciplinară și aplicarea sancțiunilor disciplinare se realizează în temeiul legislației aplicabile, respectiv al Codului muncii și al cadrului normativ privind funcția publică, fără a fi necesară instituirea unei asemenea prevederi exprese în Regulament.</p> <p>5. Nu se susține reformularea pct. 12.2 în sensul propus. Introducerea obligației de a înmâna persoanei reclamate o copie a sesizării ar putea genera riscuri privind divulgarea datelor cu caracter personal și a informațiilor confidențiale, inclusiv a identității persoanei vizate sau a martorilor. Dreptul la apărare al persoanei reclamate este deja asigurat prin posibilitatea de a fi audiată și de a prezenta explicații și probe, iar modul de informare asupra datelor din sesizare se stabilește de la caz la caz, în funcție de circumstanțele concrete ale situației, cu respectarea principiului confidențialității și a legislației privind protecția datelor cu caracter personal.</p> <p>6. Se acceptă completarea <b>Anexei nr. 2</b> cu o notă în vederea asigurării integrității și securității datelor în cazul utilizării registrului în format electronic. În acest sens, Anexa nr. 2 se completează cu următoarea <b>Notă</b>:</p> <p><i>„Notă: În cazul utilizării formatului electronic, registrul trebuie să permită restricționarea drepturilor de editare a înregistrărilor după salvarea acestora, pentru a asigura integritatea datelor.”</i></p>
	<p><b>Agenția Digitalizare în Justiție și Administrare Judecătorească nr. 01.4/ 421 din 17.02. 2026</b></p>	<p>Agenția Digitalizare în Justiție și Administrare Judecătorească susține proiectul fără obiecții și propuneri.</p>	<p><b>Am luat act</b></p>

<p><b>Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova</b></p> <p>nr. 04-17/68 din 18.02.2026</p>	<p>1. Propunem completarea proiectului hotărârii cu punctul 6.1. ,cu următorul cuprins: "6.Angajatorii din sectorul privat vor prelua și adapta, în mod voluntar, modelele incluse în anexele prezentului Regulament, în măsura în care acestea răspund necesităților proprii și contribuie la consolidarea mediului de muncă sigur și lipsit de violență și hărțuire în muncă."</p>	<p><b>Nu se acceptă</b></p> <p>Nu se susține completarea proiectului hotărârii cu prevederea propusă. Regulamentul este elaborat pentru autoritățile publice, iar anexele acestuia conțin modele orientative destinate facilitării aplicării mecanismelor interne prevăzute de actul normativ. Prin natura lor, aceste modele pot fi preluate și adaptate de către angajatorii din sectorul privat, în mod voluntar, dacă acestea corespund necesităților lor.</p> <p>În aceste condiții, nu se consideră necesară reglementarea expresă a unei astfel de posibilități în textul hotărârii de Guvern, întrucât caracterul voluntar al utilizării acestor modele de către angajatorii din sectorul privat rezultă implicit din domeniul de aplicare al Regulamentului.</p>
<p><b>Confederația Națională a Patronatului din Republica Moldova</b></p> <p>nr. 05/1-17 din 24.02.2026</p>	<p>Confederația Națională a Patronatului comunică lipsă de obiecții și propuneri.</p>	<p><b>Am luat act.</b></p>
<p><b>Ministerul Justiției al Republicii Moldova</b> <i>nr. 04/2-3467 din 30.03.2026</i></p>	<p>La proiectul hotărârii: 1. În clauza de adoptare textul „nr. 194 din 10.07.2025” se va substitui cu textul „nr. 194/2025”, în scopul expunerii conform prevederilor art. 42 alin. (5) și art. 55 alin. (5) din Legea nr. 100/2017 cu privire la actele normative, astfel încât la menționarea datei de adoptare a actului normativ să se indice numărul de ordine, ca element de identificare, la care să se adauge anul în care a fost adoptat acesta, fiind despărțite de o bară „/”. De asemenea, textul „Legii 440/2023” se va substitui cu textul „Legii nr. 440/2023”.</p>	<p><b>Se acceptă parțial</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Obiecția se acceptă, modificările au fost efectuate.</li> <li>2. Se acceptă, pct. 1 se completează cu textul „(se anexează)”.</li> <li>3. Se respinge obiecția. Prevederile pct. 3 nu dublează caracterul obligatoriu al actului normativ, ci instituie o obligație distinctă în sarcina autorităților publice de a asigura implementarea efectivă a acestuia prin integrarea prevederilor în politicile, procedurile și actele interne aplicabile. Or, potrivit principiilor aplicării actelor normative, executarea acestora</li> </ol>

		<p>2. La pct. 1, în concordanță cu uzanțele normative, recomandăm de a completa norma cu textul „(se anexează)”.</p> <p>3. La pct. 3 semnalăm că, Hotărârea Guvernului propusă, fiind un act juridic ce urmează a fi adoptat, are caracter public, obligatoriu, general și impersonal, iar prevederile actului normativ adoptat sunt executorii, opozabile tuturor subiecților de drept și, în caz de necesitate, sunt impuse prin forța de constrângere a statului. Prin urmare, soluția normativă propusă la pct. 3 nu este justificată.</p> <p>4. La proiectul Regulamentului: La pct. 1 atenționăm că, norma nu este clară în ceea ce privește obiectul de reglementare al Regulamentului. Or, se menționează că Regulamentul stabilește cadrul normativ privind modul de elaborare, adoptare, aplicare și monitorizare a măsurilor, procedurilor și mecanismelor interne. Astfel, semnalăm că, Regulamentul la fel conține norme privind drepturi, obligații și răspunderea subiecților actului normativ. Totodată, utilizarea cuvintelor „măsuri”, „proceduri” și „mecanisme” nu corespunde caracterului de previzibilitate a normelor juridice.</p> <p>5. La pct. 2 menționăm că, textul „instituțiilor și structurilor organizatorice aflate în subordinea sau coordonarea acestora” este necesar de a reformula prin prisma Legii nr. 98/2012 privind administrația publică centrală de specialitate și Legii nr. 436/2006 privind administrația publică locală.</p> <p>6. La pct. 3, reiterând obiecțiile conceptuale expuse, semnalăm că lista subiecților cărora li se vor aplica normele Regulamentului, urmează a fi revizuită în raport cu legislația specială aplicabilă fiecărei categorii de persoane cu funcții de demnitate publică și funcționari publici cu statut special, care urmează a fi revizuită.</p> <p>- La pct. 5 remarcăm că, definirea noțiunilor ar fi justificată doar în cazul în care la momentul adoptării actului se știe cu certitudine că, un termen este pasibil de mai multe interpretări sau dacă se imprimă un alt sens decât cel uzual și se optează pentru o anumită interpretare. Astfel, recomandăm de a examina suplimentar necesitatea definirii noțiunilor propuse în raport cu prevederile proiectului care reglementează aceste noțiuni. Complementar,</p>	<p>presupune nu doar respectarea formală, ci și adoptarea măsurilor organizatorice și administrative necesare pentru realizarea lor practică, ceea ce justifică soluția normativă propusă.</p> <p>4. Se respinge obiecția. Dispoziția de la pct. 1 definește în mod clar și suficient obiectul de reglementare al Regulamentului, având caracter introductiv și stabilind cadrul general al intervenției normative. Referirea la „măsuri”, „proceduri” și „mecanisme” este conformă uzanțelor de tehnică legislativă și nu afectează previzibilitatea normei, aceste noțiuni fiind consacrate și utilizate pentru a reda ansamblul instrumentelor prin care se realizează prevenirea și combaterea fenomenului reglementat. Totodată, includerea normelor privind drepturile, obligațiile și răspunderea subiecților nu contrazice, ci completează obiectul Regulamentului, fiind inerentă oricărui act normativ cu caracter aplicativ.</p> <p>5. Se acceptă obiecția. Pct. 2 se reformulează după cum urmează:</p> <p><i>„Regulamentul se aplică autorităților publice centrale și locale, autorităților publice autonome, precum și structurilor organizaționale din sfera lor de competență (autorități administrative din subordine, servicii publice desconcentrate, precum și instituții publice în care acestea au calitatea de fondator), în calitatea lor de angajatori, și reglementează obligativitatea elaborării, aprobării și implementării măsurilor și procedurilor interne privind prevenirea și combaterea violenței și/sau hărțuirii la locul de muncă.”</i></p> <p>6. Se acceptă parțial obiecția. Pct. 3 din Regulament se completează cu pct. 3.10, cu următorul cuprins:</p> <p><i>„3.10. Pentru categoriile de subiecți prevăzute la pct. 3, dispozițiile prezentului Regulament se aplică în conformitate cu prevederile legislației speciale aplicabile.”</i></p>
--	--	---	---

		<p>menționăm că, noțiunea propusă la sbp. 5.6 are un conținut ambiguu, nu conține nici o definiție concretă, iar capitolul II conține aceste măsuri.</p> <p>- La pct. 6 menționăm un dublaj normativ în raport cu soluția normativă de la pct. 11.</p> <p>7. La pct. 7, pentru precizie normativă, recomandăm de a indica că politica internă urmează a fi elaborată și aprobată conform modelului de la anexa nr. 1 la Regulament. Or, în cazul în care autorul proiectului insistă asupra anexei nr. 1 din proiect, aceasta trebuie să aibă forma unui model, care poate fi adaptat de către fiecare autoritate publică reieșind din capacitate, natura activității și structurii organizatorice, să includă cel puțin următoarele elemente: scopul și principiile generale, noțiunile și definițiile relevante, atribuțiile și responsabilitățile persoanelor desemnate sau ale comisiilor de investigare, procedura de raportare și investigare a cazurilor semnalate, măsurile de protecție și reparare aplicabile, precum și mecanismele de monitorizare, evaluare a eficienței și periodicitatea actualizării politicii (art. 81 alin. (4) din Codul muncii). Astfel, recomandăm reformularea și pct. 8, ce vizează conținutul politicii interne privind prevenirea și combaterea violenței și/sau hărțuirii în muncă.</p> <p>8. La pct. 9 și 10 atenționăm că, normele privind instruirea în domeniul prevenirii și combaterii violenței și/sau hărțuirii în muncă sunt lipsite de precizie normativă. Astfel, semnalăm că nu este clar care persoane și când anume vor fi instruite. Or, din conținutul art. 82 alin. (2) lit. c) din Codul muncii, persoanele desemnate pentru investigare, membrii comisiei de investigare la data desemnării trebuie să fie instruite. La fel, nu este clar cum vor fi selectate persoanele pentru instruire. Complementar, recomandăm revizuirea normelor vizate privind instruirea în raport cu prevederile propuse la sbp. 11.6.</p> <p>9. La sbp. 11.7, pentru concretizare normativă, recomandăm revizuirea normei în raport cu prevederile pct. 19, care prevede desemnarea unei persoane sau a unei structuri interne.</p>	<p>Definirea noțiunilor la pct. 5 este conformă exigențelor de tehnică legislativă aplicabile actelor normative subordonate legii, inclusiv regulamentelor aprobate prin hotărâri ale Guvernului, având rolul de a asigura claritatea, coerența și aplicarea unitară a dispozițiilor. Stabilirea unui cadru conceptual propriu nu este condiționată de existența unor ambiguități preexistente, ci reprezintă o opțiune legitimă a autorității emitente, justificată de necesitatea corelării noțiunilor cu mecanismele procedurale instituite prin regulament. În ceea ce privește pct. 5.6, sintagma „măsuri rezonabile și adecvate” reprezintă un standard juridic consacrat, utilizat în mod constant în dreptul național și european, care presupune în mod inerent un anumit grad de flexibilitate pentru a permite adaptarea la circumstanțele concrete ale fiecărui angajator public.</p> <p>Dispozițiile pct. 6 și pct. 11 nu instituie un dublaj normativ, ci operează la niveluri diferite de reglementare, aflate într-un raport de complementaritate. Astfel, pct. 6 consacră obligația generală a autorităților publice, în calitate de angajatori, de a asigura un mediu de muncă sigur și lipsit de violență și hărțuire, având caracter de principiu și de normă-cadru. În schimb, pct. 11 dezvoltă această obligație prin instituirea unor măsuri concrete, minime și obligatorii, necesare pentru realizarea efectivă a scopului prevăzut la pct. 6. O atare structurare corespunde unei tehnici normative uzuale, în care norma generală este urmată de dispoziții subsecvente de implementare, fără a se putea reține existența unui paralelism sau dublaj.</p> <p>7. Se acceptă parțial. Pct.7 capătă următorul conținut:  <i>“Autoritățile publice elaborează și aprobă, prin ordin al conducătorului autorității publice, politica internă privind prevenirea și combaterea violenței și/sau hărțuirii în muncă, adaptată capacității, naturii activității și structurii lor</i></p>
--	--	---	--

		<p>10. La sbp. 14.3 semnalăm că utilizarea expresiei „cooperare cu angajatorul” nu este potrivită pentru a exprima obligațiile persoanelor menționate la pct. 3 din proiectul Regulamentului.</p> <p>11. La pct. 15 și alte situații similare, semnalăm lipsa preciziei în ceea ce privește răspunderea. La fel, din sintagma „legislația în vigoare”, cuvintele „în vigoare” se vor exclude, ca fiind inutile. Regula generală este că referințele la actele normative reprezintă referințe la legislația în vigoare și doar pentru excepțiile de la regulă se va specifica dacă este vorba despre legislația aplicabilă la un anumit moment (obiecția se va reține și în alte cazuri similare din proiect).</p> <p>12. La pct. 18 și 19 se constată o neclaritate în ceea ce privește desemnarea persoanei sau a unei structuri interne competente cu atribuții de primire, înregistrare și gestionare a sesizărilor. Or, reieșind din conținutul pct. 2, sesizările sunt înregistrate în aceeași zi sau cel târziu în prima zi lucrătoare următoare primirii acesteia. Astfel, pentru o exprimare clară, se va specifica dacă această structură este permanentă în cadrul autorității publice. Complimentar se va lua în considerare faptul că, potrivit pct. 18 sesizarea este transmisă persoanei sau structurii desemnate să le preia. Subsidiar la pct. 18 și 20, menționăm că, anexele nr. 2 și nr. 3 reprezintă modele de sesizare și, respectiv, Registru. Prin urmare, recomandăm reformularea normelor respective (conform modelului de la anexa nr. 2 la Regulament și, respectiv, conform modelului de la anexa nr. 3 la Regulament).</p> <p>13. La pct. 25 din conținutul soluțiilor normative propuse de autor, nu este clar unde și cum vor fi consemnate audierile persoanei vizate, persoanei reclamate și a martorilor (sbp. 25.3), cum și cât timp vor fi păstrate aceste mijloace de probă administrate în cadrul procesului de investigare. Or, va fi necesară includerea lor într-un dosar special de investigare.</p> <p>14. La pct. 26 conținutul normelor propuse nu respectă consecutivitatea logică a ideilor. Astfel, recomandăm de a include aceste prevederi după pct. 24.</p>	<p><i>organizatorice (conform modelului de anexa nr. 1 la Regulament).”</i></p> <p>În ceea ce privește pct.8 din regulamentul, acesta este conform prevederilor Codului Muncii al Republicii Moldova.</p> <p>8. Prevederile proiectului nu creează incertitudini privind aplicarea mecanismului de instruire și nu necesită revizuire. Regulamentul stabilește obligația autorității publice de a asigura instruirea persoanelor desemnate și a membrilor comisiilor de investigare <b>anterior exercitării atribuțiilor</b>, fără a impune constituirea unui corp permanent de persoane desemnate. Această abordare permite autorităților publice să organizeze instruirea <b>în mod flexibil și adaptat capacității instituționale</b>. În practică, instruirea poate fi realizată <b>anticipat și periodic</b>, iar autoritățile publice pot include în aceste activități <b>un număr cât mai mare de persoane din cadrul instituției</b>, astfel încât să existe permanent personal instruit care poate fi desemnat ulterior în cadrul comisiilor de investigare. Această soluție asigură atât disponibilitatea resurselor umane competente, cât și evitarea situațiilor în care instruirea ar trebui organizată punctual pentru fiecare caz în parte. Prin urmare, cadrul normativ propus oferă suficientă flexibilitate autorităților publice pentru organizarea instruirii într-o manieră eficientă, fără a genera întârzieri în examinarea sesizărilor sau utilizarea ineficientă a resurselor publice. În aceste condiții, nu se impune modificarea prevederilor proiectului.</p> <p>9. Pentru a asigura continuitatea logică, subpct. 11.7 se reformulează astfel:</p> <p><i>„11.7. desemnarea persoanei responsabile sau a structurii interne competente pentru preluarea și înregistrarea sesizărilor, precum și a persoanelor desemnate ori a comisiei de investigare pentru analiza și investigarea cazurilor de violență și/sau</i></p>
--	--	--	--

