

LEGE**pentru modificarea unor acte normative (Codul muncii, Codul contravențional, Legea privind Inspectoratul de Stat al Muncii etc.)**

Parlamentul adoptă prezenta lege organică.

Prezenta lege:

- transpune parțial Directiva 97/81/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997 privind acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, încheiat de UNICE, CEEP și CES, CELEX: 31997L0081, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 14 din 20 ianuarie 1998;
- transpune parțial 98/59/CE a Consiliului din 20 iulie 1998 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective, CELEX: 31998L0059, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 225 din 12 august 1998, astfel cum a fost modificată ultima oară prin Directiva (UE) 2015/1794 a Parlamentului European și a Consiliului din 6 octombrie 2015;
- transpune parțial Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP, CELEX: 31999L0070, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 175 din 10 iulie 1999;
- transpune parțial Directiva 2001/23/CE a Consiliului din 12 martie 2001 privind apropierea legislației statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau unități, CELEX: 32001L0023, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 82 din 22 martie 2001, astfel cum a fost modificată ultima oară prin Directiva (UE) 2015/1794 a Parlamentului European și a Consiliului din 6 octombrie 2015;
- transpune parțial Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru CELEX: 32003L0088, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 299 din 18 noiembrie 2003;
- transpune art.5 alin. (5) din Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 327/9 din 5 decembrie 2008, nr. CELEX: 32008L0104;
- transpune parțial Directiva (UE) 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană, CELEX: 32019L1152, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 186 din 11 iulie 2019

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

1. Se completează cu clauza de armonizare cu următorul cuprins:

„Prezenta lege creează cadrul necesar aplicării Directivei 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP, CELEX: 31999L0070, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 175 din 10 iulie 1999 și Directivei (UE) 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană, CELEX: 32019L1152, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 186 din 11 iulie 2019

2. La articolul 4 alineatul (2) punctul 1) litera a), după textul „– combaterea muncii nedecarate și a formelor abuzive de ocupare a forței de muncă;” se completează cu următorul cuprins:

- „– informarea salariaților privind condițiile de activitate;
- informarea reprezentanților salariaților cu privire la utilizarea contractelor individuale de muncă pe durată determinată în cadrul unității;
- drepturile salariaților încadrați cu timp de muncă parțial, inclusiv munca suplimentară prestată de aceștia;
- informarea și consultarea reprezentanților salariaților în cadrul procedurilor de concediere colectivă;
- informarea și consultarea reprezentanților salariaților în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți ale acestora.”.

3. La articolul 8¹ litera a) și litera b) vor fi expuse în următoarea redacție:

„a) să emită prescripții privind înlăturarea încălcărilor constatate și conformarea cu cerințele legislației în domeniul muncii și al securității și sănătății în muncă, cu stabilirea măsurilor de remediere, termenului de executare și, după caz, a persoanelor responsabile. Prescripția se include în procesul-verbal de control sau se anexează la acesta. În cazul în care natura ori complexitatea încălcărilor constatate impune detalierea măsurilor de remediere, inspectorul de muncă întocmește un plan de remediere, care constituie parte integrantă a prescripției sau se anexează la aceasta. Modelul prescripției, modelul planului de remediere, criteriile de evaluare pentru aplicarea acestora și modul de verificare a executării măsurilor prescrise se aprobă prin ordinul directorului Inspectoratului de Stat al Muncii;

b) să constate faptele contravenționale și să aplice sancțiuni contravenționale, în condițiile Codului contravențional, pentru încălcările constatate în cadrul controlului de stat al muncii, inclusiv pentru împiedicarea, în orice formă, a activității legitime a inspectorului de muncă aflat în exercițiul funcției. Aplicarea sancțiunii contravenționale nu exclude emiterea prescripției prevăzute la lit. a), dacă înlăturarea încălcărilor constatate este necesară pentru restabilirea legalității.”

4. La articolul 11⁶ alineatul (12) textul „Termenul în cauză este între 30 și 90 de zile lucrătoare și se calculează de la data înmânării/transmiterii procesului-verbal de control” se

substituie cu textul „*Termenul în cauză nu va depăși 90 de zile lucrătoare și se calculează de la data înmânării/transmiterii procesului-verbal de control*”.

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

1. Clauza de armonizare se completează, după cum urmează:

- transpune parțial Directiva 97/81/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997 privind acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, încheiat de UNICE, CEEP și CES, CELEX: 31997L0081, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 14 din 20 ianuarie 1998;

- transpune parțial 98/59/CE a Consiliului din 20 iulie 1998 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective, CELEX: 31998L0059, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 225 din 12 august 1998, astfel cum a fost modificată ultima oară prin Directiva (UE) 2015/1794 a Parlamentului European și a Consiliului din 6 octombrie 2015;

- transpune parțial Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP, CELEX: 31999L0070, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 175 din 10 iulie 1999;

- transpune parțial Directiva 2001/23/CE a Consiliului din 12 martie 2001 privind apropierea legislației statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau unități, CELEX: 32001L0023, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 82 din 22 martie 2001, astfel cum a fost modificată ultima oară prin Directiva (UE) 2015/1794 a Parlamentului European și a Consiliului din 6 octombrie 2015;

- transpune art. 1 alin. (4), art. 2 pct. 7 și art. 20 alin. (1) din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru CELEX: 32003L0088, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 299 din 18 noiembrie 2003;

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

- transpune parțial Directiva (UE) 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană, CELEX: 32019L1152, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 186 din 11 iulie 2019.

2. La articolul 1, după noțiunea „salariat” se introduc următoarele noțiuni noi cu următorul cuprins:

„*salariat comparabil angajat pe durată nedeterminată* – salariat al cărui contract individual de muncă este încheiat pe durată nedeterminată, în cadrul aceleiași unități, care prestează aceeași muncă sau o muncă similară, ținând cont de calificare și competențe;”

„salariat cu timp de muncă parțial – salariat angajat cu ziua sau săptămâna de muncă parțială (pe fracțiuni de normă), al cărui program normal de muncă este mai mic decât programul normal de muncă al unui salariat comparabil cu normă întreagă;”

„salariat comparabil cu normă întreagă – salariat cu normă întreagă din cadrul aceleiași unități, care are același tip de contract individual de muncă și care prestează aceeași muncă sau o muncă similară, ținând cont de calificare, competențe și, după caz, vechimea în muncă. În absența unui salariat comparabil cu normă întreagă în cadrul aceleiași unități, comparația se face prin referire la convenția colectivă sau contractul colectiv de muncă.”

„salariat mobil - orice salariat care face parte din personalul rulant sau navigant al unei unități care efectuează servicii de transport de pasageri sau de mărfuri pe cale rutieră, aeriană sau pe căile navigabile interioare.

3. Articolul 55¹ se completează cu alineatele (2¹), (4¹) și (6) cu următorul cuprins:

„(2¹) Principiul prevăzut la alin. (1) se aplică tuturor condițiilor de muncă și de încadrare în muncă ale salariaților angajați pe durată determinată, inclusiv condițiilor de salarizare și altor drepturi de muncă, cu excepția cazurilor justificate de motive obiective.

(4¹) În cazul în care în unitate nu există un salariat comparabil angajat pe durată nedeterminată, comparația se realizează prin referire la contractul colectiv de muncă sau convenția colectivă. În lipsa acestora, la condițiile de muncă și de salarizare corespunzătoare funcției sau activității echivalente, ținând cont de calificare, aptitudini și experiență în aceeași ramură de activitate.

(6) Angajatorul va informa în scris reprezentanții salariaților, la nivel de unitate, cu privire la utilizarea muncii pe durată determinată în cadrul unității.”

4. Articolul 97¹ se completează cu alineatul (2²) cu următorul cuprins:

„(2²) În cazul salariaților cu timp de muncă parțial, drepturile care depind de durata timpului de muncă, inclusiv cele aferente muncii suplimentare, se acordă proporțional timpului de muncă stabilit în contractul individual de muncă, în vederea asigurării egalității de tratament în raport cu salariații cu normă întreagă. Orele de muncă prestate peste durata timpului de muncă stabilită în contractul individual de muncă al salariatului cu timp de muncă parțial se califică și se compensează ca muncă suplimentară.”

5. La articolul 104 alineatul (1) se exclud cuvintele „duratei normale a”, iar după textul „art. 96 alin. (2)–(4),” se completează cu textul „la art. 97,”.

6. Articolul 197¹ se completează cu alineatele (8), (9) și (10) cu următorul cuprins:

„(8) În cazul în care unitatea sau partea de unitate transferată nu își menține autonomia, cesionarul este obligat să asigure că salariații transferați care aveau reprezentanți înainte de data transferului sunt reprezentați corespunzător pe durata perioadei necesare pentru constituirea ori reconstituirea structurii de reprezentare a salariaților sau alegerea ori desemnarea noilor reprezentanți ai salariaților, în conformitate cu prevederile prezentului cod.”

(9) În cazul în care mandatul reprezentanților salariaților afectați de transfer încetează ca efect direct al transferului, aceștia continuă să beneficieze de protecțiile și garanțiile

prevăzute de lege pentru reprezentanții salariaților, pentru perioada rămasă din mandatul pentru care au fost aleși sau desemnați.

(10) Obligațiile de informare și consultare prevăzute la alin. (3)–(6) se aplică indiferent dacă decizia privind reorganizarea unității, schimbarea tipului de proprietate sau a proprietarului acesteia este adoptată de angajator sau de o persoană juridică ce exercită controlul asupra angajatorului. Angajatorul nu este exonerat de obligațiile prevăzute la alin. (3)–(6) prin invocarea faptului că decizia a fost adoptată de persoana juridică care îl controlează sau că aceasta nu i-a comunicat informațiile necesare în timp util.”

7. Articolul 185¹ se completează cu alineatele (9), (10) și (11) cu următorul cuprins:

„(9) Consultările prevăzute la alin. (3) se referă cel puțin la posibilitățile de a evita concedierile colective sau de a reduce numărul de salariați afectați, precum și la posibilitățile de atenuare a consecințelor acestora prin recurgerea la măsuri sociale însoțitoare, vizând, între altele, sprijin pentru redistribuirea sau recalificarea salariaților concediați. Reprezentanții salariaților pot recurge, în cadrul consultărilor, la serviciile unor experți, în conformitate cu prevederile prezentului cod și cu convențiile colective aplicabile.

(10) Obligațiile de informare, consultare și notificare prevăzute la alin. (3)–(6) se aplică indiferent dacă decizia privind concedierile colective este adoptată de angajator sau de o persoană juridică ce exercită controlul asupra angajatorului. Angajatorul nu este exonerat de obligațiile prevăzute la alin. (3)–(6) prin invocarea faptului că decizia a fost adoptată de persoana juridică care îl controlează sau că aceasta nu i-a comunicat informațiile necesare în timp util.

(11) Angajatorul transmite reprezentanților salariaților o copie a notificării prevăzute la alin. (6). Reprezentanții salariaților pot transmite agenției pentru ocuparea forței de muncă eventualele observații ale acestora cu privire la concedierile colective preconizate.”

8. Articolul 224, după cuvintele „Legea securității și sănătății în muncă” se completează cu cuvintele:

„ , prevederile căreia se aplică în totalitate și aspectelor ce țin de asigurarea acordării perioadelor minime de repaus zilnic, repaus săptămânal și concediul de odihnă anual, precum și pauzelor și timpului de lucru maxim săptămânal, anumitor aspecte ale muncii de noapte, ale muncii în schimburi și ale ritmului de lucru fără a aduce atingere dispozițiilor din prezentul cod”.

9. Titlul X, Capitolul X se completează cu art. 295¹ cu următorul cuprins:

„Articolul 295¹. Particularitățile muncii salariaților din domeniul transportului naval
Salariaților mobili din domeniul transportului naval li se aplică prevederile art. 48, similar cu cel al altor salariați, cu excepția art. 48 alin. (3), art. 49, alin. (1) litera p) și r), art. 56 alin. (2) și art. 267-274 din prezentul cod, fără a aduce atingere prevederilor legale speciale pentru transportul naval, aprobate în modul stabilit, de alte acte normative în vigoare.

10. Articolul 326 se completează cu alineatul (4) cu următorul cuprins:

„(4) Prevederile art. 74 și art. 195 nu se aplică persoanelor fizice care acționează în calitate de angajatori pentru munci desfășurate în cadrul propriei gospodării, inclusiv, după caz,

în cadrul gospodăriei țărănești (de fermier), dacă munca este prestată exclusiv pentru necesitățile gospodăriei respective.”

11. Articolul 326³ alineatul (5) se expune în următoarea redacție:

„(5) Misiunile de muncă temporară succesive ale aceluiași salariat temporar la același utilizator, pentru executarea aceleiași sarcini, sunt admise cu respectarea condițiilor prevăzute la alin. (3) și (4). În toate cazurile, durata totală a misiunilor de muncă temporară, inclusiv prelungirile, nu poate depăși 24 de luni.”

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

1. Clauza de armonizare se completează, după cum urmează:

- transpune parțial Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru CELEX: 32003L0088, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 299 din 18 noiembrie 2003;

2. Articolul 10 alineatul (4), se completează cu litera f) cu următorul cuprins:

„f) să asigure lucrătorilor de noapte și lucrătorilor care prestează munca în schimburi un nivel de securitate și sănătate în muncă adaptat naturii muncii lor și să le asigure, în orice moment, servicii sau mijloace corespunzătoare de protecție și prevenire în materie de securitate și sănătate în muncă echivalente cu cele aplicabile celorlalți lucrători.”

Art. IV. – Articolul 55 alineatul (1), **Codul contravențional al Republicii Moldova nr. 218/2008** (republicat în Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2017, nr. 78–84, Articolul. 100), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:

se completează cu litera k) cu următorul cuprins:

„k) nerespectarea de către angajator a obligației de informare a salariatului privind condițiile de activitate, în forma, conținutul și termenele prevăzute la art. 48 din Codul muncii.”

Art. V. – Dispoziții finale

Prezenta lege intră în vigoare la 1 ianuarie 2027.

PREȘEDINTELE PARLAMENTULUI

NOTA DE FUNDAMENTARE
la proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative
(Codul Muncii, Codul Contravențional, Legea privind
Inspectoratul de Stat al Muncii etc.)

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

Proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative (Codul Muncii, Codul Contravențional, Legea privind Inspectoratul de Stat al Muncii etc.) (în continuare - Proiect de lege) a fost elaborat de către Ministerul Muncii și Protecției Sociale (în continuare - MMPS).

2. Condițiile ce au impus elaborarea proiectului actului normativ

2.1. Temeiul legal sau, după caz, sursa proiectului actului normativ

Elaborarea proiectului de lege derivă din Programul național de aderare a Republicii Moldova la Uniunea Europeană pe anii 2025–2029 (PNA), Clusterul 3 – Competitivitate și Creștere Incluzivă, Capitolul 19 – Politica socială și ocuparea forței de muncă (acțiunile normative nr. 3 și 24, termen de adoptare – decembrie 2026), aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 306/2025, cu modificările ulterioare.

Prezentul proiect asigură transpunerea unor prevederi din:

- Directiva 97/81/CE privind acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiuni de normă;
- Directiva 98/59/CE privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective;
- Directiva 1999/70/CE privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată;
- Directiva 2001/23/CE privind apropierea legislației statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau unități;
- Directiva 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru;
- Directiva (UE) 2019/1152 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană;
- Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară.

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

La momentul actual, cadrul normativ național transpune parțial o serie de directive europene în domeniul muncii, securității și sănătății în muncă. Totodată, existența unor lacune legislative și neconcordanțe de ordin normativ limitează aplicarea deplină și uniformă a standardelor europene de protecție a muncii. Această situație impune actualizarea și armonizarea legislației muncii, cu scopul de a garanta drepturile salariaților și de a asigura conformitatea cu acquis-ul Uniunii Europene. În special pe următoarele directive:

A. Directiva 97/81/CE privind acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiuni de normă. Codul muncii reglementează la art. 97 și 97¹ regimul juridic general al muncii cu timp parțial, fără a defini însă expres noțiunile de „salariat cu timp de muncă

parțial” și „salariat comparabil cu normă întreagă” și fără a stabili integral criteriile de comparație aplicabile în vederea asigurării egalității de tratament.

Totodată, legislația nu precizează expres modul de aplicare a principiului *pro rata temporis* în cazul drepturilor al căror quantum depinde de durata timpului de muncă și nici regimul orelor prestate peste durata timpului de muncă stabilită în contractul individual de muncă al salariatului cu timp parțial. Proiectul intervine pentru clarificarea acestor aspecte și pentru prevenirea tratamentului mai puțin favorabil al salariaților cu timp parțial.

La art. 97¹ se introduce alin. (2²), prin care se precizează că drepturile al căror quantum depinde de durata timpului de muncă se acordă proporțional cu timpul de muncă stabilit în contractul individual de muncă. Totodată, proiectul stabilește, ca măsură națională de asigurare a egalității de tratament, că orele prestate peste durata contractuală a salariatului cu timp parțial se califică și se compensează ca muncă suplimentară.

B. Directiva 98/59/CE privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective. Art. 185¹ din Codul muncii prevede inițierea consultărilor cu reprezentanții salariaților în vederea „încheierii unui acord”, fără a stabili scopul minim obligatoriu al acestor consultări. Legislația națională nu reglementează expres obligația de a examina posibilitățile de evitare a concedierilor, de reducere a numărului de salariați afectați sau de atenuare a consecințelor prin măsuri sociale, nici dreptul reprezentanților salariaților de a recurge la serviciile unor experți.

De asemenea, nu există o normă care să interzică angajatorului să se exonereze de obligațiile de informare, consultare și notificare prin invocarea faptului că decizia privind concedierea colectivă a aparținut entității care îl controlează. Totodată, angajatorul nu are obligația expresă de a transmite reprezentanților salariaților o copie a notificării adresate agenției pentru ocuparea forței de muncă, iar dreptul acestora de a transmite observații autorității competente nu este consacrat expres.

C. Directiva 1999/70/CE privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată. Art. 55¹ din Codul muncii consacră principiul nediscriminării salariaților angajați pe durată determinată, fără a preciza însă expres aplicarea acestuia tuturor condițiilor de muncă și de încadrare și fără a reglementa complet criteriul de comparație aplicabil atunci când în unitate nu există un salariat comparabil angajat pe durată nedeterminată.

Totodată, clauza 7 pct. 3 din Acordul-cadru prevede furnizarea, în măsura posibilului, a unor informații adecvate reprezentanților salariaților privind munca pe durată determinată în cadrul unității. Pentru asigurarea unei aplicări clare și uniforme, proiectul instituie expres această obligație la nivel național.

D. Directiva 2001/23/CE privind apropierea legislației statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau unități. Art. 197¹ din Codul muncii reglementează transferul drepturilor și obligațiilor în cazul reorganizării unității, dar nu conține norme privind: (i) obligația cesionarului de a asigura reprezentarea corespunzătoare a salariaților transferați atunci când unitatea nu își menține autonomia; (ii) continuarea protecției legale a reprezentanților al căror mandat încetează ca efect direct al transferului; (iii) aplicabilitatea obligațiilor de informare și consultare indiferent de originea deciziei de transfer, inclusiv atunci când decizia aparține entității care controlează angajatorul.

E. Directiva 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru.

Codul muncii nu conține o definiție expresă a noțiunii de „salariat mobil”, necesară pentru delimitarea salariaților care fac parte din personalul rulant sau navigant al unităților care efectuează servicii de transport de pasageri ori de mărfuri pe cale rutieră, aeriană sau pe căile navigabile interioare.

Totodată, art. 224 din Codul muncii nu precizează expres raportul dintre dispozițiile generale în materia securității și sănătății în muncă și normele privind perioadele minime de repaus, pauzele, timpul maxim de lucru săptămânal, munca de noapte, munca în schimburi și ritmul de lucru.

Legea securității și sănătății în muncă nr. 186/2008 nu prevede distinct obligația angajatorului de a asigura lucrătorilor de noapte și lucrătorilor care prestează munca în schimburi un nivel de securitate și sănătate adaptat naturii muncii lor, precum și acces permanent la servicii sau mijloace corespunzătoare de protecție și prevenire.

F. Directiva (UE) 2019/1152 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană.

Deși art. 48 din Codul muncii reglementează obligația angajatorului de a informa salariatul cu privire la condițiile de activitate, Legea nr. 140/2001 privind Inspectoratul de Stat al Muncii nu reflectă expres această obligație în lista domeniilor supuse controlului de stat al muncii, iar Codul contravențional al Republicii Moldova nu conține o normă care să sancționeze nerespectarea acesteia de către angajator. Completarea cadrului de control și sancționare este necesară pentru asigurarea caracterului efectiv al dreptului salariatului la informare.

G. Directiva 2008/104/CE privind munca prin agent de muncă temporară. În prezent, Codul muncii nu stabilește o durată maximă totală a misiunilor succesive de muncă temporară ale aceleiași salariat la același utilizator pentru executarea aceleiași sarcini, ceea ce permite utilizarea repetată a acestui tip de raport de muncă dincolo de caracterul său temporar.

Consolidarea mecanismului de remediere a încălcărilor în cadrul controlului de stat al muncii.

Cadrul actual nu reglementează suficient de clar raportul dintre măsurile dispuse pentru înlăturarea încălcărilor și aplicarea răspunderii contravenționale. De asemenea, nu este prevăzut expres un instrument de detaliere a măsurilor necesare în cazul încălcărilor complexe, iar termenul actual de executare, stabilit între 30 și 90 de zile lucrătoare, nu permite dispunerea unor termene mai scurte atunci când caracterul încălcării impune o remediere rapidă.

3. Obiectivele urmărite și soluțiile propuse

I. Transpunerea Directivei 97/81/CE privind acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiuni de normă:

Proiectul introduce la art. 1 din Codul muncii definițiile de „salariat cu timp de muncă parțial” și „salariat comparabil cu normă întreagă”, inclusiv norma de referință aplicabilă în lipsa unui comparator în aceeași unitate.

La art. 97¹ se introduce alineatul (2²), care consacră explicit principiul *pro rata temporis*: drepturile salariaților cu timp de muncă parțial care depind de durata timpului de muncă se acordă proporțional cu durata muncii stabilite prin contract. Totodată, orele

prestate peste durata contractuală a salariatului cu timp de muncă parțial se califică și se compensează ca muncă suplimentară, eliminând riscul aplicării unui prag uniform dezavantajos pentru aceștia.

II. Transpunerea Directivei 1999/70/CE privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată

Se introduce la art. 1 din Codul muncii definiția de „salariat comparabil angajat pe durată nedeterminată” - salariatul al cărui contract individual de muncă este încheiat pe durată nedeterminată, în cadrul aceleiași unități, care prestează aceeași muncă sau o muncă similară, ținând cont de calificare și competențe.

Această definiție constituie temeiul comparației prevăzute la art. 55¹ alin. (4¹) și elimină ambiguitatea normativă privind standardul de referință aplicabil salariaților pe durată determinată. La art. 55¹ se adaugă alineatul (2¹), prin care principiul nediscriminării se extinde explicit la toate condițiile de muncă și de încadrare ale salariaților pe durată determinată, inclusiv la condițiile de salarizare și alte drepturi de muncă.

Alineatul (4¹) nou-introdus reglementează criteriul de comparație aplicabil atunci când în unitate nu există un salariat comparabil pe durată nedeterminată, trimițând la legislația muncii, convențiile colective sau practicile aplicabile.

Alineatul (6) nou-introdus instituie obligația angajatorului de a informa în scris reprezentanții salariaților cu privire la utilizarea muncii pe durată determinată.

Prin Art. II pct. 4, art. 104 alin. (1) din Codul muncii se completează cu trimiterea la art. 97, asigurând că normele privind durata timpului de muncă se aplică explicit și salariaților cu timp de muncă parțial, corelând astfel modificarea introdusă la art. 97¹ alin. (2²) cu cadrul general al reglementării timpului de muncă.

III. Transpunerea Directivei 98/59/CE privind concedierile colective

La art. 185¹ se introduc trei alineate noi. Alineatul (9) transpune art. 2 alineatul (2) din Directivă, stabilind că consultările trebuie să vizeze cel puțin posibilitățile de evitare a concedierilor colective, de reducere a numărului de salariați afectați și de atenuare a consecințelor prin măsuri sociale însoțitoare, inclusiv redistribuirea sau recalificarea. Se consacră și dreptul reprezentanților salariaților de a apela la servicii de expertiză în cadrul consultărilor.

Alineatul (10) transpune art. 2 alineatul (4) din Directivă, eliminând lacuna privind structurile de grup: obligațiile de informare, consultare și notificare se aplică indiferent dacă decizia concedierilor colective aparține angajatorului sau entității care îl controlează, iar angajatorul nu poate invoca lipsa informațiilor din partea acesteia pentru a se exonera.

Alineatul (11) transpune art. 3 alineatul (2) din Directivă, obligând angajatorul să transmită reprezentanților salariaților o copie a notificării adresate agenției pentru ocuparea forței de muncă și recunoscând dreptul acestora de a adresa observații autorității competente.

IV. Transpunerea Directivei 2001/23/CE privind transferul de întreprinderi

La art. 197¹ se introduc trei alineate noi. Alineatul (8) transpune paragraful final al art. 6 alineatul (1) din Directivă: atunci când unitatea transferată nu își menține autonomia, cesionarul este obligat să asigure reprezentarea corespunzătoare a salariaților transferați pe durata necesară pentru constituirea sau reconstituirea structurii de reprezentare.

Alineatul (9) transpune art. 6 alineatul (2) din Directivă: reprezentanții al căror mandat încetează ca efect direct al transferului continuă să beneficieze de protecțiile legale ale reprezentanților salariaților pentru perioada rămasă din mandat, prevenind utilizarea transferului ca instrument de eliminare a reprezentanței colective.

Alineatul (10) transpune art. 7 alineatul (4) din Directivă: obligațiile de informare și consultare se aplică indiferent dacă decizia de transfer a fost adoptată de angajator sau de

entitatea care îl controlează; angajatorul nu poate invoca în apărare faptul că decizia a aparținut entității-mamă sau că aceasta nu i-a furnizat informațiile necesare.