		<p>15. La pct. 27, termenul „timp util” este destul de subiectiv și poate crea confuzii dacă nu este definit clar.</p> <p>16. La pct. 30 expresia „standardele aplicabile în materia prevenirii și combaterii violenței și/sau hărțuirii în muncă” prezintă un caracter imprecis în sensul normelor legale unde sunt prescrise aceste standarde.</p> <p>17. La pct. 31 și 33 atenționăm că, normele sunt contradictorii în ceea ce privește modelul raportului de constatare, conform modelului de la anexa nr. 4 la Regulament sau conform modelului stabilit prin procedurile interne ale autorității.</p> <p>18. La pct. 37 semnalăm că soluția normativă propusă se referă la procedura de investigare, prin urmare urmează a fi inserată până la pct. 35 din proiect. La fel, se va proceda și la pct. 38 care prevede prelungirea termenului procedurii de investigare.</p> <p>19. Totodată, la pct. 38 semnalăm necesitatea revizuirii textului propus prin prisma sbp. 25.1 din proiectul Regulamentului. Or, etapele procedurale și calendarul orientativ al investigației este stabilit de către persoana desemnată pentru investigarea cazului sau, după caz, comisia de investigare. Prin urmare, recomandăm de a indica expres prin ordinul motivat al cui poate fi prelungită procedura de examinare a sesizării. La fel, se va lua în considerare faptul că, capitolul III din proiect nu operează cu sintagma „examinarea sesizării”.</p> <p>20. La pct. 39 în raport cu pct. 41 și 43 semnalăm că, soluțiile normative propuse urmează a fi revizuite astfel încât să fie clar în ce temei conducătorul autorității publice dispune măsurile provizorii de protecție (după libera convingere sau a concluziilor persoanei desemnate pentru investigare sau a comisiei de investigare). Totodată, se va lua în considerare faptul că, norma de la pct. 39 propune dispunerea măsurilor provizorii de protecție pe parcursul procedurii de raportare, ceea ce presupune depunerea sesizării. Complementar, pct. 39 și 43 urmează a fi reformulate inclusiv pentru a exclude dublajul normativ. Pentru unitatea soluțiilor normative propuse recomandăm de revizuit pct. 49 în raport cu normele propuse la pct. 45. Astfel, semnalăm că</p>	<p><i>hărțuire, cu respectarea principiilor imparțialității și confidențialității;”</i></p> <p>10. Se acceptă obiecția. La subpct. 14.3, textul „a coopera” se substituie cu textul „a colabora”.</p> <p>11. Se exclude sintagma “în vigoare” de la pct.15 ;i alte puncte din Regulament.</p> <p>12. Se respinge obiecția privind necesitatea precizării caracterului permanent al structurii/persoanei desemnate, întrucât din conținutul normelor rezultă implicit că aceasta are un caracter permanent, fiind instituită pentru asigurarea continuă a preluării și evidenței sesizărilor.</p> <p>Totodată, se acceptă parțial obiecția privind anexele. Textele se reformulează după cum urmează: „conform modelului din anexa nr. 2 la Regulament” și, respectiv, „conform modelului din anexa nr. 3 la Regulament”.</p> <p>13. Se respinge obiecția. Modalitatea de consemnare a declarațiilor, inclusiv depunerea acestora în formă scrisă sau prin proces-verbal, ține de organizarea internă a procedurii de investigare și nu necesită reglementare expresă la pct. 25, fiind subsumată obligației generale de documentare a procedurii. Totodată, obligația de păstrare a documentației aferente este deja reglementată de legislația muncii, care prevede păstrarea acesteia pentru o perioadă de cel puțin 3 ani de la finalizarea procedurii, nefiind necesară reiterarea acestor dispoziții în prezentul Regulament.</p> <p>14. Se acceptă obiecția. Pct. 26 se mută după pct. 24.</p> <p>15. Se respinge obiecția. Utilizarea termenului „în timp util” este justificată și corespunde uzanțelor de tehnică legislativă, oferind flexibilitatea necesară adaptării informării la circumstanțele fiecărei proceduri. Totodată, caracterul previzibil al normei este asigurat prin stabilirea termenelor de soluționare a sesizării, respectiv într-un termen rezonabil, care nu va depăși 30</p>
--	--	--	--

		<p>aplicarea măsurilor provizorii de protecție la fel ca și revizuirea, modificarea sau încetarea acestora se va face prin ordin (se va înlătura astfel expresia „decizia de revizuire”) și se aduce la cunoștința persoanelor vizate sau altor persoane implicate în același mod.</p> <p>21. La capitolul VI semnalăm că normele privind răspunderea sunt declarative și necesită a fi excluse. Răspunderea juridică trebuie să fie prevăzută de normele materiale, ce stabilesc tipul concret de răspundere (civilă, penală sau contravențională), determină faptele și sancțiunile pentru comiterea acestora.</p> <p>-Totodată, semnalăm că intenția normativă nu corespunde cerinței previzibilității normei juridice, care presupune că norma juridică trebuie să fie enunțată cu suficientă precizie. În context menționăm că, respectarea actelor normative implică o obligație a autorului de a reglementa prin texte clare și precise, iar norma trebuie să fie previzibilă și accesibilă.</p> <p>-La fel, se va reține calitatea subiecților care cad sub incidența acestui Regulament în raport cu normele speciale care reglementează drepturile, obligațiile și răspunderea acestora. - Complementar atenționăm că, legiuitorul a stabilit în Codul muncii răspunderea materială a angajatorului pentru nerespectarea obligațiilor ce vizează asigurarea unui mediu de muncă lipsit de violență și hărțuire (art. 331<sup>1</sup>) și răspunderea materială deplină a salariaților pentru fapte de violență sau hărțuire comise în cadrul raporturilor de muncă (art. 338<sup>1</sup>).</p> <p>22. La anexa nr. 1: Reiterând obiecțiile expuse anterior și pentru claritatea intenției normative a autorului proiectului, recomandăm de a reformula titlul anexei, specificând că aceasta reprezintă „model” care va fi aplicat de către fiecare autoritatea la elaborarea și aprobarea conținutului Politicii interne în funcție de capacitatea, natura activității și structura organizatorică a autorității publice.</p> <p>Ca obiecție generală remarcăm că, soluțiile normative propuse pentru Politica internă urmează a fi reexaminat astfel încât să</p>	<p>de zile de la data înregistrării acesteia, cu posibilitatea prelungirii o singură dată, în mod justificat, pentru un termen de cel mult 15 zile. Astfel, nu se impune definirea suplimentară a noțiunii „în timp util”.</p> <p>16. Se respinge obiecția. Sintagma „standardele aplicabile în materia prevenirii și combaterii violenței și/sau hărțuirii în muncă” are un conținut determinabil, făcând trimitere la cadrul normativ și la standardele internaționale relevante în domeniu, inclusiv la Convenția OIM nr. 190 privind eliminarea violenței și hărțuirii în lumea muncii, precum și la bunele practici recunoscute. Astfel, formularea asigură flexibilitatea necesară aplicării normei în conformitate cu evoluțiile cadrului internațional și nu necesită o enumerare exhaustivă în textul Regulamentului.</p> <p>17. Se acceptă obiecția. În vederea evitării confuziilor pct. 33 se exclude.</p> <p>18. Se acceptă obiecția. Pct. 37 și 38 se mută după pct. 34.</p> <p>19. Se respinge obiecția. Norma este suficient de clară, întrucât, la nivelul autorității publice, emiterea ordinelor revine exclusiv conducătorului acesteia (angajatorului). Prin urmare, nu este necesară indicarea expresă a subiectului care dispune prelungirea procedurii. Totodată, utilizarea terminologiei nu afectează înțelegerea normei și nu impune revizuirea acesteia.</p> <p>20. Se respinge obiecția. Normele sunt formulate clar și coerent, stabilind cadrul de aplicare a măsurilor provizorii de protecție și modalitatea de dispunere a acestora. Din coroborarea prevederilor rezultă că, de regulă, măsurile se dispun la propunerea persoanei desemnate pentru investigarea cazului sau a comisiei de investigare, iar, cu titlu de excepție, acestea pot fi dispuse de către conducătorul autorității publice atunci când există un risc iminent pentru persoana vizată sau pentru alte persoane implicate, nefiind vorba de o apreciere discreționară.</p> <p>21. Se respinge obiecția. Prevederile Capitolului VI nu au un caracter declarativ, ci unul de clarificare și sistematizare a cadrului juridic aplicabil în materia răspunderii pentru încălcarea</p>
--	--	---	--

		<p>corespundă cerințelor Regulamentului, totodată prin excluderea dublajului normativ.</p> <p>La pct. 2 atenționăm că, potrivit art. 8<sup>1</sup> alin. (4) din Codul muncii „Angajatorul elaborează și aprobă conținutul politicii interne în conformitate cu alin. (3), în funcție de capacitatea, natura activității și structura organizatorică a unității. Politica internă trebuie să includă cel puțin următoarele elemente: scopul și principiile generale, noțiunile și definițiile relevante, atribuțiile și responsabilitățile persoanelor desemnate sau ale comisiilor de investigare, procedura de raportare și investigare a cazurilor semnalate, măsurile de protecție și reparare aplicabile, precum și mecanismele de monitorizare, evaluare a eficienței și periodicitatea actualizării politicii.”</p> <p>Prin urmare, recomandăm revizuirea conținutului propus în model în temeiul normelor vizate.</p> <p>23. La capitolul II semnalăm că, din conținutul propus nu rezultă cu claritate care sunt principii, valori sau angajamente. Totodată, denumirea și conținutul acestui capitol nu corespunde sbp. 2.1.</p> <p>24. La sbp. 4.3 din sintagma „legislația în vigoare”, cuvintele „în vigoare” se vor exclude, ca fiind inutile.</p> <p>25. La sbp. 4.4, pentru asigurarea unei exprimări clare și precise, recomandăm reformularea expresiei „persoanelor implicate în sesizări”.</p> <p>26. La sbp. 4.13 norma propusă nu corespunde denumirii capitolului II și are un conținut declarativ, fapt pentru care urmează a fi exclusă.</p> <p>27. La sbp. 6.3 atenționăm că, norma este ambiguă, or, nu este clar în ce situație și pe cine trebuie să informeze conducătorii de structuri organizatorice. Or, în procedura de raportare este desemnată persoana sau structura care înregistrează sesizările, iar în cadrul procedurii de investigare este desemnată persoana pentru investigare sau comisia de investigare. În context, se vor reexamina sbp. 6.3.1- 6.3.2.</p> <p>28. La sbp. 6.3.2 remarcăm că, proiectul Regulamentului la capitolul IV stabilește expres situațiile în care sunt dispuse măsurile</p>	<p>Regulamentului. Aceste norme nu instituie tipuri noi de răspundere, ci fac trimitere la formele de răspundere prevăzute de legislația în vigoare (disciplinară, contravențională, penală sau civilă), asigurând astfel coerența și aplicabilitatea Regulamentului. Totodată, includerea acestor dispoziții este conformă practicii normative, având rolul de a informa subiecții vizati cu privire la consecințele juridice ale nerespectării prevederilor, fără a dubla sau substitui normele materiale existente.</p> <p>Regulamentul, în calitate de act normativ subsecvent, nu instituie un regim autonom de răspundere, ci stabilește mecanisme interne de prevenire și combatere a violenței și hărțurii, fără a aduce atingere dispozițiilor legale privind răspunderea materială sau disciplinară. Referirea expresă la aplicarea legislației speciale (pct. 3.10) reprezintă o normă de trimitere menită să evite orice conflict de norme și să asigure aplicarea principiului specialia generalibus derogant.</p> <p>Totodată, reglementarea extinsă a categoriilor de persoane vizate este justificată de necesitatea acoperirii tuturor situațiilor în care pot apărea fapte de violență sau hărțuire în legătură cu raporturile de muncă, inclusiv în cazul unor persoane care nu au calitatea de salariat în sens strict. Această abordare este conformă obiectivului de protecție efectivă și nu interferează cu regimul juridic al răspunderii stabilit prin acte normative de nivel superior.</p> <p>22. Se acceptă obiecția. Titlul anexei nr. 1 se reformulează, specificând că aceasta reprezintă un model care va fi aplicat de către fiecare autoritate publică la elaborarea și aprobarea politicii interne, în funcție de capacitatea, natura activității și structura organizatorică a acesteia.</p>
--	--	---	---

		<p>provizorii de protecție și modul de dispunere a acestora (doar prin ordinul conducătorului).</p> <p>29. La pct. 7 și 9 semnalăm că modelul de sesizare este aprobat prin hotărârea Guvernului de aprobare a Regulamentului privind aplicarea prevederilor referitoare la prevenirea și/sau combaterea violenței și hărțuirii în muncă în autoritățile publice (anexa nr. 2). La fel, atenționăm că, textul propus privind forma și modul de depunere a sesizării necesită a reformulat în conformitate cu pct. 18 din proiectul Regulamentului cu evitarea dublajului normativ.</p> <p>30. La pct. 13 perioada de desfășurare a investigației urmează a fi adusă în concordanță cu prevederile pct. 38 din proiectul Regulamentului. Prin urmare, se va exclude cuvântul „calendaristic”, reprezentând regula generală de calculare a termenilor.</p> <p>31. La pct. 16 reiterăm obiecția conform căreia modelul raportului de constatare este parte componentă a Regulamentului aprobat prin hotărârea Guvernului.</p> <p>32. La pct. 20 și 22 semnalăm că, în cazul în care lista măsurilor provizorii de protecție poate fi completată suplimentar față de cele prevăzute în Regulament, de către fiecare autoritate publică, expresia „limitele prevăzute de Regulament” din pct. 20 urmează a fi exclusă, mai mult că, pct. 42 din Regulament stabilește că măsurile de protecție nu se limitează la cele indicate în Regulament.</p> <p>33. La capitolul VI considerăm necesar de a reformula normele propuse, în special privind responsabilitatea conducătorului autorității, deoarece sunt nejustificate. La sbp. 23.5 norma propusă este deficitară, or, conducătorul autorității nu este responsabil de procedura de investigare și respectarea termenilor prevăzuți de Regulament.</p> <p>34. La pct. 24 atenționăm necesitatea specificării în ce procedură sunt desemnate persoanele sau structurile a căror responsabilități sunt propuse.</p> <p>35. La capitolul VIII considerăm că, pct. 29 urmează a fi exclus, or, Politica internă se aprobă prin ordinul conducătorului autorității</p>	<p>Conținutul politicii interne a fost revizuit astfel încât să corespundă cerințelor Regulamentului și prevederilor art. 81 alin. (4) din Codul muncii, incluzând toate elementele obligatorii prevăzute de cadrul legal.</p> <p>Elementele enumerate de Codul muncii au fost integrate în mod corespunzător în structura politicii, chiar dacă, din considerente de tehnică normativă și coerență redacțională, acestea sunt reflectate sub o formulare sau denumire adaptată contextului regulamentului. Această abordare nu echivalează cu omisiunea sau dublarea normativă, ci reprezintă o sistematizare a conținutului în vederea asigurării clarității și aplicabilității practice.</p> <p>23. Se acceptă parțial obiecția. Din denumirea Capitolului II se exclude termenul „valori”, fără a fi necesară modificarea conținutului acestuia.</p> <p>24. Se acceptă obiecția. La subpct. 4.3, cuvintele „în vigoare” se exclud.</p> <p>25. Se acceptă obiecția. Subpct. 4.4 se reformulează după cum urmează:</p> <p><i>„confidențialitate – toate datele, informațiile și identitatea persoanelor implicate în procedura de sesizare, investigare sau aplicare a măsurilor de protecție sunt protejate, accesul fiind permis doar persoanelor autorizate potrivit legislației și procedurilor interne;”</i></p> <p>26. Se respinge obiecția. Subpct. 4.13 este conform denumirii capitolului, reflectând un angajament instituțional privind respectarea cadrului normativ și asumarea consecințelor juridice în caz de încălcare. Norma nu are un caracter pur declarativ, ci contribuie la consolidarea responsabilității și</p>
--	--	--	--

		<p>care devine obligatoriu din data indicată în ordin, iar prevederile actului aprobat sunt executorii, opozabile tuturor subiecților vizați. Prin urmare, se va reformula denumirea capitolului respectiv.</p> <p>36. La pct. 31 utilizarea cuvântului „personalul” nu corespunde conținutului actului normativ.</p> <p>37. La anexele nr. 2 – nr. 4, în contextul obiecțiilor formulate anterior, recomandăm de a indica despre faptul că, acestea reprezintă „modele”.</p>	<p>disciplinei instituționale, fiind în concordanță cu scopul Politicii.</p> <p>27. Se respinge obiecția. Norma nu este ambiguă, întrucât obligația de informare a conducătorilor de structuri organizatorice se interpretează în corelare cu prevederile privind procedura de raportare și investigare, fiind evident că informarea vizează persoana sau structura desemnată pentru gestionarea sesizărilor ori, după caz, persoana desemnată sau comisia de investigare. Astfel, nu se impune revizuirea subpct. 6.3.1–6.3.2.</p> <p>28. Se acceptă obiecția. Se reformulează pct. 6.3.2. după cum urmează:</p> <p><i>“6.3.2. în cazul unor situații urgente, conducătorul de structură poate solicita conducătorului [autorității] dispunerea de măsuri imediate de protecție, chiar înainte de intervenția persoanei/comisiei desemnate;”</i></p> <p>29. Se acceptă obiecția. Pct. 7 se exclude. Pct. 9 se reformulează după cum urmează și este plasat înaintea pct.8:</p> <p><i>„Sesizările privind fapte susceptibile de a constitui violență și/sau hărțuire în muncă se depun în formă scrisă, pe suport hârtie sau prin mijloace electronice, fiind semnate de persoana vizată ori de reprezentantul desemnat în condițiile legii și transmise persoanei sau structurii desemnate să le preia în cadrul autorității publice (conform modelului de la anexa nr. 2 la Regulament). Sesizarea se consideră depusă la data înregistrării acesteia în registrul de evidență a sesizărilor privind cazurile de violență și/sau hărțuire în muncă al [autorității].”</i></p> <p>30. Se acceptă. Se exclude sintagma “calendaristice” de la pct.13.</p>
--	--	---	---

			<p>31. Se acceptă obiecția. Pct. 16 se reformulează după cum urmează:</p> <p><i>„La finalizarea investigației, persoana desemnată sau comisia de investigare întocmește raportul de constatare, în conformitate cu modelul de la anexa nr. 4 la Regulamentul privind aplicarea prevederilor referitoare la prevenirea și combaterea violenței și/sau hărțuirii în muncă în autoritățile publice, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. ___/2026.”</i></p> <p>32. Se acceptă. se exclude din pct.20 sintagma “în limitele”.</p> <p>33. Se acceptă obiecția. Se substituie sintagma “răspunde de” cu “monitorizează”.</p> <p>34. Se respinge obiecția. Regulamentul prevede în mod expres că desemnarea persoanelor sau structurilor responsabile se realizează prin ordin al conducătorului autorității publice, nefiind necesară o reiterare suplimentară în pct. 24.</p> <p>35. Se respinge obiecția. Norma de la pct. 29 este justificată, întrucât stabilește în mod expres momentul intrării în vigoare și sfera de aplicare a Politicii, asigurând claritatea și previzibilitatea actului. Prevederea nu dublează dispozițiile ordinului de aprobare, ci le completează, fiind în concordanță cu tehnica legislativă și practica normativă.</p> <p>36. Se acceptă obiecția. La pct. 31, cuvântul „personalul” se substituie cu textul „subiecții vizați”.</p> <p>37. Se acceptă.</p>
	<p><b>Centrul Național Anticorupție</b></p>	<p><b>I. Analiza riscurilor de corupere a procesului de promovare a proiectului</b>  <b><i>I.1. Pertinența autorului, categoriei propuse a actului și a procedurii de promovare a proiectului</i></b>  Autor al proiectului de act normativ este Guvernul, iar autor nemijlocit este Ministerul Muncii și Protecției Sociale, ceea ce corespunde art.102 din Constituție, art.14 din Legea nr.100/2017 cu privire la actele normative. Categoria actului normativ propus este Hotărâre a Guvernului,</p>	<p>Am luat act</p>

ceea ce corespunde art.102 din Constituție, art.6 și art.14 din Legea nr.100/2017 cu privire la actele normative.

***1.2. Respectarea rigorilor de transparență în procesul decizional la promovarea proiectului***

Potrivit art.8 al Legii nr.239/2008 privind transparența în procesul decizional „etapele asigurării transparenței procesului de elaborare a deciziilor sunt: a) informarea publicului referitor la inițierea elaborării deciziei; b) punerea la dispoziția părților interesate a proiectului de decizie și a materialelor aferente acestuia; c) consultarea cetățenilor, asociațiilor constituite în corespundere cu legea, altor părți interesate; d) examinarea recomandărilor cetățenilor, asociațiilor constituite în corespundere cu legea, altor părți interesate în procesul de elaborare a proiectelor de decizii; e) informarea publicului referitor la deciziile adoptate”.

Totodată, art.10 din Legea nr.239/2008 stabilește expres că:

„(1) Autoritatea publică asigură accesul la proiectele de decizii și la materialele aferente acestora prin publicarea obligatorie a lor pe pagina web oficială a autorității publice, prin asigurarea accesului la sediul autorității, precum și prin expediere prin poștă sau prin alte mijloace disponibile, la solicitarea persoanei interesate.

(2) Proiectul de decizie și materialele aferente acestuia se plasează pe pagina web oficială a autorității publice responsabile cel puțin pentru perioada recepționării și examinării recomandărilor”.

Proiectul de lege supus expertizei anticorupție a fost publicat pentru consultare publică pe site-ul oficial al Ministerului Muncii și Protecției Sociale, precum și pe portalul guvernamental [www.particip.gov.md](http://www.particip.gov.md), oferind astfel acces părților interesate pentru a-și exprima opinia și a face recomandări cu privire la acesta.

În același timp, autorul a asigurat informarea publicului cu privire la inițierea elaborării acestui proiect de decizie. Astfel, se constată că a fost respectată etapa esențială în asigurarea transparenței procesului de elaborare a deciziilor, conform art.8 lit.a) din Legea nr. 239/2008 privind transparența în procesul decizional.

Prin urmare, având în vedere că proiectul a fost publicat pe paginile web menționate supra și luând în considerare termenele pentru consultări publice, transparența în procesul decizional a fost integral asigurată.

### ***1.3. Scopul anunțat și scopul real al proiectului***

Potrivit notei de fundamentare, proiectul are drept scop instituirea unui cadru normativ unitar, clar și obligatoriu pentru toate autoritățile publice, care să asigure prevenirea, identificarea, raportarea, investigarea și sancționarea eficientă a cazurilor de violență și hărțuire în muncă, precum și protecția efectivă a persoanelor aflate în raporturi de muncă cu aceste autorități, în conformitate cu standardele Convenției OIM nr. 190/2019 și ale legislației naționale.

Analizând normele elaborate s-a constatat că prin proiect se propune aprobarea Regulamentului

privind aplicarea prevederilor referitoare la prevenirea și combaterea violenței și/sau hărțurii în muncă în autoritățile publice. Prin urmare, se constată că scopul declarat de către autor în nota de fundamentare corespunde scopului real al proiectului.

### ***1.4. Interesul public și interesele private promovate prin proiect***

Reieșind din argumentele autorului, proiectul promovează interesul public prin instituirea unui cadru eficient de prevenire, identificare, raportare, investigare și sancționare a cazurilor de violență și hărțuire în muncă.

### ***1.5. Justificarea soluțiilor proiectului***

#### ***1.5.1. Suficiența argumentării din nota informativă.***

În conformitate cu art.30 al Legii nr.100/2017 cu privire la actele normative, proiectele de acte normative sunt însoțite de „nota de fundamentare care cuprinde: a) denumirea sau numele autorului și, după caz, a/al participanților la elaborarea proiectului actului normativ; b) condițiile ce au impus elaborarea proiectului actului normativ; c) obiectivele urmărite și soluțiile propuse; d) analiza impactului de reglementare; e) compatibilitatea proiectului actului normativ cu legislația UE; f) avizarea și consultarea publică a proiectului actului normativ; h) modul de încorporare a actului în cadrul normativ existent; i) măsurile necesare pentru implementarea prevederilor proiectului actului normativ." Argumentele invocate de autor în nota de fundamentare

justifică necesitatea elaborării proiectului, fiind întrunite cerințele art.30 din Legea nr.100/2017 cu privire la actele normative.

#### ***I.5.2. Argumentarea economică-financiară.***

Conform art.30 lit.d) al Legii nr.100/2017 cu privire la actele normative, nota de fundamentare trebuie să conțină „d) analiza impactului de reglementare”. Potrivit autorului: „Impactul financiar al proiectului este redus, întrucât implementarea măsurilor propuse se realizează preponderent prin resursele administrative și umane existente. Eventualele costuri aferente instruirilor sau actualizării procedurilor interne sunt minime și nu necesită alocări bugetare suplimentare.”

### **II. Analiza generală a factorilor de risc ale proiectului**

#### ***II.1. Limbajul proiectului***

Potrivit art.54 al Legii nr.100/2017 cu privire la actele normative „textul proiectului actului normativ se elaborează [...] cu respectarea următoarelor reguli: [...] a) se expune într-un limbaj simplu, clar și concis [...] c) terminologia utilizată este constantă, uniformă și corespunde celei utilizate în alte acte normative, în legislația Uniunii Europene și în alte instrumente internaționale la care Republica Moldova este parte, cu respectarea prevederilor prezentei legi; [...] e) se interzice folosirea neologismelor dacă există sinonime de largă răspândire, [...] f) se evită folosirea [...] a cuvintelor și expresiilor [...] care nu sînt utilizate sau cu sens ambiguu; g) se evită tautologiile juridice; h) se utilizează, pe cât este posibil, noțiuni monosemantice, [...]”.

Textul proiectului în mare parte este expus într-un limbaj simplu, clar și concis, cu respectarea regulilor gramaticale și de ortografie, întrunind cerințele prevăzute de art.54 din Legea nr.100/2017.

Totuși, formularea „măsuri rezonabile și adecvate pentru prevenirea și combaterea violenței și/sau hărțuirii”, urmează a fi revăzută, deoarece conținutul noțiunii oferă suficiente detalii privind măsurile instituite.

#### ***II.2. Coerența legislativă a proiectului***

În textul proiectului în mare parte nu au fost identificate norme contradictorii sau conflicte dintre prevederile acestuia cu reglementările altor acte normative în vigoare.

**Nu se acceptă.**

Formularea derivă din Codul muncii.

Totuși, autorul urmează să coreleze modalitatea de depunere a sesizării, reglementată la capitolul III din proiectul Regulamentului, cu procedura descrisă în Anexa nr. 1 la Regulament.

Acest aspect a fost detaliat suplimentar în compartimentul III al prezentului raport de expertiză anticorupție.

### ***II.3. Activitatea agenților publici și a entităților publice reglementată în proiect***

Proiectul reglementează activitatea autorităților publice în domeniul prevenirii și combaterii violenței și/sau hărțuirii în muncă în cadrul autorităților publice.

Astfel, implementarea proiectului supus expertizei implică instituirea, în sarcina autorităților publice, a următoarelor obligații:

- aprobarea politicii interne privind prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii în muncă, în conformitate cu Regulamentul;
- elaborarea și actualizarea procedurilor interne, inclusiv a modelelor de sesizare, a registrului de evidență, a raportului de constatare și a altor formulare necesare;
- desemnarea persoanelor responsabile sau constituirea comisiilor de investigare, prin act administrativ al conducătorului autorității;
- organizarea instruirilor obligatorii pentru personal, inclusiv pentru persoanele desemnate și pentru conducerea subdiviziunilor;
- informarea personalului cu privire la drepturile și obligațiile stabilite prin Regulament și politica internă, inclusiv prin afișare și transmitere electronică;
- instituirea mecanismelor de raportare și evidență a sesizărilor, inclusiv crearea și ținerea unui registru special;
- implementarea măsurilor de protecție prevăzute de Regulament, după caz;
- asigurarea monitorizării și raportării anuale privind aplicarea măsurilor, în conformitate cu cerințele Regulamentului;
- adaptarea actelor interne existente, astfel încât acestea să fie pe deplin conforme cu prevederile noului Regulament.

### **II.4. Atingeri ale drepturilor omului care pot fi cauzate la aplicarea proiectului**

Prevederile proiectului nu aduc atingere drepturilor fundamentale ale omului consacrate de Constituția Republicii Moldova, Declarația Universală a Drepturilor Omului și Convenția Europeană a Drepturilor Omului.

### **III. Analiza detaliată a factorilor de risc și a riscurilor de corupție ale proiectului**

#### ***Obiecție generală***

Obiecții:

Potrivit pct. 3 din proiectul Regulamentului, prevederile acestuia se aplică tuturor persoanelor aflate în raporturi de muncă sau în alte raporturi legate nemijlocit de acestea din cadrul autorității publice, inclusiv, dar fără a se limita la:

3.1. persoanele cu funcții de demnitate publică, indiferent de funcția de demnitate publică exercitată sau de nivelul autorității în care își desfășoară activitatea;

3.2. funcționarii publici, indiferent de categoria, treapta sau funcția publică deținută;

3.3. funcționarii publici cu statut special, în condițiile legislației speciale aplicabile;

3.4. salariații angajați în baza contractului individual de muncă, indiferent de durata, forma sau modalitatea de executare a acestuia;

3.5. persoanele detașate, delegate, transferate temporar sau puse la dispoziția autorității publice în orice formă permisă de lege;

3.6. stagiarii, voluntarii, persoanele aflate în programe de practică, instruire profesională sau formare continuă, precum și alte persoane care desfășoară activități în cadrul autorității publice fără a deține un contract individual de muncă;

3.7. colaboratorii externi, experții, consultanții, asistenții tehnici, precum și alte persoane care își desfășoară activitatea în sediile, spațiile sau locațiile aflate în gestiunea autorității publice ori în cadrul activităților realizate pentru sau în legătură cu atribuțiile autorității publice;

3.8. persoanele aparținând altor instituții sau organizații cu care autoritatea publică interacționează instituțional, în măsura în care această interacțiune are loc în contextul exercitării atribuțiilor de serviciu;

3.9. orice alte persoane față de care pot surveni acte de violență și/sau hărțuire în muncă, dacă acestea se manifestă în legătură nemijlocită cu exercitarea atribuțiilor de serviciu în cadrul autorității publice.

Suplimentar, autorul stabilește, pentru persoanele menționate la pct. 3, obligațiile acestora în scopul prevenirii și combaterii violenței și/sau

	<p>hărțuirii în muncă. Totuși, aspectele ce țin de drepturile persoanelor aflate în raporturi de muncă nu se regăsesc în proiectul Regulamentului, deși activitățile de prevenire a acestui fenomen implică, în mod necesar, și cunoașterea și garantarea drepturilor persoanelor supuse oricărei forme de violență sau hărțuire.</p> <p>Recomandări: Completarea proiectului de Regulament cu un punct suplimentar dedicat drepturilor persoanelor indicate la pct. 3.</p> <p>Pct. 18 din proiectul Regulamentului și pct. 7 din Anexa nr. 1 la proiectul Regulamentului 18. Sesizările privind fapte susceptibile de a constitui violență și/sau hărțuire în muncă se depun în formă scrisă, pe suport hârtie sau prin mijloace electronice, fiind semnate de persoana vizată ori de reprezentantul desemnat în condițiile legii și transmise persoanei sau structurii desemnate să le preia în cadrul autorității publice (conform Anexei nr. 2 la Regulament).[...]</p> <p>7. Sesizările privind fapte de violență și/sau hărțuire în muncă se formulează în scris, utilizând modelul de sesizare adoptat la nivelul [autorității], și se depun în format fizic, la sediul [autorității], sau prin poștă, cu confirmare de primire, fie în format electronic, la adresa oficială indicată.[...]</p> <p>Obiecții: Norma citată stabilește procedura de depunere a sesizărilor privind faptele susceptibile de a constitui violență și/sau hărțuire în muncă, respectiv prevede că aceste sesizări se depun în formă scrisă, pe suport de hârtie sau prin mijloace electronice, fiind transmise persoanei sau structurii desemnate să le preia în cadrul autorității publice.</p>	<p><b>Se acceptă.</b> S-a completat cu subpct. 3.10. Pentru categoriile de subiecți prevăzute la pct. 3, dispozițiile prezentului Regulament se aplică în conformitate cu prevederile legislației speciale aplicabile. De asemenea este important a remarca că subiecții care cad sub incidența Codului muncii sunt eligibili aplicării prezentului regulament în măsura în care sunt salariați în cadrul autorităților publice centrale și locale, autorităților publice autonome, precum și structurilor organizaționale din sfera lor de competență (autorități administrative din subordine, servicii publice desconcentrate, precum și instituții publice în care acestea au calitatea de fondator).</p> <p><b>Se acceptă.</b> A fost revizuită competența persoanelor desemnate de a primi și înregistra sesizările prin ordin și care va îndeplini permanent atribuțiile date.</p>
--	---	---

Totodată, politica internă privind prevenirea și combaterea violenței și/sau hărțuirii în muncă, prevăzută în Anexa nr. 1 la proiectul Regulamentului, deși instituie principiul confidențialității, care, potrivit definiției, presupune protejarea tuturor datelor, informațiilor și identității persoanelor implicate în sesizări, proceduri de investigare sau măsuri de protecție, accesul fiind permis doar persoanelor autorizate conform legislației în vigoare și procedurilor interne, autorul stabilește, la Capitolul IV pct. 7, că sesizările se formulează în scris, utilizând modelul de sesizare aprobat la nivelul autorității, și se depun în format fizic, la sediul acesteia, sau prin poștă, cu confirmare de primire, ori în format electronic, la adresa oficială indicată.