V. Transpunerea parțială a Directivei 2003/88/CE și a Directivei 2019/1152.

La art. 1 din Codul muncii se introduce noțiunea de „salariat mobil”, în sensul art. 2 pct. 7 din Directiva 2003/88/CE. Noțiunea include salariații care fac parte din personalul rulant sau navigant al unei unități care efectuează servicii de transport de pasageri ori de mărfuri pe cale rutieră, aeriană sau pe căile navigabile interioare.

Prin completarea art. 224 din Codul muncii se precizează aplicarea cadrului general în materia securității și sănătății în muncă și aspectelor privind perioadele minime de repaus, concediul anual, pauzele, timpul maxim de lucru săptămânal, munca de noapte, munca în schimburi și ritmul de lucru, fără a aduce atingere dispozițiilor speciale prevăzute de Codul muncii.

Articolul 295¹ clarifică aplicarea obligațiilor de informare privind condițiile de activitate în cazul salariaților mobili din domeniul transportului naval. Acestora li se aplică art. 48 din Codul muncii, cu excepțiile prevăzute expres de proiect și fără a aduce atingere normelor speciale aplicabile transportului naval.

Existența unui regim special nu înlătură drepturile salariaților în materia securității și sănătății în muncă, a timpului de muncă și a repausului. Aceste drepturi se asigură în temeiul normelor generale sau al reglementărilor speciale aplicabile sectorului respectiv.

Prin completarea art. 326 cu alin. (4) se utilizează opțiunea prevăzută de art. 1 alin. (7) din Directiva (UE) 2019/1152 pentru persoanele fizice care acționează în calitate de angajatori în cadrul propriei gospodării. Astfel, art. 74 și 195 din Codul muncii nu se aplică muncilor desfășurate exclusiv pentru necesitățile gospodăriei respective, inclusiv, după caz, ale gospodăriei țărănești de fermier.

VI. Transpunerea Directivei 2008/104/CE privind munca prin agent de muncă temporară

Modificarea art. 326³ alin. (5) din Codul muncii urmărește prevenirea utilizării repetate și abuzive a misiunilor de muncă temporară și menținerea caracterului temporar al punerii salariatului la dispoziția utilizatorului.

Misiunile succesive ale aceluiași salariat temporar la același utilizator, pentru executarea aceleiași sarcini, vor putea fi realizate numai cu respectarea condițiilor prevăzute de lege, iar durata totală a acestora, inclusiv prelungirile, nu va putea depăși 24 de luni.

Măsura constituie opțiunea națională aleasă pentru prevenirea utilizării abuzive a misiunilor succesive, în aplicarea art. 5 alin. (5) din Directiva 2008/104/CE.

VII. Consolidarea cadrului instituțional de control - Legea nr. 140/2001 privind Inspectoratul de Stat al Muncii

Aplicarea uniformă a noilor obligații introduse prin Art. II necesită reflectarea expresă a acestora în lista domeniilor supuse controlului de stat al muncii. Legea nr. 140/2001 conferă Inspectoratului de Stat al Muncii competența generală de a controla respectarea legislației muncii, iar completările propuse precizează domeniile de control vizate de noile prevederi și asigură aplicarea coerentă a acestora în activitatea inspectorilor de muncă.

Prin Art. I al proiectului, în lista domeniilor supuse controlului Inspectoratului de Stat al Muncii sunt reflectate expres:

- respectarea obligației angajatorului de a informa reprezentanții salariaților cu privire la utilizarea contractelor individuale de muncă pe durată determinată în unitate (art.

55¹ alin. (6) din Codul muncii), transpunând cerința de monitorizare din clauza 7 alin. (3) al Acordului-cadru anexat Directivei 1999/70/CE;

- respectarea drepturilor proporționale ale salariaților cu timp de muncă parțial, inclusiv calificarea și compensarea corectă a orelor prestate peste durata contractuală ca muncă suplimentară (art. 97¹ alin. (2²) din Codul muncii), în aplicarea principiului *pro rata temporis* din clauza 4 a Acordului-cadru anexat Directivei 97/81/CE;

- respectarea obligațiilor de informare și consultare a reprezentanților salariaților în cadrul procedurilor de concediere colectivă, inclusiv a scopului minim al consultărilor, a dreptului la expertiză și a transmiterii copiei notificării adresate agenției pentru ocuparea forței de muncă (art. 185¹ alin. (9)–(11) din Codul muncii),

în aplicarea art. 2 alin. (2) și (4) și art. 3 alin. (2) din Directiva 98/59/CE;

- respectarea obligațiilor de informare și consultare a reprezentanților salariaților în cazul transferului de întreprinderi sau unități, inclusiv asigurarea reprezentării corespunzătoare a salariaților transferați și continuarea protecției reprezentanților al căror mandat încetează ca efect direct al transferului (art. 197¹ alin.

(8)–(10) din Codul muncii), în aplicarea art. 6 alin. (1)–(2) și art. 7 alin. (4) din Directiva 2001/23/CE.

- respectarea de către angajatori a obligației de informare a salariaților privind condițiile de activitate la angajare sau la transferul într-o nouă funcție, în conformitate cu art. 48 din Codul muncii, în aplicarea art. 3 și 4 din Directiva (UE) 2019/1152, care impune statelor membre să asigure că informațiile esențiale ale raportului de muncă sunt comunicate în scris fiecărui lucrător.

VII. Introducerea mecanismelor de sancționare - Codul contravențional nr. 218/2008

Eficacitatea noilor obligații impuse angajatorilor este condiționată de existența unor sancțiuni eficace, proporționale și disuasive. Prin Art. IV al prezentului proiect se completează Codul contravențional după cum urmează.

La art. 55 alin. (1) se introduce litera k), care sancționează nerespectarea de către angajator a obligației de informare a salariatului privind condițiile de activitate. Această faptă se integrează în categoria generală a încălcărilor legislației muncii reglementate de art. 55 alin. (1), cu scala de sancțiuni aplicabilă persoanelor fizice, persoanelor cu funcție de răspundere și persoanelor juridice. Modificarea propusă asigură aplicarea art. 19 din Directiva (UE) 2019/1152 în ceea ce privește încălcarea obligației de informare a salariatului privind condițiile de activitate, în coroborare cu sancțiunile și remediile aplicabile celorlalte drepturi reglementate de directivă.

VIII. Completarea Legii securității și sănătății în muncă nr. 186/2008

Prin Art. III al prezentului proiect, art. 10 alin. (4) din Legea securității și sănătății în muncă se completează cu litera f), care instituie obligația expresă a angajatorului de a asigura lucrătorilor de noapte și lucrătorilor care prestează munca în schimburi un nivel de securitate și sănătate în muncă adaptat naturii muncii lor, precum și servicii sau mijloace de protecție și prevenire echivalente cu cele aplicabile celorlalți lucrători, în orice moment.

Această modificare transpune art. 12 din Directiva 2003/88/CE, care impune statelor membre să garanteze că lucrătorii de noapte și cei în schimburi beneficiază de protecție specifică în materie de securitate și sănătate, adaptată particularităților activității lor, și că dispun permanent de mijloace echivalente de prevenire față de ceilalți salariați. Deși Legea securității și sănătății în muncă nr. 186/2008 consacră obligații generale de protecție aplicabile tuturor lucrătorilor, nu exista o normă care să vizeze explicit și distinct această categorie de salariați în funcție de regimul lor specific de muncă.

IX. Consolidarea mecanismului de remediere a încălcărilor - Legea ISM

Prin Art. I pct. 3 al proiectului, art. 8¹ lit. a) și b) din Legea nr. 140/2001 se reformulează pentru a consacra la nivel legislativ mecanismul unitar de remediere a încălcărilor constatate în cadrul controlului de stat al muncii. Prescripția inspectorului de muncă reprezintă instrumentul de dispunere a măsurilor necesare pentru restabilirea legalității, iar pentru încălcările complexe poate fi întocmit un plan de remediere care detaliază măsurile, termenele și persoanele responsabile.

Totodată, se precizează că emiterea prescripției și aplicarea sancțiunii contravenționale nu se exclud reciproc. Aplicarea sancțiunii nu înlătură obligația angajatorului de a remedia încălcarea constatată.

Prin Art. I pct. 4, termenul de executare a măsurilor prevăzut la art. 11⁶ alin. (12) se transformă dintr-un interval fix de 30–90 de zile lucrătoare într-un termen maxim de 90 de zile lucrătoare. Această soluție permite inspectorului să stabilească un termen proporțional cu natura, gravitatea și complexitatea încălcării, inclusiv un termen mai scurt atunci când remedierea trebuie realizată cu celeritate.

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

Au fost analizate menținerea cadrului normativ existent, transpunerea separată a fiecărei directive și utilizarea exclusivă a unor măsuri administrative sau orientative.

Menținerea cadrului actual nu permite remedierea lacunelor identificate în tabelele de concordanță și ar afecta realizarea în termen a angajamentelor asumate de Republica Moldova în cadrul Capitolului 19.

Adoptarea unor proiecte distincte pentru fiecare directivă ar fragmenta intervenția legislativă și ar genera riscul unor suprapuneri sau necorelări între dispozițiile Codului muncii, ale Legii privind Inspectoratul de Stat al Muncii, ale Legii securității și sănătății în muncă și ale Codului contravențional.

Măsurile administrative, ghidurile și activitățile de informare nu pot substitui intervenția legislativă în cazul în care este necesară instituirea unor drepturi, obligații, competențe de control sau consecințe juridice. Din aceste considerente, a fost reținută promovarea unui proiect legislativ unic și coerent.

4. Analiza impactului de reglementare

4.1. Impactul asupra sectorului public

Modificările produc un impact limitat asupra sectorului public. Inspectoratul de Stat al Muncii va exercita controlul aplicării noilor norme, în special al obligațiilor privind informarea reprezentanților salariaților la concedierile colective și transferul de întreprinderi.

În cadrul procedurii concedierilor colective, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă va putea recepționa și examina eventualele observații formulate de reprezentanții salariaților cu privire la concedierile colective preconizate. Această completare nu modifică rolul de bază al Agenției, căreia angajatorul îi notifică proiectul concedierilor colective potrivit cadrului existent.

Autoritățile cu atribuții în domeniul securității și sănătății în muncă vor ține seama de noile cerințe privind protecția lucrătorilor de noapte și a lucrătorilor care prestează

munca în schimburi.

Prin modificarea Legii nr. 140/2001 privind Inspectoratul de Stat al Muncii, în lista domeniilor supuse controlului Inspectoratului de Stat al Muncii sunt reflectate expres obligațiile privind informarea salariaților și a reprezentanților acestora, drepturile salariaților cu timp parțial, concedierile colective și transferul de întreprinderi.

4.2. Impactul financiar și argumentarea costurilor estimative

Implementarea proiectului nu necesită constituirea unor autorități sau structuri instituționale noi și nu presupune alocarea unor resurse bugetare suplimentare distincte. Activitățile de control, informare și instruire vor fi realizate în limitele competențelor și resurselor instituționale existente.

Pentru angajatori, majoritatea modificărilor clarifică și concretizează obligații care decurg deja din legislația muncii. Regula privind calificarea și compensarea ca muncă suplimentară a orelor prestate peste durata timpului de muncă stabilită în contractul salariatului cu timp parțial poate genera costuri salariale suplimentare pentru angajatorii care recurg la asemenea ore. Amploarea acestora nu poate fi estimată în mod general, întrucât depinde de numărul salariaților cu timp parțial, de durata contractuală și de organizarea concretă a activității fiecărui angajator.

Obligațiile de informare și consultare pot implica un efort administrativ limitat, care poate fi realizat prin mijloacele de comunicare și evidență deja utilizate de angajatori.

4.3. Impactul asupra sectorului privat

Proiectul produce un impact moderat, dar pozitiv din perspectiva securității juridice, asupra angajatorilor din sectorul privat. Clarificarea principiului *pro rata temporis* și a calificării orelor suplimentare ale salariaților cu timp de muncă parțial asigură predictibilitatea calculului drepturilor bănești și reduce riscul litigiilor.

Obligația extinsă de informare a reprezentanților salariaților la utilizarea contractelor pe durată determinată și la concedieri colective poate genera un efort administrativ suplimentar limitat, fără costuri financiare directe.

Angajatorii care fac parte din structuri de grup vor trebui să asigure respectarea obligațiilor de informare și consultare indiferent de originea deciziei de reorganizare sau concediere, ceea ce implică o coordonare mai strânsă cu entitățile care le controlează.

Introducerea răspunderii contravenționale pentru nerespectarea obligației de informare a salariatului privind condițiile de activitate consolidează caracterul efectiv al acestei garanții și contribuie la aplicarea uniformă a art. 48 din Codul muncii.

Proiectul urmărește transpunerea cerințelor minime ale directivelor și utilizează, pentru anumite aspecte, marja de apreciere lăsată statelor pentru alegerea măsurilor naționale de implementare, cu menținerea unui raport proporțional între protecția salariaților și sarcinile administrative impuse angajatorilor.

4.4. Impactul social

Proiectul consolidează protecția categoriilor vulnerabile de salariați: lucrătorii cu timp parțial, salariații angajați pe durată determinată, salariații afectați de reorganizări sau concedieri colective și personalul mobil din sectorul transportului naval.

Extinderea explicită a principiului nediscriminării la condițiile de salarizare pentru salariații pe durată determinată, coroborată cu principiul *pro rata temporis* pentru salariații cu timp parțial, asigură un tratament mai echitabil și contribuie la reducerea inegalităților pe piața muncii.

Consolidarea rolului procedural al reprezentanților salariaților în procesele de concediere colectivă și de transfer de întreprinderi sporește capacitatea acestora de a proteja efectiv interesele colective ale salariaților.

4.4.1. Impactul asupra datelor cu caracter personal

Proiectul nu instituie registre sau sisteme informaționale noi și nu introduce obligații generale de transmitere a unor categorii suplimentare de date cu caracter personal. Informațiile comunicate reprezentanților salariaților privind utilizarea muncii pe durată determinată urmează să fie prezentate, în măsura în care scopul informării permite, în formă agregată. Orice prelucrare de date cu caracter personal realizată în aplicarea proiectului va continua să fie supusă cadrului general privind protecția datelor, inclusiv principiilor legalității, proporționalității, minimizării datelor și limitării scopului.

4.4.2. Impactul asupra echității și egalității de gen

Proiectul nu introduce diferențieri directe în funcție de sex. Măsurile privind egalitatea de tratament a salariaților cu timp parțial și pe durată determinată pot produce un impact indirect pozitiv asupra egalității de gen, prin consolidarea protecției persoanelor încadrate în forme de muncă atipice.

4.5. Impactul asupra mediului

Proiectul nu generează impact direct asupra mediului, întrucât modificările vizează exclusiv reglementarea raporturilor de muncă și a atribuțiilor de control aferente. Nu se prevăd obligații care să afecteze consumul de resurse naturale, poluarea, deșeurile sau alte aspecte de mediu.

4.6. Alte impacturi și informații relevante

Nu sunt.

5. Compatibilitatea proiectului actului normativ cu legislația UE

Proiectul transpune parțial Directivele 97/81/CE, 98/59/CE, 1999/70/CE, 2001/23/CE, 2003/88/CE și (UE) 2019/1152 și transpune art. 5 alin. (5) din Directiva 2008/104/CE.

Măsurile vizează egalitatea de tratament a salariaților cu timp parțial și pe durată determinată, informarea și consultarea în cazul concedierilor colective și al transferului de întreprinderi, protecția lucrătorilor de noapte și în schimburi, aplicarea unor reguli speciale lucrătorilor mobili, caracterul efectiv al obligației de informare privind condițiile de muncă și prevenirea utilizării abuzive a misiunilor succesive de muncă temporară.

Gradul de compatibilitate și corespondența dintre dispozițiile europene și normele naționale sunt prezentate în tabelele de concordanță anexate proiectului.

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

Proiectul de lege constituie el însuși instrumentul de transpunere, fără a fi necesare acte de implementare subsecvente la nivel secundar pentru intrarea în vigoare a noilor norme.

6. Avizarea și consultarea publică a proiectului actului normativ

Pentru respectarea prevederilor Legii nr. 239/2008 privind transparența în procesul decizional, anunțul de inițiere a Proiectului de lege a fost publicat pe portalul guvernamental

www.particip.gov.md și poate fi accesat la următorul link: https://particip.gov.md/ro/document/stages/*/16521

Discuții prealabile asupra inițiativei de transpunere a acestor acte UE au fost organizate la sediul Ministerului Muncii și Protecției Sociale, **la data de 14 iulie 2026**, la care au participat reprezentanți ai autorităților publice, ai partenerilor sociali și ai mediului de afaceri ([link](#)).

Totodată, proiectul urmează să parcurgă etapa de avizare interinstituțională și consultare publică, conform procedurilor prevăzute de legislația în vigoare, iar obiecțiile și propunerile recepționate vor fi examinate și reflectate, după caz, în versiunea finală a proiectului.

7. Concluziile expertizelor

Proiectul de lege va fi transmis Ministerului Justiției pentru expertiză juridică și Centrului Național Anticorupție pentru expertiză anticorupție, în conformitate cu art. 36 și 37 din Legea nr. 100/2017 privind actele normative.

Concluziile rezultate din procesele de avizare și de expertizare vor fi incluse în sinteza obiecțiilor și propunerilor la proiect.

8. Modul de încorporare a actului în cadrul normativ existent

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

- Legea nr. 140/2001 privind Inspectoratul de Stat al Muncii;
 - Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003;
 - Legea securității și sănătății în muncă nr. 186/2008;
 - Codul contravențional al Republicii Moldova nr. 218/2008.
- Se propune ca proiectul de lege să intre în vigoare la 1 ianuarie 2027.

9. Măsurile necesare pentru implementarea prevederilor proiectului actului normativ

Proiectul de lege va intra în vigoare la 1 ianuarie 2027.

Nu sunt necesare măsuri organizatorice sau instituționale prealabile intrării în vigoare. MMPS va asigura informarea angajatorilor și a reprezentanților salariaților cu privire la noile obligații, prin publicarea de ghiduri orientative și prin activitățile de sensibilizare desfășurate de Inspectoratul de Stat al Muncii.

Secretar de stat

Mihai-Gabriel CIOBANU

TABEL COMPARATIV

la proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative (Codul muncii, Codul contravențional, Legea privind Inspectoratul de Stat al Muncii etc.)

Conținutul normei în vigoare	Modificarea propusă	Conținutul normei după modificare
Legea nr. 140/2001 privind Inspectoratul de Stat al Muncii (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2001, nr. 68–71, Articolul. 505), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:		
Parlamentul adoptă prezentul cod.	1. Se completează cu clauza de armonizare cu următorul cuprins: „Prezenta lege creează cadrul necesar aplicării Directivei 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP, CELEX: 31999L0070, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 175 din 10 iulie 1999 și Directivei (UE) 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană, CELEX: 32019L1152, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 186 din 11 iulie 2019	Parlamentul adoptă prezentul cod. Prezenta lege creează cadrul necesar aplicării Directivei 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP, CELEX: 31999L0070, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 175 din 10 iulie 1999 și Directivei (UE) 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană, CELEX: 32019L1152,

		publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 186 din 11 iulie 2019.
Legea nr. 140/2001 privind Inspectoratul de Stat al Muncii Articolul 4. Atribuțiile Inspectoratului de Stat al Muncii (1) Inspectoratul de Stat al Muncii exercită controlul de stat privind respectarea prevederilor actelor normative în domeniul muncii și al securității și sănătății în muncă (în continuare – <i>control de stat al muncii</i>) în conformitate cu legislația națională și cu tratatele internaționale la care Republica Moldova este parte. (2) În exercitarea atribuțiilor, Inspectoratul de Stat al Muncii îndeplinește următoarele funcții principale: 1) funcția de control și monitorizare, care constă în: a) controlul respectării legislației în domeniul muncii și al securității și sănătății în muncă, precum și a normelor privind: – relațiile individuale și colective de muncă;	2.La articolul 4 alineatul (2) punctul 1) litera a), după textul „– combaterea muncii nedeclarate și a formelor abuzive de ocupare a forței de muncă;” se completează cu următorul cuprins: „– informarea salariaților privind condițiile de activitate; – informarea reprezentanții salariaților cu privire la utilizarea contractelor individuale de muncă pe durată determinată în cadrul unității; – drepturile salariaților încadrați cu timp de muncă parțial, inclusiv munca suplimentară prestată de aceștia; – informarea și consultarea reprezentanților salariaților în cadrul procedurilor de concediere colectivă; – informarea și consultarea reprezentanților salariaților în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți ale acestora.	Articolul 4. Atribuțiile Inspectoratului de Stat al Muncii [...] (2) În exercitarea atribuțiilor, Inspectoratul de Stat al Muncii îndeplinește următoarele funcții principale: 1) funcția de control și monitorizare, care constă în: a) controlul respectării legislației în domeniul muncii și al securității și sănătății în muncă, precum și a normelor privind: – relațiile individuale și colective de muncă; – drepturile și garanțiile lucrătorilor, protecția acestora; – egalitatea de șanse și de tratament, inclusiv nondiscriminarea și prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă; – detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii transnaționale; – securitatea și sănătatea în muncă, inclusiv prevenirea riscurilor profesionale, și

– drepturile și garanțiile lucrătorilor, protecția acestora; – egalitatea de șanse și de tratament, inclusiv nondiscriminarea și prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă; – detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii transnaționale; – securitatea și sănătatea în muncă, inclusiv prevenirea riscurilor profesionale, și aplicarea standardelor juridice și tehnice relevante; – combaterea muncii nedeclarate și a formelor abuzive de ocupare a forței de muncă; [...]		aplicarea standardelor juridice și tehnice relevante; – combaterea muncii nedeclarate și a formelor abuzive de ocupare a forței de muncă; – informarea salariaților privind condițiile de activitate; – informarea reprezentanții salariaților cu privire la utilizarea contractelor individuale de muncă pe durată determinată în cadrul unității; – drepturile salariaților încadrați cu timp de muncă parțial, inclusiv munca suplimentară prestată de aceștia; – informarea și consultarea reprezentanților salariaților în cadrul procedurilor de concediere colectivă; – informarea și consultarea reprezentanților salariaților în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți ale acestora. [...]
Articolul 8¹. Măsurile aplicate în urma controlului de stat al muncii	3. La articolul 8¹ litera a) și litera b) vor fi expuse în următoarea redacție: „a) să emită prescripții privind înlăturarea încălcărilor constatate și	Articolul 8¹. Măsurile aplicate în urma controlului de stat al muncii

În cadrul activității de control, inclusiv la finalizarea acesteia, inspectorii de muncă pot lua următoarele măsuri: a) să avertizeze și să solicite subiectului supus controlului remedierea deficiențelor constatate și conformarea cu cerințele legislației în domeniul muncii și al securității și sănătății în muncă prin întocmirea unui plan de remediere, care să stabilească măsurile de remediere, termenul realizării acestora și persoanele responsabile. Planul de remediere se întocmește ca parte integrantă a procesului-verbal de control sau se anexează la acesta. Modelul planului de remediere și criteriile de evaluare pentru aplicarea planului de remediere, care conțin cel puțin circumstanțele concrete privind controlul, natura și gravitatea încălcărilor, istoricul conformării angajatorului și gradul de cooperare manifestat în cadrul controlului, se aprobă prin ordinul directorului Inspectoratului de Stat al Muncii; b) să aplice sancțiuni pentru faptele contravenționale constatate prin procesul-verbal de control, în condițiile Codului contravențional, inclusiv pentru împiedicarea, în orice formă, a activității	conformarea cu cerințele legislației în domeniul muncii și al securității și sănătății în muncă, cu stabilirea măsurilor de remediere, termenului de executare și, după caz, a persoanelor responsabile. Prescripția se include în procesul-verbal de control sau se anexează la acesta. În cazul în care natura ori complexitatea încălcărilor constatate impune detalierea măsurilor de remediere, inspectorul de muncă întocmește un plan de remediere, care constituie parte integrantă a prescripției sau se anexează la aceasta. Modelul prescripției, modelul planului de remediere, criteriile de evaluare pentru aplicarea acestora și modul de verificare a executării măsurilor prescrise se aprobă prin ordinul directorului Inspectoratului de Stat al Muncii; b) să constate faptele contravenționale și să aplice sancțiuni contravenționale, în condițiile Codului contravențional, pentru încălcările constatate în cadrul controlului de stat al muncii, inclusiv pentru împiedicarea, în orice formă, a activității legitime a inspectorului de muncă aflat în exercițiul funcției. Aplicarea sancțiunii contravenționale nu exclude emiterea prescripției prevăzute la lit. a), dacă înlăturarea încălcărilor constatate este necesară pentru restabilirea legalității.”	În cadrul activității de control, inclusiv la finalizarea acesteia, inspectorii de muncă pot lua următoarele măsuri: a) să emită prescripții privind înlăturarea încălcărilor constatate și conformarea cu cerințele legislației în domeniul muncii și al securității și sănătății în muncă, cu stabilirea măsurilor de remediere, termenului de executare și, după caz, a persoanelor responsabile. Prescripția se include în procesul-verbal de control sau se anexează la acesta. În cazul în care natura ori complexitatea încălcărilor constatate impune detalierea măsurilor de remediere, inspectorul de muncă întocmește un plan de remediere, care constituie parte integrantă a prescripției sau se anexează la aceasta. Modelul prescripției, modelul planului de remediere, criteriile de evaluare pentru aplicarea acestora și modul de verificare a executării măsurilor prescrise se aprobă prin ordinul directorului Inspectoratului de Stat al Muncii; b) să constate faptele contravenționale și să aplice sancțiuni contravenționale, în condițiile Codului contravențional, pentru
--	--	---

legitime a inspectorului de muncă aflat în exercițiul funcției; [...]		încălcările constatate în cadrul controlului de stat al muncii, inclusiv pentru împiedicarea, în orice formă, a activității legitime a inspectorului de muncă aflat în exercițiul funcției. Aplicarea sancțiunii contravenționale nu exclude emiterea prescripției prevăzute la lit. a), dacă înlăturarea încălcărilor constatate este necesară pentru restabilirea legalității; [...]
Articolul 11⁶. Procesul-verbal al controlului de stat al muncii (12) Termenul indicat la alin. (11) se stabilește ținându-se cont de complexitatea acțiunilor, gravitatea încălcărilor și riscurile aferente, posibilitățile subiectului supus controlului și istoricul privind conformarea acestuia. Termenul în cauză este între 30 și 90 de zile lucrătoare și se calculează de la data înmânării/transmiterii procesului-verbal de control.	4. La articolul 11⁶ <i>alineatul (12)</i> textul „Termenul în cauză este între 30 și 90 de zile lucrătoare și se calculează de la data înmânării/transmiterii procesului-verbal de control” se substituie cu textul „Termenul în cauză nu va depăși 90 de zile lucrătoare și se calculează de la data înmânării/transmiterii procesului-verbal de control”	Articolul 11⁶. Procesul-verbal al controlului de stat al muncii [...] (12) Termenul indicat la alin. (11) se stabilește ținându-se cont de complexitatea acțiunilor, gravitatea încălcărilor și riscurile aferente, posibilitățile subiectului supus controlului și istoricul privind conformarea acestuia. <i>Termenul în cauză nu va depăși 90 de zile lucrătoare și se calculează de la data înmânării/transmiterii procesului-verbal de control.</i> [...]