În acest context, se impune revizuirea procedurii din perspectiva clarității și accesibilității, întrucât o potențială victimă care va depune o astfel de sesizare trebuie să beneficieze de garanții suficiente privind confidențialitatea datelor și a identității sale, precum și de o procedură simplă și lipsită de ambiguități. În lipsa unor reglementări unitare atât pe textul Regulamentului cât și pe textul politicii interne, există riscul descurajării raportării cazurilor de violență și/sau hărțuire, iar scopul propus prin aprobarea prezentului Regulament nu va fi atins.

Recomandări:

Revizuirea procedurii de raportare reglementate la pct. 7 din Anexa nr. 1 la proiectul Regulamentului.

Obiecții:

Procedura de investigare a sesizărilor, propusă prin proiect, prevede la pct. 18 că sesizările se transmit persoanei sau structurii desemnate. Această reglementare sugerează că, la nivelul fiecărei autorități publice, există deja desemnată o persoană responsabilă sau o structură competentă pentru primirea, înregistrarea și gestionarea sesizărilor. În acest sens, pct. 19 stabilește expres că fiecare autoritate publică desemnează, prin ordin al conducătorului, o persoană responsabilă sau o structură internă competentă, care exercită atribuții de primire, înregistrare și gestionare a sesizărilor privind fapte susceptibile de a constitui violență și/sau hărțuire în muncă, în conformitate cu prevederile Regulamentului.

**Se acceptă.**

A fost revizuită redacția pct. 7

Cu toate acestea, proiectul mai prevede că, în termen de 3 zile de la înregistrarea completă a sesizării, conducătorul autorității desemnează o persoană responsabilă pentru investigarea cazului. Totodată, autorul stabilește că, pentru investigarea cazurilor de violență și/sau hărțuire în muncă, poate fi constituită o comisie, a cărei componență numerică poate varia de la un caz la altul, în funcție de natura, complexitatea și circumstanțele situației investigate ceea ce denotă o lipsă de corelare normativă. În acest context, instituirea persoanelor responsabile și a membrilor comisiei de investigare constituie o obligație a autorității publice.

Mai mult, autoritatea publică are și obligația conform pct. 9 din proiectul Regulamentului de a asigura instruirea persoanelor responsabile desemnate și a membrilor comisiei de investigare. În acest sens, rotația propusă de autor va face imposibilă asigurarea unui nivel adecvat de pregătire și specializare a persoanelor implicate, precum și aplicarea uniformă și eficientă a procedurilor de investigare.

Aspectul esențial, în redacția propusă, rezidă în faptul că lipsa clarității procedurilor poate genera incertitudine pentru potențialele victime iar în absența unor repere previzibile, acestea nu vor cunoaște cu exactitate procedura de sesizare și nici entitatea sau persoana căreia urmează să se adreseze. Acest lucru afectează direct accesibilitatea mecanismului de raportare și poate diminua încrederea în eficiența acestuia. Totodată, caracterul variabil al desemnării persoanelor responsabile și al componenței comisiilor de investigare este de natură să compromită garanțiile de confidențialitate prevăzute de proiect, întrucât extinderea sau modificarea constantă a cercului de persoane implicate crește riscul divulgării informațiilor sensibile.

În consecință, în lipsa unor reguli unitare, mecanismul instituit poate deveni dificil de utilizat pentru victime, iar scopul de protecție și încurajare a raportării cazurilor de violență și/sau hărțuire în muncă riscă să nu fie realizat în mod efectiv.

Recomandări:

Revizuirea procedurii, în sensul stabilirii unor regulilor constante și previzibile privind desemnarea persoanelor responsabile și a comisiei de investigare (excluderea posibilității de variație).

**Se acceptă parțial.**

Aspectele privind desemnarea persoanei au fost revizuite. În ceea ce privește comisia, aceasta va fi cu statut ad-hoc, convocată numeric în funcție de structura și capacitatea angajatorului.

		<p><b>IV. Concluzia expertizei</b></p> <p>Proiectul a fost elaborat de Ministerul Muncii și Protecției Sociale și are drept scop instituirea unui cadru normativ unitar, clar și obligatoriu pentru toate autoritățile publice, care să asigure prevenirea, identificarea, raportarea, investigarea și sancționarea eficientă a cazurilor de violență și hărțuire în muncă, precum și protecția efectivă a persoanelor aflate în raporturi de muncă cu aceste autorități, în conformitate cu standardele Convenției OIM nr. 190/2019 și ale legislației naționale. Astfel, prin proiect se propune aprobarea Regulamentului privind aplicarea prevederilor referitoare la prevenirea și combaterea violenței și/sau hărțuirii în muncă în autoritățile publice.</p> <p>Analiza redacției propuse denotă existența unor deficiențe care pot genera disfuncționalități în procesele administrative reglementate, și anume: procedura de sesizare și investigare a cazurilor de violență și/sau a hărțuirii în muncă, lipsa drepturilor persoanelor aflate în raporturi de muncă.</p> <p>Implementarea prevederilor propuse, poate contribui la realizarea interesului public vizat de proiect, fapt ce nu este în detrimentul interesului public general în condițiile considerării riscurilor descrise în prezentul raport de expertiză anticorupție.</p>	
	<p><b>Ministerul Culturii</b> Nr. 05/2-09/872 din 25 martie 2026</p>	<p>Aviz repetat</p> <p>Ministerul constată că o parte dintre propunerile formulate prin Avizul Ministerului Culturii nr. 05/02-09/430 din 19 februarie 2026 au fost acceptate și reflectate în proiectul actualizat.</p> <p>Ministerul Culturii menține necesitatea reformulării pct. 12.2. În rest, alte obiecții sau propuneri nu sunt.</p>	<p><b>Am luat act (argumentarea se regăsește în sinteză).</b></p> <p>Nu se susține reformularea pct. 12.2 în sensul propus. Introducerea obligației de a înmâna persoanei reclamate o copie a sesizării ar putea genera riscuri privind divulgarea datelor cu caracter personal și a informațiilor confidențiale, inclusiv a identității persoanei vizate sau a martorilor. Dreptul la apărare al persoanei reclamate este deja asigurat prin posibilitatea de a fi audiată și de a prezenta explicații și probe, iar modul de informare asupra datelor din sesizare se stabilește de la caz la caz, în funcție de circumstanțele concrete ale situației, cu respectarea principiului confidențialității și a legislației privind protecția datelor cu caracter personal.</p>

	<p><b>Ministerul Dezvoltării Economice și Digitalizării al Republicii Moldova</b> <i>Nr. 17-1009 din 24.03.2026</i></p>	<p>Aviz repetat Reiterăm obiecția formulată la pct. 1 din avizul nr. 17-662 din 26.02.2026, și anume necesitatea ca Regulamentul să conțină dispoziții privind examinarea admisibilității sesizării anterior examinării în fond, întrucât nu sunt reglementate situațiile în care o sesizare poate fi respinsă ca inadmisibilă. În acest sens, pot apărea situații precum sesizările repetate, cele care excedează competența persoanei desemnate sau a comisiei de investigare, sesizările care nu conțin o descriere minimă a faptelor sau nu permit identificarea situației reclamate, cele care nu vizează fapte ce pot constitui violență sau hărțuire în muncă, precum și sesizările incomplete ori incorecte.</p>	<p><b>Am luat act (argumentarea se regăsește în sinteză).</b></p> <p>Nu se susține instituirea unei etape distincte de verificare preliminară a admisibilității sesizărilor. Procedura prevăzută de Regulament include deja mecanisme administrative de verificare și completare a sesizărilor, iar introducerea unei astfel de etape ar putea crea bariere nejustificate în accesul la mecanismul intern de raportare și investigare a faptelor de violență și hărțuire în muncă. În plus, respingerea sesizărilor ca inadmisibile ar contraveni scopului Regulamentului, care urmărește facilitarea raportării și examinarea efectivă a situațiilor semnalate.</p>
	<p><b>Ministerul Sănătății</b> <i>Nr. 24/1033 din 23.03.2026</i></p>	<p>1. În Regulament: 1.1 La pct. 4 cuvintele „atribuțiilor de muncă” de substituit cu cuvintele „atribuțiilor de serviciu”. 1.2 La pct. 42.4 după cuvântul „neplătit” de completat „în condițiile legii”. 1.3 Subpct. 34.1, 34.2, 34.3 de editat în 35.1, 35.2, 25.3, 35.4. 2. În Anexa nr. 1 a Regulamentului: 2.1 La pct. 7 sintagma „Sesizările privind fapte de violență și/sau hărțuire în muncă” de substituit cu sintagma „Sesizările privind fapte susceptibile de a constitui violență și/sau hărțuire în muncă” în concordanță cu pct. 18 din Regulament și cu Anexa nr. 2 a Regulamentului.</p>	<p><b>Se acceptă parțial.</b></p> <p>1. Subpct. 34.1, 34.2 și 34.3 se modifică corespunzător în 35.1, 35.2, 35.3 și 35.4. 2. În Anexa nr. 1 a Regulamentului: 2.1 La pct. 7, sintagma „Sesizările privind fapte de violență și/sau hărțuire în muncă” se substituie cu sintagma „Sesizările privind fapte susceptibile de a constitui violență și/sau hărțuire în muncă”, în concordanță cu pct. 18 din Regulament și cu Anexa nr. 2 a Regulamentului.</p>
	<p><b>Ministerul Finanțelor</b> <i>nr. 07/2-17/83/404 din 20.03.2026</i></p>	<p>Aviz repetat Astfel, dat fiind faptul că, autorul a luat act de obiecțiile Ministerului Finanțelor, fără a accepta propunerile formulate, se insistă asupra următoarelor: 1. Pct. 3 din proiectul de hotărâre, la final, se propune de completat cu textul „în limita mijloacelor financiare aprobate în bugetele autorităților”, întru evitarea cheltuielilor neprevăzute (propunere neacceptată la Nota de fundamentare). 2. Reglementarea expresă la pct.42.4 al proiectului Regulamentului că concediul plătit acordat persoanei vizate, în cazuri de violență și/sau</p>	<p><b>Nu se acceptă.</b></p> <p>1. Completarea pct. 3 din proiectul de hotărâre cu sintagma „în limita mijloacelor financiare aprobate în bugetele autorităților” nu se justifică, întrucât măsurile prevăzute de proiect nu generează cheltuieli suplimentare față de cele deja planificate. Totodată, includerea unei asemenea mențiuni ar putea limita aplicarea efectivă a prevederilor actului normativ, afectând realizarea obligațiilor legale ale autorităților publice în domeniul prevenirii și combaterii violenței și/sau hărțuirii în muncă.</p>

		hărțuire în muncă va fi suportat din drepturile de concediu deja existente în cadrul legal, pentru a evita interpretarea normei respective și de a evita unele cheltuieli suplimentare.	2. Reglementarea expresă propusă pentru pct. 42.4 nu este necesară, întrucât acordarea concediilor se realizează în condițiile legislației muncii, care stabilește deja cadrul juridic aplicabil și sursa drepturilor respective. Introducerea unei asemenea precizări ar reprezenta o reiterare a normelor existente și ar putea crea rigiditate nejustificată în aplicarea măsurilor de protecție, care trebuie să rămână flexibile și adaptate circumstanțelor concrete ale fiecărui caz.
<b>Ministerul Afacerilor Interne</b> <i>Nr. 42/1071 din „19” martie 2026</i>	Aviz repetat La punctul 3 din proiectul Regulamentului, pentru subpunctul 3.3. se propune următorul cuprins: „3.3. funcționarii publici cu statut special, în partea nereglementată prin actele normative speciale.”.		<b>Se acceptă parțial.</b> Se acceptă parțial obiecția. Pct. 3 din Regulament se completează cu pct. 3.10, cu următorul cuprins: <i>„3.10. Pentru categoriile de subiecți prevăzute la pct. 3, dispozițiile prezentului Regulament se aplică în conformitate cu prevederile legislației speciale aplicabile.”</i>
<b>Ministerul Energiei</b> <i>Nr. 10-681 din 19 martie 2026</i>	Aviz repetat Insistăm asupra menținerii propunerilor formulate, având în vedere că prevederile proiectului vizează în mod direct Ministerul Energiei, în calitate de autoritate publică centrală, generând implicații semnificative asupra atribuțiilor funcționale și asupra modului de realizare a acestora, fapt ce impune, în mod imperativ, asigurarea unei reglementări clare, coerente și conforme cadrului normativ aplicabil. Reiterăm suplimentar obiecțiile și propunerile: 1. La Capitolul I -Dispoziții generale, punctul 5, subpunctul 5.5, se propune următoarea redacție: „5.5. Sesizare - comunicare scrisă sau electronică prin care persoana vizată, o persoană terță ori reprezentantul acesteia aduce la cunoștința angajatorului existența unor situații, acțiuni, conduite sau împrejurări		<b>Am luat act (argumentarea se regăsește în sinteză).</b> 1. La propunerea Ministerului Justiției și în vederea asigurării concordanței cu prevederile Codului muncii, sintagma „o persoană terță” din definiția noțiunii de „sesizare” va fi exclusă. Definiția va fi ajustată astfel încât să reflecte faptul că sesizarea poate fi depusă de persoana vizată sau prin intermediul <b>reprezentantului desemnat în condițiile legii</b> . În consecință, <b>subpunctul 5.5 va avea următorul cuprins:</b> <i>“5.5. sesizare – comunicare scrisă sau electronică prin care persoana vizată sau reprezentantul desemnat în condițiile legii</i>

susceptibile de a constitui violență și/sau hărțuire în muncă și care impun examinarea acestora în cadrul procedurii interne prevăzute de prezentul Regulament.”

În contextul definirii termenului de „sesizare”, se propune corelarea acestuia cu prevederile anexei nr. 7 din Hotărârea Guvernului nr. 201/2009, emisă în aplicarea Legii nr.158/2008 privind funcția publică și statutul funcționarului public, astfel încât toate sesizările depuse împotriva funcționarilor publici, indiferent de natura și obiectul acestora, să fie examinate de comisia de disciplină a autorității în care activează persoana vizată.

În același timp, o astfel de abordare este justificată de necesitatea evitării paralelismelor procedurale și a eventualelor conflicte de competență la nivel instituțional, întrucât calificarea unor fapte drept violență sau hărțuire în muncă nu exclude, după caz, incidența răspunderii disciplinare, motiv pentru care examinarea acestora de către comisia de disciplină asigură un tratament unitar, în concordanță cu cadrul normativ general aplicabil funcționarilor publici, precum și respectarea garanțiilor procedurale aferente.

2.La Capitolul II – Măsuri și responsabilități instituționale în domeniul prevenirii și combaterii violenței și hărțuirii în muncă, sunt prevăzute măsurile aplicabile, totodată la punctul 9, potrivit căruia autoritatea publică are obligația de a asigura instruirea persoanelor desemnate și a membrilor comisiei de investigare în domeniul prevenirii și combaterii violenței și hărțuirii în muncă. Totodată, proiectul regulamentului nu stabilește expres momentul desemnării persoanei responsabile sau al instituirii comisiei de investigare, precum și modul de organizare și funcționare a acesteia. Astfel, nu sunt reglementate aspecte esențiale precum numărul de membri ai comisiei, procedura de desemnare a președintelui, funcționarul împuternicit să exercite funcția de președinte, desemnarea secretarului comisiei, precum și condițiile pe care trebuie să le întrunească aceștia. De asemenea, nu este prevăzut dacă președintele și secretarul comisiei trebuie desemnați prin analogie cu prevederile aplicabile comisiei de disciplină prin anexa nr. 7 din Hotărârea Guvernului nr. 201/2009, unde secretarul este, de regulă, un funcționar public din cadrul subdiviziunii responsabile de asigurarea juridică a activității

*aduce la cunoștința angajatorului existența unor situații, acțiuni, conduite sau împrejurări susceptibile de a fi considerate violență sau hărțuire în muncă și care impun examinare în cadrul procedurii interne prevăzute de Regulament.”*

Totodată, nu se susține instituirea unei singure proceduri. Procedura prevăzută de Regulament are caracter **premergător**, fiind destinată examinării sesizărilor privind situații de violență și hărțuire în muncă și stabilirii circumstanțelor de fapt. În baza concluziilor raportului de constatare, conducătorul autorității publice decide, în limitele competențelor legale, asupra măsurilor ce urmează a fi dispuse, inclusiv inițierea unei proceduri disciplinare.