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

Parlamentul adoptă prezentul cod. Prezenta lege: – transpune parțial (art. 1 alin. (1) și (2), art. 2, 3, art. 4 alin. (1), (2) și (4), art. 5 alin. (1), (2) și (5), art. 6, art. 9 alin. (2) și art. 10) Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 327/9 din 5 decembrie 2008, CELEX: 32008L0104; – transpune parțial (art. 3 lit. (e) și (f), art. 8 alin. (1) și (4), art. 9 alin. (1), art. 10 alin. (1) și art. 12) Directiva 94/33/CE a Consiliului din 22 iunie 1994 privind protecția tinerilor la locul de muncă, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 216/12 din 20 august 1994, CELEX: 31994L0033, astfel cum a fost modificată ultima dată prin Regulamentul (UE) 2019/1243 al Parlamentului European și al Consiliului din 20 iunie 2019; – transpune parțial (art. 2 pct. 1, 2, 4 și 9, art. 3, 5, 8, art. 16 lit. (b) și (c), art. 17 alin. (5) și art. 19) Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din	1. Clauza de armonizare se completează, după cum urmează: - transpune parțial Directiva 97/81/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997 privind acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiuni de normă, încheiat de UNICE, CEEP și CES, CELEX: 31997L0081, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 14 din 20 ianuarie 1998; - transpune parțial 98/59/CE a Consiliului din 20 iulie 1998 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective, CELEX: 31998L0059, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 225 din 12 august 1998, astfel cum a fost modificată ultima oară prin Directiva (UE) 2015/1794 a Parlamentului European și a Consiliului din 6 octombrie 2015; - transpune parțial Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP, CELEX: 31999L0070, publicată în	Parlamentul adoptă prezentul cod. Prezenta lege: [...] - transpune parțial Directiva 97/81/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997 privind acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiuni de normă, încheiat de UNICE, CEEP și CES, CELEX: 31997L0081, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 14 din 20 ianuarie 1998; - transpune parțial 98/59/CE a Consiliului din 20 iulie 1998 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective, CELEX: 31998L0059, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 225 din 12 august 1998, astfel cum a fost modificată ultima oară prin Directiva (UE) 2015/1794 a Parlamentului European și a Consiliului din 6 octombrie 2015; - transpune parțial Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru cu privire la munca
--	---	---

4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 299/9 din 18 noiembrie 2003, CELEX: 32003L0088; – transpune parțial (art. 1 alin. (2), art. 2 lit. (a), art. 4 alin. (2) lit. (f)–(h) și (j)–(l), art. 6 alin. (2), art. 7 alin. (1) lit. (d), art. 12, 13, 17 și art. 18 alin. (1)) Directiva (UE) 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 186/105 din 11 iulie 2019, CELEX: 32019L1152; – transpune parțial (art. 1 alin. (1)–(3), art. 3 pct. 3 și 5, art. 4 alin. (1) lit. (a) și (d), art. 5 alin. (1), art. 7, 9 și art. 10 alin. (1)) Directiva (UE) 2022/2041 a Parlamentului European și a Consiliului din 19 octombrie 2022 privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 275 din 25 octombrie 2022, CELEX: 32022L2041.	Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 175 din 10 iulie 1999; - transpune parțial Directiva 2001/23/CE a Consiliului din 12 martie 2001 privind apropierea legislației statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau unități, CELEX: 32001L0023, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 82 din 22 martie 2001, astfel cum a fost modificată ultima oară prin Directiva (UE) 2015/1794 a Parlamentului European și a Consiliului din 6 octombrie 2015; - transpune art. 1 alin. (4), art. 2 pct. 7 și art. 20 alin. (1) din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru CELEX: 32003L0088, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 299 din 18 noiembrie 2003; - transpune art.5 alin. (5) din Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii	pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP, CELEX: 31999L0070, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 175 din 10 iulie 1999; - transpune parțial Directiva 2001/23/CE a Consiliului din 12 martie 2001 privind apropierea legislației statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau unități, CELEX: 32001L0023, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 82 din 22 martie 2001, astfel cum a fost modificată ultima oară prin Directiva (UE) 2015/1794 a Parlamentului European și a Consiliului din 6 octombrie 2015; - transpune art. 1 alin. (4), art. 2 pct. 7 și art. 20 alin. (1) din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru CELEX: 32003L0088, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 299 din 18 noiembrie 2003; - transpune art.5 alin. (5) din Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie
--	---	--

	Europene L 327/9 din 5 decembrie 2008, nr. CELEX: 32008L0104; - transpune parțial Directiva (UE) 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană, CELEX: 32019L1152, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 186 din 11 iulie 2019.	2008 privind munca prin agent de muncă temporară, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 327/9 din 5 decembrie 2008, nr. CELEX: 32008L0104; - transpune parțial Directiva (UE) 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană, CELEX: 32019L1152, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 186 din 11 iulie 2019.
Articolul 1. Noțiuni principale În sensul prezentului cod, se definesc următoarele noțiuni: [...] <i>salariat</i> – persoana fizică care prestează o muncă pentru și sub autoritatea unui angajator, conform unei anumite specialități, calificări sau într-o anumită funcție, în schimbul unui salariu, în baza contractului individual de muncă; [...] <i>tânăr specialist</i> – absolvent al instituției de învățământ superior, mediu de specialitate	2. La articolul 1, după noțiunea „salariat” se introduc următoarele noțiuni noi cu următorul cuprins: <i>„salariat comparabil angajat pe durată nedeterminată</i> – salariat al cărui contract individual de muncă este încheiat pe durată nedeterminată, în cadrul aceleiași unități, care prestează aceeași muncă sau o muncă similară, ținând cont de calificare și competențe;” <i>„salariat cu timp de muncă parțial</i> – salariat angajat cu ziua sau săptămâna de muncă parțială (pe fracțiuni de normă), al cărui program normal de muncă este mai mic decât programul normal de muncă al unui salariat comparabil cu normă întreagă;”	Articolul 1. Noțiuni principale În sensul prezentului cod, se definesc următoarele noțiuni: [...] <i>„salariat comparabil angajat pe durată nedeterminată</i> – salariat al cărui contract individual de muncă este încheiat pe durată nedeterminată, în cadrul aceleiași unități, care prestează aceeași muncă sau o muncă similară, ținând cont de calificare și competențe;” <i>„salariat cu timp de muncă parțial</i> – salariat angajat cu ziua sau săptămâna de muncă parțială (pe fracțiuni de normă), al cărui program normal de muncă este mai

sau secundar profesional în primii trei ani după absolvirea acesteia; [...]	<i>„salariat comparabil cu normă întreagă – salariat cu normă întreagă din cadrul aceleiași unități, care are același tip de contract individual de muncă și care prestează aceeași muncă sau o muncă similară, ținând cont de calificare, competențe și, după caz, vechimea în muncă. În absența unui salariat comparabil cu normă întreagă în cadrul aceleiași unități, comparația se face prin referire la convenția colectivă sau contractul colectiv de muncă.”</i> <i>„salariat mobil - orice salariat care face parte din personalul rulant sau navigant al unei unități care efectuează servicii de transport de pasageri sau de mărfuri pe cale rutieră, aeriană sau pe căile navigabile interioare.</i>	mic decât programul normal de muncă al unui salariat comparabil cu normă întreagă;” <i>„salariat comparabil cu normă întreagă – salariat cu normă întreagă din cadrul aceleiași unități, care are același tip de contract individual de muncă și care prestează aceeași muncă sau o muncă similară, ținând cont de calificare, competențe și, după caz, vechimea în muncă. În absența unui salariat comparabil cu normă întreagă în cadrul aceleiași unități, comparația se face prin referire la convenția colectivă sau contractul colectiv de muncă.”</i> <i>„salariat mobil - orice salariat care face parte din personalul rulant sau navigant al unei unități care efectuează servicii de transport de pasageri sau de mărfuri pe cale rutieră, aeriană sau pe căile navigabile interioare.</i> [...]
Articolul 55¹. Garanții pentru salariații angajați pe o durată determinată	3. Articolul 55¹ se completează cu alineatele (2¹), (4¹) și (6) cu următorul cuprins:	Articolul 55¹. Garanții pentru salariații angajați pe o durată determinată

(1) Nu se admite tratamentul mai puțin favorabil al salariaților angajați pe o durată determinată în raport cu salariații permanenți care prestează o muncă echivalentă la aceeași unitate, dacă un asemenea tratament se bazează exclusiv pe durata raportului de muncă și nu are o justificare obiectivă. (2) Interdicția prevăzută la alin. (1) se va aplica cel puțin: a) vechimii în muncă necesare pentru ocuparea anumitor funcții; b) oportunităților de instruire; c) posibilității de a ocupa o funcție permanentă în cadrul unității. (3) În vederea asigurării accesului egal la locurile de muncă, vechimea în muncă stabilită pentru ocuparea unei funcții va fi aceeași pentru salariații angajați pe durată nedeterminată și cei angajați pe o durată determinată. (4) Pentru a îmbunătăți competențele profesionale, dezvoltarea carierei și mobilitatea profesională a salariaților angajați pe durată determinată, angajatorul va facilita accesul acestora la oportunități adecvate de formare profesională, în conformitate cu prevederile prezentului cod (titlul VIII).	„(2¹) Principiul prevăzut la alin. (1) se aplică tuturor condițiilor de muncă și de încadrare în muncă ale salariaților angajați pe durată determinată, inclusiv condițiilor de salarizare și altor drepturi de muncă, cu excepția cazurilor justificate de motive obiective. (4¹) În cazul în care în unitate nu există un salariat comparabil angajat pe durată nedeterminată, comparația se realizează prin referire la contractul colectiv de muncă sau convenția colectivă. În lipsa acestora, la condițiile de muncă și de salarizare corespunzătoare funcției sau activității echivalente, ținând cont de calificare, aptitudini și experiență în aceeași ramură de activitate. (6) Angajatorul va informa în scris reprezentanții salariaților, la nivel de unitate, cu privire la utilizarea muncii pe durată determinată în cadrul unității.”	[...] (2¹) Principiul prevăzut la alin. (1) se aplică tuturor condițiilor de muncă și de încadrare în muncă ale salariaților angajați pe durată determinată, inclusiv condițiilor de salarizare și altor drepturi de muncă, cu excepția cazurilor justificate de motive obiective. [...] (4¹) În cazul în care în unitate nu există un salariat comparabil angajat pe durată nedeterminată, comparația se realizează prin referire la contractul colectiv de muncă sau convenția colectivă. În lipsa acestora, la condițiile de muncă și de salarizare corespunzătoare funcției sau activității echivalente, ținând cont de calificare, aptitudini și experiență în aceeași ramură de activitate. [...] (6) Angajatorul va informa în scris reprezentanții salariaților, la nivel de unitate, cu privire la utilizarea muncii pe durată determinată în cadrul unității.
---	--	--

(5) Angajatorul va informa salariații angajați pe o durată determinată despre funcțiile vacante apărute în cadrul unității, în termen de 5 zile lucrătoare de la data apariției lor, astfel ca salariații respectivi să poată accede la funcții permanente în condiții egale cu ceilalți salariați. Informația privind funcțiile vacante va fi adusă la cunoștința salariaților, precum și a reprezentanților acestora, la nivel de unitate, printr-un: a) anunț transmis prin poșta electronică sau prin alt mijloc de comunicare, ce poate fi accesat de către fiecare salariat; și/sau b) anunț public plasat pe pagina web a unității, după caz; și/sau c) anunț public plasat pe un panou informativ cu acces general la sediul unității, inclusiv la fiecare dintre filialele sau reprezentanțele acesteia.		
Articolul 97¹. Garanții pentru salariații cu timp de muncă parțial (1) Nu se admite tratamentul mai puțin favorabil al salariaților cu timp de muncă parțial în raport cu salariații cu normă întreagă care prestează o muncă echivalentă la aceeași unitate dacă un asemenea tratament	4. Articolul 97¹ se completează cu alineatul (2²) cu următorul cuprins: „(2²) În cazul salariaților cu timp de muncă parțial, drepturile care depind de durata timpului de muncă, inclusiv cele aferente muncii suplimentare, se acordă proporțional timpului de muncă stabilit în contractul	Articolul 97¹. Garanții pentru salariații cu timp de muncă parțial (1) Nu se admite tratamentul mai puțin favorabil al salariaților cu timp de muncă parțial în raport cu salariații cu normă întreagă care prestează o muncă echivalentă la aceeași unitate dacă un asemenea tratament

se bazează exclusiv pe durata timpului de muncă zilnic sau săptămânal și nu are o justificare obiectivă. (2) În contextul alin. (1), activitatea în condițiile timpului de muncă parțial nu implică limitarea drepturilor salariatului privind calcularea vechimii în muncă, a stagiului de cotizare (cu excepțiile prevăzute de lege), privind durata concediului de odihnă anual sau limitarea altor drepturi de muncă. [...]	individual de muncă, în vederea asigurării egalității de tratament în raport cu salariații cu normă întreagă. Orele de muncă prestate peste durata timpului de muncă stabilită în contractul individual de muncă al salariatului cu timp de muncă parțial se califică și se compensează ca muncă suplimentară.”	se bazează exclusiv pe durata timpului de muncă zilnic sau săptămânal și nu are o justificare obiectivă. (2) În contextul alin. (1), activitatea în condițiile timpului de muncă parțial nu implică limitarea drepturilor salariatului privind calcularea vechimii în muncă, a stagiului de cotizare (cu excepțiile prevăzute de lege), privind durata concediului de odihnă anual sau limitarea altor drepturi de muncă. [...] (2²) În cazul salariaților cu timp de muncă parțial, drepturile care depind de durata timpului de muncă, inclusiv cele aferente muncii suplimentare, se acordă proporțional timpului de muncă stabilit în contractul individual de muncă, în vederea asigurării egalității de tratament în raport cu salariații cu normă întreagă. Orele de muncă prestate peste durata timpului de muncă stabilită în contractul individual de muncă al salariatului cu timp de muncă parțial se califică și se compensează ca muncă suplimentară.
--	--	---

		[...]
Articolul 104. Munca suplimentară (1) Se consideră <i>muncă suplimentară</i> munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă prevăzute la art.95 alin.(2), la art.96 alin.(2)-(4), la art.98 alin.(3) și la art.99 alin.(1). Pe perioada de acțiune a stării de urgență, de asediu și de război sau a stării de urgență în sănătate publică, autoritățile competente de gestionarea stării respective pot dispune, pentru unele categorii de salariați, atragerea la muncă suplimentară cu depășirea limitelor prevăzute de prezentul cod, precum și condițiile de prestare a acesteia.	5. La articolul 104 alineatul (1) se exclud cuvintele „duratei normale a”, iar după textul „art. 96 alin. (2)–(4),” se completează cu textul „la art. 97,”.	Articolul 104. Munca suplimentară (1) Se consideră <i>muncă suplimentară</i> munca prestată în afara timpului de muncă prevăzute la art.95 alin.(2), la art.96 alin.(2)-(4), la art.97, la art.98 alin.(3) și la art.99 alin.(1). Pe perioada de acțiune a stării de urgență, de asediu și de război sau a stării de urgență în sănătate publică, autoritățile competente de gestionarea stării respective pot dispune, pentru unele categorii de salariați, atragerea la muncă suplimentară cu depășirea limitelor prevăzute de prezentul cod, precum și condițiile de prestare a acesteia.
Articolul 197¹. Garanții în caz de reorganizare a unității, schimbare a tipului de proprietate sau a proprietarului acesteia [...] (7) Dacă în procesul de reorganizare a unității, de schimbare a tipului de proprietate sau a proprietarului acesteia sunt preconizate reduceri ale numărului ori statelor de	6. Articolul 197¹ se completează cu alineatele (8), (9) și (10) cu următorul cuprins: „(8) În cazul în care unitatea sau partea de unitate transferată nu își menține autonomia, cesionarul este obligat să asigure că salariații transferați care aveau reprezentanți înainte de data transferului sunt reprezentați corespunzător pe durata perioadei necesare pentru constituirea ori reconstituirea structurii de reprezentare a salariaților sau alegerea ori	Articolul 197¹. Garanții în caz de reorganizare a unității, schimbare a tipului de proprietate sau a proprietarului acesteia [...] (8) În cazul în care unitatea sau partea de unitate transferată nu își menține autonomia, cesionarul este obligat să asigure că salariații transferați care aveau

personal, se vor aplica suplimentar prevederile art. 88.	desemnarea noilor reprezentanți ai salariaților, în conformitate cu prevederile prezentului cod.” (9) În cazul în care mandatul reprezentanților salariaților afectați de transfer încetează ca efect direct al transferului, aceștia continuă să beneficieze de protecțiile și garanțiile prevăzute de lege pentru reprezentanții salariaților, pentru perioada rămasă din mandatul pentru care au fost aleși sau desemnați. (10) Obligațiile de informare și consultare prevăzute la alin. (3)–(6) se aplică indiferent dacă decizia privind reorganizarea unității, schimbarea tipului de proprietate sau a proprietarului acesteia este adoptată de angajator sau de o persoană juridică ce exercită controlul asupra angajatorului. Angajatorul nu este exonerat de obligațiile prevăzute la alin. (3)–(6) prin invocarea faptului că decizia a fost adoptată de persoana juridică care îl controlează sau că aceasta nu i-a comunicat informațiile necesare în timp util.”	reprezentanți înainte de data transferului sunt reprezentați corespunzător pe durata perioadei necesare pentru constituirea ori reconstituirea structurii de reprezentare a salariaților sau alegerea ori desemnarea noilor reprezentanți ai salariaților, în conformitate cu prevederile prezentului cod.” (9) În cazul în care mandatul reprezentanților salariaților afectați de transfer încetează ca efect direct al transferului, aceștia continuă să beneficieze de protecțiile și garanțiile prevăzute de lege pentru reprezentanții salariaților, pentru perioada rămasă din mandatul pentru care au fost aleși sau desemnați. (10) Obligațiile de informare și consultare prevăzute la alin. (3)–(6) se aplică indiferent dacă decizia privind reorganizarea unității, schimbarea tipului de proprietate sau a proprietarului acesteia este adoptată de angajator sau de o persoană juridică ce exercită controlul asupra angajatorului. Angajatorul nu este exonerat de obligațiile prevăzute la alin. (3)–(6) prin invocarea faptului că decizia a
---	---	--

		fost adoptată de persoana juridică care îl controlează sau că aceasta nu i-a comunicat informațiile necesare în timp util.
Articolul 185¹. Garanții în caz de concedieri colective [...] (8) Agenția pentru ocuparea forței de muncă utilizează perioada premergătoare concedierilor pentru a căuta soluții la problemele ridicate de acestea și pentru a acorda, împreună cu angajatorul și reprezentanții salariaților, asistență în vederea încadrării în câmpul muncii a salariaților ce urmează a fi concediați, prezentându-le oportunitățile de angajare și de recalificare.	7. Articolul 185¹ se completează cu alineatele (9), (10) și (11) cu următorul cuprins: „(9) Consultările prevăzute la alin. (3) se referă cel puțin la posibilitățile de a evita concedierile colective sau de a reduce numărul de salariați afectați, precum și la posibilitățile de atenuare a consecințelor acestora prin recurgerea la măsuri sociale însoțitoare, vizând, între altele, sprijin pentru redistribuirea sau recalificarea salariaților concediați. Reprezentanții salariaților pot recurge, în cadrul consultărilor, la serviciile unor experți, în conformitate cu prevederile prezentului cod și cu convențiile colective aplicabile. (10) Obligațiile de informare, consultare și notificare prevăzute la alin. (3)–(6) se aplică indiferent dacă decizia privind concedierile colective este adoptată de angajator sau de o persoană juridică ce exercită controlul asupra angajatorului. Angajatorul nu este exonerat de obligațiile prevăzute la alin. (3)–(6) prin invocarea faptului că decizia a fost adoptată de	Articolul 185¹. Garanții în caz de concedieri colective [...] (9) Consultările prevăzute la alin. (3) se referă cel puțin la posibilitățile de a evita concedierile colective sau de a reduce numărul de salariați afectați, precum și la posibilitățile de atenuare a consecințelor acestora prin recurgerea la măsuri sociale însoțitoare, vizând, între altele, sprijin pentru redistribuirea sau recalificarea salariaților concediați. Reprezentanții salariaților pot recurge, în cadrul consultărilor, la serviciile unor experți, în conformitate cu prevederile prezentului cod și cu convențiile colective aplicabile. (10) Obligațiile de informare, consultare și notificare prevăzute la alin. (3)–(6) se aplică indiferent dacă decizia privind concedierile colective este adoptată de angajator sau de o persoană juridică ce

	persoana juridică care îl controlează sau că aceasta nu i-a comunicat informațiile necesare în timp util. (11) Angajatorul transmite reprezentanților salariaților o copie a notificării prevăzute la alin. (6). Reprezentanții salariaților pot transmite agenției pentru ocuparea forței de muncă eventualele observații ale acestora cu privire la concedierile colective preconizate.	exercită controlul asupra angajatorului. Angajatorul nu este exonerat de obligațiile prevăzute la alin. (3)–(6) prin invocarea faptului că decizia a fost adoptată de persoana juridică care îl controlează sau că aceasta nu i-a comunicat informațiile necesare în timp util.
Articolul 224. Organizarea securității și sănătății în muncă Organizarea securității și sănătății în muncă se efectuează în conformitate cu Legea securității și sănătății în muncă.	8. Articolul 224, după cuvintele „Legea securității și sănătății în muncă” se completează cu cuvintele: „ , prevederile căreia se aplică în totalitate și aspectelor ce țin de asigurarea acordării perioadelor minime de repaus zilnic, repaus săptămânal și concediul de odihnă anual, precum și pauzelor și timpului de lucru maxim săptămânal, anumitor aspecte ale muncii de noapte, ale muncii în schimburi și ale ritmului de lucru fără a aduce atingere dispozițiilor din prezentul cod”.	Articolul 224. Organizarea securității și sănătății în muncă Organizarea securității și sănătății în muncă se efectuează în conformitate cu Legea securității și sănătății în muncă, prevederile căreia se aplică în totalitate și aspectelor ce țin de asigurarea acordării perioadelor minime de repaus zilnic, repaus săptămânal și concediul de odihnă anual, precum și pauzelor și timpului de lucru maxim săptămânal, anumitor aspecte ale muncii de noapte, ale muncii în schimburi și ale ritmului de lucru fără a aduce atingere dispozițiilor din prezentul cod.

Capitolul X MUNCA SALARIAȚILOR DIN TRANSPORTURI [...]	9. Titlul X, Capitolul X se completează cu art. 295¹ cu următorul cuprins: „Articolul 295¹. Particularitățile muncii salariaților din domeniul transportului naval Salariaților mobili din domeniul transportului naval li se aplică prevederile art. 48, similar cu cel al altor salariați, cu excepția art. 48 alin. (3), art. 49, alin. (1) litera p) și r), art. 56 alin. (2) și art. 267-274 din prezentul cod, fără a aduce atingere prevederilor legale speciale pentru transportul naval, aprobate în modul stabilit, de alte acte normative în vigoare.	Articolul 295¹. Particularitățile muncii salariaților mobili din transportul naval Salariaților mobili din domeniul transportului naval li se aplică prevederile art. 48, similar cu cel al altor salariați, cu excepția art. 48 alin. (3), art. 49, alin. (1) litera p) și r), art. 56 alin. (2) și art. 267-274 din prezentul cod, fără a aduce atingere prevederilor legale speciale pentru transportul naval, aprobate în modul stabilit, de alte acte normative în vigoare.
Articolul 326. Munca în cadrul gospodăriilor țărănești (de fermier) [...]	10. Articolul 326 se completează cu alineatul (4) cu următorul cuprins: „(4) Prevederile art. 74 și art. 195 nu se aplică persoanelor fizice care acționează în calitate de angajatori pentru munci desfășurate în cadrul propriei gospodării, inclusiv, după caz, în cadrul gospodăriei țărănești (de fermier), dacă munca este prestată exclusiv pentru necesitățile gospodăriei respective.”	Articolul 326. Munca în cadrul gospodăriilor țărănești (de fermier) [...] (4) Prevederile art. 74 și art. 195 nu se aplică persoanelor fizice care acționează în calitate de angajatori pentru munci desfășurate în cadrul propriei gospodării, inclusiv, după caz, în cadrul gospodăriei țărănești (de fermier), dacă munca este prestată exclusiv pentru necesitățile gospodăriei respective.

Articolul 326³. Misiunea de muncă temporară [...] (5) Utilizatorul nu poate recurge la mai mult de 3 misiuni succesive, realizate de același salariat temporar, pentru executarea aceleiași sarcini. În toate cazurile, durata totală a misiunilor de muncă temporară nu poate depăși termenul maxim prevăzut la alin. (3). [...]	11. Articolul 326³ alineatul (5) se expune în următoarea redacție: „(5) Misiunile de muncă temporară succesive ale aceluiași salariat temporar la același utilizator, pentru executarea aceleiași sarcini, sunt admise cu respectarea condițiilor prevăzute la alin. (3) și (4). În toate cazurile, durata totală a misiunilor de muncă temporară, inclusiv prelungirile, nu poate depăși 24 de luni.”	Articolul 326³. Misiunea de muncă temporară [...] (5) Misiunile de muncă temporară succesive ale aceluiași salariat temporar la același utilizator, pentru executarea aceleiași sarcini, sunt admise cu respectarea condițiilor prevăzute la alin. (3) și (4). În toate cazurile, durata totală a misiunilor de muncă temporară, inclusiv prelungirile, nu poate depăși 24 de luni. [...]
Art. III. – Legea securității și sănătății în muncă nr. 186/2008 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2008, nr. 143–144, Articolul. 587), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:		
Parlamentul adoptă prezenta lege organică. Prezenta lege: - transpune parțial (art. 1–15) Directiva Consiliului din 12 iunie 1989 privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă (89/391/CEE),	1. Clauza de armonizare se completează, după cum urmează: - transpune art. 12 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru CELEX: 32003L0088, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 299 din 18 noiembrie 2003;	Parlamentul adoptă prezenta lege organică. Prezenta lege: [...] - transpune art. 12 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului

publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 183 din 29 iunie 1989, CELEX: 01989L0391-20081211, astfel cum a fost modificată ultima dată prin Regulamentul (CE) nr. 1137/2008 al Parlamentului European și al Consiliului din 22 octombrie 2008 de adaptare la Decizia 1999/468/CE a Consiliului a anumitor acte care fac obiectul procedurii prevăzute la articolul 251 din tratat în ceea ce privește procedura de reglementare cu control; - transpune parțial (art. 1–8) Directiva 91/383/CEE a Consiliului din 25 iunie 1991 de completare a măsurilor destinate să promoveze îmbunătățirea securității și sănătății la locul de muncă în cazul lucrătorilor care au un raport de muncă pe durată determinată sau un raport de muncă temporară, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 206/19 din 29 iulie 1991, CELEX: 31991L0383, astfel cum a fost modificată ultima dată prin Directiva 2007/30/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2007; - transpune parțial (art. 6 și art. 7 alin. (1)) Directiva 94/33/CE a Consiliului din 22 iunie 1994 privind protecția tinerilor la locul de		de lucru CELEX: 32003L0088, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 299 din 18 noiembrie 2003.
---	--	--

muncă, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 216/12 din 20 august 1994, CELEX: 31994L0033, astfel cum a fost modificată ultima dată prin Regulamentul (UE) 2019/1243 al Parlamentului European și al Consiliului din 20 iunie 2019; - transpune parțial (pct. 1–6) Recomandarea 2003/134/CE a Consiliului din 18 februarie 2003 privind îmbunătățirea protecției sănătății și securității la locul de muncă pentru lucrătorii care desfășoară o activitate independentă, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 53 din 28 februarie 2003, CELEX: 32003H0134.		
Articolul 10. Obligații generale [...] (4) Fără a aduce atingere celorlalte dispoziții ale prezentei legi și ținând seama de natura activităților din unitate, angajatorul este obligat: [...]	Articolul 10 alineatul (4), se completează cu litera f) cu următorul cuprins: „f) să asigure lucrătorilor de noapte și lucrătorilor care prestează munca în schimburi un nivel de securitate și sănătate în muncă adaptat naturii muncii lor și să le asigure, în orice moment, servicii sau mijloace corespunzătoare de protecție și prevenire în materie de securitate și sănătate în muncă echivalente cu cele aplicabile celorlalți lucrători.”	Articolul 10. Obligații generale [...] (4) Fără a aduce atingere celorlalte dispoziții ale prezentei legi și ținând seama de natura activităților din unitate, angajatorul este obligat: [...] f) să asigure lucrătorilor de noapte și lucrătorilor care prestează munca în schimburi un nivel de securitate și sănătate în muncă adaptat naturii muncii

		lor și să le asigure, în orice moment, servicii sau mijloace corespunzătoare de protecție și prevenire în materie de securitate și sănătate în muncă echivalente cu cele aplicabile celorlalți lucrători. [...]
Art. IV. – Codul contravențional al Republicii Moldova nr. 218/2008 (republicat în Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2017, nr. 78–84, Articolul. 100), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:		
Articolul 55. Încălcarea legislației muncii (1) Încălcarea legislației muncii, manifestată prin: [...]	Articolul 55 alineatul (1), se completează cu litera k) cu următorul cuprins: „k) nerespectarea de către angajator a obligației de informare a salariatului privind condițiile de activitate, în forma, conținutul și termenele prevăzute la art. 48 din Codul muncii.”	Articolul 55. Încălcarea legislației muncii (1) Încălcarea legislației muncii, manifestată prin: [...] k) nerespectarea de către angajator a obligației de informare a salariatului privind condițiile de activitate, în forma, conținutul și termenele prevăzute la art. 48 din Codul muncii. [...]

Tabel de concordanță

1	Titlul actului UE, inclusiv cea mai recentă modificare, nr. CELEX Directiva 97/81/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997 privind acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, încheiat de UNICE, CEEP și CES, CELEX: 31997L0081, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 14 din 20 ianuarie 1998.			
2	Titlul actului normativ național Lege pentru modificarea unor acte normative (Codul muncii, Codul contravențional, Legea privind Inspectoratul de Stat al Muncii etc.).			
3	Gradul general de compatibilitate Compatibil			
4	Autoritatea/persoana responsabilă Ministerul Muncii și Protecției Sociale			
5	Data întocmirii/actualizării: 16 iulie 2026			
Actul Uniunii Europene		Proiectul de act normativ național	Gradul de compatibilitate	Observații
6		7	8	9
Articolul 1 Scopul prezentei directive este punerea în aplicare a Acordului-cadru privind munca pe fracțiunea de normă, încheiat la 6 iunie 1997 între organizațiile interprofesionale cu vocație generală (UCIPE, CEIP și CES), anexat prezentei directive.			<i>prevederi UE neaplicabile</i>	Articolul 1 are caracter programatic și stabilește exclusiv obiectivul Directivei, respectiv punerea în aplicare a Acordului-cadru privind munca pe fracțiune de normă. Prin urmare, transpunerea acestuia se realizează prin implementarea normelor materiale prevăzute în acordul-cadru anexat Directivei, fără necesitatea reproducerii exprese a dispoziției privind scopul actului UE.
Articolul 2 (1) Statele adoptă și pun în aplicare actele cu puterea de lege și actele administrative necesare aducerii la îndeplinire a prezentei directive până la date din 20 ianuarie 2000 sau se asigură că, până la această dată, partenerii sociali stabilesc dispozițiile necesare			<i>prevederi UE neaplicabile</i>	Prevederea are caracter neaplicabil sau opțional, după caz, și nu impune transpunerea prin norme legislative noi. Aceasta nu reglementează drepturi sau obligații materiale care trebuie introduse în legislația națională ori lasă statului posibilitatea de a decide dacă aplică soluția prevăzută. Prin urmare, proiectul de lege nu necesită completări pentru această prevedere.

prin acord, fiind obligat să adopte orice stat dispoziție necesară care să le permită garantarea în orice moment de prezentare directă a rezultatelor. Statele membre informează de îndată Comisia în acest sens. Statele membre pot beneficia de o muncă suplimentară de cel mult un an, dacă este necesar, pentru a lua în considerare dificultățile speciale sau punerea în aplicarea prin-o convenție colectivă. Statele membre informează de îndată Comisia cu privire la asemenea împrejurări. Atunci când statele membre adoptă dispozițiile prevăzute la alineatul (1), ele conțin o trimitere la prezenta directivă sau sunt însoțite de o asemenea trimitere a datelor publice lor oficiale. Statele membre stabilesc modalitatea de efectuare a acestei trimiteri.			
(1a) În ceea ce privește Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord, data de 20 ianuarie 2000 de la alineatul (1) se înlocuiește cu datele din 7 aprilie 2000.		<i>prevederi UE neaplicabile</i>	Prevederea are caracter neaplicabil sau opțional, după caz, și nu impune transpunerea prin norme legislative noi. Aceasta nu reglementează drepturi sau obligații materiale care trebuie introduse în legislația națională ori lasă statului posibilitatea de a decide dacă aplică soluția prevăzută. Prin urmare, proiectul de lege nu necesită completări pentru această prevedere.
(2) Statele membre comunică Comisia textele principalelor dispoziții de drept intern, deja adoptate sau în curs de adoptare în domeniul reglementat de prezenta directivă.		<i>prevederi UE neaplicabile</i>	Prevederea are caracter neaplicabil sau opțional, după caz, și nu impune transpunerea prin norme legislative noi. Aceasta nu reglementează drepturi sau obligații materiale care trebuie introduse în legislația națională ori lasă statului posibilitatea de a decide dacă aplică soluția prevăzută. Prin urmare, proiectul de lege nu necesită completări pentru această prevedere.

Articolul 3 Prezenta directivă intră în vigoare la data publicării în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene.		<i>prevederi UE neaplicabile</i>	Prevederea are caracter neaplicabil sau opțional, după caz, și nu impune transpunerea prin norme legislative noi. Aceasta nu reglementează drepturi sau obligații materiale care trebuie introduse în legislația națională ori lasă statului posibilitatea de a decide dacă aplică soluția prevăzută. Prin urmare, proiectul de lege nu necesită completări pentru această prevedere.
Articolul 4 Prezenta directivă se adresează statelor membre.		<i>prevederi UE neaplicabile</i>	Prevederea are caracter neaplicabil sau opțional, după caz, și nu impune transpunerea prin norme legislative noi. Aceasta nu reglementează drepturi sau obligații materiale care trebuie introduse în legislația națională ori lasă statului posibilitatea de a decide dacă aplică soluția prevăzută. Prin urmare, proiectul de lege nu necesită completări pentru această prevedere.
ANEXĂ UNIUNEA CONFEDERAȚIILOR INDUSTRIALE ȘI PATRONALE DIN EUROPA CONFEDERAȚIA EUROPEANĂ A SINDICATELOR CENTRUL EUROPEAN AL ÎNTREPRINDERILOR PUBLICE ACORD-CADRU PRIVIND MUNCA PE FRAȚIUNE DE NORMĂ	ANEXĂ UNIUNEA CONFEDERAȚIILOR INDUSTRIALE ȘI PATRONALE DIN EUROPA CONFEDERAȚIA EUROPEANĂ A SINDICATELOR CENTRUL EUROPEAN AL ÎNTREPRINDERILOR PUBLICE ACORD-CADRU PRIVIND MUNCA PE FRAȚIUNE DE NORMĂ Preambul	<i>prevederi UE neaplicabile</i>	Prevederea are caracter neaplicabil sau opțional, după caz, și nu impune transpunerea prin norme legislative noi. Aceasta nu reglementează drepturi sau obligații materiale care trebuie introduse în legislația națională ori lasă statului posibilitatea de a decide dacă aplică soluția prevăzută. Prin urmare, proiectul de lege nu necesită completări pentru această prevedere.
Clauza 1: Obiectul Obiectul prezentului acord-cadru este: (a) să asigure eliminarea discriminării împotriva lucrătorilor pe fracțiune de normă și de a îmbunătăți calitatea muncii pe fracțiune de normă; (b) să faciliteze dezvoltarea muncii pe fracțiune de normă pe bază voluntară și de a contribui la organizarea flexibilă a timpului de lucru într-un mod care să ia în considerare atât nevoile		<i>Compatibil</i>	Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003: Articolul 1. <i>formule flexibile de muncă</i> – programe de muncă care oferă posibilitate salariaților să își adapteze programul de lucru, inclusiv prin utilizarea muncii la distanță, a muncii la domiciliu, a regimului flexibil de muncă, a timpului de muncă parțial sau a săptămânii de lucru comprimate. Articolul 5. Principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea, principii ce reies din normele dreptului internațional și din cele ale Constituției

angajatorilor, cât și pe cele ale lucrătorilor.			Republicii Moldova, sânt următoarele: [...] lit. f') remunerarea egală pentru o muncă egală sau pentru o muncă de valoare egală; Articolul 97¹. Garanții pentru salariații cu timp de muncă parțial (1) Nu se admite tratamentul mai puțin favorabil al salariaților cu timp de muncă parțial în raport cu salariații cu normă întreagă care prestează o muncă echivalentă la aceeași unitate dacă un asemenea tratament se bazează exclusiv pe durata timpului de muncă zilnic sau săptămânal și nu are o justificare obiectivă. [...] Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității Articolul 7. Interzicerea discriminării în câmpul muncii și în exercitarea unei profesii (2) Se consideră discriminatorii acțiunile săvârșite pe baza criteriilor protejate, precum: [...] d) remunerarea inegală pentru o muncă egală sau o muncă de valoare egală.
Clauza 2: Domeniul de aplicare (1) Prezentul acord-cadru se aplică lucrătorilor care au un contract de muncă sau un raport de muncă, conform definiției date de legislația, de convenția colectivă sau de practica în vigoare în fiecare stat membru.		Compatibil	Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003: Articolul 45: Contractul individual de muncă este înțelegerea dintre salariat și angajator, prin care salariatul se obligă să presteze o muncă pentru și sub autoritatea unui angajator, într-o anumită specialitate, calificare sau funcție, să respecte regulamentul intern al unității, dacă este elaborat și aprobat de angajator,, iar angajatorul se obligă să-i asigure condițiile de muncă prevăzute de prezentul cod, de alte acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, de contractul colectiv de muncă, precum și să achite la timp și integral salariul. Articolul 56: (1) Contractul individual de muncă se încheie în baza negocierilor dintre salariat și angajator. Articolul 58: (1) Contractul individual de muncă se încheie în formă scrisă. [...] Refuzul motivat al uneia dintre părți (angajator sau salariat) privind perfectarea contractului

			individual de muncă în formă scrisă se comunică celeilalte părți prin răspunsul său scris în decurs de 5 zile lucrătoare. (2) Contractul individual de muncă își produce efectele din ziua semnării, dacă contractul nu prevede altfel. (3) În cazul în care contractul individual de muncă nu a fost perfectat în formă scrisă, acesta este considerat a fi încheiat pe o durată nedeterminată și își produce efectele din ziua în care salariatul a fost admis la muncă de către angajator sau de către o altă persoană cu funcție de răspundere din unitate , abilitată cu angajarea personalului. Dacă salariatul dovedește faptul admiterii la muncă, perfectarea contractului individual de muncă în forma scrisă va fi efectuată de angajator ulterior, în mod obligatoriu. (4) În cazul angajării fără respectarea formei scrise corespunzătoare, angajatorul este obligat, de asemenea, în baza procesului-verbal de control al inspectorului de muncă, să perfecteze contractul individual de muncă conform prevederilor Codului muncii.
(2) După consultarea partenerilor sociali în conformitate cu legislația, convențiile colective sau practice existente la nivel național, state și partenerii sociale la nivelul adecvat în conformitate cu practicile relațiilor industriale naționale pot, din motive obiective, să excludă total sau parțial din termenii prezentului acordului lucrător pe fracțiune de normă care lucrează în mod ocazional. Aceste excluderi trebuie revizuite periodic pentru a se stabili dacă motivele obiective ale acestor excluderi rămân valabile.		<i>prevederi UE opționale</i>	Legea nr. 22/2018 privind exercitarea unor activități necalificate cu caracter ocazional desfășurate de zilieri: Art. 1 alin. (1): „Prin derogare de la prevederile Codului Muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003, prezenta lege reglementează modul în care zilierii pot exercita activități necalificate cu caracter ocazional.” Art. 2 definește activitatea necalificată cu caracter ocazional ca activitate desfășurată în mod sporadic, cazual, iar zilierul ca persoană fizică ce exercită asemenea activități contra remunerație. Art. 4 alin. (1) prevede că raportul dintre zilier și beneficiar se stabilește prin acordul de voință al părților, fără încheierea unui contract individual de muncă.

			Art. 4 alin. (6) limitează exercitarea activității pentru același beneficiar la cel mult 120 de zile cumulate pe durata unui an calendaristic. Clauza 2 pct. 2 are caracter opțional și permite statelor să excludă, din motive obiective, lucrătorii pe fracțiune de normă care lucrează ocazional. Republica Moldova nu instituie o excludere expresă în sensul acestei clauze. Totuși, Legea nr. 22/2018 reglementează distinct activitățile necalificate cu caracter ocazional desfășurate de zilieri, prin derogare de la Codul Muncii. Zilierii nu încheie contract individual de muncă și nu intră în categoria salariaților cu timp de muncă parțial reglementați de Codul Muncii. Prin urmare, clauza nu impune modificări suplimentare în proiectul de lege
Clauza 3: Definiții În sensul prezentului acord: 1. „lucrător pe fracțiune de normă” reprezintă un salariat al cărui program normal de lucru, calculat pe o bază săptămânală sau ca medie pe o perioadă de încadrare în muncă de până la un an, este mai mic decât programul normal de lucru al unui lucrător cu normă întreagă comparabil;	Proiectul de Lege pentru modificarea unor acte normative pentru modificarea unor acte normative (Codul muncii, Codul contravențional, Legea privind Inspectoratul de Stat al Muncii etc.) Art. II. – Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr. 159–162, Articolul. 648), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: La articolul 1, după noțiunea „salariat” se introduce o noțiune nouă cu următorul cuprins: „salariat cu timp de muncă parțial – salariat angajat cu ziua sau săptămâna de muncă parțială (pe fracțiune de normă), al cărui program normal de muncă este mai mic decât programul normal de muncă al unui salariat comparabil cu normă întreagă;”	<i>Compatibil</i>	Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003: Articolul 97. Timpul de muncă parțial (munca pe fracțiune de normă) (1) Angajatorul poate angaja salariați cu ziua sau săptămâna de muncă parțială (pe fracțiune de normă), durata concretă a timpului de muncă parțial fiind consemnată în contractul individual de muncă, în conformitate cu prevederile art. 49 alin. (1) lit. l). (2) Timpul de muncă parțial poate fi stabilit și după încheierea contractului individual de muncă, cu acordul ambelor părți ale acestuia. La cererea femeii gravide, a salariatului care are copii în vîrstă de pînă la 10 ani sau copii cu dizabilități (inclusiv aflați sub tutela sa) ori a salariatului care îngrijește un membru al familiei bolnav, în conformitate cu certificatul medical, angajatorul este obligat să le stabilească ziua sau săptămîna de muncă parțială. (3) Munca pe fracțiune de normă este retribuită proporțional timpului lucrat sau în funcție de volumul lucrului efectuat.

2. „lucrător cu normă întreagă comparabil” reprezintă un lucrător cu normă întreagă din aceeași unitate care are același tip de contract de muncă sau raport de muncă, care este încadrat în aceeași muncă sau activitate ori într-o muncă sau activitate asemănătoare, având în vedere și alte considerații care pot include vechimea în muncă și calificarea sau aptitudinile. În cazul în care nu există un lucrător cu normă întreagă comparabil în aceeași unitate, comparația se face prin referință la convenția colectivă aplicabilă sau, în cazul în care nu există o convenție colectivă aplicabilă, în conformitate cu legislația, convențiile colective sau practicile colective la nivel național.	Proiectul de Lege pentru modificarea unor acte normative pentru modificarea unor acte normative (Codul muncii, Codul contravențional, Legea privind Inspectoratul de Stat al Muncii etc.) Art. II. – Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr. 159–162, Articolul. 648), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: La articolul 1, după noțiunea „salariat” se introduce o noțiune nouă cu următorul cuprins: <i>„salariat comparabil cu normă întreagă</i> – salariat cu normă întreagă din cadrul aceleiași unități, care are același tip de contract individual de muncă și care prestează aceeași muncă sau o muncă similară, ținând cont de calificare, competențe și, după caz, vechimea în muncă. În absența unui salariat comparabil cu normă întreagă în cadrul aceleiași unități, comparația se face prin referire la convenția colectivă sau contractul colectiv de muncă.”	<i>Compatibil</i>	Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003: Articolul 97¹. Garanții pentru salariații cu timp de muncă parțial (1) Nu se admite tratamentul mai puțin favorabil al salariaților cu timp de muncă parțial în raport cu salariații cu normă întreagă care prestează o muncă echivalentă la aceeași unitate dacă un asemenea tratament se bazează exclusiv pe durata timpului de muncă zilnic sau săptămânal și nu are o justificare obiectivă. [...] (3) Angajatorul [...] c) va ține cont de cererile salariaților de a se transfera de la munca cu normă întreagă la munca pe fracțiuni de normă și invers sau de a-și majora durata timpului de muncă, în cazul în care apare o asemenea oportunitate. (4) În vederea facilitării transferurilor prevăzute la alin.(3), angajatorul informează salariații despre funcțiile vacante cu normă întreagă și pe fracțiuni de normă apărute în cadrul unității, în termen de 5 zile lucrătoare de la data apariției funcțiilor respective. Informația privind funcțiile vacante este adusă la cunoștința salariaților și reprezentanților acestora, la nivel de unitate.
---	--	--------------------------	---

Clauza 4: Principiul nediscriminării (1) În ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă, lucrătorii pe fracțiune de normă nu sunt tratați într-un mod mai puțin favorabil decât lucrătorii cu normă întreagă comparabili numai din cauză că primii lucrează pe fracțiune de normă, cu excepția cazului în care tratamentul diferențiat este justificat de motive obiective.		<i>Compatibil</i>	Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003: Articolul 97¹. Garanții pentru salariații cu timp de muncă parțial (1) Nu se admite tratamentul mai puțin favorabil al salariaților cu timp de muncă parțial în raport cu salariații cu normă întreagă care prestează o muncă echivalentă la aceeași unitate dacă un asemenea tratament se bazează exclusiv pe durata timpului de muncă zilnic sau săptămânal și nu are o justificare obiectivă. (2) În contextul alin. (1), activitatea în condițiile timpului de muncă parțial nu implică limitarea drepturilor salariatului privind calcularea vechimii în muncă, a stagiului de cotizare (cu excepțiile prevăzute de lege), privind durata concediului de odihnă anual sau limitarea altor drepturi de muncă. [...]
(2) Acolo unde este cazul, se aplică principiul <i>pro rata temporis</i>. (3) Modalități de aplicare a prezentei clauze sunt definite de state membre și de partenerii sociali, având în vedere legislația europeană, legislația, convențiile colective și practicile naționale.	Proiectul de Lege pentru modificarea unor acte normative pentru modificarea unor acte normative (Codul muncii, Codul contravențional, Legea privind Inspectoratul de Stat al Muncii etc.) Art. II. – Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr. 159–162, Articolul. 648), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: Articolul 97¹ se completează cu alineatul (2²) cu următorul cuprins: „(2²) În cazul salariaților cu timp de muncă parțial, drepturile care depind de durata timpului de muncă, inclusiv cele aferente muncii suplimentare, se acordă proporțional timpului de muncă stabilit în contractul individual de muncă, în vederea asigurării egalității de tratament în raport cu salariații cu normă întreagă. Orele de muncă prestate peste durata timpului de muncă stabilită în contractul individual de muncă al salariatului cu timp de muncă parțial se califică și se compensează ca muncă suplimentară.”	<i>Compatibil</i>	Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003: Articolul 97. Timpul de muncă parțial (munca pe fracțiune de normă) (1) Angajatorul poate angaja salariați cu ziua sau săptămâna de muncă parțială (pe fracțiune de normă), durata concretă a timpului de muncă parțial fiind consemnată în contractul individual de muncă, în conformitate cu prevederile art. 49 alin. (1) lit. l). (2) Timpul de muncă parțial poate fi stabilit și după încheierea contractului individual de muncă, cu acordul ambelor părți ale acestuia. La cererea femeii gravide, a salariatului care are copii în vîrstă de pînă la 10 ani sau copii cu dizabilități (inclusiv aflați sub tutela sa) ori a salariatului care îngrijește un membru al familiei bolnav, în conformitate cu certificatul medical, angajatorul este obligat să le stabilească ziua sau săptămâna de muncă parțială. (3) Munca pe fracțiune de normă este retribuită proporțional timpului lucrat sau în funcție de volumul lucrului efectuat. Articolul 97¹. Garanții pentru salariații cu timp de