Inițierea procedurii disciplinare nu reprezintă o reluare nejustificată a examinării, ci aplicarea cadrului procedural specific prevăzut de legislația în vigoare pentru angajarea răspunderii disciplinare. Totodată, nu fiecare procedură disciplinară se finalizează cu aplicarea unei sancțiuni disciplinare, iar raportul întocmit în cadrul procedurii prevăzute de Regulament poate constitui un element relevant pentru aprecierea oportunității declanșării acesteia. De asemenea, în funcție de circumstanțele cazului, conducătorul autorității poate dispune și alte măsuri organizatorice sau de protecție, care nu au caracter disciplinar.

2.Adițional, menționăm că proiectul a fost completat cu norme suplimentare care reglementează în mod clar procedura de constituire a comisiei de investigare a cazurilor de violență și/sau hărțuire în muncă. Astfel, au fost introduse prevederi privind termenul în care se dispune constituirea comisiei (în cel mult 3 zile lucrătoare de la înregistrarea sesizării complete), actul administrativ prin care aceasta se instituie (ordinul

	<p>autorității publice, reprezentarea acesteia în instanțele de judecată și asigurarea respectării uniforme a legislației. În lipsa posibilității desemnării unui astfel de funcționar, secretarul comisiei de disciplină este desemnat din rândul funcționarilor publici cu atribuții în domeniul managementului resurselor umane, iar în cazul autorităților administrației publice locale de nivelul întâi, după caz, din rândul funcționarilor publici de execuție. În același timp, nu este stabilit termenul mandatului membrilor comisiei, și nici necesitatea desemnării membrilor supleanți, aspecte care pot afecta continuitatea și eficiența activității comisiei de investigare. În cazul sesizărilor depuse împotriva persoanelor care nu dețin funcții publice, se propune aplicarea aceleiași abordări, cu respectarea prevederilor Capitolului II „Disciplina muncii” din Codul muncii al Republicii Moldova. Instituirea unei comisii separate pentru examinarea sesizărilor privind violența la locul de muncă poate genera paralelism procedural, suprapuneri de competență, soluții contradictorii și incertitudine privind natura juridică a concluziilor. Examinarea sesizărilor de către o singură Comisie de disciplină asigură o abordare unitară, claritate procedurală și evitarea fragmentării competențelor.</p> <p>3. La punctul 26, deși se prevede dreptul părților la asistență juridică, nu este clar cine asigură această asistență, nici conținutul și limitele acesteia. Se impune clarificarea acestei situații deoarece, în absența unor prevederi precise privind cine poate acorda asistență juridică, care sunt limitele și modalitatea acesteia, dreptul părților rămâne formal, dar nefuncțional, generând incertitudine și riscuri de inechitate procedurală.</p> <p>4. La punctul 28, necesită a fi revizuit sub aspectul clarității, întrucât nu delimitează expres categoriile de informații supuse obligației de confidențialitate. În forma actuală, formularea generală poate genera interpretări lipsite de precizie. În acest sens, se propune concretizarea normei prin indicarea explicită a informațiilor aferente sesizării care sunt protejate, inclusiv identitatea persoanei care a formulat sesizarea, a persoanei vizate și a altor persoane implicate, precum și orice date care pot conduce la identificarea acestora.</p> <p>5. Propunem punctul 29, se impune stabilirea termenelor de examinare, precum și a temeiurilor de suspendare a procedurii, fiind</p>	<p>conducătorului autorității publice), precum și modul de desemnare a persoanei responsabile sau de constituire a comisiei.</p> <p>Totodată, sunt stabilite reguli privind componența numerică a comisiei, care poate varia în funcție de natura și complexitatea cazului, precum și procedura de alegere a președintelui și a secretarului comisiei, aceștia fiind desemnați prin votul majorității membrilor.</p> <p>În acest sens, se recomandă consultarea atentă a proiectului în forma sa îmbunătățită.</p> <p>Pentru salariații încadrați în baza unui contract individual de muncă, procedura a fost stabilită expres prin modificarea Codului Muncii al Republicii Moldova prin Legea 194/2025.</p> <p>3. În ceea ce privește <b>asistența juridică</b>, aceasta nu este reglementată ca o obligație a autorității publice în cadrul procedurii interne, ci reprezintă o posibilitate a părților de a beneficia de astfel de servicii în condițiile generale prevăzute de legislația aplicabilă. Regulamentul nu instituie obligații privind acordarea sau suportarea cheltuielilor pentru asistență juridică, iar aceste aspecte sunt guvernate de normele generale ale dreptului. Detalierea suplimentară a cadrului procedural privind exercitarea dreptului la apărare sau stabilirea unor reguli specifice referitoare la titularii dreptului la asistență juridică ori la suportarea cheltuielilor ar depăși scopul actului normativ și ar conduce la o <b>rigidizare nejustificată a procedurii interne</b>. În aceste condiții, formularea actuală este suficient de clară și nu necesită completări.</p> <p>4. A fost revizuit, punctul 28 și are următoarea redacție:</p> <p><i>„28. Toate informațiile, datele cu caracter personal și identitățile persoanelor implicate sunt supuse obligației de confidențialitate,</i></p>
--	--	---

oportună aplicarea, prin analogie, a prevederilor din anexa nr. 7 la Hotărârea Guvernului nr. 201/2009.

6. În contextul subpunctul 34.1, constatarea existenței violenței și/sau hărțuirii la locul de muncă de către comisia de investigare generează un paralelism procedural cu cercetarea disciplinară, implicând audierea repetată a părților și martorilor, cu riscul unor concluzii contradictorii. În acest sens, nu este clar: care concluzii prevalează; care este prioritatea juridică între comisii; efectul juridic al constatărilor divergente; și în ce măsură conducătorul autorității este ținut de concluziile acestora. În asemenea condiții, există riscul ca rolul Comisiei de disciplină să devină formal, ceea ce poate afecta independența cercetării disciplinare, prezumția nevinovăției, imparțialitatea comisiei și principiul examinării obiective și complete a probelor, compromițând astfel credibilitatea mecanismelor interne de examinare și aplicarea uniformă a legislației în domeniul răspunderii disciplinare.

7. De asemenea, la Capitolul IV - Măsuri provizorii de protecție în cadrul procedurii de investigare a cazurilor de violență și hărțuire în muncă, punctul 40, subpunctul 40.4, se impune clarificarea normei, întrucât aceasta se abate de la prevederile Codului muncii.

Astfel, Titlul IV - Timpul de muncă și timpul de odihnă, de la Capitolul I până la Capitolul IV, reglementează în mod exhaustiv tipurile de concedii acordate salariaților, inclusiv cele plătite de către angajator, fără a prevedea existența unui concediu plătit sau neplătit acordat „cu titlu de excepție”, ca măsură de protecție în cadrul unei proceduri de investigare. Prin urmare, formularea prevăzută la subpunctul 40.4, referitoare la „acordarea, cu titlu de excepție, la cererea persoanei vizate și cu acordul scris al acesteia, a unui concediu plătit sau neplătit”, nu corespunde categoriilor de concedii reglementate de Codul muncii, ceea ce poate genera incertitudine, dificultăți de aplicare practică și un dezechilibru normativ în raport cu actele legislative în vigoare, totodată absența persoanei vătămate ar împiedica desfășurarea investigației.

8. La Capitolul VI Răspunderea pentru încălcarea prevederilor regulamentului, în conținutul capitolului este reglementat răspunderea pentru încălcare, dar, răspunderea disciplinară poate fi angajată doar în cazul săvârșirii unei abateri disciplinare, ca formă a faptei ilicite.

*accesul la acestea fiind permis exclusiv persoanelor autorizate, potrivit procedurilor interne și legislației aplicabile.”*

5. 17. În vederea corelării cu prevederile Codului muncii, Regulamentul a fost deja completat cu o normă expresă privind termenul de examinare a sesizărilor. Astfel, a fost introdus un punct nou, **pct. 35**, cu următorul cuprins:

*„35. Sesizarea se examinează într-un termen rezonabil, care nu va depăși 30 de zile de la data înregistrării acesteia. În cazuri justificate, termenul poate fi prelungit o singură dată, prin ordin motivat, pentru o perioadă de cel mult 15 zile, cu informarea părților implicate. Ordinul de prelungire a termenului se comunică persoanei vizate și persoanei reclamate în termen de maximum 3 zile lucrătoare de la emiterea acestuia, cu indicarea motivelor care justifică prelungirea.”*

6. Nu se susține existența unui paralelism procedural între procedura prevăzută de Regulament și cercetarea disciplinară. Procedura de investigare a cazurilor de violență și/sau hărțuire în muncă are un caracter distinct și premergător, fiind orientată spre clarificarea circumstanțelor de fapt și identificarea măsurilor adecvate pentru protejarea persoanelor implicate și restabilirea unui mediu de muncă sigur. Constatările formulate în raportul comisiei de investigare nu substituie și nu limitează competența comisiei de disciplină, iar declanșarea procedurii disciplinare se realizează doar în situația în care concluziile investigației indică existența unei posibile abateri disciplinare. În acest caz, comisia de disciplină examinează cauza în mod autonom, potrivit cadrului normativ aplicabil, administrând probele și audiind părțile conform procedurii specifice. Prin urmare, raportul comisiei de investigare are caracter constatator și orientativ, iar conducătorul autorității publice decide asupra măsurilor ce urmează a fi dispuse în limitele competențelor legale. Procedura disciplinară rămâne guvernată de regulile prevăzute de legislația aplicabilă,

		<p>Aplicarea sancțiunii disciplinare presupune, în mod necesar, existența unei asemenea abateri comise de funcționarul public. Spre deosebire de reglementările din Codul muncii, unde abaterea disciplinară este definită generic, în cazul funcționarilor publici abaterile disciplinare sunt prevăzute expres de lege, pentru a preveni arbitrariul și a limita puterea discreționară a conducătorului autorității publice.</p> <p>Conform art. 57 din Legea nr. 158/2008 privind funcția publică și statutul funcționarului public, lista abaterilor disciplinare are caracter exhaustiv, acestea putând fi stabilite și prin acte subsecvente legii, cu condiția ca legea-cadru să prevadă expres această posibilitate.</p> <p>Totodată, sancțiunea disciplinară poate fi aplicată exclusiv pentru fapte calificate de lege ca abateri disciplinare, în respectarea principiului legalității.</p>	<p>nefiind afectate principiile independenței cercetării disciplinare, prezumției nevinovăției și imparțialității comisiei de disciplină.</p> <p>7. Prevederea nu instituie un tip nou de concediu și nu derogă de la prevederile Codului muncii. Acordarea concediului plătit sau neplătit se realizează din zilele de concediu la care salariatul are deja dreptul potrivit legislației muncii, la solicitarea persoanei vizate și cu acordul acesteia, fără a institui un concediu suplimentar sau nereglementat. Prin urmare, măsura prevăzută la subpct. 40.4 reprezintă doar o modalitate temporară de protecție, aplicată în contextul procedurii de investigare, cu respectarea cadrului legal existent. Totodată, aplicarea acestei măsuri nu împiedică desfășurarea investigației, întrucât participarea persoanei vizate la procedură poate fi asigurată prin alte modalități adecvate circumstanțelor cazului.</p> <p>8. A se vedea art 57 lit j) din Legea menționată  <b>“Articolul 57.</b> Abaterile disciplinare  Constituie abateri disciplinare:</p> <p>j) încălcarea prevederilor referitoare la obligații și restricții stabilite prin lege;”</p>
	<p><b>Cancelaria de Stat</b>  Nr. CS-1976-22-69-903</p>	<p>1. La pct. 18 din proiectul Regulamentului, se constată că prevederile acestuia nu asigură un nivel suficient de claritate și previzibilitate, întrucât nu permite determinarea cu exactitate a calității „reprezentantului desemnat în condițiile legii”, respectiv dacă acesta poate fi o persoană din cadrul autorității publice, un avocat sau un alt reprezentant împuternicit. Prin urmare, se recomandă autorului</p>	<p><b>Am luat act (argumentarea se regăsește în sinteză).</b></p> <p>1. În ceea ce privește <b>asistența juridică</b>, aceasta nu este reglementată ca o obligație a autorității publice în cadrul procedurii interne, ci reprezintă o posibilitate a părților de a beneficia de astfel de servicii în condițiile generale prevăzute de legislația aplicabilă. Regulamentul nu instituie obligații privind</p>

completarea pct. 18 prin în sensul clarificării categoriilor de reprezentanți admiși și a modalității minime de confirmare a împuternicirii acestora.

2. La pct.23 din proiectul Regulamentului, se stabilește că, în situația în care persoana reclamată pentru fapte de violență și/sau hărțuire în muncă este conducătorul autorității publice, iar în structura administrativă există o autoritate publică ierarhic superioară, comisia de investigare se desemnează de către aceasta. Totuși, textul nu reglementează expres situația în care autoritatea publică nu se află în subordinea unei autorități ierarhic superioare. Această lipsă de precizare creează o ambiguitate și poate conduce la interpretări diferite în practică, cu risc de blocaje procedurale sau întâzieri în investigarea sesizărilor. Soluția invocată de autor în sinteză, adică apelarea la alte mecanisme nu rezultă direct din Regulament, ci trebuie dedusă, ceea ce nu oferă vizibilitate.

3. Cu referire la pct. 34- 35 din proiect, se constată că prevederile acestora stabilesc că, în baza raportului de constatare, conducătorul autorității publice poate dispune măsuri, inclusiv inițierea procedurii disciplinare împotriva persoanei care a săvârșit fapta. În acest context, argumentele invocate de autor în susținerea acestei soluții normative nu sunt de natură să înlăture obiecțiile formulate, fiind insuficiente pentru a justifica menținerea textului în forma propusă. Se reamintește că obiecția în cauză a fost ridicată de mai multe autorități avizatoare, ceea ce relevă un caracter sistemic al deficiențelor identificate și conferă acesteia o greutate sporită în procesul de avizare. Prin urmare, se reiterează necesitatea revizuirii pct. 34- 35 în sensul stabilirii unui raport juridic clar și neechivoc între raportul de constatare și mecanismul de inițiere a procedurii disciplinare.

4. Suplimentar, referitor la obligația autorității publice de a asigura instruirea salariaților, se atrage atenția că instituirea unei obligații legale implică în mod necesar și stabilirea unui mecanism concret de implementare a acesteia. În acest context, se menționează că organizarea și desfășurarea anuală a instruirilor pentru întreg personalul angajat al autorității publice, cel puțin o dată pe an, generează cheltuieli bugetare semnificative. Prin urmare, se impune completarea Notei de fundamentare la punctul 4.2 cu o estimare a impactului financiar pe care autoritățile publice urmează să îl suporte în vederea implementării proiectului de

acordarea sau suportarea cheltuielilor pentru asistența juridică, iar aceste aspecte sunt guvernate de normele generale ale dreptului. Detalierea suplimentară a cadrului procedural privind exercitarea dreptului la apărare sau stabilirea unor reguli specifice referitoare la titularii dreptului la asistență juridică ori la suportarea cheltuielilor ar depăși scopul actului normativ și ar conduce la o **rigidizare nejustificată a procedurii interne**. În aceste condiții, formularea actuală este suficient de clară și nu necesită completări.

2. În cazul în care autoritatea publică nu se află în subordinea unei autorități ierarhic superioare, persoana vizată poate face uz de alte mecanisme legale de protecție, inclusiv adresarea către Inspectoratul de Stat al Muncii (ISM), Consiliul pentru egalitate, organele de urmărire penală sau, după caz, către instanțele de judecată. Prin urmare, nu se consideră că lipsa unei reglementări suplimentare în Regulament ar genera blocaje procedurale sau ar împiedica investigarea situațiilor semnalate.

3. Procedura prevăzută de Regulament are caracter **premergător**, fiind destinată examinării sesizărilor privind situații de violență și hărțuire în muncă și stabilirii circumstanțelor de fapt. În baza concluziilor raportului de constatare, conducătorul autorității publice decide, în limitele competențelor legale, asupra măsurilor ce urmează a fi dispuse, inclusiv inițierea unei proceduri disciplinare.