	4. La articolul 104 alineatul (1) după textul „art.96 alin.(2)-(4),” se completează cu textul „la art.97, .” 1. La articolul 4 alineatul (2) punctul 1) litera a), după textul „– combaterea muncii nedecarate și a formelor abuzive de ocupare a forței de muncă;” se completează cu următorul cuprins: – drepturile salariaților încadrați cu timp de muncă parțial, inclusiv munca suplimentară prestată de aceștia;		muncă parțial (1) Nu se admite tratamentul mai puțin favorabil al salariaților cu timp de muncă parțial în raport cu salariații cu normă întreagă care prestează o muncă echivalentă la aceeași unitate dacă un asemenea tratament se bazează exclusiv pe durata timpului de muncă zilnic sau săptămânal și nu are o justificare obiectivă. (2) În contextul alin. (1), activitatea în condițiile timpului de muncă parțial nu implică limitarea drepturilor salariatului privind calcularea vechimii în muncă, a stagiului de cotizare (cu excepțiile prevăzute de lege), privind durata concediului de odihnă anual sau limitarea altor drepturi de muncă. Articolul 55. Încălcarea legislației muncii c) neretribuirea muncii suplimentare, a muncii prestate în zilele de repaus și de sărbătoare nelucrătoare și/sau a muncii de noapte. Pentru asigurarea transpunerii clauzei 4 alin. (2) și (3) din Acordul-cadru, proiectul completează art. 97¹ din Codul Muncii cu o normă expresă privind aplicarea principiului <i>pro rata temporis</i>. Drepturile salariaților cu timp de muncă parțial care depind de durata timpului de muncă se acordă proporțional cu timpul de muncă stabilit în contractul individual de muncă. Totodată, orele prestate peste durata timpului de muncă stabilită pentru salariatul cu timp de muncă parțial se califică și se compensează ca muncă suplimentară. Această soluție asigură egalitatea de tratament față de salariații cu normă întreagă și elimină riscul aplicării unui prag uniform care ar dezavantaja salariații cu timp de muncă parțial.
(4) În cazurile justificate din motive obiective, după consultări cu partenerii		<i>prevederi UE opționale</i>	Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003: Articolul 97¹. Garanții pentru salariații cu timp de

sociale în conformitate cu legislația, convențiile colective sau practicile la nivel național, statele membre și/sau partenerii sociali pot, acolo unde este cazul, acorda accesul la anumite condiții de încadrare în muncă, dacă se întrunesc anumite aspecte legate de perioada de serviciu, timpul lucrat sau remunerarea. Condițiile privind accesul lucrătorilor pe fracțiune de normă la condiții speciale de ocupare a forței de muncă ar trebui revizuite periodic având în vedere principiul nediscriminării enunțat în clauza 4 alineatul (1).			muncă parțial (2) Timpul de muncă parțial poate fi stabilit și după încheierea contractului individual de muncă, cu acordul ambelor părți ale acestuia. La cererea femeii gravide, a salariatului care are copii în vârstă de pînă la 10 ani sau copii cu dizabilități (inclusiv aflați sub tutela sa) ori a salariatului care îngrijește un membru al familiei bolnav, în conformitate cu certificatul medical, angajatorul este obligat să le stabilească ziua sau săptămîna de muncă parțială. Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 nu prevede condiții diferențiate de acces la drepturi sau condiții speciale de muncă pentru salariații cu timp de muncă parțial în funcție de perioada de serviciu, timpul lucrat sau remunerare. Republica Moldova a optat pentru aplicarea principiului egalității de tratament salariaților cu timp de muncă parțial, fără instituirea unor derogări sau condiții speciale în sensul prezentei clauze.
Clauza 5: Posibilități de muncă pe fracțiune de normă (1) În contextul clauzei 1 din prezentul acord și al principiului nediscriminării între lucrătorii pe fracțiune de normă și lucrătorii cu normă întreagă: (a) în urma consultării cu partenerii sociali în conformitate cu legislațiile sau practicile naționale, statele membre ar trebui să identifice și să analizeze obstacolele de natură juridică sau administrativă care pot restrânge posibilitățile de lucru pe fracțiune de normă și, acolo unde este adecvat, să le elimine; (b) partenerii sociali, acționând în domeniul de competență al acestora și prin procedurile stabilite în convențiile colective, ar trebui să identifice și să		<i>prevederi UE opționale</i>	Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003: Articolul 97¹. Garanții pentru salariații cu timp de muncă parțial (3) Angajatorul: a) va întreprinde măsuri pentru a înlesni accesul la munca pe fracțiune de normă la toate nivelurile din unitate, inclusiv la funcțiile calificate și de conducere; b) va asigura, în conformitate cu prevederile titlului VIII, accesul salariaților cu timp de muncă parțial la o formare profesională care să le sporească oportunitățile profesionale și mobilitatea profesională; c) va ține cont de cererile salariaților de a se transfera de la munca cu normă întreagă la munca pe fracțiune de normă și invers sau de a-și majora durata timpului de muncă, în cazul în care apare o asemenea oportunitate. Legislația națională nu conține obstacole juridice sau administrative care să limiteze posibilitatea desfășurării muncii cu timp de muncă parțial.

analizeze obstacolele care pot restrânge posibilitățile de lucru pe fracțiune de normă și, acolo unde este adecvat, să le elimine;			Totodată, art. 97 ¹ alin. (3) din Codul muncii nr. 154/2003 stabilește obligația angajatorului de a întreprinde măsuri pentru facilitarea accesului la munca pe fracțiune de normă la toate nivelurile unității. Prin urmare, Republica Moldova nu a considerat necesară instituirea unor măsuri suplimentare distincte în sensul prezentei clauze.
(2) Refuzul unui lucrător de a se transfera de la munca cu normă întreagă la munca pe fracțiune de normă sau invers nu ar trebui să constituie în sine un motiv valabil de reziliere a contractului de muncă, fără a aduce atingere rezilierii în conformitate cu legislația, convențiile colective și practicile la nivel național ori pentru alte motive de acest fel care pot apărea din cerințele operaționale ale unității respective.		<i>Compatibil</i>	Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003: Articolele 81–86 reglementează exhaustiv temeiurile și condițiile de încetare a contractului individual de muncă. Codul muncii nu prevede posibilitatea încetării contractului individual de muncă ca urmare a refuzului salariatului de a trece de la munca cu normă întreagă la munca pe fracțiune de normă sau invers. Temeiurile și condițiile de încetare a contractului individual de muncă sunt reglementate exhaustiv la art. 81–86 din Codul muncii, iar refuzul unui asemenea transfer nu constituie un temei distinct de încetare a contractului individual de muncă.
(3) În măsura în care este posibil, angajatorii ar trebui să ia în considerare: (a) cererile lucrătorilor de a se transfera de la munca cu normă întreagă la munca pe fracțiune de normă care devine disponibilă în cadrul unității; (b) cererile lucrătorilor de a se transfera de la munca pe fracțiune de normă la munca cu normă întreagă sau de a-și mări programul de lucru în cazul în care apare această oportunitate; (c) furnizarea la timp de informații privind disponibilitatea unor posturi pe fracțiune de normă și cu normă întreagă în unitate pentru a facilita transferurile de la normă întreagă la fracțiune de normă și invers;		<i>Compatibil</i>	Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003: Articolul 97¹. Garanții pentru salariații cu timp de muncă parțial [...] (3) Angajatorul: a) va întreprinde măsuri pentru a înlesni accesul la munca pe fracțiune de normă la toate nivelurile din unitate, inclusiv la funcțiile calificate și de conducere; b) va asigura, în conformitate cu prevederile titlului VIII, accesul salariaților cu timp de muncă parțial la o formare profesională care să le sporească oportunitățile profesionale și mobilitatea profesională; c) va ține cont de cererile salariaților de a se transfera de la munca cu normă întreagă la munca pe fracțiune de normă și invers sau de a-și majora durata timpului de muncă, în cazul în care apare o asemenea oportunitate. (4) În vederea facilitării transferurilor prevăzute la alin.(3), angajatorul informează salariații despre funcțiile vacante cu normă întreagă și pe fracțiune de

(d) măsurile de facilitare a accesului la munca pe fracțiune de normă la toate nivelurile din unitate, inclusiv posturi calificate și de conducere, și, acolo unde este cazul, de facilitare a accesului lucrătorilor pe fracțiune de normă la o formare profesională care să le sporească oportunitățile profesionale și mobilitatea profesională; (e) furnizarea de informații adecvate către organismele existente care îi reprezintă pe lucrători privind munca pe fracțiune de normă în unitate.			normă apărute în cadrul unității, în termen de 5 zile lucrătoare de la data apariției funcțiilor respective. Informația privind funcțiile vacante este adusă la cunoștința salariaților și reprezentanților acestora, la nivel de unitate, printr-un: a) anunț transmis prin poștă electronică sau prin alt mijloc de comunicație, care poate fi accesat de către fiecare salariat; și/sau b) anunț public, plasat pe pagina web a unității, după caz; și/sau c) anunț public, afișat pe un panou informativ cu acces general la sediul unității și la fiecare dintre filialele sau reprezentanțele acesteia. Art. 97¹ alin. (4) din Codul muncii stabilește expres obligația angajatorului de a informa salariații și reprezentanții acestora despre posturile vacante cu normă întreagă și pe fracțiune de normă în termen de 5 zile lucrătoare de la apariția acestora.
Clauza 6: Dispoziții privind punerea în aplicare (1) Statele membre și/sau partenerii sociali pot menține sau introduce dispoziții mai favorabile decât cele prevăzute în prezentul acord.		<i>prevederi UE opționale</i>	Republica Moldova a optat pentru reglementarea unor dispoziții mai favorabile decât cele prevăzute de prezenta Directivă, de exemplu, legislația națională nu prevede excluderi de la aplicarea regimului juridic al muncii cu timp parțial pentru salariații care desfășoară activitate ocazională.
(2) Punerea în practică a dispozițiilor prezentului acord nu constituie un motiv valabil pentru reducerea nivelului general de protecție acordat lucrătorilor în domeniul care face obiectul prezentului acord. Aceasta nu duce atingere dreptului statelor membre și al partenerilor sociali de a adopta diverse dispoziții legale, de reglementare sau contractuale, în temeiul circumstanțelor care se modifică permanent și nu aduce		<i>Compatibil</i>	Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003: Articolul 97¹. Garanții pentru salariații cu timp de muncă parțial (1) Nu se admite tratamentul mai puțin favorabil al salariaților cu timp de muncă parțial în raport cu salariații cu normă întreagă care prestează o muncă echivalentă la aceeași unitate dacă un asemenea tratament se bazează exclusiv pe durata timpului de muncă zilnic sau săptămânal și nu are o justificare obiectivă. (2) În contextul alin. (1), activitatea în condițiile timpului de muncă parțial nu implică limitarea

atingere aplicării clauzei 5 alineatul (1), atât timp cât se respectă principiul nediscriminării enunțat la clauza 4 alineatul (1).			drepturilor salariatului privind calcularea vechimii în muncă, a stagiului de cotizare (cu excepțiile prevăzute de lege), privind durata concediului de odihnă anual sau limitarea altor drepturi de muncă. [...] Republica Moldova a optat pentru reglementarea unor clauze mai favorabile decât cele prevăzute de prezenta Directivă, de exemplu, legislația națională nu prevede excluderi de la aplicarea regimului juridic al muncii cu timp parțial pentru salariații care desfășoară activitate ocazională. Totodată, potrivit art. 26 din Codul muncii nr. 154/2003, reprezentanții salariaților și ai angajatorilor au dreptul de a iniția și participa la negocieri colective pentru elaborarea, încheierea, modificarea sau completarea convențiilor colective și contractelor colective de muncă. De asemenea, art. 30 și art. 35 din Codul muncii reglementează convențiile colective și contractele colective de muncă drept acte juridice prin care pot fi stabilite condiții de muncă și garanții suplimentare pentru salariați.
(4) Prezentul acord nu aduce atingere nici unei dispoziții comunitare speciale și, în special, dispozițiilor comunitare privind egalitatea de tratament sau egalitatea de șanse între bărbați și femei.		<i>Compatibil</i>	Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003: Articolul 8. Interzicerea discriminării în sfera muncii (1) În cadrul raporturilor de muncă acționează principiul egalității în drepturi a tuturor salariaților. Orice discriminare, directă sau indirectă, a salariatului pe criterii de sex, vârstă, rasă, culoare a pielii, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, domiciliu, dizabilitate, infectare cu HIV/SIDA, apartenență sau activitate sindicală, precum și pe alte criterii nelegate de calitățile sale profesionale, este interzisă. Legislația națională garantează principiul egalității de tratament și interzicerea discriminării în domeniul muncii.
(5) Prevenirea și soluționarea litigiilor		<i>Compatibil</i>	Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003:

și a plângerilor izvorâte din aplicarea prezentului acord se realizează în conformitate cu legislația, convențiile colective și practicile naționale.			Articol 9. alin. (1) orice salariat are dreptul: [...] l) la apărare, prin metode neinterzise de lege, a drepturilor sale de muncă, a libertăților și intereselor sale legitime; m) la soluționarea litigiilor individuale de muncă și a conflictelor colective de muncă, în modul stabilit de Codul muncii și de alte acte normative. [...] Articolul 348. Obiectul jurisdicției muncii Jurisdicția muncii are drept obiect soluționarea litigiilor individuale de muncă și conflictelor colective de muncă privind purtarea negocierilor colective, încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractelor colective și individuale de muncă, a convențiilor colective prevăzute de prezentul cod, precum și soluționarea conflictelor colective privind interesele economice, sociale, profesionale și culturale ale salariaților, apărute la diferite niveluri între partenerii sociali. Totodată, divergențele dintre salariat și angajator privind aplicarea drepturilor și garanțiilor aferente raporturilor de muncă constituie conflicte individuale de muncă și se soluționează în condițiile prevăzute la art. 354–356 din Codul muncii.
(6) Părțile semnatare revizuiesc prezentul acord în termen de cinci ani de la data deciziei Consiliului, dacă acest lucru este solicitat de una dintre părțile semnatare ale prezentului acord.		<i>prevederi UE neaplicabile</i>	Prevederea reglementează procedura de revizuire a Acordului-cadru la nivelul Uniunii Europene și nu necesită măsuri de transpunere în legislația națională.

TABEL DE CONCORDANȚĂ

1	Titlul actului UE, inclusiv cea mai recentă modificare, nr. CELEX Directiva 98/59/CE a Consiliului din 20 iulie 1998 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective		
2	Titlul proiectului de act legislativ național Lege pentru modificarea unor acte normative (Codul muncii, Codul contravențional, Legea privind Inspectoratul de Stat al Muncii etc.).		
3	Compatibilitate generală: Compatibil		
4	Autoritatea/persoana responsabilă: MMPS / Snejana Țurcanu, șefa DPDRMDS		
5	Data întocmirii/actualizării: 16 iulie 2026		
Actul Uniunii Europene	Proiectul de act normativ național	Gradul de compatibilitate	Observații
6	7	8	9
SECȚIUNEA I. Definiții și domeniul de aplicare Articolul 1 (1) În sensul prezentei directive: (a) „concedieri colective” reprezintă concedierile efectuate de un angajator dintr-unul sau mai		Compatibil	Dispozițiile art. 1 alin. (1) lit. (a) din Directivă sunt transpuse aproape literal prin art. 185 ¹ alin. (1) și (2) Codul muncii al RM. Legislația Republicii Moldova a preluat aceleași praguri numerice și aceeași perioadă de referință de 30 de zile pentru calificarea concedierilor colective. Totodată, a fost preluată regula asimilării anumitor încetări ale contractului individual de muncă concedierilor colective, cu condiția existenței a cel puțin 5 concedieri. Cu toate acestea, legislația RM nu a preluat alternativa prevăzută de directivă privind calcularea concedierilor colective într-o perioadă de 90 de zile (minimum 20 concedieri), optând exclusiv pentru criteriul de 30 de zile. Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 Art. 185 ¹ Garanții în caz de concedieri colective

multe motive, fără legătură cu persoana lucrătorului, în cazul în care, conform opțiunii statelor membre, numărul concedierilor este: (i) fie, pentru o perioadă de 30 de zile: — de cel puțin 10 în unitățile care încadrează în mod normal mai mult de 20 și mai puțin de 100 de lucrători; — de cel puțin 10 % din numărul lucrătorilor în unitățile care încadrează în mod normal cel puțin 100, dar nu mai mult de 300 de lucrători; — de cel puțin 30 în unitățile care încadrează în mod normal cel puțin 300 de lucrători; (ii) fie, într-o perioadă de 90 de zile, de cel puțin 20, indiferent de numărul lucrătorilor angajați în mod normal în unitățile respective; (b) „reprezentanții lucrătorilor” reprezintă reprezentanții lucrătorilor prevăzuți de legislațiile sau practicile statelor membre.			(1) Concedierile colective sînt concedierile efectuate de angajator din unul sau din mai multe motive neimputabile salariatului, dacă, într-o perioadă de 30 de zile, numărul concedierilor constituie: a) cel puțin 10 în unitățile în care sînt încadrați între 20 și 99 de salariați; b) cel puțin 10% din numărul salariaților în unitățile în care sînt încadrați între 100 și 299 de salariați; c) cel puțin 30 în unitățile în care sînt încadrați 300 și mai mulți salariați. (2) La stabilirea numărului efectiv de salariați concediați colectiv, potrivit alin. (1), se iau în calcul și acei salariați cărora le-au încetat contractele individuale de muncă la inițiativa angajatorului din unul sau mai multe motive neimputabile salariatului (prevăzute la art. 86 alin. (1) lit. z)), cu condiția existenței a cel puțin 5 concedieri.
---	--	--	--

În scopul calculării numărului de concedieri prevăzut la litera (a) primul paragraf, încetarea contractului de muncă care se produce la inițiativa angajatorului dintr-unul sau mai multe motive, fără legătură cu persoana lucrătorului, este asimilată concedierilor, cu condiția existenței a cel puțin cinci concedieri.			
Articolul 2 (2) Prezenta directivă nu se aplică în cazul: (a) concedierilor colective efectuate în cadrul contractelor de muncă încheiate pe perioade de timp limitate sau pentru sarcini specifice, cu excepția cazurilor în care aceste concedieri au loc înainte de data expirării sau realizării acestor contracte; (b) lucrătorilor din administrația publică sau din instituțiile de drept public (sau, în statele membre în care acest concept nu este cunoscut, de organisme echivalente).		Compatibil	Legislația Republicii Moldova nu instituie excepții privind aplicarea normelor referitoare la concedierile colective pentru salariații angajați prin contract individual de muncă pe durată determinată sau pentru anumite categorii speciale de salariați. Codul muncii al RM, Articolul 54 „(1) Contractul individual de muncă se încheie, de regulă, pe durată nedeterminată.” Articolul art. 55¹ Codul muncii al RM, (1) Nu se admite tratamentul mai puțin favorabil al salariaților angajați pe o durată determinată în raport cu salariații permanenți care prestează o muncă echivalentă la aceeași unitate, dacă un asemenea tratament se bazează exclusiv pe durata raportului de muncă și nu are o justificare obiectivă. Codul muncii nu exclude salariații angajați prin contract individual de muncă pe durată determinată de la aplicarea garanțiilor prevăzute la art. 185¹ CM RM privind concedierile colective. Legea cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public nr. 158/2008: Articolul 1 (1) Prezenta lege reglementează regimul general al funcției publice, statutul funcționarului public, raporturile juridice dintre funcționarii publici și autoritățile publice (în cele ce urmează – <i>raporturi de serviciu</i>), precum și alte raporturi ce decurg din acestea. Articolul 30

SECȚIUNEA II. Informarea și consultarea		Compatibil	(5) Raporturile de serviciu se realizează o perioadă nedeterminată, cu excepțiile prevăzute de prezenta lege. Codul muncii Art. 185¹ Garanții în caz de concedieri colective (3) În cazul în care la unitate sînt preconizate măsuri care presupun concedieri colective, cu cel puțin 3 luni înainte (incluzînd perioada de preavizare prevăzută la alin.(7)), angajatorul este obligat să notifice despre acest lucru reprezentanții salariaților din unitate și agenția pentru ocuparea forței de muncă și să inițieze consultări cu reprezentanții salariaților. Articolul 42¹
---	--	--------------------------	---

Articolul 2 (1) În cazul în care un angajator are în vedere concedieri colective, acesta inițiază în timp util consultări cu reprezentanții lucrătorilor pentru a ajunge la un acord.			(5) În cazul în care sînt preconizate anumite măsuri cu privire la salariați, informarea se va efectua cu cel puțin 30 de zile calendaristice înainte de punerea în aplicare a măsurilor de rigoare. În caz de lichidare a unității sau reducere a numărului ori a statelor de personal, salariații vor fi informați despre acest lucru cu cel puțin 30 de zile calendaristice înainte de declanșarea procedurilor prevăzute la art.88. (7) (...) În toate cazurile, prevăzute de prezentul cod, în care angajatorul este obligat să consulte salariații/reprezentanții salariaților înainte de adoptarea unei decizii care afectează drepturile și interesele salariaților, angajatorul notifică organul sindical/reprezentanții salariaților și solicită opinia consultativă a acestora în formă scrisă. Termenul de prezentare a opiniei este de 10 zile lucrătoare de la data recepționării notificării. În cazul neprezentării opiniei în termenul indicat, comunicarea opiniei consultative de către organul respectiv/reprezentanții salariaților se prezumă.
(2) Aceste consultări se referă cel puțin la posibilitățile de a evita concedierile colective sau de a reduce numărul de lucrători afectați, precum și la posibilitățile de a atenua consecințele prin recurgerea la măsuri sociale însoțitoare vizând, între altele, sprijin pentru redistribuirea sau recalificarea lucrătorilor concediați. Statele membre pot să prevadă că reprezentanții pot apela la serviciile unor experți în conformitate cu legislațiile și practicile naționale.	Proiectul de Lege pentru modificarea unor acte normative pentru modificarea unor acte normative (Codul muncii, Codul contravențional, Legea privind Inspectoratul de Stat al Muncii etc.) Art. II. – Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr. 159–162, Articolul. 648), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: Articolul 185¹ se completează cu alineatul (9) cu următorul cuprins: „(9) Consultările prevăzute la alin. (3) se referă cel puțin la posibilitățile de a evita concedierile colective sau de a reduce numărul de salariați afectați, precum și la posibilitățile de atenuare a consecințelor acestora prin recurgerea la măsuri sociale însoțitoare, vizând, între altele, sprijin pentru redistribuirea sau recalificarea salariaților concediați. Reprezentanții salariaților pot recurge, în cadrul consultărilor, la serviciile unor experți,	Compatibil	Legislația națională nu reglementează expres scopurile consultărilor: evitarea concedierilor colective, reducerea numărului de salariați afectați, măsurile sociale de atenuare a consecințelor concedierilor și posibilitatea apelării la experți de către reprezentanții salariaților. Art. 185¹ Garanții în caz de concedieri colective (3) În cazul în care la unitate sînt preconizate măsuri care presupun concedieri colective, cu cel puțin 3 luni înainte (incluzînd perioada de preavizare prevăzută la alin.(7)), angajatorul este obligat să notifice despre acest lucru reprezentanții salariaților din unitate și agenția pentru ocuparea forței de muncă și să inițieze consultări cu reprezentanții salariaților în vederea încheierii unui acord. Legea sindicatelor nr. 1129 din 07.07.2000 „(1) Sindicatele au dreptul la negocieri colective cu patronii și asociațiile lor, cu autoritățile administrației publice și la încheierea contractelor

	în conformitate cu prevederile prezentului cod și cu convențiile colective aplicabile.”		colective de muncă. Conducătorii unităților unde nu sînt constituite sindicate și patronii care împiedică constituirea și activitatea lor nu pot fi membri ai comisiilor pentru negocieri colective. (...) (3) Lichidarea, reorganizarea unității sau schimbarea formei de proprietate, întreruperea totală sau parțială a procesului de producție din inițiativa patronului, fapte ce conduc la reducerea în masă a locurilor de muncă sau la înrăutățirea condițiilor de muncă, pot fi efectuate doar cu condiția informării, cu cel puțin 3 luni înainte, a sindicatului din ramura respectivă și inițierii negocierilor colective în vederea respectării drepturilor și intereselor lucrătorilor.”
(3) Pentru a permite reprezentanților lucrătorilor să formuleze propuneri constructive, în timp util, în cursul acestor consultări, angajatorul are obligația: (a) să le furnizeze toate informațiile utile și, (b) în orice caz, să le comunice în scris: (i) motivele concedierilor preconizate; (ii) numărul și categoriile de lucrători care vor fi concediați; (iii) numărul și categoriile de lucrători încadrați în mod normal; (iv) perioada în cursul căreia vor avea loc concedierile preconizate; (v) criteriile propuse pentru selectarea lucrătorilor care urmează a fi concediați în măsura în care legislațiile și practicile naționale atribuie această competență angajatorului;	Proiectul de Lege pentru modificarea unor acte normative pentru modificarea unor acte normative (Codul muncii, Codul contravențional, Legea privind Inspectoratul de Stat al Muncii etc.) Art. II. – Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr. 159–162, Articolul. 648), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: Articolul 185¹ se completează cu alineatele (10) și (11) cu următorul cuprins: „(10) Obligațiile de informare, consultare și notificare prevăzute la alin. (3)–(6) se aplică indiferent dacă decizia privind concedierile colective este adoptată de angajator sau de o persoană juridică ce exercită controlul asupra angajatorului. Angajatorul nu este exonerat de obligațiile prevăzute la alin. (3)–(6) prin invocarea faptului că decizia a fost adoptată de persoana juridică care îl controlează sau că aceasta nu i-a comunicat informațiile necesare în timp util. (11) Angajatorul transmite reprezentanților salariaților o copie a notificării prevăzute la alin. (6). Reprezentanții salariaților pot transmite agenției pentru ocuparea forței de muncă eventualele observații ale acestora cu privire la concedierile colective preconizate.”		<u>Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003</u> Art. 185¹ Garanții în caz de concedieri colective (4) Pentru a permite reprezentanților salariaților să formuleze propuneri constructive, cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de a iniția consultările, angajatorul este obligat să le furnizeze acestora, în scris, toate informațiile utile disponibile cu privire la: a) motivele concedierilor preconizate; b) numărul și categoriile de salariați care vor fi concediați; c) numărul și categoriile de salariați încadrați la unitate; d) perioada în care vor avea loc concedierile; e) criteriile de selectare a salariaților care urmează a fi concediați, prevăzute de lege, de convențiile colective sau contractele colective de muncă; f) metoda de calcul al oricăror indemnizații aferente concedierii, prevăzute în contractul colectiv de muncă sau în actele normative la nivel de unitate, cu excepția celor prevăzute de legislația în vigoare. (6) În cazul în care nu se ajunge la un acord și decizia unilaterală a angajatorului este de a continua procesul de concediere colectivă, această decizie este comunicată, prin notificare, reprezentanților salariaților și agenției pentru ocuparea forței de muncă. Notificarea agenției pentru ocuparea forței de muncă va conține cel puțin elementele prevăzute la alin.(4) lit.a)–e), precum și orice informații utile cu privire la concedierile preconizate și la consultările cu reprezentanții salariaților. Obligația notificării vizează fiecare concediere preconizată în cadrul concedierilor colective.

(vi) metoda de calcul al oricăror eventuale indemnizații de șomaj, în afara celor decurgând din legislațiile și practicile naționale. Angajatorul înaintează autorității publice competente cel puțin un exemplar al elementelor notificării scrise prevăzute la primul paragraf litera (b) punctele (i)–(v).			Articolul 9 (1) Salariatul are dreptul: k) la purtare de negocieri colective și încheiere a contractului colectiv de muncă și a convențiilor colective, prin reprezentanții săi, la informare privind executarea contractelor și convențiilor respective; Articolul 10. (2) Angajatorul este obligat: i) să poarte negocieri colective și să încheie contractul colectiv de muncă, furnizînd reprezentanților salariaților informația completă și veridică necesară în acest scop, precum și informația necesară controlului asupra executării contractului; Articolul 22 Angajatorul este obligat să creeze condiții pentru activitatea reprezentanților salariaților în corespundere cu prezentul cod, cu Legea sindicatelor, cu alte acte normative, cu convențiile colective și cu contractul colectiv de muncă. Articolul 26. Desfășurarea negocierilor colective (1) Reprezentanții salariaților și ai angajatorilor au dreptul de a iniția și de a participa la negocierile colective pentru elaborarea, încheierea, modificarea sau completarea contractului colectiv de muncă sau a convențiilor colective. (2) Reprezentanții părților cărora li s-a transmis propunerea în formă scrisă de începere a negocierilor colective sînt obligați să purceadă la acestea în decurs de 7 zile calendaristice de la data avizării. Legea sindicatelor nr. 1129/2000 Articolul 14. Dreptul de a participa la elaborarea proiectelor de programe social-economice și de acte juridice (1) Sindicatele sînt în drept să participe la elaborarea proiectelor de programe privind dezvoltarea social-economică, proiectelor de legi și de alte acte normative în domeniul remunerării muncii, asigurării sociale, formării prețurilor, ocrotirii sănătății, egalității de șanse și de tratament între bărbați și femei și în alte domenii ce țin de muncă și dezvoltarea social-
---	--	--	---

(4) Obligațiile prevăzute la alineatele (1)-(3) se aplică	Proiectul de Lege pentru modificarea unor acte normative pentru modificarea unor acte normative	economică. În autoritățile publice, sindicatul își realizează acest drept prin organele sale de nivelul respectiv. (2) Autoritățile publice trimit proiectele de programe și de acte juridice, indicate la alineatul (1) al prezentului articol, organelor sindicale respective, solicitînd, în termen de cel mult 30 de zile, avizele sau propunerile acestora. Neprezentarea avizelor sau propunerilor în termenul indicat se consideră refuz al sindicatului de a-și exercita dreptul la exprimarea opiniei. (3) Sindicatele sînt în drept să participe la examinarea de către autoritățile publice a avizelor și propunerilor lor indicate la alineatul (2) al prezentului articol. În cazul respingerii sau acceptării parțiale a propunerilor sindicatului, autoritatea respectivă îl informează în scris despre aceasta, argumentîndu-și poziția. (4) Sindicatele sînt în drept să-și exprime public, în mijloacele de informare în masă, poziția asupra proiectelor de programe și de acte legislative și alte acte normative indicate în alineatul (1) al prezentului articol. Legea nr. 245/2006 privind organizarea și funcționarea Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective, a comisiilor pentru consultări și negocieri colective la nivel de ramură și la nivel teritorial Articolul.1 - Prezenta lege stabilește statutul juridic, modul de organizare și funcționare al Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective (în continuare – Comisia națională), al comisiilor pentru consultări și negocieri colective la nivel de ramură și la nivel teritorial (în continuare – comisiile de ramură, comisiile teritoriale) ca organe tripartite autonome de interes public al parteneriatului social. Comisiile nominalizate se constituie pentru soluționarea problemelor ce țin de domeniul muncii și a problemelor social-economice, pentru dezvoltarea parteneriatului social la nivel național, la nivel de ramură și la nivel teritorial. <i>Legislația Republicii Moldova reglementează obligațiile angajatorului privind informarea, consultarea reprezentanților salariaților și notificarea autorităților competente în cazul concedierilor colective. Cu toate acestea, legislația națională nu conține dispoziții exprese privind aplicarea acestor obligații în situația în care decizia de concediere colectivă este adoptată de o entitate care controlează angajatorul. De asemenea, nu este reglementată expres interdicția angajatorului de a invoca lipsa informațiilor din partea entității care exercită controlul asupra sa pentru a justifica neîndeplinirea</i>
--	---	---

indiferent dacă decizia de concediere colectivă provine de la angajator sau de la o întreprindere care îl controlează pe respectivul angajator. În ceea ce privește presupusele încălcări ale obligațiilor de informare, consultare și notificare prevăzute de prezenta directivă, nu se va lua în considerare nici o justificare a angajatorului conform căreia întreprinderea care a luat decizia ce a dus la concedierile colective nu i-a furnizat informațiile necesare.	(Codul muncii, Codul contravențional, Legea privind Inspectoratul de Stat al Muncii etc.) Art. II. – Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr. 159–162, Articolul. 648), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: Articolul 185¹ se completează cu alineatele (9), (10) și (11) cu următorul cuprins: (10) Obligațiile de informare, consultare și notificare prevăzute la alin. (3)–(6) se aplică indiferent dacă decizia privind concedierile colective este adoptată de angajator sau de o persoană juridică ce exercită controlul asupra angajatorului. Angajatorul nu este exonerat de obligațiile prevăzute la alin. (3)–(6) prin invocarea faptului că decizia a fost adoptată de persoana juridică care îl controlează sau că aceasta nu i-a comunicat informațiile necesare în timp util.	<i>obligațiilor de informare, consultare și notificare. Prin urmare, elementele specifice prevăzute la art. 2 alin. (4) din Directivă nu sunt transpuse expres în legislația națională.</i> Codul muncii nr. 154/2003 Art. 185¹ Garanții în caz de concedieri colective (6) În cazul în care nu se ajunge la un acord și decizia unilaterală a angajatorului este de a continua procesul de concediere colectivă, această decizie este comunicată, prin notificare, reprezentanților salariaților și agenției pentru ocuparea forței de muncă. Notificarea agenției pentru ocuparea forței de muncă va conține cel puțin elementele prevăzute la alin.(4) lit.a)–e), precum și orice informații utile cu privire la concedierile preconizate și la consultările cu reprezentanții salariaților. Obligația notificării vizează fiecare concediere preconizată în cadrul concedierilor colective. (4) Pentru a permite reprezentanților salariaților să formuleze propuneri constructive, cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de a iniția consultările, angajatorul este obligat să le furnizeze acestora, în scris, toate informațiile utile disponibile cu privire la: a) motivele concedierilor preconizate; b) numărul și categoriile de salariați care vor fi concediați; c) numărul și categoriile de salariați încadrați la unitate; d) perioada în care vor avea loc concedierile; e) criteriile de selectare a salariaților care urmează a fi concediați, prevăzute de lege, de convențiile colective sau contractele colective de muncă;
---	--	---

Compatibil

SECȚIUNEA III. Procedura referitoare la concedierile colective Articolul 3 (1) Angajatorii notifică în scris autoritatea publică competentă cu privire la orice concediere colectivă preconizată. Cu toate acestea, statele membre pot prevedea ca, în cazul unor concedieri colective preconizate care rezultă din încetarea activității unei societăți în urma unei hotărâri judecătorești, angajatorul să aibă obligația de a notifica în scris autoritatea publică competentă numai la solicitarea acesteia. În cazul în care concedierea colectivă preconizată vizează membri ai echipajului unei nave maritime, angajatorul notifică autoritatea competentă a statului sub al cărui pavilion navighează nava. Această notificare cuprinde toate informațiile utile cu privire la concedierile colective preconizate și la consultările cu reprezentanții lucrătorilor prevăzute la articolul 2 și, în special, motivele concedierilor, numărul lucrătorilor care urmează a fi		f) metoda de calcul al oricăror indemnizații aferente concedierii, prevăzute în contractul colectiv de muncă sau în actele normative la nivel de unitate, cu excepția celor prevăzute de legislația în vigoare. Articolul 1. Noțiuni principale În sensul prezentului cod, se definesc următoarele noțiuni: unitate – întreprindere, instituție sau organizație cu statut de persoană juridică, indiferent de tipul de proprietate, de forma juridică de organizare și de subordonarea departamentală sau apartenența ramurală; angajator – persoană juridică (unitate) sau persoană fizică care angajează salariați în bază de contract individual de muncă încheiat conform prevederilor prezentului cod; Deși noțiunea de „subordonare departamentală” prevăzută la art. 1 Codul muncii poate sugera existența unor raporturi de coordonare sau subordonare instituțională, legislația RM nu reglementează expres conceptul de „întreprindere care controlează angajatorul” în sensul art. 2 alin. (4) din Directiva 98/59/CE și nu stabilește efectele unui asemenea control asupra obligațiilor de informare, consultare și notificare în cazul concedierilor colective. Legislația națională condiționează notificarea autorității de eșuarea consultărilor și de decizia unilaterală a angajatorului de a continua procedura. Totodată, nu sunt reglementate expres situațiile speciale prevăzute de Directiva 98/59/CE referitoare la încetarea activității în urma unei hotărâri judecătorești și la membrii echipajului unei nave maritime. Codul muncii nr. 154/2003 Articolul 42¹ (1) În vederea asigurării dreptului salariaților la administrarea unității prevăzut la art.42, angajatorul este obligat să-i informeze și să-i consulte referitor la subiectele relevante în raport cu activitatea lor în cadrul unității. (2) Obligația informării vizează: a) evoluția recentă și evoluția probabilă a activităților și situației economice a unității; b) situația, structura și evoluția probabilă a ocupării forței de muncă în cadrul unității, precum și eventualele măsuri de anticipare preconizate, în special atunci când există o amenințare la adresa locurilor de muncă; c) deciziile care pot genera modificări importante în organizarea muncii sau în relațiile contractuale, inclusiv cele legate de concedierile colective sau schimbarea proprietarului unității;
--	--	--

concediați, numărul lucrătorilor încadrați în mod normal și perioada în care vor avea loc aceste concedieri. (2) Angajatorii trebuie să transmită reprezentanților lucrătorilor o copie a notificării prevăzute la alineatul (1). Reprezentanții lucrătorilor își pot transmite eventualele observații autorității publice competente.	Proiectul de Lege pentru modificarea unor acte normative pentru modificarea unor acte normative (Codul muncii, Codul contravențional, Legea privind Inspectoratul de Stat al Muncii etc.) Art. II. – Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr. 159–162, Articolul. 648), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: Articolul 185¹ se completează cu alineatele (9), (10) și (11) cu următorul cuprins: (11) Angajatorul transmite reprezentanților salariaților o copie a notificării prevăzute la alin. (6). Reprezentanții salariaților pot transmite agenției pentru ocuparea forței de muncă eventualele observații ale acestora cu privire la concedierile colective preconizate.”	Compatibil	d) situația privind securitatea și sănătatea în muncă la unitate, precum și orice măsuri de natură să afecteze asigurarea acestora, inclusiv planificarea și introducerea de noi tehnologii, alegerea echipamentului de lucru și de protecție, instruirea salariaților în materie de securitate și sănătate în muncă etc; e) remunerația medie pe categorie de salariați sau de funcții, defalcată în funcție de sex. (3) Informarea se face prin transmiterea, în forma scrisă, către reprezentanții salariaților a datelor relevante, complete și veridice privind subiectele enumerate la alin.(2), în timp util, care le-ar permite reprezentanților salariaților să pregătească, în caz de necesitate, consultarea. (4) Informarea are loc ori de câte ori este necesară în virtutea circumstanțelor intervenite, precum și periodic, la intervalele prevăzute de contractul colectiv de muncă. Informarea periodică asupra subiectelor menționate la alin.(2) nu poate avea loc mai rar decât o dată pe an, cel târziu în primul semestru al anului următor celui de gestiune. (5) În cazul în care sînt preconizate anumite măsuri cu privire la salariați, informarea se va efectua cu cel puțin 30 de zile calendaristice înainte de punerea în aplicare a măsurilor de rigoare. În caz de lichidare a unității sau reducere a numărului ori a statelor de personal, salariații vor fi informați despre acest lucru cu cel puțin 30 de zile calendaristice înainte de declanșarea procedurilor prevăzute la art.88. Legea cu privire la promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj nr. 105 din 14 iunie 2018 Articolul 28 Serviciile de preconcediere (1) Serviciile de preconcediere se acordă persoanelor preavizate în legătură cu lichidarea unității, reducerea numărului sau a statelor de personal și constau în: a) punerea la dispoziție a informațiilor cu privire la: – prevederile legale referitoare la asigurarea de șomaj, serviciile și măsurile active de ocupare a forței de muncă, precum și acordarea acestora; – locurile de muncă vacante înregistrate; b) instruirea în modalitățile de căutare a unui loc de muncă; c) oferirea posibilităților de formare profesională.
--	--	-------------------	---

		Compatibil	(2) Pentru facilitarea procesului de desfășurare a serviciilor de preconcediere, angajatorul este obligat, în termenele stabilite de Codul muncii, să informeze, în scris, subdiviziunea teritorială în a cărei circumscripție își are sediul unitatea despre posibila disponibilizare a fiecărui salariat în parte. (3) În cazul unei decizii a instanței de judecată privind declararea stării de insolvență, angajatorul este obligat să informeze, în scris, în maximum 5 zile de la data emiterii hotărârii judecătorești, subdiviziunea teritorială în a cărei circumscripție își are sediul unitatea despre personalul ce urmează a fi concediat. (4) Angajatorul este obligat să asigure condițiile necesare pentru furnizarea de către subdiviziunea teritorială a serviciilor de preconcediere conform procedurii stabilite.
		Prevederi UE opționale	Art. 185¹ Garanții în caz de concedieri colective Alin. (7) Preavizarea, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/inștiințării, a salariaților cu privire la concedierile colective se realizează cu 2 luni înainte de concediere, respectându-se procedurile de concediere stabilite la art.88. Art. 185¹ Garanții în caz de concedieri colective (8) Agenția pentru ocuparea forței de muncă utilizează perioada premergătoare concedierilor pentru a căuta soluții la problemele ridicate de acestea și pentru a acorda, împreună cu angajatorul și reprezentanții salariaților, asistență în vederea încadrării în câmpul muncii a salariaților ce

		urmează a fi concediați, prezentându-le oportunitățile de angajare și de recalificare. Nota: Termenul național de 2 luni (60 de zile) depășește minimul directivei de 30 de zile. Normăa este mai favorabilă. Legea sindicatelor nr. 1129 din 07 iulie 2000 Articolul 23. Dreptul la informație (1) Sindicatele sînt în drept să primească gratuit informație de la autoritățile administrației publice, patroni și asociațiile lor în probleme ce țin de muncă, salariu, șomaj, dezvoltarea social-economică, starea mediului înconjurător, privatizare, asistență socială, ocrotirea sănătății, spațiul locativ. (2) Neprezentarea de către persoanele cu funcții de răspundere a informației solicitate sau prezentarea unei informații neveridice se califică drept împiedicare a activității sindicatelor. Persoanele vinovate sînt trase la răspundere în conformitate cu legislația. (3) Sindicatele au dreptul să primească, să transmită și să difuzeze informații prin orice mijloc legitim. În calitate de partener social, ele beneficiază gratuit de serviciile organelor de informare în masă de stat, pot organiza sondaje sociologice și dispune de centre informative. <i>Legislația RM prevede obligația angajatorului de notificare și furnizare a informațiilor către reprezentanții salariaților și agenția pentru ocuparea forței de muncă (art. 185¹ alin. (6) CM RM; art. 23 din Legea sindicatelor nr. 1129/2000). Totuși, legislația națională nu reglementează expres dreptul reprezentanților salariaților de a transmite observații autorității competente privind concedierile colective preconizate.</i> Codul muncii nr. 154 din 28 martie 2003 Articolul 1 confirmarea recepționării/înștiințării – se consideră că recepționarea/înștiințarea este confirmată după îndeplinirea cel puțin a uneia dintre următoarele condiții, oricare dintre acestea fiind îndeplinită mai întâi: a) notificarea este predată destinatarului; b) notificarea este predată la adresa poștală indicată de destinatar în acest scop ori, în lipsa acesteia, la sediul destinatarului persoană juridică sau la domiciliul destinatarului persoană fizică; c) notificarea este transmisă prin poștă electronică sau prin alt mijloc de comunicare individuală, când poate fi accesată de către destinatar, inclusiv potrivit regulilor de expediere și recepționare a documentului electronic prevăzute de legislație;
--	--	---

Prevederi UE
optionale

Articolul 4 (1) Concedierile colective preconizate, notificate autorității publice competente, produc efecte în cel puțin 30 de zile de la notificarea prevăzută la articolul 3 alineatul (1), fără a aduce atingere		d) notificarea este pusă în orice alt fel la dispoziția destinatarului într-un loc și într-un mod care fac posibil, în mod rezonabil, accesul destinatarului fără întârziere; Legea cu privire la promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj nr. 105 din 14.06.2018 Articolul 28 Serviciile de preconcediere (1) Serviciile de preconcediere se acordă persoanelor preavizate în legătură cu lichidarea unității, reducerea numărului sau a statelor de personal și constau în: a) punerea la dispoziție a informațiilor cu privire la: – prevederile legale referitoare la asigurarea de șomaj, serviciile și măsurile active de ocupare a forței de muncă, precum și acordarea acestora; – locurile de muncă vacante înregistrate; b) instruirea în modalitățile de căutare a unui loc de muncă; c) oferirea posibilităților de formare profesională. Legislația națională stabilește deja un termen de 2 luni pentru procedura concedierilor colective, astfel încât ipoteza prevăzută la art. 4 alin. (3) din Directiva 98/59/CE, referitoare la termene inițiale mai mici de 60 de zile, nu este incidentă. Dispoziția are caracter facultativ și permite statelor membre să excludă aplicarea procedurii privind concedierile colective în cazul încetării activității unei societăți ca urmare a unei hotărâri judecătorești. Republica Moldova nu a preluat expres această derogare. Art. 185¹ Codul muncii al RM reglementează garanțiile aplicabile concedierilor colective fără a prevedea excepții pentru cazurile de lichidare sau insolvabilitate dispuse prin hotărâre judecătorească. Legea nr. 105 din 14 iunie 2018 cu privire la promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj Articolul 28 (3) În cazul unei decizii a instanței de judecată privind declararea stării de insolvență, angajatorul este obligat să informeze, în scris, în maximum 5 zile de la data emiterii hotărârii judecătorești, subdiviziunea teritorială în a cărei circumscripție își are sediul unitatea despre personalul ce urmează a fi concediat. Codul muncii nr. 154 din 28 martie 2003 Articolul 11
--	--	--

dispozițiilor care reglementează drepturile individuale cu privire la perioada de preaviz. Statele membre pot acorda autorității publice competente posibilitatea de a reduce termenul prevăzut la paragraful anterior. (2) Autoritatea publică competentă utilizează termenul prevăzut la alineatul (1) pentru a căuta soluții la problemele ridicate de concedierile colective preconizate. (3) În cazul în care termenul inițial prevăzut la alineatul (1) este mai mic de 60 de zile, statele membre pot acorda autorității publice competente posibilitatea de a prelungi termenul inițial până la 60 de zile de la notificare, în cazurile în care există riscul să nu se găsească soluții pentru problemele ridicate de concedierile colective în termenul prevăzut inițial. Statele membre pot acorda autorității publice competente		(1) Nivelul minim al drepturilor și garanțiilor de muncă pentru salariați se stabilește de prezentul cod și de alte acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii. (2) Contractele individuale de muncă, contractele colective de muncă și convențiile colective pot stabili pentru salariați drepturi și garanții de muncă suplimentare la cele prevăzute de prezentul cod și de alte acte normative. Articolul 12 Clauzele din contractele individuale de muncă, din contractele colective de muncă și din convențiile colective sau din actele juridice emise de autoritățile administrației publice menționate la art.4 lit.d) și e), care înrăutățesc situația salariaților în comparație cu legislația muncii sînt nule și nu produc efecte juridice. Articolul 348. Obiectul jurisdicției muncii Jurisdicția muncii are drept obiect soluționarea litigiilor individuale de muncă și conflictelor colective de muncă privind purtarea negocierilor colective, încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractelor colective și individuale de muncă, a convențiilor colective prevăzute de prezentul cod, precum și soluționarea conflictelor colective privind interesele economice, sociale, profesionale și culturale ale salariaților, apărute la diferite niveluri între partenerii sociali. Articolul 350. Principiile jurisdicției muncii Principiile jurisdicției muncii sînt:
---	--	---

posibilitatea de a prelungi aceste termene. Angajatorul trebuie să fie informat cu privire la prelungire și la motivele acesteia înainte de expirarea termenului inițial prevăzut la alineatul (1). (4) Statele membre pot să nu aplice prezentul articol în cazul unor concedieri colective preconizate care rezultă din încetarea activității unei societăți ca urmare a unei hotărâri judecătorești. SECȚIUNEA IV. Dispoziții finale Articolul 5 Prezenta directivă nu aduce atingere dreptului statelor membre de a aplica sau de a adopta acte cu putere de lege sau acte administrative mai favorabile lucrătorilor ori de a promova sau permite aplicarea unor convenții colective mai favorabile lucrătorilor. Articolul 6			a) concilierea intereselor divergente ale părților, ce decurg din raporturile prevăzute la art.348; b) dreptul salariaților de a fi apărați de reprezentanții lor; b¹) dreptul angajatorilor de a fi apărați de patronate; c) scutirea salariaților și a reprezentanților acestora de cheltuielile judiciare; d) operativitatea în examinarea litigiilor individuale de muncă și a conflictelor colective de muncă. Articolul 351 Organele de jurisdicție a muncii Organe de jurisdicție a muncii sînt: a) comisiile de conciliere (organe extrajudiciare); b) instanțele de judecată. Articolul 352 Examinarea litigiilor individuale de muncă și a conflictelor colective de muncă (1) Cererea de soluționare a litigiului individual de muncă sau a conflictului colectiv de muncă (revendicările în cazul procedurii de conciliere) se depune la organul competent de jurisdicție a muncii de partea interesată (art.349) și se înregistrează de acesta în modul stabilit. (2) În procesul examinării cererii, părțile sînt în drept să-și explice poziția și să prezinte organului de jurisdicție a muncii toate probele și justificările pe care le consideră necesare. (3) Organul de jurisdicție a muncii apreciază probele prezentate de către părți și ia decizii conform legislației în vigoare. Articolul 353 Scutirea salariaților și a reprezentanților acestora de plata cheltuielilor judiciare Salariații sau reprezentanții acestora care se adresează în instanțele de judecată cu cereri de soluționare a litigiilor și conflictelor ce decurg din raporturile prevăzute la art.348 (inclusiv pentru a ataca hotărârile și deciziile judecătorești privind litigiile și conflictele vizate) sînt scutiți de plata cheltuielilor judiciare (a taxei de stat și a cheltuielilor legate de judecarea pricinii). În acest caz se achită taxa de timbru în mărimea prevăzută de Legea taxei de stat nr.213/2023.
--	--	--	--

Statele membre asigură punerea la dispoziția reprezentanților lucrătorilor și a lucrătorilor proceduri administrative și judiciare care să permită respectarea obligațiilor prevăzute de prezenta directivă.			
Articolul 7 Statele membre comunică Comisiei textul dispozițiilor fundamentale de drept intern, deja adoptate sau în curs de adoptare în domeniul reglementat de prezenta directivă.		<i>Prevederi UE neaplicabile</i>	Dispoziția are caracter instituțional și procedural, obligând statele membre să comunice Comisiei Europene actele normative adoptate sau aflate în curs de adoptare în domeniul reglementat de directivă. Aceasta reglementează relațiile dintre statele membre și instituțiile Uniunii Europene și nu stabilește drepturi sau obligații pentru persoanele fizice ori juridice la nivel național. Prin urmare, nu necesită transpunere în legislația națională.
Articolul 8 (1) Directivele din anexa I partea A se abrogă, fără a aduce atingere obligațiilor statelor membre cu privire la termenele de transpunere prevăzute în anexa I partea B.		<i>Prevederi UE neaplicabile</i>	Dispoziția are caracter tehnic și instituțional, reglementând abrogarea directivelor anterioare și menținerea obligațiilor referitoare la termenele de transpunere deja asumate de statele membre. Aceasta nu conține norme materiale destinate aplicării la nivel național și nu stabilește drepturi sau obligații pentru salariați, angajatori ori autoritățile naționale. Prin urmare, nu necesită transpunere în legislația națională.
(2) Referirile la directivele abrogate se interpretează ca referiri la prezenta directivă și sunt citite în conformitate cu tabelul de corespondență din anexa II.			