Inițierea procedurii disciplinare nu reprezintă o reluare nejustificată a examinării, ci aplicarea cadrului procedural specific prevăzut de legislația în vigoare pentru angajarea răspunderii disciplinare. Totodată, nu fiecare procedură disciplinară se finalizează cu aplicarea unei sancțiuni disciplinare, iar raportul întocmit în cadrul procedurii prevăzute de Regulament poate constitui un element relevant pentru

hotărâre. De asemenea, se recomandă autorului completarea Notei de fundamentare cu informații privind numărul și lista formatorilor certificați în domeniul prevenirii și combaterii violenței în muncă, date esențiale pentru evaluarea capacității instituționale de implementare a măsurilor propuse. În vederea sprijinirii autorităților publice în îndeplinirea obligațiilor instituite prin prezentul proiect de hotărâre, se recomandă ca Ministerul Muncii și Protecției Sociale să elaboreze materiale informative și metodologice privind instruirea în domeniul prevenirii și combaterii violenței în muncă și să asigure accesul gratuit al autorităților publice la acestea, inclusiv prin publicarea lor pe pagina oficială a ministerului. O asemenea măsură ar contribui la uniformizarea practicilor de instruire la nivel național și ar diminua, totodată, impactul financiar suportat de autoritățile publice în procesul de implementare. Totodată, se reamintește că planificarea dezvoltării profesionale se realizează anual, în conformitate cu prevederile Anexei nr. 10 la Hotărârea Guvernului nr. 201/2009, iar alocarea resurselor financiare aferente se efectuează potrivit dispozițiilor Legii nr. 181/2014 privind finanțele publice și responsabilitatea bugetar-fiscală. Prin urmare, proiectul de hotărâre trebuie să se integreze în mod coerent în cadrul normativ existent, asigurând corelarea obligațiilor instituite cu mecanismele legale de planificare bugetară și de dezvoltare profesională.

5. Adiționat, titlul sintezei urmează a fi ajustat corespunzător cu indicarea corectă a titlului proiectului de act normativ.

aprecierea oportunității declanșării acesteia. De asemenea, în funcție de circumstanțele cazului, conducătorul autorității poate dispune și alte măsuri organizatorice sau de protecție, care nu au caracter disciplinar.

4. Prevederile proiectului nu creează incertitudini privind aplicarea mecanismului de instruire și nu necesită revizuire. Regulamentul stabilește obligația autorității publice de a asigura instruirea persoanelor desemnate și a membrilor comisiilor de investigare **anterior exercitării atribuțiilor**, fără a impune constituirea unui corp permanent de persoane desemnate. Această abordare permite autorităților publice să organizeze instruirea **în mod flexibil și adaptat capacității instituționale**. În practică, instruirea poate fi realizată **anticipat și periodic**, iar autoritățile publice pot include în aceste activități **un număr cât mai mare de persoane din cadrul instituției**, astfel încât să existe permanent personal instruit care poate fi desemnat ulterior în cadrul comisiilor de investigare. Această soluție asigură atât disponibilitatea resurselor umane competente, cât și evitarea situațiilor în care instruirea ar trebui organizată punctual pentru fiecare caz în parte. Prin urmare, cadrul normativ propus oferă suficientă flexibilitate autorităților publice pentru organizarea instruirii într-o manieră eficientă, fără a genera întârzieri în examinarea sesizărilor sau utilizarea ineficientă a resurselor publice. În aceste condiții, nu se impune modificarea prevederilor proiectului.

Proiectul de hotărâre are ca obiect reglementarea cadrului normativ general, iar nu a aspectelor operaționale de implementare, motiv pentru care completarea Notei de fundamentare cu informații privind numărul și lista formatorilor certificați nu este necesară la această etapă. Evaluarea capacității instituționale și organizarea instruirii țin de competența autorităților publice în procesul de aplicare a regulamentului.

			<p>De asemenea, elaborarea materialelor metodologice unitare și asigurarea accesului la acestea constituie o etapă ulterioară de implementare, ce poate fi realizată la nivelul autorităților competente, fără a fi necesară reglementarea expresă în actul normativ.</p> <p>În ceea ce privește corelarea cu mecanismele de planificare a dezvoltării profesionale și alocare bugetară, acestea sunt deja reglementate prin cadrul normativ existent, aplicabil în mod corespunzător. Proiectul nu aduce derogări de la aceste reguli, astfel încât nu se impune intervenția normativă suplimentară.</p> <p>5. Titlul este conform.</p>
	<p><b>Consiliul pentru egalitate</b> Nr. 04/460 din 23.03.2026</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Consiliul reiterează propunerea de a completa Regulamentul privind aplicarea prevederilor referitoare la prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii în muncă în autoritățile publice cu prevederi care să descrie ce reprezintă măsurile rezonabile și adecvate pentru prevenirea și combaterea violenței și a hărțuirii în muncă.</li> <li>2. Consiliul reiterează recomandarea privind completarea Politicii interne cu definițiile noțiunilor de violență în muncă și hărțuire în muncă.</li> </ol>	<p>Am luat act (argumentarea se regăsește în sinteză).</p> <p>Nu se susține completarea Politicii interne cu definiții suplimentare ale noțiunilor de violență în muncă și hărțuire în muncă. Aceste noțiuni sunt definite în mod expres în Codul muncii nr. 154/2003, care constituie cadrul normativ de bază în materie. Prin urmare, reiterarea acestor definiții în modelul de politică internă nu este necesară, întrucât acestea se aplică direct în temeiul legislației în vigoare. Totodată, includerea unor exemple sau formulări suplimentare ar putea conduce la interpretări limitative sau neuniforme, în raport cu definițiile legale existente.</p>
	<p><b>Agencia Digitalizare în Justiție și Administrare Judecătorească</b></p>	<p>Urmează a fi modificat sau introdus pct. nou după cum urmează:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pct.181. Sesizările anonime pot fi examinate în măsura în care conțin indicii suficiente privind existența unor fapte de violență și/sau hărțuire în muncă.</li> <li>2. În vederea asigurării preluării și evidenței sesizărilor, fiecare autoritate publică desemnează, prin ordin al conducătorului, o</li> </ol>	<p>Am luat act (argumentarea se regăsește în sinteză).</p> <p>1. Se precizează că sesizările anonime nu pot fi examinate în cadrul procedurii prevăzute de Regulament, întrucât pct. 18 stabilește expres că sesizarea se depune în formă scrisă și este semnată de persoana vizată sau de reprezentantul acesteia. Lipsa semnăturii face imposibilă identificarea persoanei care</p>

<p><b>Nr. 01.4/883 din 23 martie 2026</b></p>	<p>persoană responsabilă sau o structură internă competentă, care are atribuții de primire, înregistrare și gestionare a sesizărilor privind fapte susceptibile de a constitui violență și/sau hărțuire în muncă, în conformitate cu prevederile prezentului Regulament, prin înregistrarea acestora în registrul special în termen de cel mult 3 zile de la primirea sesizării;</p> <p>3. Pct. 241. (nou) Nu pot face parte din comisia de investigare persoanele aflate în relații ierarhice directe cu părțile implicate sau care se află în orice situație de conflict de interese.</p> <p>4. Pct. 351. (nou) Părțile implicate pot formula obiecții motivate asupra constatărilor raportului, în termen de 5 zile de la comunicarea acestuia, fără a suspenda aplicarea măsurilor dispuse.</p> <p>5. Sesizarea se examinează într-un termen rezonabil, care nu poate depăși 30 de zile de la data înregistrării. Termenul de examinare poate fi suspendat în situații obiective, precum imposibilitatea audierii părților sau alte circumstanțe justificate, cu informarea corespunzătoare a părților implicate. În cazuri temeinic justificate, termenul de examinare poate fi prelungit o singură dată, prin ordin motivat al conducătorului autorității publice, pentru o perioadă de cel mult 15 zile calendaristice. Ordinul de prelungire se comunică părților implicate în termen de cel mult 3 zile lucrătoare de la emitere, cu indicarea motivelor care justifică prelungirea.</p>	<p>formulează sesizarea și exercitarea drepturilor procedurale ale părților, inclusiv verificarea faptelor și asigurarea dreptului la apărare.</p> <p>1.</p> <p>Suplimentar menționăm: Introducerea pct. 24<sup>1</sup> nu este necesară, întrucât aspectele privind evitarea conflictelor de interese și asigurarea imparțialității membrilor comisiei sunt deja acoperite prin principiile Regulamentului și cadrul general aplicabil. Introducerea pct. 35<sup>1</sup> nu se justifică, întrucât obiectul eventualei contestări îl constituie actul administrativ emis de conducătorul autorității publice (ordinul), iar nu raportul de constatare, care are caracter de act intern, fără efecte juridice directe. În acest sens, conducătorul autorității poate decide inclusiv neaplicarea unor măsuri în urma examinării raportului, astfel încât instituirea unei proceduri de contestare asupra raportului nu este necesară. Completarea privind suspendarea și detalierea termenului de examinare nu este necesară, întrucât suspendarea procedurilor administrative este reglementată expres de Codul administrativ al Republicii Moldova, iar Regulamentul stabilește deja termene clare și suficiente, inclusiv posibilitatea prelungirii acestora. Introducerea unor prevederi suplimentare ar genera paralelism normativ și ar conduce la o rigidizare excesivă a procedurii.</p>
<p><b>Oficiul Avocatului Poporului nr. 04-3/16-610 din 20.03.2026</b></p>	<p>Aviz repetat</p> <p>1. Avocatul Poporului își menține poziția exprimată anterior și consideră necesară instituirea în cuprinsul Regulamentului a unui mecanism procedural clar prin care candidații la funcții publice să poată raporta eventuale acte de violență sau hărțuire survenite în cadrul proceselor de recrutare sau desfășurării concursurilor.</p> <p>2. Avocatul Poporului reiterează propunerea sa cu privire la completarea Regulamentului cu o prevedere care să reglementeze procedura în cazul</p>	<p><b>Am luat act (argumentarea se regăsește în sinteză).</b></p> <p><b>1.</b> Procedurile aplicabile candidaților la funcții publice în cadrul concursurilor de recrutare sunt reglementate prin acte normative speciale din domeniul funcției publice, inclusiv cele privind organizarea și desfășurarea concursurilor. În aceste condiții, instituirea unei proceduri paralele în cadrul prezentului Regulament ar putea genera suprapuneri normative și</p>

		<p>în care persoana reclamată pentru fapte de violență sau hărțuire în muncă este conducătorul autorităților autonome sau al unei instituții care nu are o autoritate publică ierarhic. În aceste situații investigația ar putea fi externalizată către entitatea care a numit conducătorul, după caz, organul colegial de conducere (ex. Parlament, Guvern, Consiliu). Proiectul actual prevede la pct. 22 procedura doar pentru cazul în care persoana reclamată pentru fapte de violență sau hărțuire în muncă este conducătorul autorității publice, iar în structura administrativă există o autoritate publică ierarhic superioară.</p>	<p>incertitudine juridică cu privire la competența de examinare a sesizărilor. Totodată, eventualele fapte de violență sau hărțuire survenite în cadrul procesului de recrutare pot fi sesizate prin mecanismele generale prevăzute de legislația aplicabilă, inclusiv prin contestarea procedurii de concurs, adresarea către autoritatea ierarhic superioară, către organele competente sau către instanțele de judecată. În aceste condiții, nu se consideră necesară instituirea unei reglementări distincte în cuprinsul Regulamentului.</p> <p>2. În cazul în care autoritatea publică nu se află în subordinea unei autorități ierarhic superioare, persoana vizată poate face uz de alte mecanisme legale de protecție, inclusiv adresarea către Inspectoratul de Stat al Muncii (ISM), Consiliul pentru egalitate, organele de urmărire penală sau, după caz, către instanțele de judecată. Prin urmare, nu se consideră că lipsa unei reglementări suplimentare în Regulament ar genera blocaje procedurale sau ar împiedica investigarea situațiilor semnalate.</p>
	<p><b>Centrul Național pentru Protecția Datelor cu Caracter Personal</b> nr. 01/04/1045 din 26.03.2026</p>	<p>Analizând prevederile art. 5 din Legea nr. 133/2011, raportat la scopul în care se propune a colecta date cu caracter personal, nu poate fi reținută necesitatea obținerii consimțământului la prelucrarea datelor cu caracter personal, în condițiile în care prelucrarea datelor se va efectua având la bază un act normativ - Regulamentul privind aplicarea prevederilor referitoare la prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii în muncă în autoritățile publice, operațiunile de prelucrare a datelor încadrându-se în situațiile prevăzute la art. 5 alin. (5) din legea prenotată.</p>	<p><b>Am luat act</b></p> <p>Într-adevăr, prelucrarea datelor în cadrul procedurii prevăzute de Regulament se realizează în temeiul unui act normativ și se încadrează în situațiile prevăzute la art. 5 alin. (5) din <b>Legea nr. 133/2011 privind protecția datelor cu caracter personal</b>, nefiind necesară obținerea consimțământului ca temei juridic al prelucrării.</p> <p>Totodată, mențiunea privind acordul persoanei vizate este prevăzută <b>doar în modelul de sesizare din anexă</b>, sub forma unei opțiuni de bifare, prin care persoana confirmă că este informată și își exprimă acordul pentru prelucrarea datelor sale în scopul examinării sesizării. Această formulare are un caracter informativ și nu afectează temeiul juridic al prelucrării datelor.</p>

			<p>În aceste condiții, nu se identifică o problemă în menținerea acestei mențiuni în anexă.</p>
	<p><b>Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova</b> nr. 04-17/68 din 18.02.2026</p>	<p>1. Propunem completarea proiectului hotărârii cu punctul 6.1. ,cu următorul cuprins: "6.Angajatorii din sectorul privat vor prelua și adapta, în mod voluntar, modelele incluse în anexele prezentului Regulament, în măsura în care acestea răspund necesităților proprii și contribuie la consolidarea mediului de muncă sigur și lipsit de violență și hărțuire în muncă."</p>	<p style="text-align: center;"><b>Am luat act</b></p> <p>Nu se susține completarea proiectului hotărârii cu prevederea propusă. Regulamentul este elaborat pentru autoritățile publice, iar anexele acestuia conțin modele orientative destinate facilitării aplicării mecanismelor interne prevăzute de actul normativ. Prin natura lor, aceste modele pot fi preluate și adaptate de către angajatorii din sectorul privat, în mod voluntar, dacă acestea corespund necesităților lor.</p> <p>În aceste condiții, nu se consideră necesară reglementarea expresă a unei astfel de posibilități în textul hotărârii de Guvern, întrucât caracterul voluntar al utilizării acestor modele de către angajatorii din sectorul privat rezultă implicit din domeniul de aplicare al Regulamentului.</p>

## Consultări publice

Nr. d/o	Autorul propunerilor și obiecțiilor	Conținutul propunerilor, obiecțiilor	Argumentare
2	3	4	
<b>1.</b>	<b>Congresul Autorităților Locale din Moldova nr.46 din 17 februarie 2026</b>	Congresul Autorităților Locale din Moldova susține proiectul fără obiecții și propuneri.	Am luat act
	<b>Centrul Internațional “La Strada” nr. 65 din 17.06.2025</b>	1. Completarea pct. 5, cu următoarele definiții:  violență în muncă – orice comportament, acțiune, faptă, omisiune sau amenințare, săvârșită, o singură dată sau în mod repetat, în cadrul raporturilor de muncă, precum și în cadrul altor raporturi legate nemijlocit de acestea, care are ca scop și/sau efect vătămarea integrității fizice, psihice, sexuale sau economice a unei persoane. Violența în muncă include, în mod expres, agresiunea fizică, intimidarea, constrângerea, abuzul verbal sau psihologic, violența sexuală, violența digitală, precum și orice altă formă de comportament care lezează demnitatea, sănătatea	1. Definițiile propuse pentru noțiunile de „violență în muncă” și „hărțuire în muncă” sunt deja prevăzute expres în Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003, astfel cum a fost modificat prin Legea nr. 194 din 10.07.2025. În aceste condiții, reiterarea acestor definiții într-un act normativ subsecvent nu este necesară, deoarece noțiunile respective sunt deja consacrate în legislația primară și sunt aplicabile în mod

	<p>sau securitatea persoanei, indiferent dacă este exercitată de către conducerea autorității publice, salariat ori terți;</p> <p>hărțuire în muncă - orice comportament nedorit, exprimat prin acțiuni, cuvinte, gesturi sau alte forme de manifestare, săvârșit în cadrul raporturilor de muncă, precum și în cadrul altor raporturi legate nemijlocit de acestea, în mod izolat sau repetat, și care are ca scop și/sau efect lezarea demnității unei persoane și crearea unui mediu de muncă ostil, intimidant, degradant, umilitor ori ofensator. Hărțuirea în muncă poate avea la bază orice criteriu protejat prin lege, real sau presupus, și poate fi exercitată de către conducerea autorității publice, salariat ori terți cu care persoana intră în contact în exercitarea atribuțiilor de muncă;</p> <p>hărțuire sexuală – manifestare a unui comportament fizic, verbal, nonverbal sau a altor acțiuni de natură sexuală care conduc la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator, având drept scop sau efect lezarea demnității unei persoane;</p> <p>Considerăm că includerea acestor definiții în textul Regulamentului va oferi o mai bună claritate autorităților privind obiectul de reglementare a acestuia.</p> <p>2. Autoritățile publice elaborează și aprobă, prin act administrativ al conducătorului, politica internă privind prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii în muncă, adaptată capacității, naturii activității și structurii lor organizatorice, având la bază modelul orientativ prevăzut în Anexa nr. 4 la Regulament. Politica internă urmează să includă proceduri clare și detaliate privind raportarea, examinarea și soluționarea cazurilor de violență și hărțuire în muncă.</p> <p>Considerăm necesară specificarea obligativității autorităților publice de a adapta politica internă prevăzută în Anexa nr. 4, prin includerea unor prevederi care să reflecte specificul activității și al structurii organizatorice ale fiecărei instituții. O asemenea precizare ar contribui la evitarea situațiilor în care documentul de politică internă este aprobat în mod</p>	<p>direct. Totodată, potrivit tehnicii legislative, actele normative subordonate legii nu trebuie să dubleze sau să reproducă dispoziții deja reglementate prin lege, ci să stabilească mecanismele de aplicare ale acestora. Prin urmare, includerea definițiilor propuse în textul Regulamentului nu se justifică.</p> <p>2. Aspectele invocate în observație sunt deja reglementate în legislația primară. Astfel, potrivit art. 81 alin. (3)–(4) din Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003, în redacția modificată prin Legea nr. 194/2025, angajatorul are obligația de a elabora și de a pune în aplicare o politică internă privind prevenirea și combaterea violenței și a hărțuirii în muncă, care trebuie să conțină proceduri clare de raportare, investigare și soluționare a sesizărilor, precum și alte elemente obligatorii. Totodată, conform art. 81 alin. (4), conținutul politicii interne se stabilește în funcție de capacitatea, natura activității și structura organizatorică a unității, ceea ce presupune deja adaptarea acesteia la specificul fiecărei instituții. În aceste condiții, completarea propusă nu se justifică, întrucât obligația de adaptare a politicii interne și elementele minime ale acesteia sunt deja prevăzute expres de Codul muncii, iar regulamentul urmărește doar stabilirea mecanismelor de aplicare a cadrului legal existent, fără a dubla dispozițiile legii.</p> <p>3. Soluția propusă de Regulament – desemnarea unei persoane responsabile sau constituirea unei comisii pentru fiecare caz – este justificată prin necesitatea asigurării imparțialității și evitării conflictelor de interese. În cazul unei comisii permanente există riscul ca unul dintre membri să fie persoana vizată, persoana reclamată</p>
--	---	--

	<p>formal, fără detalierăa unor elemente esențiale care să asigure funcționalitatea mecanismului de prevenire, raportare și examinare a cazurilor de violență și hărțuire în muncă.</p> <p>3. Propunem revizuirea textului de la pct. 20, după cum urmează:</p> <p>20. Pentru examinarea sesizărilor referitoare la fapte susceptibile de a constitui violență sau hărțuire în muncă, conducătorul autorității publice, prin ordin, desemnează o persoană responsabilă sau constituie o comisie de investigare.</p> <p>Ținând cont de caracterul specific al sesizărilor ce pot viza cazuri de violență sau hărțuire în muncă, considerăm că autoritatea publică ar trebui să dispună de o anumită flexibilitate în organizarea mecanismului de investigare. Astfel, aceasta ar putea decide, în funcție de specificul activității instituției, fie constituirea unei comisii de investigare pentru fiecare caz în parte, fie desemnarea unei comisii cu caracter permanent, pentru o anumită perioadă (de exemplu, un an), cu o componență stabilă. O asemenea abordare ar fi relevantă în contextul în care membrii Comisiei de investigare trebuie să dețină cunoștințe și competențe specifice în domeniul prevenirii și combaterii violenței și hărțuirii în muncă. În acest sens, recomandăm ca regulamentul să prevadă obligația autorității publice de a constitui o comisie de investigare, fără a stabili în mod expres dacă aceasta trebuie instituită pentru fiecare caz sau dacă poate avea un caracter permanent.</p> <p>4. La pct. 23, propunem completarea textului specificat la pct. 23.4 cu următorul text: „consemnată în Declarația de confidențialitate semnată de persoana desemnată ori fiecare membru al Comisiei de Investigare (conform Anexei 5). Aspectele ce țin de păstrarea confidențialității informațiilor la care membrii Comisiei de investigare au acces în legătură cu sesizările examinate reprezintă un element esențial pentru funcționarea eficientă a mecanismului de examinare și soluționare a cazurilor de violență și/sau hărțuire în cadrul unei autorități publice.</p>	<p>sau să se afle într-o relație care ar putea afecta obiectivitatea examinării, situație care ar impune înlocuiri repetate și ar diminua eficiența mecanismului. Totodată, cerința prevăzută la pct. 23 privind instruirea specifică nu presupune limitarea acesteia doar la membrii unei comisii permanente. Dimpotrivă, pentru a asigura funcționarea efectivă a mecanismului și pentru a preveni apariția conflictelor de interese, este oportun ca instruirea în domeniul prevenirii și combaterii violenței și hărțuirii în muncă să fie realizată la nivelul autorității pentru un număr suficient de persoane, astfel încât conducătorul instituției să poată desemna, în fiecare caz, persoane competente și imparțiale. Această abordare asigură atât flexibilitatea procedurii, cât și respectarea principiilor de obiectivitate și independență în investigarea sesizărilor.</p> <p>4. Propunerea nu se acceptă, întrucât obligația de respectare a confidențialității este deja prevăzută expres în textul Regulamentului. Membrii comisiei de investigare și persoanele implicate în procedura de examinare a sesizărilor sunt obligați, prin normele inserate în Regulament, să respecte caracterul confidențial al informațiilor și al datelor cu caracter personal la care au acces în cadrul procedurii de investigare. Totodată, Regulamentul stabilește în mod clar că încălcarea obligației de confidențialitate atrage răspunderea prevăzută de lege, inclusiv răspunderea disciplinară.</p> <p>5. În aceste condiții, introducerea unei declarații suplimentare de confidențialitate în anexă nu se justifică, întrucât obligația de păstrare a confidențialității decurge deja din cadrul</p>
--	--	---

	<p>În lipsa unor garanții clare privind respectarea confidențialității, încrederea persoanelor vizate în mecanismul de raportare poate fi diminuată, ceea ce reduce probabilitatea semnării acestor cazuri. Un instrument similar a fost propus de Consiliul Rectorilor din Republica Moldova în contextul elaborării Regulamentului-cadru cu privire la prevenirea, raportarea și intervenția în cazurile de hărțuire sexuală în instituțiile de învățământ superior, aprobat prin Ordinul MEC nr. 350 din 27.02.2026. Considerăm că utilizarea unui asemenea instrument este relevantă și în cazul autorităților publice, urmând a fi semnat de persoana desemnată sau de membrii Comisiei de investigare.</p> <p>5. Propunem completarea proiectului Hotărârii Guvernului cu o nouă anexă (Anexa nr. 5), care să conțină modelul Declarației de confidențialitate, în vederea facilitării implementării prevederilor pct. 23.4 în redacția propusă.</p> <p>6. Propunem completarea Anexei nr. 4 cu următoarele prevederi:</p> <p>„Capitolul III. Măsuri de prevenire” urmează a fi completat cu pct. 5.9, cu următorul conținut:</p> <p>Autoritatea publică va include în toate contractele individuale de muncă o clauză privind prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii în muncă, cu următorul conținut:</p> <p>„Salariatul are obligația de a respecta prevederile Politicii Interne privind prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii în muncă. Încălcarea acestor prevederi poate atrage răspunderea disciplinară, administrativă sau de altă natură, în conformitate cu legislația în vigoare.”</p> <p>Considerăm că reglementarea acestei măsuri este necesară pentru a asigura informarea și responsabilizarea tuturor angajaților autorităților publice cu privire la obligația de a respecta principiul toleranței zero față de orice forme de violență și hărțuire la locul de muncă.</p>	<p>normativ aplicabil și din prevederile Regulamentului, iar nerespectarea acesteia produce consecințe juridice.</p> <p>6. Propunerea nu se acceptă. În primul rând, măsura propusă vizează exclusiv salariații angajați în baza contractelor individuale de muncă, în timp ce sfera de aplicare a Regulamentului include o categorie mai largă de persoane care își desfășoară activitatea în cadrul autorităților publice, precum demnitari publici, funcționari publici, funcționari publici cu statut special, persoane detașate, stagitari, voluntari sau colaboratori externi. În aceste condiții, instituirea unei clauze doar în contractele individuale de muncă nu ar acoperi întregul cerc de subiecți cărora li se aplică prevederile Regulamentului. În al doilea rând, drepturile și obligațiile angajaților și ale angajatorilor în domeniul prevenirii și combaterii violenței și hărțuirii în muncă sunt deja reglementate prin Codul muncii al Republicii Moldova, modificat prin Legea nr. 194/2025, care stabilește atât dreptul la un mediu de muncă sigur, sănătos și lipsit de violență sau hărțuire, cât și obligațiile angajatorului de a preveni și combate astfel de comportamente, de a elabora politici interne și de a informa periodic personalul. Prin urmare, obligația de respectare a politicilor interne și a principiului toleranței zero față de violență și hărțuire rezultă deja din cadrul normativ aplicabil, nefiind necesară instituirea unei clauze suplimentare în contractele individuale de muncă. Propunerea nu se acceptă, întrucât atribuțiile menționate rezultă deja din prevederile Regulamentului. Acesta stabilește cadrul procedural privind raportarea, investigarea și</p>
--	---	---

		<p>7. La „Capitolul VI. Responsabilități instituționale”, pct. 23. urmează a fi completat cu următoarele subpuncte:</p> <p>23.6. Dispune, prin ordin, instituirea, modificarea sau actualizarea procedurii interne de raportare și investigare a cazurilor de violență și/sau hărțuire la locul de muncă;</p> <p>23.7. Asigură resursele necesare pentru implementarea măsurilor de prevenire și combatere a violenței și hărțuirii în muncă, inclusiv pentru activități de informare, instruire și consiliere a personalului;</p> <p>23.8. Dispune măsuri de protecție provizorie, în cazurile prevăzute de lege și de prezenta Politică, pentru protejarea victimelor, martorilor sau altor persoane implicate, atunci când există un risc iminent de vătămare, intimidare sau presiune;</p> <p>23.9. Aplică sau dispune inițierea procedurilor disciplinare, în condițiile legii, în baza concluziilor procedurilor de examinare a cazurilor de violență și/sau hărțuire în muncă;</p> <p>23.10. Asigură protecția persoanelor care raportează cazuri de hărțuire, precum și a victimelor și martorilor, împotriva oricărei forme de vătămare, intimidare sau presiune.</p> <p>8. Punctul 24 urmează a fi completat cu următoarele subpuncte:</p> <p>24.5. Asigură informarea și consilierea personalului autorității publice cu privire la drepturile, obligațiile și procedurile interne aplicabile în domeniul prevenirii și combaterii violenței și hărțuirii în muncă;</p> <p>24.6. Coordonează activitățile de instruire și conștientizare a personalului privind prevenirea violenței și hărțuirii în muncă, inclusiv prin integrarea acestora în programele de instruire inițială și continuă;</p>	<p>soluționarea cazurilor de violență și hărțuire în muncă, precum și competențele conducătorului autorității publice în ceea ce privește desemnarea persoanelor sau a comisiilor de investigare, dispunerea măsurilor necesare în urma examinării cazurilor, aplicarea măsurilor de protecție provizorie și inițierea procedurilor disciplinare sau sesizarea autorităților competente. De asemenea, Regulamentul prevede obligația autorității publice de a asigura instruirea personalului, implementarea politicilor interne și protecția persoanelor implicate în procedura de raportare și investigare a cazurilor de violență și hărțuire în muncă. În aceste condiții, completarea propusă ar conduce la dublarea unor atribuții deja reglementate în textul Regulamentului și nu se justifică.</p> <p>8. Propunerea nu se acceptă, întrucât atribuțiile menționate rezultă deja din prevederile Regulamentului și ale Politicii interne. Cadrul normativ stabilește obligațiile autorității publice privind informarea și instruirea periodică a personalului, monitorizarea aplicării măsurilor dispuse, protecția persoanelor implicate în procedura de examinare a cazurilor de violență și hărțuire în muncă, precum și cooperarea cu autoritățile competente. De asemenea, Regulamentul prevede mecanismele de monitorizare, raportare și evaluare a implementării măsurilor de prevenire și combatere a violenței și hărțuirii în muncă, inclusiv responsabilitățile structurilor și persoanelor implicate în acest proces. În aceste condiții, completarea propusă ar conduce la reiterarea unor atribuții deja</p>
--	--	---	---

	<p>24.7. Monitorizează respectarea măsurilor de protecție dispuse în favoarea victimelor, martorilor sau altor persoane implicate în procedură, în limita competențelor sale;</p> <p>24.8. Asigură cooperarea cu autoritățile competente, la solicitarea conducerii autorității publice, inclusiv cu Inspectoratul de Stat al Muncii, Consiliul pentru egalitate sau alte instituții abilitate;</p> <p>24.9. Asigură raportarea internă periodică către conducerea autorității publice privind implementarea prezentei politici, respectând confidențialitatea datelor personale;</p> <p>24.10. Îndeplinește alte atribuții stabilite de conducerea autorității publice, necesare pentru implementarea eficientă a prezentei politici.</p> <p>9. Punctul 25 urmează a fi completat cu următoarele subpuncte:</p> <p>25.5. Examinează sesizările privind cazurile de violență și/sau hărțuire în muncă, transmise în conformitate cu procedura prevăzută de prezenta politică;</p> <p>25.6. Desfășoară investigarea cazurilor de violență și/sau hărțuire în mod imparțial, obiectiv și confidențial, cu respectarea dreptului la apărare al tuturor părților implicate;</p> <p>25.7. Colectează, analizează și apreciază probele relevante pentru soluționarea cazurilor, inclusiv explicații scrise, declarații ale părților și ale martorilor, documente sau alte mijloace de probă permise de lege;</p> <p>25.8. Asigură audierea părților implicate, oferindu-le posibilitatea de a-și prezenta poziția, de a formula explicații și de a propune probe, în condițiile prezentei politici;</p> <p>23.11. Propune conducerii autorității publice măsuri provizorii de protecție, atunci când există riscul de vătămare, intimidare sau presiune;</p>	<p>reglementate în cadrul normativ existent și nu se justifică.</p> <p>9. Propunerea nu se acceptă, întrucât atribuțiile menționate rezultă deja din prevederile Regulamentului, care stabilește în mod detaliat procedura de raportare, investigare și soluționare a cazurilor de violență și hărțuire în muncă, precum și rolul persoanei desemnate sau al comisiei de investigare. Regulamentul reglementează deja examinarea sesizărilor, desfășurarea investigației în condiții de imparțialitate și confidențialitate, administrarea și evaluarea probelor, audierea părților implicate, elaborarea raportului de constatare și înaintarea propunerilor de măsuri către conducătorul autorității publice. În aceste condiții, completarea propusă ar conduce la repetarea unor atribuții deja reglementate în cadrul normativ existent și nu se justifică. De asemenea, se constată și o neconcordanță de numerotare în textul propus (introducerea subpunctului 23.11 în cadrul punctului 25).</p> <p>10. Propunerea nu se acceptă. În primul rând, completarea propusă instituie atribuții exclusiv pentru <b>funcționarii publici de conducere și funcționarii publici de conducere de nivel superior</b>, în timp ce sfera de aplicare a Regulamentului este mai largă și include diverse categorii de persoane care își desfășoară activitatea în cadrul autorităților publice, precum demnitari publici, funcționari publici, funcționari publici cu statut special, salariați angajați în baza contractului individual de muncă, persoane detașate, stagiați, voluntari sau colaboratori externi. Prin urmare, instituirea unor prevederi specifice doar pentru o singură categorie de persoane nu ar acoperi</p>
--	--	--