Articolul 9 Prezenta directivă intră în vigoare în a douăzecea zi de la data publicării în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene.		Prevederi UE neaplicabile																																											
Articolul 10 Prezenta directivă se adresează statelor membre.		Prevederi UE neaplicabile																																											
ANEXA I PARTEA A Directivă abrogată (menționate la articolul 8) Directiva 75/129/CEE a Consiliului și următoarea directivă care a modificat-o: 92/56/CEE a Consiliului. PARTEA B Termene pentru transpunerea în legislația națională (menționate la articolul 8) <table><tr><th>Directivă</th><th>Termen pentru transpunere</th></tr><tr><td>Directiva 75/129/CEE (JO L 48, 22.2.1975, p. 29)</td><td>19 februarie 1977</td></tr><tr><td>Directiva 92/56/CEE (JO L 245, 26.8.1992, p. 1)</td><td>24 iunie 1994</td></tr></table>	Directivă	Termen pentru transpunere	Directiva 75/129/CEE (JO L 48, 22.2.1975, p. 29)	19 februarie 1977	Directiva 92/56/CEE (JO L 245, 26.8.1992, p. 1)	24 iunie 1994		Prevederi UE neaplicabile																																					
Directivă	Termen pentru transpunere																																												
Directiva 75/129/CEE (JO L 48, 22.2.1975, p. 29)	19 februarie 1977																																												
Directiva 92/56/CEE (JO L 245, 26.8.1992, p. 1)	24 iunie 1994																																												
ANEXA II TABEL DE CORESPONDENȚĂ <table><tr><th>Directiva 75/129/CEE</th><th>Prezenta directivă</th></tr><tr><td>Articolul 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) prima linieși paragraf 1</td><td>Articolul 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) paragraf (i) prima linieși</td></tr><tr><td>Articolul 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) prima linieși paragraf 2</td><td>Articolul 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) paragraf (i) a doua linieși</td></tr><tr><td>Articolul 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) prima linieși paragraf 3</td><td>Articolul 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) paragraf (i) a doua linieși</td></tr><tr><td>Articolul 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) a doua linieși</td><td>Articolul 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) paragraf (ii)</td></tr><tr><td>Articolul 1 alineatul (1) primul paragraf litera (b)</td><td>Articolul 1 alineatul (1) primul paragraf litera (b)</td></tr><tr><td>Articolul 1 alineatul (1) al doilea paragraf</td><td>Articolul 1 alineatul (1) al doilea paragraf</td></tr><tr><td>Articolul 1 alineatul (2)</td><td>Articolul 1 alineatul (2)</td></tr><tr><td>Articolul 2</td><td>Articolul 2</td></tr><tr><td>Articolul 3</td><td>Articolul 3</td></tr><tr><td>Articolul 4</td><td>Articolul 4</td></tr><tr><td>Articolul 5</td><td>Articolul 5</td></tr><tr><td>Articolul 5a</td><td>Articolul 6</td></tr><tr><td>Articolul 6 alineatul (1)</td><td>-</td></tr><tr><td>Articolul 6 alineatul (2)</td><td>Articolul 7</td></tr><tr><td>Articolul 7</td><td>-</td></tr><tr><td>-</td><td>Articolul 8</td></tr><tr><td>-</td><td>Articolul 9</td></tr><tr><td>-</td><td>Articolul 10</td></tr><tr><td>-</td><td>Anexa I</td></tr><tr><td>-</td><td>Anexa II</td></tr></table>	Directiva 75/129/CEE	Prezenta directivă	Articolul 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) prima linieși paragraf 1	Articolul 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) paragraf (i) prima linieși	Articolul 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) prima linieși paragraf 2	Articolul 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) paragraf (i) a doua linieși	Articolul 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) prima linieși paragraf 3	Articolul 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) paragraf (i) a doua linieși	Articolul 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) a doua linieși	Articolul 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) paragraf (ii)	Articolul 1 alineatul (1) primul paragraf litera (b)	Articolul 1 alineatul (1) primul paragraf litera (b)	Articolul 1 alineatul (1) al doilea paragraf	Articolul 1 alineatul (1) al doilea paragraf	Articolul 1 alineatul (2)	Articolul 1 alineatul (2)	Articolul 2	Articolul 2	Articolul 3	Articolul 3	Articolul 4	Articolul 4	Articolul 5	Articolul 5	Articolul 5a	Articolul 6	Articolul 6 alineatul (1)	-	Articolul 6 alineatul (2)	Articolul 7	Articolul 7	-	-	Articolul 8	-	Articolul 9	-	Articolul 10	-	Anexa I	-	Anexa II		Prevederi UE neaplicabile	
Directiva 75/129/CEE	Prezenta directivă																																												
Articolul 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) prima linieși paragraf 1	Articolul 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) paragraf (i) prima linieși																																												
Articolul 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) prima linieși paragraf 2	Articolul 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) paragraf (i) a doua linieși																																												
Articolul 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) prima linieși paragraf 3	Articolul 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) paragraf (i) a doua linieși																																												
Articolul 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) a doua linieși	Articolul 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) paragraf (ii)																																												
Articolul 1 alineatul (1) primul paragraf litera (b)	Articolul 1 alineatul (1) primul paragraf litera (b)																																												
Articolul 1 alineatul (1) al doilea paragraf	Articolul 1 alineatul (1) al doilea paragraf																																												
Articolul 1 alineatul (2)	Articolul 1 alineatul (2)																																												
Articolul 2	Articolul 2																																												
Articolul 3	Articolul 3																																												
Articolul 4	Articolul 4																																												
Articolul 5	Articolul 5																																												
Articolul 5a	Articolul 6																																												
Articolul 6 alineatul (1)	-																																												
Articolul 6 alineatul (2)	Articolul 7																																												
Articolul 7	-																																												
-	Articolul 8																																												
-	Articolul 9																																												
-	Articolul 10																																												
-	Anexa I																																												
-	Anexa II																																												

Tabel de concordanță

1	Titlul actului UE, inclusiv cea mai recentă modificare, nr. CELEX Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP, CELEX: 31999L0070, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 175 din 10 iulie 1999.			
2	Titlul actului normativ național Lege pentru modificarea unor acte normative (Codul muncii, Codul contravențional, Legea privind Inspectoratul de Stat al Muncii etc.).			
3	Gradul general de compatibilitate Compatibil			
4	Autoritatea/persoana responsabilă Ministerul Muncii și Protecției Sociale			
5	Data întocmirii/actualizării: 16 iulie 2026			
Actul Uniunii Europene		Proiectul de act normativ național	Gradul de compatibilitate	Observații
6		7	8	9
Articolul 1 Scopul directivei este punerea în aplicare a acordului-cadru privind munca pe durată determinată, încheiat la 18 martie 1999 între organizațiile de tip confederativ generale CES, UNICE și CEEP, anexat la prezenta directivă.			prevederi UE neaplicabile	Prevederea are caracter neaplicabil sau opțional, după caz, și nu impune transpunerea prin norme legislative noi. Aceasta nu reglementează drepturi sau obligații materiale care trebuie introduse în legislația națională ori lasă statului posibilitatea de a decide dacă aplică soluția prevăzută. Prin urmare, proiectul de lege nu necesită completări pentru această prevedere.
Articolul 2 Statele membre adoptă și pun în aplicare actele cu putere de lege și actele administrative necesare aducerii la îndeplinire a prezentei directive până la data de 10 iulie 2001 sau se asigură că, până la această dată, partenerii sociali adoptă dispozițiile necesare prin acord, statele membre fiind obligate să adopte orice dispoziție necesară care să			prevederi UE neaplicabile	Prevederea are caracter neaplicabil sau opțional, după caz, și nu impune transpunerea prin norme legislative noi. Aceasta nu reglementează drepturi sau obligații materiale care trebuie introduse în legislația națională ori lasă statului posibilitatea de a decide dacă aplică soluția prevăzută. Prin urmare, proiectul de lege nu necesită completări pentru această prevedere.

le permită garantarea în orice moment a rezultatelor impuse de prezenta directivă. Statele membre informează de îndată Comisia în acest sens. Statele membre pot dispune de cel mult un an suplimentar, dacă este necesar, după consultarea cu partenerii sociali, pentru a ține seama de dificultăți speciale sau de punerea în aplicare printr-o convenție colectivă. În aceste împrejurări, statele membre informează de îndată Comisia în acest sens. Atunci când statele membre adoptă dispozițiile prevăzute la alineatul (1), ele conțin o trimitere la prezenta directivă sau sunt însoțite de o asemenea trimitere în momentul publicării lor oficiale. Statele membre stabilesc modalitatea de efectuare a acestei trimiteri.			
Articolul 3 Prezenta directivă intră în vigoare la data publicării în <i>Jurnalul Oficial al Comunităților Europene</i>.		<i>prevederi UE neaplicabile</i>	Prevederea are caracter neaplicabil sau opțional, după caz, și nu impune transpunerea prin norme legislative noi. Aceasta nu reglementează drepturi sau obligații materiale care trebuie introduse în legislația națională ori lasă statului posibilitatea de a decide dacă aplică soluția prevăzută. Prin urmare, proiectul de lege nu necesită completări pentru această prevedere.
Articolul 4 Prezenta directivă se adresează statelor membre.		<i>prevederi UE neaplicabile</i>	Prevederea are caracter neaplicabil sau opțional, după caz, și nu impune transpunerea prin norme legislative noi. Aceasta nu reglementează drepturi sau obligații materiale care trebuie introduse în legislația națională ori lasă statului posibilitatea de a decide dacă aplică soluția prevăzută. Prin urmare, proiectul de lege nu necesită completări pentru această prevedere.

ANEXĂ CES-UNICE-CEEP <i>Acord-cadru privind munca pe durată determinată</i> PĂRȚILE SEMNATARE AU CONVENIT URMĂTOARELE		<i>prevederi UE neaplicabile</i>	Prevederea are caracter neaplicabil sau opțional, după caz, și nu impune transpunerea prin norme legislative noi. Aceasta nu reglementează drepturi sau obligații materiale care trebuie introduse în legislația națională ori lasă statului posibilitatea de a decide dacă aplică soluția prevăzută. Prin urmare, proiectul de lege nu necesită completări pentru această prevedere.
Obiectivul (clauza 1) Obiectivul prezentului acord-cadru este: (a) îmbunătățirea calității muncii pe durată determinată, asigurând aplicarea principiului nediscriminării; (b) stabilirea unui cadru pentru împiedicarea abuzurilor care pot rezulta din folosirea raporturilor sau contractelor de muncă pe durată determinată succesive.		<i>Compatibil</i>	Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003: Articolul 55. [...] (2) În cazurile enumerate la alin. (1) lit. c¹), c²), e), g), i), l) și m), încheierea unui contract individual de muncă pe durată determinată sau prelungirea, pe durată determinată, a unui contract existent este permisă doar atunci când stabilirea unui raport de muncă permanent nu este posibilă din motive obiective (cum ar fi disponibilitatea persoanelor care își fac studiile la secția de zi doar în perioada vacanțelor, existența unor legi organice care permit sau prescriu angajarea anumitor salariați pe durată determinată etc.). Motivele respective, de rînd cu temeiurile legale ale limitării duratei raportului de muncă, urmează a fi indicate în contract sau în acordul suplimentar la acesta. (3) Între aceleași părți se pot încheia succesiv, pe o durată determinată, cel mult 3 contracte individuale de muncă, cu excepția cazurilor prevăzute la alin. (1) lit. a), b), c¹) și h), care cumulativ nu vor depăși 60 de luni. (4) Contractele individuale de muncă cu o durată determinată se vor considera a fi încheiate succesiv dacă între acestea există un interval de timp mai mic de 3 luni. Articolul 55¹. Garanții pentru salariații angajați pe o durată determinată (1) Nu se admite tratamentul mai puțin favorabil al salariaților angajați pe o durată determinată în raport cu salariații permanenți care prestează o muncă echivalentă la aceeași unitate, dacă un asemenea

			tratatament se bazează exclusiv pe durata raportului de muncă și nu are o justificare obiectivă. (2) Interdicția prevăzută la alin. (1) se va aplica cel puțin: a) vechimii în muncă necesare pentru ocuparea anumitor funcții; b) oportunităților de instruire; c) posibilității de a ocupa o funcție permanentă în cadrul unității. (3) În vederea asigurării accesului egal la locurile de muncă, vechimea în muncă stabilită pentru ocuparea unei funcții va fi aceeași pentru salariații angajați pe durată nedeterminată și cei angajați pe o durată determinată. (4) Pentru a îmbunătăți competențele profesionale, dezvoltarea carierei și mobilitatea profesională a salariaților angajați pe durată determinată, angajatorul va facilita accesul acestora la oportunități adecvate de formare profesională, în conformitate cu prevederile prezentului cod (titlul VIII). (5) Angajatorul va informa salariații angajați pe o durată determinată despre funcțiile vacante apărute în cadrul unității, în termen de 5 zile lucrătoare de la data apariției lor, astfel ca salariații respectivi să poată accede la funcții permanente în condiții egale cu ceilalți salariați. Informația privind funcțiile vacante va fi adusă la cunoștința salariaților, precum și a reprezentanților acestora, la nivel de unitate, printr-un: a) anunț transmis prin poșta electronică sau prin alt mijloc de comunicare, ce poate fi accesat de către fiecare salariat; și/sau b) anunț public plasat pe pagina web a unității, după caz; și/sau c) anunț public plasat pe un panou informativ cu acces general la sediul unității, inclusiv la fiecare dintre filialele sau reprezentanțele acesteia.
--	--	--	--

Domeniul de aplicare (clauza 2) (1) Prezentul acord se aplică în cazul lucrătorilor pe durată determinată care au un contract de muncă sau un raport de muncă, definite în legislația, convențiile colective sau practicile în vigoare în fiecare stat membru.		<i>Compatibil</i>	Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003: Articolul 54. Durata contractului individual de muncă (1) Contractul individual de muncă se încheie, de regulă, pe durată nedeterminată. (2) Contractul individual de muncă poate fi încheiat și pe o durată determinată, ce nu depășește 5 ani, în condițiile prevăzute de prezentul cod. Temeiul legal al încheierii contractului individual de muncă pe durată determinată se indică în contract. (3) Dacă în contractul individual de muncă nu este stipulată durata acestuia, contractul se consideră încheiat pe o durată nedeterminată. (4) Se interzice încheierea contractelor individuale de muncă pe durată determinată în scopul eschivării de la acordarea drepturilor și garanțiilor prevăzute pentru salariații angajați pe durată nedeterminată. [...]
(2) Statele membre, după consultarea partenerilor sociali, și partenerii sociali pot prevedea ca acest acord să nu se aplice: (a) relațiilor de formare profesională inițială și de ucenicie; (b) contractelor sau raporturilor de muncă încheiate în cadrul unui program specific de formare, inserție și reconversie profesională cu caracter public sau susținut de autorități publice.	Proiectul de Lege pentru modificarea unor acte normative pentru modificarea unor acte normative (Codul muncii, Codul contravențional, Legea privind Inspectoratul de Stat al Muncii etc.) Art. II. – Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr. 159–162, Articolul. 648), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: Articolul 55¹ se completează cu alineatele (2¹), (4¹) și (6) cu următorul cuprins: „(2¹) Principiul prevăzut la alin. (1) se aplică tuturor condițiilor de muncă și de încadrare în muncă ale salariaților angajați pe durată determinată, inclusiv condițiilor de salarizare și altor drepturi de muncă, cu excepția cazurilor justificate de motive obiective.	<i>prevederi UE opționale</i>	Totodată, în temeiul prevederilor Codului muncii, normele Directivei preluate de legislația națională nu sunt aplicabile contractului de ucenicie, întrucât art. 216 din Codul muncii prevede expres că acesta reprezintă un contract de drept civil, reglementat de Codul civil și de alte acte normative. În același timp, art. 212–215 din Codul muncii reglementează formarea profesională, contractul de calificare profesională și contractul de formare profesională continuă. Clauza 2 alin. (2) are caracter opțional și permite statelor să excludă relațiile de formare profesională inițială și de ucenicie din domeniul de aplicare al Acordului-cadru privind munca pe durată determinată. Republica Moldova utilizează această opțiune prin reglementarea distinctă a contractului de ucenicie la art. 216 din Codul Muncii. Acest contract nu constituie contract individual de muncă pe durată determinată, ci

			contract de drept civil, reglementat de Codul Civil și de alte acte normative. Excluderea nu se întemeiază doar pe denumirea formală a contractului. Regimul juridic al uceniciei are un obiect distinct, care constă în formarea profesională inițială, nu prestarea muncii într-un raport de muncă pe durată determinată. Ucenicul nu ocupă un post vacant pe durată determinată și nu încheie contract individual de muncă în sensul art. 54 și 55 din Codul Muncii. Prin urmare, normele privind salariații angajați pe durată determinată nu se aplică raporturilor de ucenicie. Totodată, dacă un raport calificat formal drept ucenicie întrunește în fapt elementele unui raport de muncă, inclusiv prestarea muncii sub autoritatea unui angajator, în schimbul unui salariu, acesta urmează a fi apreciat potrivit naturii sale reale. În acest caz, se aplică garanțiile prevăzute de Codul Muncii pentru salariați, inclusiv cele privind munca pe durată determinată. Această soluție respectă principiul efectivității și exclude folosirea contractului de ucenicie pentru evitarea garanțiilor acordate salariaților.
Definiții (clauza 3) (1) În sensul prezentului acord, „lucrător pe durată determinată” reprezintă o persoană care are un contract sau un raport de muncă pe durată determinată, încheiate direct între angajator și lucrător, în care încetarea contractului sau a raportului de muncă este determinată de condiții obiective, cum ar fi împlinirea	Proiectul de Lege pentru modificarea unor acte normative pentru modificarea unor acte normative (Codul muncii, Codul contravențional, Legea privind Inspectoratul de Stat al Muncii etc.) Art. II. – Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr. 159–162, Articolul. 648), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: La articolul 1, după noțiunea „salariat” se introduc următoarele noțiuni noi cu următorul cuprins:	<i>Compatibil</i>	Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003: Articolul 1. [...] salariat – persoana fizică care prestează o muncă pentru și sub autoritatea unui angajator, conform unei anumite specialități, calificări sau într-o anumită funcție, în schimbul unui salariu, în baza contractului individual de muncă; [...] Articolul 45.

termenului, îndeplinirea unei sarcini determinate sau producerea unui eveniment determinat.	<i>salariat angajat pe durată nedeterminată</i> – salariat al cărui contract individual de muncă este încheiat pe durată nedeterminată, în condițiile prevăzute de prezentul cod;		<i>Contractul individual de muncă</i> este înțelegerea dintre salariat și angajator, prin care salariatul se obligă să presteze o muncă pentru și sub autoritatea unui angajator, într-o anumită specialitate, calificare sau funcție, să respecte regulamentul intern al unității, dacă este elaborat și aprobat de angajator,, iar angajatorul se obligă să-i asigure condițiile de muncă prevăzute de prezentul cod, de alte acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, de contractul colectiv de muncă, precum și să achite la timp și integral salariul. Articolul 55. (1) Contractul individual de muncă poate fi încheiat pe durată determinată, conform art. 54 alin. (2), în următoarele cazuri: [...]
(2) În sensul prezentului acord, termenul „lucrător pe durată nedeterminată comparabil” desemnează un lucrător care are un contract sau un raport de muncă pe durată nedeterminată, în cadrul aceleiași instituții, cu aceeași muncă sau ocupație, ținându-se seama de calificare sau competențe.	Proiectul de Lege pentru modificarea unor acte normative pentru modificarea unor acte normative (Codul muncii, Codul contravențional, Legea privind Inspectoratul de Stat al Muncii etc.) Art. II. – Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr. 159–162, Articolul. 648), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: La articolul 1, după noțiunea „salariat” se introduce o noțiune nouă cu următorul cuprins: <i>salariat comparabil angajat pe durată nedeterminată</i> – salariat al cărui contract individual de muncă este încheiat pe durată nedeterminată în aceeași unitate și	<i>Compatibil</i>	

	care prestează o muncă echivalentă cu cea a salariatului angajat pe durată determinată, având în vedere calificarea, aptitudinile și vechimea în muncă;		
Dacă nu există un lucrător cu contract pe durată nedeterminată comparabil în aceeași instituție, comparația se face prin referire la convenția colectivă aplicabilă, sau dacă aceasta nu există, în conformitate cu legislația, convențiile colective sau practicile naționale.	Proiectul de Lege pentru modificarea unor acte normative pentru modificarea unor acte normative (Codul muncii, Codul contravențional, Legea privind Inspectoratul de Stat al Muncii etc.) Art. II. – Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr. 159–162, Articolul. 648), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: La articolul 55¹ se completează cu alineatul (6) cu următorul cuprins: (4¹) În cazul în care în unitate nu există un salariat comparabil angajat pe durată nedeterminată, comparația se realizează în conformitate cu legislația muncii, convențiile colective sau practicile aplicabile.	<i>Compatibil</i>	
Principiul nediscriminării (clauza 4) (1) În ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă, angajații cu contract pe durată determinată nu sunt tratați într-un mod mai puțin favorabil decât lucrătorii cu contract pe durată nedeterminată comparabili, numai pentru că aceștia au un contract sau un raport de muncă pe durată determinată, cu excepția cazului în care tratamentul	Proiectul de Lege pentru modificarea unor acte normative pentru modificarea unor acte normative (Codul muncii, Codul contravențional, Legea privind Inspectoratul de Stat al Muncii etc.) Art. II. – Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr. 159–162, Articolul. 648), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:	<i>Parțial compatibil</i>	Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003: Articolul 9. (1) Salariatul are dreptul: [...] d) la achitarea la timp și integrală a salariului, în corespundere cu calificarea sa, cu complexitatea, cantitatea și calitatea lucrului efectuat; [...] Articolul 55¹. Garanții pentru salariații angajați pe o durată determinată

diferențiat este justificat de motive obiective.	2. Articolul 55¹ se completează cu alineatele (2¹), (4¹) și (6) cu următorul cuprins: „(2¹) Principiul prevăzut la alin. (1) se aplică tuturor condițiilor de muncă și de încadrare în muncă ale salariaților angajați pe durată determinată, inclusiv condițiilor de salarizare și altor drepturi de muncă, cu excepția cazurilor justificate de motive obiective.		(1) Nu se admite tratamentul mai puțin favorabil al salariaților angajați pe o durată determinată în raport cu salariații permanenți care prestează o muncă echivalentă la aceeași unitate, dacă un asemenea tratament se bazează exclusiv pe durata raportului de muncă și nu are o justificare obiectivă. (2) Interdicția prevăzută la alin. (1) se va aplica cel puțin: a) vechimii în muncă necesare pentru ocuparea anumitor funcții; b) oportunităților de instruire; c) posibilității de a ocupa o funcție permanentă în cadrul unității. (3) În vederea asigurării accesului egal la locurile de muncă, vechimea în muncă stabilită pentru ocuparea unei funcții va fi aceeași pentru salariații angajați pe durată nedeterminată și cei angajați pe o durată determinată. (4) Pentru a îmbunătăți competențele profesionale, dezvoltarea carierei și mobilitatea profesională a salariaților angajați pe durată determinată, angajatorul va facilita accesul acestora la oportunități adecvate de formare profesională, în conformitate cu prevederile prezentului cod (titlul VIII). [...]
(2) Acolo unde este cazul, se aplică principiul <i>pro rata temporis</i>. (3) Modalitățile de aplicare a prezentei clauze sunt definite de statele membre și/sau partenerii sociali, având în vedere legislația comunitară, legislația, convențiile colective și practicile naționale.		Compatibil	Legislația națională permite aplicarea principiului proporționalității (<i>pro rata temporis</i>), acolo unde este cazul, prin normele generale ale dreptului muncii privind salarizarea, concediile și alte drepturi de muncă. Totodată, legislația muncii nu stabilește limitări ale drepturilor salariaților în funcție de durata contractului individual de muncă, cu excepția cazurilor justificate de motive obiective

(4) Condițiile de vechime corespunzătoare unor condiții de încadrare speciale sunt aceleași pentru lucrătorii cu contract pe durată determinată și pentru cei cu contract pe durată nedeterminată, cu excepția situației în care condițiile de vechime diferite sunt justificate de motive obiective.	-	<i>Compatibil</i>	Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003: Articolul 55¹. Garanții pentru salariații angajați pe o durată determinată (1) Nu se admite tratamentul mai puțin favorabil al salariaților angajați pe o durată determinată în raport cu salariații permanenți care prestează o muncă echivalentă la aceeași unitate, dacă un asemenea tratament se bazează exclusiv pe durata raportului de muncă și nu are o justificare obiectivă. (2) Interdicția prevăzută la alin. (1) se va aplica cel puțin: a) vechimii în muncă necesare pentru ocuparea anumitor funcții; b) oportunităților de instruire; c) posibilității de a ocupa o funcție permanentă în cadrul unității. (3) În vederea asigurării accesului egal la locurile de muncă, vechimea în muncă stabilită pentru ocuparea unei funcții va fi aceeași pentru salariații angajați pe durată nedeterminată și cei angajați pe o durată determinată.
Măsuri de prevenire a abuzurilor (clauza 5) (1) Pentru a preveni abuzurile care rezultă din folosirea contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive, statele membre, după consultarea partenerilor sociali, în conformitate cu legislația, convențiile colective și practicile naționale, și partenerii sociali introduc, acolo unde nu există măsuri legale echivalente de prevenire a abuzului, într-un mod care să ia în considerare nevoile unor sectoare și categorii specifice de lucrători, una sau mai multe dintre următoarele măsuri:	Proiectul de Lege pentru modificarea unor acte normative pentru modificarea unor acte normative (Codul muncii, Codul contravențional, Legea privind Inspectoratul de Stat al Muncii etc.) Art. II. – Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr. 159–162, Articolul. 648), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: 1. La articolul 4 alineatul (2) punctul 1) litera a), după textul „– combaterea muncii nedeclarate și a formelor abuzive de ocupare a forței de muncă;” se completează cu următorul cuprins: – informarea reprezentanții salariaților cu privire la utilizarea contractelor individuale de muncă pe durată determinată în cadrul unității;	<i>Compatibil</i>	Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003: Articolul 54. (1) Contractul individual de muncă se încheie, de regulă, pe durată nedeterminată. (2) Contractul individual de muncă poate fi încheiat și pe o durată determinată, ce nu depășește 5 ani, în condițiile prevăzute de prezentul cod. Temeiul legal al încheierii contractului individual de muncă pe durată determinată se indică în contract. (3) Dacă în contractul individual de muncă nu este stipulată durata acestuia, contractul se consideră încheiat pe o durată nedeterminată. (4) Se interzice încheierea contractelor individuale de muncă pe durată determinată în scopul eschivării de la acordarea drepturilor și garanțiilor prevăzute pentru salariații angajați pe durată nedeterminată. Articolul 55.