		<p>25.9. Elaborează raportul de constatare, care include constatări de fapt, analiza circumstanțelor cazului, concluzii și recomandări privind măsurile ce urmează a fi dispuse;</p> <p>25.10. Înaintează conducerii autorității publice propuneri motivate privind dispunerea măsurilor disciplinare, administrative sau de altă natură, în conformitate cu legislația în vigoare;</p> <p>25.11. Formulează recomandări pentru prevenirea repetării faptelor de violență și/sau hărțuire, inclusiv propuneri de îmbunătățire a mediului de muncă sau a procedurilor interne;</p> <p>10. Capitolul VI urmează a fi completat cu punctul 251 cu următorul conținut:</p> <p>251. Funcționarii publici de conducere și funcționarii publici de conducere de nivel superior din cadrul autorității publice au următoarele atribuții:</p> <p>2511. Asigură un climat de muncă sigur, respectuos și lipsit de violență și/sau hărțuire în cadrul direcțiilor pe care le conduc;</p> <p>251 2. Informează și sensibilizează personalul din subordine cu privire la prevederile prezentei politici și mecanismele interne de raportare a cazurilor de hărțuire;</p> <p>251 3. Informează și sensibilizează personalul din subordine cu privire la prevederile prezentei politici și mecanismele interne de raportare a cazurilor de hărțuire;</p> <p>251 4. Monitorizează respectarea normelor de conduită profesională și intervin prompt în situațiile în care identifică comportamente care pot constitui violență sau hărțuire la locul de muncă;</p>	<p>întregul cerc de subiecți cărora li se aplică Regulamentul. În al doilea rând, obligațiile privind menținerea unui mediu de muncă sigur, prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii în muncă, informarea personalului și intervenția în situațiile de risc rezultă deja din prevederile Regulamentului și din responsabilitățile generale stabilite pentru autoritățile publice și pentru persoanele aflate în raporturi de muncă sau în raporturi conexe acestora. În aceste condiții, completarea propusă nu se justifică.</p> <p>11. Propunerea nu se acceptă, întrucât obligațiile personalului privind respectarea normelor de conduită, manifestarea unui comportament lipsit de violență și hărțuire în muncă, precum și contribuția la menținerea unui mediu de muncă sigur și respectuos sunt deja reglementate prin Codul muncii al Republicii Moldova, modificat prin Legea nr. 194/2025. Actul normativ menționat stabilește drepturile și obligațiile salariaților și ale angajatorilor în domeniul prevenirii și combaterii violenței și hărțuirii în muncă, inclusiv obligația de a manifesta un comportament lipsit de violență și/sau hărțuire în cadrul raporturilor de muncă, precum și dreptul la un mediu de muncă sigur, sănătos și demn. În aceste condiții, completarea propusă ar conduce la reiterarea unor obligații deja prevăzute în legislația primară și nu se justifică.</p> <p>12. Propunerea nu se acceptă, întrucât aspectele invocate sunt deja reglementate prin prevederile Regulamentului. Regulamentul stabilește expres sfera largă de aplicare a politicii și a mecanismelor de prevenire și combatere a violenței și hărțuirii în muncă, care include nu doar personalul autorității</p>
--	--	---	---

	<p>251 5. Iau măsuri imediate de prevenire și reducere a riscurilor, inclusiv prin informarea entității desemnate sau a conducerii autorității publice, atunci când există suspiciuni privind fapte de violență și/sau hărțuire;</p> <p>251 6. Contribuie la implementarea măsurilor de prevenire a violenței și hărțuirii la locul de muncă, inclusiv prin propuneri de îmbunătățire a mediului organizațional;</p> <p>11. Capitolul VI urmează a fi completat cu subpunctul 252 cu următorul conținut:</p> <p>252 Personalul autorității publice are următoarele responsabilități:</p> <p>252 1. Respectă prevederile prezentei politici, normele de conduită profesională și principiul toleranței zero față de orice formă de violență și/sau hărțuire în muncă;</p> <p>252 2. Se abține de la orice comportament care poate constitui violență sau hărțuire la locul de muncă, indiferent de forma, frecvența sau intensitatea acestuia;</p> <p>252 3. Contribuie la menținerea unui climat de muncă respectuos și sigur, bazat pe demnitate, egalitate și respect reciproc;</p> <p>252 4. Se informează și participă, după caz, la activitățile de instruire și conștientizare organizate de autoritatea publică în domeniul prevenirii violenței și hărțuirii în muncă;</p> <p>252 5. Îndeplinește orice alte obligații prevăzute de legislația în vigoare, contractele aplicabile sau de prezenta politică.</p> <p>12. Capitolul VI urmează a fi completat cu subpunctul 253 cu următorul conținut:</p> <p>253 Partenerii contractuali ai autorității publice au următoarele atribuții:</p>	<p>publice, ci și alte persoane care interacționează în contextul activității profesionale, inclusiv colaboratori externi, experți, consultanți sau reprezentanți ai altor instituții ori organizații. În consecință, obligația de a respecta un comportament lipsit de violență și hărțuire, precum și posibilitatea de a raporta astfel de situații rezultă deja din cadrul general stabilit de Regulament. Totodată, Regulamentul reglementează mecanismele de raportare, investigare și soluționare a sesizărilor, precum și obligația autorității publice de a aplica aceste mecanisme ori de câte ori faptele de violență sau hărțuire apar în cadrul sau în legătură cu activitatea profesională a instituției, indiferent de statutul persoanei implicate. De asemenea, raporturile cu partenerii contractuali sunt reglementate prin actele contractuale și cadrul legal aplicabil, iar introducerea unor prevederi suplimentare în politica internă ar putea genera suprapuneri sau confuzii cu obligațiile stabilite prin contracte sau prin legislația aplicabilă.</p> <p>13. Regulamentul stabilește deja în mod expres sfera de aplicare extinsă a prevederilor privind prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii în muncă, incluzând, pe lângă personalul autorității publice, și colaboratori externi, experți, consultanți, persoane din alte instituții sau organizații cu care autoritatea publică interacționează instituțional, precum și alte persoane care desfășoară activități în legătură cu atribuțiile acesteia. În consecință, aceste persoane intră deja sub incidența mecanismelor prevăzute de Regulament în situațiile în care interacțiunea are loc în contextul activității profesionale a autorității</p>
--	---	---

	<p>253 1. Respectă principiile din prezenta politică în interacțiunile profesionale cu personalul autorității publice, precum și în cadrul activităților, proiectelor sau programelor implementate în parteneriat cu acesta;</p> <p>253 2. Se abțin de la orice comportament care poate constitui violență sau hărțuire, inclusiv hărțuire verbală, psihologică, sexuală sau comportamente abuzive manifestate în cadrul relațiilor profesionale cu personalul autorității publice;</p> <p>253 3. Au dreptul de a raporta fapte de violență sau hărțuire săvârșite la locul de muncă în cadrul autorității publice, în condițiile prezentei politici sau ale actelor contractuale aplicabile;</p> <p>253 4. Iau la cunoștință și acceptă aplicarea prezentei politici, în măsura în care acesta este integrat prin clauze contractuale, condiții de finanțare sau alte instrumente juridice aplicabile;</p> <p>253 5. Îndeplinesc orice alte obligații prevăzute de legislația în vigoare, actele contractuale sau de prezenta politică.</p> <p>Considerăm că stabilirea mai clară și mai detaliată a responsabilităților instituționale ar reduce riscul aprobării politicii interne în forma generală prevăzută în Anexa nr. 4. În forma actuală, aceasta are un caracter orientativ și nu stabilește un mecanism suficient de clar de implementare și responsabilități instituționale concrete, necesare pentru aplicarea eficientă a politicii.</p> <p>13. Totodată, considerăm necesară reglementarea explicită a responsabilităților partenerilor contractuali, având în vedere că proiectul Regulamentului prevede, la pct. 3.6, 3.7 și 3.8, că dispozițiile referitoare la prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii în muncă se aplică și colaboratorilor externi, consultantilor, persoanelor din alte instituții sau organizații cu care autoritatea publică interacționează instituțional,</p>	<p>publice. Totodată, raporturile dintre autoritatea publică și partenerii contractuali sunt guvernate în principal de actele contractuale și de cadrul legal aplicabil, care stabilesc drepturile și obligațiile părților. Introducerea unor responsabilități suplimentare în politica internă ar putea genera suprapuneri sau neclarități în raport cu obligațiile deja stabilite prin contracte sau prin legislația aplicabilă. Prin urmare, prevederile existente ale Regulamentului sunt suficiente pentru a asigura aplicarea mecanismelor de prevenire și combatere a violenței și hărțuirii și în situațiile în care sunt implicate persoane din afara autorității publice, fără a fi necesară instituirea unor responsabilități suplimentare distincte pentru partenerii contractuali.</p>
--	--	---

		precum și altor persoane față de care pot surveni acte de violență sau hărțuire în muncă în legătură cu activitatea autorității publice.	
<b>Ședința din 30.04.2026 pe marginea definitivării proiectului</b>			
1	<b>Ministerul Energiei și Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova</b>	Consideră oportun să se specifice la pct. 35 din Regulament, termenul de 30 de zile de examinare a sesizării - sunt zile calendaristice sau lucrătoare, pentru a aduce claritate pentru procedură și pentru a preveni riscurile de interpretare.	<b>Nu se acceptă</b> Codul administrativ, conform căruia se specifică doar când sunt lucrătoare, în cazul când nu e specificat, se consideră calendaristice (în conformitate cu tehnica legislativă). Totodată, a menționat că termenul de o lună este un termen general oferit de legislație pentru examinarea diferitor cazuri. În cazul anumitor situații, temeiul de suspendare se poate prelungi conform Codului administrativ.
2	<b>Ministerul Energiei și Confederația Națională a a Sindicatelor din Moldova</b>	Au propus reglementarea cazurilor care vor duce la suspendarea procedurii de examinare. În acest sens se propune completarea Regulamentului cu un pct. similar punctului 38 <sup>2</sup> din Hotărârea Guvernului 201/2009, care prevede procedura de suspendare a termenului (din motivul aflării în concediu de odihnă anual, concediu de studiu sau concediu medical), în vederea excluderii anumitor interpretări și neclarități în procesul de aplicare a acestei proceduri.	<b>Se acceptă</b> A fost revizuit, punctul 35 se completează cu următorul text :  <i>„Desfășurarea examinării sesizării și curgerea termenelor prevăzute de prezentul punct se suspendă în cazul imposibilității audierii persoanei vizate din motive obiective, inclusiv aflarea acesteia în concediu de odihnă anual, concediu de studii sau concediu medical. În asemenea situații, examinarea sesizării se reia imediat după încetarea cauzei care a determinat suspendarea.”</i>
3	<b>Ministerul Energiei</b>	Se propune ca la pct. 56 din Regulament să se excludă sintagma „ <i>poziția persoanei în cazul autorității publice</i> ” (conform sintezei).  <i>„La stabilirea sancțiunii disciplinare se au în vedere natura și gravitatea faptei, circumstanțele săvârșirii acesteia, consecințele produse, <b>poziția</b></i>	<b>Se acceptă</b> A fost revizuit, punctul 56 are următoarea redacție:  <i>„ La stabilirea sancțiunii disciplinare se au în vedere natura și gravitatea faptei, circumstanțele</i>

		<i>persoanei în cadrul autorității publice, conduita anterioară și eventualele situații de recidivă.”</i>	<i>săvârșirii acesteia, consecințele produse, conduita anterioară a persoanei reclamate și eventualele situații de recidivă.”</i>
4	<b>Cancelaria de Stat și Oficiul Avocatului Poporului</b>	Au propus indicarea expresă în Regulament, la pct. 23, a situațiilor în care conducătorul autorității publice, în structura căreia nu există o autoritate publică ierarhic superioară a abuzat de situația sa și a comis o faptă de violență și/sau hărțuire la locul de muncă, a posibilității ca victima să adreseze cereri către alte autorități (de exemplu: adresarea directă către Inspectoratul de Stat al Muncii, Consiliul pentru egalitate, etc.).	<p align="center"><b>Se acceptă</b></p> <p>A fost revizuit, punctul 23 are următoarea redacție:</p> <p><i>„În cazul în care în structura administrativă nu există o autoritate publică ierarhic superioară, persoana vizată se poate adresa instanțelor de judecată, Inspectoratului de Stat al Muncii, Consiliului pentru egalitate sau oricărei alte autorități competente.”</i></p>
5	<b>Oficiul Avocatului Poporului</b>	Se propune completarea Regulamentului cu un subpunct separat, care să reglementeze procedura prin care candidații la funcții publice pot raporta un act de hărțuire.	<p align="center"><b>Nu se acceptă</b></p> <p>Nu se susține completarea Regulamentului cu o procedură distinctă pentru candidații la funcții publice, având în vedere că raportul de muncă nu a apărut și nu este legat de exercitarea activității în cadrul autorității publice. Regulamentul reglementează mecanismele interne de prevenire, raportare și investigare a cazurilor de violență și/sau hărțuire în muncă în cadrul raporturilor de muncă sau de serviciu existente, fiind destinat persoanelor care își desfășoară activitatea în cadrul autorității publice sau în legătură cu aceasta. Procedurile aplicabile candidaților la funcții publice în cadrul concursurilor de recrutare sunt reglementate prin acte normative speciale din domeniul funcției publice, inclusiv cele privind organizarea și desfășurarea concursurilor. În aceste condiții, instituirea unei proceduri paralele în cadrul prezentului Regulament ar putea genera suprapuneri normative și incertitudine juridică cu privire la</p>

			<p>competența de examinare a sesizărilor. Totodată, eventualele fapte de violență sau hărțuire survenite în cadrul procesului de recrutare pot fi sesizate prin mecanismele generale prevăzute de legislația aplicabilă, inclusiv prin contestarea procedurii de concurs, adresarea către autoritatea ierarhic superioară, către organele competente sau către instanțele de judecată. În aceste condiții, nu se consideră necesară instituirea unei reglementări distincte în cuprinsul Regulamentului.</p>
6	<b>Consiliul pentru egalitate</b>	<p>Mențin obiecția că în autoritățile publice/instituțiile care au mai puțin de 50 de angajați sunt suficiente măsurile de prevenire și protecție, făcând analogie cu prevederile Codului muncii, care prevăd că angajatorii care au sub 50 de salariați adoptă măsuri rezonabile și adecvate pentru prevenirea și combaterea violenței și a hărțuirii în muncă, proporțional cu numărul de angajați. Recomandă completarea Regulamentului cu prevederi care să distingă în mod analogic între autorități publice/instituții în dependență de numărul de angajați al acestora, stabilind obligațiile corespunzătoare ce le revin – fie de a elabora politică internă privind prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii în muncă, fie de a pune în aplicare măsuri rezonabile și adecvate pentru prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii în muncă.</p>	<p><b>Nu se acceptă</b></p> <p>Nu se susține completarea Regulamentului în sensul propus. Regulamentul stabilește un cadru general aplicabil autorităților publice, iar prevederile sale sunt concepute astfel încât să poată fi aplicate indiferent de dimensiunea instituției. Totodată, mecanismul instituit este unul flexibil, întrucât Regulamentul permite desemnarea unei persoane responsabile în locul constituirii unei comisii, în funcție de structura organizatorică și capacitatea instituțională a autorității. De asemenea, având în vedere rolul și responsabilitățile autorităților publice, inclusiv cele cu un număr redus de angajați, se consideră important ca acestea să dispună de o politică internă clară privind prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii în muncă, în vederea asigurării unui mediu de muncă sigur și a aplicării unor standarde uniforme la nivelul sectorului public. În aceste condiții, nu se consideră necesară instituirea unor reglementări diferențiate în funcție de numărul de salariați.</p>

7	<p><b>Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova și Confederația Națională a Patronatului din Republica Moldova</b></p>	<p>Propun completarea proiectului hotărârii cu un punct distinct pentru angajatorii din sectorul privat, motivând că, Codul muncii se aplică atât angajatorilor din sectorul public, cât și din sectorul privat și ar fi oportun să fie cu titlu de recomandare pentru reprezentanții mediului privat</p> <p>Propunem completarea proiectului hotărârii cu punctul 6.1., cu următorul cuprins: "6. Angajatorii din sectorul privat vor prelua și adapta, în mod voluntar, modelele incluse în anexele prezentului Regulament, în măsura în care acestea răspund necesităților proprii și contribuie la consolidarea mediului de muncă sigur și lipsit de violență și hărțuire în muncă."</p>	<p><b>Nu se acceptă</b></p> <p>Nu se susține completarea proiectului hotărârii cu prevederea propusă. Regulamentul este elaborat pentru autoritățile publice, iar anexele acestuia conțin modele orientative destinate facilitării aplicării mecanismelor interne prevăzute de actul normativ. Prin natura lor, aceste modele pot fi preluate și adaptate de către angajatorii din sectorul privat, în mod voluntar, dacă acestea corespund necesităților lor.</p> <p>În aceste condiții, nu se consideră necesară reglementarea expresă a unei astfel de posibilități în textul hotărârii de Guvern, întrucât caracterul voluntar al utilizării acestor modele de către angajatorii din sectorul privat rezultă implicit din domeniul de aplicare al Regulamentului.</p>
8	<p><b>Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova</b></p>	<p>A propus ca în pct. 2 din proiectul de HG „Controlul asupra executării prezentei hotărâri se pune în sarcina Ministerului Muncii și Protecției Sociale”, de substituit cuvântul „controlul” cu cuvântul „monitorizarea”, motivând că atribuțiile de control sunt exercitate de Inspectoratul de Stat al Muncii.</p>	<p><b>Se acceptă</b></p> <p>A fost revizuit, punctul 2 are următoarea redacție: <i>„Monitorizarea asupra executării prezentei hotărâri se pune în sarcina Ministerului Muncii și Protecției Sociale.”</i></p>