(a) motive obiective care să justifice reînnoirea unor asemenea contracte sau raporturi de muncă; (b) durata totală maximă a contractelor sau raporturilor de muncă pe durată determinată succesive; (c) numărul de reînnoiri ale unor asemenea contracte sau raporturi de muncă.			(2) În cazurile enumerate la alin. (1) lit. c¹), c²), e), g), i), l) și m), încheierea unui contract individual de muncă pe durată determinată sau prelungirea, pe durată determinată, a unui contract existent este permisă doar atunci când stabilirea unui raport de muncă permanent nu este posibilă din motive obiective (cum ar fi disponibilitatea persoanelor care își fac studiile la secția de zi doar în perioada vacanțelor, existența unor legi organice care permit sau prescriu angajarea anumitor salariați pe durată determinată etc.). Motivele respective, de rând cu temeiurile legale ale limitării duratei raportului de muncă, urmează a fi indicate în contract sau în acordul suplimentar la acesta. (3) Între aceleași părți se pot încheia succesiv, pe o durată determinată, cel mult 3 contracte individuale de muncă, cu excepția cazurilor prevăzute la alin. (1) lit. a), b), c¹) și h), care cumulativ nu vor depăși 60 de luni. Clauza 5 alin. (1) permite statelor să prevadă una sau mai multe măsuri pentru prevenirea utilizării abuzive a contractelor pe durată determinată succesive. Codul Muncii transpune această cerință printr-un ansamblu de garanții. Art. 54 alin. (1) stabilește regula încheierii contractului individual de muncă pe durată nedeterminată. Art. 54 alin. (2) limitează durata contractului pe durată determinată la cel mult 5 ani. Art. 54 alin. (4) interzice încheierea contractelor pe durată determinată pentru a evita acordarea drepturilor și garanțiilor prevăzute pentru salariații angajați pe durată nedeterminată. Art. 54 alin. (5) prevede că un contract încheiat pe durată determinată fără temei legal se consideră încheiat pe durată nedeterminată. Art. 55 alin. (3) limitează contractele succesive între aceleași părți la cel mult 3 contracte, cu o durată cumulată de cel mult 60 de luni. Art. 55 alin. (4) stabilește când contractele se consideră succesive. Excepțiile prevăzute la art. 55 alin. (3) privesc situații
--	--	--	---

			care au, prin natura lor, o durată determinată sau depind de un eveniment obiectiv: înlocuirea unui salariat absent, lucrări temporare, raporturi legate de statutul cetățenilor străini sau funcții electivă. În aceste cazuri, riscul de abuz este limitat prin caracterul temporar al raportului, prin temeiul legal obligatoriu și prin interdicția generală de eludare a garanțiilor salariaților permanenți. Prin urmare, legislația națională conține măsuri echivalente și suficiente pentru prevenirea abuzului rezultat din folosirea contractelor pe durată determinată succesive. Clauza 5 alin. (1) este transpusă prin art. 54 alin. (1)–(5), art. 55 alin. (2)–(4) și art. 83 alin. (4) din Codul Muncii.
(2) Statele membre, după consultarea partenerilor sociali, și partenerii sociali stabilesc, acolo unde este cazul, în ce condiții contractele sau raporturile de muncă: (a) sunt considerate „succesive”;		<i>Compatibil</i>	Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003: Articolul 55. [...] (4) Contractele individuale de muncă cu o durată determinată se vor considera a fi încheiate succesiv dacă între acestea există un interval de timp mai mic de 3 luni.

(b) sunt considerate contracte sau raporturi de muncă pe durată nedeterminată.		<i>Compatibil</i>	Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003: Articolul 54. Durata contractului individual de muncă (1) Contractul individual de muncă se încheie, de regulă, pe durată nedeterminată. (2) Contractul individual de muncă poate fi încheiat și pe o durată determinată, ce nu depășește 5 ani, în condițiile prevăzute de prezentul cod. Temeiul legal al încheierii contractului individual de muncă pe durată determinată se indică în contract. (3) Dacă în contractul individual de muncă nu este stipulată durata acestuia, contractul se consideră încheiat pe o durată nedeterminată. (4) Se interzice încheierea contractelor individuale de muncă pe durată determinată în scopul eschivării de la acordarea drepturilor și garanțiilor prevăzute pentru salariații angajați pe durată nedeterminată. (5) Contractul individual de muncă încheiat pe durată determinată în lipsa unor temeiuri legale, constatată de Inspectoratul de Stat al Muncii, se consideră încheiat pe durată nedeterminată. Legislația națională stabilește regula încheierii contractului individual de muncă pe durată nedeterminată și prevede că contractul individual de muncă încheiat pe durată determinată în lipsa unor temeiuri legale se consideră încheiat pe durată nedeterminată.
Informare și șanse de încadrare în muncă (clauza 6) (1) Angajatorii informează lucrătorii cu contract pe durată determinată cu privire la posturile vacante din întreprindere sau unitate, pentru a le garanta că au aceleași șanse de a obține un post pe durată nedeterminată ca și ceilalți lucrători. Aceste informații pot fi furnizate printr-un anunț general		<i>Compatibil</i>	Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003: Articolul 55¹. [...] (3) În vederea asigurării accesului egal la locurile de muncă, vechimea în muncă stabilită pentru ocuparea unei funcții va fi aceeași pentru salariații angajați pe durată nedeterminată și cei angajați pe o durată determinată. (4) Pentru a îmbunătăți competențele profesionale, dezvoltarea carierei și mobilitatea profesională a salariaților angajați pe durată determinată, angajatorul va facilita accesul acestora la oportunități adecvate de

plasat într-un loc adecvat în întreprindere sau unitate. (2) Pe cât este posibil, angajatorii trebuie să faciliteze accesul lucrătorilor pe durată determinată la șanse de formare adecvate, pentru a le îmbunătăți competențele profesionale, dezvoltarea carierei și mobilitatea profesională.			formare profesională, în conformitate cu prevederile prezentului cod (titlul VIII). (5) Angajatorul va informa salariații angajați pe o durată determinată despre funcțiile vacante apărute în cadrul unității, în termen de 5 zile lucrătoare de la data apariției lor, astfel ca salariații respectivi să poată accede la funcții permanente în condiții egale cu ceilalți salariați. Informația privind funcțiile vacante va fi adusă la cunoștința salariaților, precum și a reprezentanților acestora, la nivel de unitate, printr-un: a) anunț transmis prin poșta electronică sau prin alt mijloc de comunicare, ce poate fi accesat de către fiecare salariat; și/sau b) anunț public plasat pe pagina web a unității, după caz; și/sau c) anunț public plasat pe un panou informativ cu acces general la sediul unității, inclusiv la fiecare dintre filialele sau reprezentanțele acesteia. Proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative (Codul muncii, Cod contravențional, Legea privind Inspectoratul de Stat al Muncii etc.) Art. I. – Legea nr. 140/2001 privind Inspectoratul de Stat al Muncii (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2001, nr. 68–71, Articolul. 505), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: La articolul 4 alineatul (2) punctul 1) litera a), după textul „– combaterea muncii nedecarate și a formelor abuzive de ocupare a forței de muncă;” se completează cu următorul cuprins: – informarea reprezentanții salariaților cu privire la utilizarea contractelor individuale de muncă pe durată determinată în cadrul unității;
Informare și consultare (clauza 7)		<i>Compatibil</i>	Legea sindicatelor nr. 1129/2000: Articolul 7.

(1) Lucrătorii pe durată determinată trebuie luați în considerare în calcularea pragurilor deasupra cărora se pot constitui în întreprindere organisme reprezentative ale lucrătorilor, prevăzute în legislația internă și comunitară, după cum prevăd dispozițiile dreptului intern. (2) Modalitățile de aplicare a clauzei 7.1 sunt definite de statele membre, după consultarea partenerilor sociali, și de partenerii sociali, în conformitate cu legislațiile, convențiile colective și practicile naționale, având în vedere clauza 4.1.			(1) Cetățenii Republicii Moldova, cetățenii statelor membre ale Uniunii Europene și cetățenii statelor semnatare ale Acordului Schengen, precum și cetățenii străini și apatrizii care se află legal pe teritoriul ei sînt în drept, la propria alegere, de a întemeia și de a se înscrie în sindicate, în conformitate cu statutele acestora, fără autorizația prealabilă a autorităților publice. (2) Persoanele care nu sînt angajate sau care și-au pierdut locul de muncă, precum și cele care exercită legal o activitate de muncă în mod individual, se pot organiza în sindicat sau înscrie, la propria alegere, într-un sindicat în conformitate cu statutul acestuia, sau își pot păstra apartenența la sindicatul întreprinderii, instituției, organizației în care au lucrat. (3) Cetățenii Republicii Moldova care se află în afara țării sînt în drept să fie membri ai sindicatelor existente în Republica Moldova. Articolul 8. Întemeierea sindicatelor și structura lor [...] (2) Organizația sindicală primară se constituie din inițiativa a cel puțin 3 persoane, considerate fondatori. Hotărîrea de întemeiere a organizației sindicale primare se adoptă de adunarea constituantă. (3) Sindicatul se întemeiază benevol, pe bază de interese comune (profesie, ramură etc.), și activează, de regulă, la întreprinderi, în instituții și organizații, denumite în continuare unități, indiferent de forma juridică de organizare și de tipul de proprietate, de apartenența departamentală sau ramurală. [...] Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003: Articolul 5. Principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea, principii ce reies din normele dreptului internațional și din cele ale Constituției Republicii Moldova, sînt următoarele: [...] h) asigurarea dreptului salariaților și angajatorilor la asociere pentru apărarea drepturilor și intereselor lor,
--	--	--	---

			inclusiv a dreptului salariaților de a se asocia în sindicate și de a fi membri de sindicat și a dreptului angajatorilor de a se asocia în patronate și de a fi membri ai patronatului; [...] Articolul 9. (1) Salariatul are dreptul: [...] g) la adresare către angajator, patronate, sindicate, organele administrației publice centrale și locale, organele de jurisdicție a muncii; [...] i) la libera asociere în sindicate, inclusiv la constituirea de organizații sindicale și aderarea la acestea pentru apărarea drepturilor sale de muncă, a libertăților și intereselor sale legitime; [...] Articolul 21. (1) Salariații care nu sînt membri de sindicat au dreptul să împuternicească organului sindical să le reprezinte interesele în raporturile de muncă cu angajatorul. (2) În unitățile în care nu sînt constituite sindicate, interesele salariaților pot fi apărute de reprezentanții aleși ai acestora. (3) Reprezentanții salariaților sînt aleși în cadrul adunării generale (conferinței) a salariaților, cu votul a cel puțin jumătate din numărul total al salariaților (delegaților) din unitate. [...] Legislația națională garantează dreptul salariaților la asociere și reprezentare colectivă fără a distinge între salariații angajați pe durată determinată și ceilalți salariați. Conform prevederilor art. 8 alin. (2) din Legea sindicatelor nr. 1129/2000, organizația sindicală primară se constituie din inițiativa a cel puțin 3 persoane, considerate fondatori, și nu limitează accesul salariaților cu contracte individuale de muncă pe durată determinată, iar conform art. 7 alin. (2) salariații care și-au încetat raporturile de muncă își pot păstra calitatea de membru în sindicatul companiei, instituției, organizației unde au lucrat.
--	--	--	--

(3) Pe cât posibil, angajatorii trebuie să ia în considerare transmiterea de informații adecvate privind munca pe durată determinată în întreprindere organismelor reprezentative existente ale lucrătorilor.	Proiectul de Lege pentru modificarea unor acte normative pentru modificarea unor acte normative (Codul muncii, Codul contravențional, Legea privind Inspectoratul de Stat al Muncii etc.) Art. II. – Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr. 159–162, Articolul. 648), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: Articolul 55¹ se completează cu alin. (6) cu următorul cuprins: (6) Angajatorul va informa în scris reprezentanții salariaților, la nivel de unitate, cu privire la utilizarea muncii pe durată determinată în cadrul unității.”	<i>Compatibil</i>	Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003: Articolul 55¹. [...] (5) Angajatorul va informa salariații angajați pe o durată determinată despre funcțiile vacante apărute în cadrul unității, în termen de 5 zile lucrătoare de la data apariției lor, astfel ca salariații respectivi să poată accede la funcții permanente în condiții egale cu ceilalți salariați. Informația privind funcțiile vacante va fi adusă la cunoștința salariaților, precum și a reprezentanților acestora, la nivel de unitate, printr-un: a) anunț transmis prin poșta electronică sau prin alt mijloc de comunicare, ce poate fi accesat de către fiecare salariat; și/sau b) anunț public plasat pe pagina web a unității, după caz; și/sau c) anunț public plasat pe un panou informativ cu acces general la sediul unității, inclusiv la fiecare dintre filialele sau reprezentanțele acesteia. Legislația națională prevede informarea reprezentanților salariaților despre funcțiile vacante din unitate. Totodată, Codul muncii nu reglementează expres <u>obligatia angajatorului de a furniza organismelor reprezentative ale salariaților informații privind utilizarea muncii pe durată determinată în unitate.</u> Totodată, proiectul de lege completează Articolul 55¹ se completează cu alin. (6) care va avea următorul cuprins: „(6) Angajatorul va informa reprezentanții salariaților, la nivel de unitate, cu privire la utilizarea muncii pe durată determinată în cadrul unității, prin mijloace de comunicare care permit confirmarea recepționării informației.”
--	--	--------------------------	---

Dispoziții privind punerea în aplicare (clauza 8) (1) Statele membre și partenerii sociali pot menține sau introduce dispoziții mai favorabile decât cele prevăzute în prezentul acord. (2) Prezentul acord nu aduce atingere nici unei dispoziții comunitare speciale, în special dispozițiilor comunitare privind egalitatea de tratament sau șansele egale între femei și bărbați. (3) Aplicarea prezentului acord nu constituie un motiv real pentru reducerea nivelului general de protecție acordată lucrătorilor în domeniile reglementate de prezentul acord. (4) Prezentul acord nu aduce atingere dreptului partenerilor sociali de a încheia, la un nivel adecvat, inclusiv la cel european, acorduri care să adapteze și să completeze dispozițiile prezentului acord într-un mod care să țină seama de nevoile partenerilor sociali implicați.		<i>Compatibil</i>	Legislația națională garantează principiul egalității de tratament în domeniul muncii, dreptul partenerilor sociali la negocieri colective, precum și posibilitatea stabilirii prin convenții colective și contracte colective de muncă a unor condiții de muncă mai favorabile pentru salariați.
(5) Prevenirea și soluționarea litigiilor și a plângerilor provenind din aplicarea prezentului acord se realizează în conformitate cu legislația, convențiile colective și practicile naționale.	-	<i>Compatibil</i>	Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003: Articolul 9. (1) Orice salariat are dreptul: [...] l) la apărare, prin metode neinterzise de lege, a drepturilor sale de muncă, a libertăților și intereselor sale legitime; m) la soluționarea litigiilor individuale de muncă și a conflictelor colective de muncă, în modul stabilit de Codul muncii și de alte acte normative. [...] Articolul 348. Obiectul jurisdicției muncii Jurisdicția muncii are drept obiect soluționarea litigiilor individuale de muncă și conflictelor colective de muncă privind purtarea negocierilor colective, încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractelor colective și individuale de muncă, a

			convențiilor colective prevăzute de prezentul cod, precum și soluționarea conflictelor colective privind interesele economice, sociale, profesionale și culturale ale salariaților, apărute la diferite niveluri între partenerii sociali. Totodată, divergențele dintre salariat și angajator privind aplicarea drepturilor și garanțiilor aferente raporturilor de muncă constituie litigii individuale de muncă și se soluționează în condițiile prevăzute la art. 354–356 din Codul muncii.
(6) Părțile semnatare revizuiesc prezentul acord după cinci ani de la data deciziei Consiliului, dacă acest lucru este solicitat de una dintre părțile semnatare ale prezentului acord.		<i>prevederi UE neaplicabile</i>	Prevederea are caracter neaplicabil sau opțional, după caz, și nu impune transpunerea prin norme legislative noi. Aceasta nu reglementează drepturi sau obligații materiale care trebuie introduse în legislația națională ori lasă statului posibilitatea de a decide dacă aplică soluția prevăzută. Prin urmare, proiectul de lege nu necesită completări pentru această prevedere.

TABEL DE CONCORDANȚĂ

1	Titlul actului UE, inclusiv cea mai recentă modificare, nr. CELEX Directiva 2001/23/CE a Consiliului din 12 martie 2001 privind apropierea legislației statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau unități		
2	Titlul proiectului de act legislativ național Lege pentru modificarea unor acte normative (Codul muncii, Codul contravențional, Legea privind Inspectoratul de Stat al Muncii etc.).		
3	Compatibilitate generală: Compatibil		
4	Autoritatea/persoana responsabilă: MMPS		
5	Data întocmirii/actualizării: 16 iulie 2026		
Actul Uniunii Europene	Proiectul de act normativ național	Gradul de compatibilitate	Observații
6	7	8	9
Articolul 1 (1) (a) Prezenta directivă se aplică în cazul oricărui transfer al unei întreprinderi, unități sau al unei părți de întreprindere sau de unitate către un alt angajator, ca rezultat al unei cesiuni convenționale sau al unei fuziuni (i) fie, pentru o perioadă de 30 de zile:		<i>Compatibil</i>	Legislația Republicii Moldova nu reglementează expres noțiunea de „transfer al unei entități economice care își menține identitatea”, în sensul Directivei 2001/23/CE. Totuși, instituții juridice precum reorganizarea persoanelor juridice, transmiterea întreprinderii ca complex patrimonial unic și continuitatea raporturilor de muncă în cazul schimbării angajatorului reflectă efectele juridice ale transferului întreprinderii. Codul civil al RM nr. 1107 din 06.06.2002, republicat MO nr. 66-75 din 01.03.2019 Articolul 204 Persoana juridică se reorganizează prin fuziune (contopire și absorbție), dezmembrare (divizare și separare) sau transformare. (3) În cazurile prevăzute de lege, reorganizarea persoanei juridice prin divizare sau separare se efectuează în baza unei hotărâri judecătorești.

		(4) Dacă prin fuziune sau dezmembrare se înființează o nouă persoană juridică, aceasta se constituie în condițiile prevăzute de lege pentru forma persoanei juridice respective. (5) Reorganizarea produce efecte numai după data înregistrării de stat a noilor persoane juridice, cu excepția reorganizării prin absorbție, care produce efecte la data înregistrării modificărilor în actele de constituire ale persoanei juridice absorbante. Articolul 205 (1) În cazul contopirii persoanelor juridice, drepturile și obligațiile fiecăreia din ele trec la noua persoană juridică, în conformitate cu actul de transmitere. (2) În cazul absorbției unei persoane juridice de către alta, drepturile și obligațiile persoanei juridice absorbite trec la persoana juridică absorbantă în conformitate cu actul de transmitere. (3) În cazul divizării persoanei juridice, drepturile și obligațiile ei trec la noile persoane juridice în conformitate cu bilanțul de repartitie. (4) În cazul separării, o parte din drepturile și obligațiile persoanei juridice reorganizate trece, la fiecare din persoanele juridice participante la reorganizare (existente sau care iau ființă), în corespundere cu bilanțul de repartitie. (5) În cazul reorganizării persoanei juridice prin transformare, drepturile și obligațiile persoanei juridice reorganizate trec la noua persoană juridică în conformitate cu actul de transmitere. (6) Persoana juridică care a dobândit, prin efectul reorganizării, un drept supus unor formalități de publicitate este obligată să îndeplinească formalitățile de publicitate cu privire la dreptul dobândit fără întârzieri nejustificate, dar nu mai târziu de 6 luni de la înregistrarea de stat a reorganizării. Terții afectați de întârzierea îndeplinirii formalităților de publicitate pot iniția îndeplinirea formalităților pe cale oblică, precum și pot cere persoanei juridice și administratorului acesteia repararea prejudiciului cauzat astfel. Articolul 208. Fuziunea persoanelor juridice (1) Fuziunea se realizează prin contopire sau absorbție. (2) Contopirea are ca efect dizolvarea fără a intra în lichidare a persoanelor juridice participante la contopire și trecerea integrală a drepturilor și obligațiilor acestora la persoana juridică ce se înființează. (3) Absorbția are ca efect dizolvarea fără a intra în lichidare a persoanelor juridice absorbite și trecerea integrală a drepturilor și obligațiilor acestora la persoana juridică absorbantă.
--	--	--

			(4) În cazurile stabilite de lege, fuziunea poate fi condiționată de permisiunea organului de stat competent. (5) În cazul în care la fuziune participă persoane juridice cu scop lucrativ, membrilor persoanelor juridice care se dizolvă li se repartizează participațiuni în persoana juridică ce se înființează sau în persoana juridică absorbantă și, dacă s-a prevăzut, li se plătește o sultă, care nu va depăși 10% din valoarea nominală sau, în absența unei valori nominale, din valoarea contabilă a participațiunii astfel repartizate. Articolul 1185. Contractul de vânzare-cumpărare a întreprinderii (1) În baza contractului de vânzare-cumpărare a întreprinderii, vânzătorul se obligă să dea în proprietate cumpărătorului întreprinderea în calitate de complex patrimonial unic, cu excepția drepturilor și obligațiilor inalienabile. (2) Dreptul la denumirea de firmă, la mărcile de producție și la alte mijloace de individualizare a întreprinderii și a producției acesteia, a lucrărilor și serviciilor, precum și dreptul de folosință asupra acestor mijloace de individualizare care-i aparțin în baza licenței se transmit cumpărătorului dacă în contract nu este prevăzut altfel. Legea nr. 845-XII cu privire la antreprenoriat și întreprinderi Articolul 32. Reorganizarea întreprinderii 1. Reorganizarea întreprinderii se efectuează prin fuziune, asociere, divizare, separare, transformare. La fuziunea întreprinderilor, toate drepturile patrimoniale și obligațiile fiecăreia din ele trec, potrivit actului de transfer, la întreprinderea înființată în urma fuziunii. La asocierea unei întreprinderi cu alta, la cea din urmă trec, în conformitate cu actul de transfer, toate drepturile patrimoniale și obligațiile întreprinderii asociate. La divizarea întreprinderii, la întreprinderile înființate în urma divizării trec, potrivit actului (bilanțului) divizării, drepturile patrimoniale și obligațiile întreprinderii reorganizate. La separarea din întreprindere a unei sau a câtorva întreprinderi, la fiecare din acestea trec, potrivit actului (bilanțului) divizării, părțile respective din drepturile patrimoniale și obligațiile întreprinderii reorganizate. La transformarea întreprinderii în întreprindere cu altă formă juridică de organizare, la întreprinderea recent înființată trec toate drepturile patrimoniale și obligațiile întreprinderii transformate. 2. Reorganizarea întreprinderii se efectuează la decizia fondatorilor (asociaților) ei.
--	--	--	--

			3. În cazurile stabilite de lege, reorganizarea întreprinderii prin divizare sau separare se efectuează prin hotărâre a autorităților administrației publice autorizate sau prin hotărâre a instanței de judecată. În cazurile prevăzute de lege, reorganizarea întreprinderii prin fuziune, asociere sau transformare se efectuează numai cu acordul autorităților administrației publice autorizate. 4. Actul de transfer sau bilanțul divizării va cuprinde prevederi referitoare la succesiunea de drept asupra tuturor obligațiilor întreprinderii reorganizate față de toți creditorii și debitorii ei, inclusiv obligațiile contestate de părți. Actul de transfer sau bilanțul divizării se aprobă de către persoana (organul) care a luat decizia de reorganizare a întreprinderii și se prezintă împreună cu documentele de constituire pentru înregistrarea de stat a întreprinderii recent înființate sau pentru modificarea documentelor de constituire ale întreprinderii existente. Neprezentarea împreună cu documentele de constituire, respectiv a actului de transfer sau bilanțului divizării, precum și lipsa în aceste documente a dispoziției cu privire la succesiunea de drept asupra obligațiilor întreprinderii reorganizate atrag după sine refuzul înregistrării de stat a întreprinderii recent înființate. 5. Întreprinderea se consideră reorganizată, cu excepția cazurilor de reorganizare prin asociere, din momentul înregistrării de stat a întreprinderii recent înființate. La reorganizarea întreprinderii prin asociere la ea a altei întreprinderi, prima se consideră reorganizată din momentul înscrierii în Registrul de stat al întreprinderilor a datelor cu privire la încetarea activității întreprinderii asociate.
(b) Sub rezerva literei (a) și a următoarelor dispoziții ale prezentului articol, se consideră transfer în sensul prezentei directive cel al unei unități care își menține identitatea, înțeleasă ca ansamblu organizat de mijloace,		<i>Compatibil</i>	Codul Civil al RM Articolul 1185. Contractul de vânzare-cumpărare a întreprinderii (1) În baza contractului de vânzare-cumpărare a întreprinderii, vânzătorul se obligă să dea în proprietate cumpărătorului întreprinderea în calitate de complex patrimonial unic, cu excepția drepturilor și obligațiilor inalienabile. (2) Dreptul la denumirea de firmă, la mărcile de producție și la alte mijloace de individualizare a întreprinderii și a producției acesteia, a lucrărilor și serviciilor, precum și dreptul de folosință asupra acestor mijloace de

care are obiectivul de a desfășura o activitate economică, indiferent dacă acea activitate este centrală sau auxiliară.			individualizare care-i aparțin în baza licenței se transmit cumpărătorului dacă în contract nu este prevăzut altfel.
(c) Prezenta directivă se aplică în cazul întreprinderilor publice și private care exercită o activitate economică, indiferent dacă au sau nu scop lucrativ. O reorganizare administrativă a autorităților administrației publice sau transferul unor funcții administrative între autoritățile administrației publice nu reprezintă un transfer în sensul prezentei directive. (2) Prezenta directivă se aplică dacă și în măsura în care întreprinderea, unitatea sau partea de întreprindere sau de unitate care urmează să fie transferată se situează în domeniul teritorial de aplicare a tratatului. (3) Prezenta directivă nu se aplică în cazul navelor maritime.		Compatibil	Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 Articolul 1 <i>unitate</i> – întreprindere, instituție sau organizație cu statut de persoană juridică, indiferent de tipul de proprietate, de forma juridică de organizare și de subordonarea departamentală sau apartenența ramurală; <i>angajator</i> – persoană juridică (unitate) sau persoană fizică care angajează salariați în bază de contract individual de muncă încheiat conform prevederilor prezentului cod; <i>cedent</i> – persoană fizică sau juridică care, în procesul reorganizării unității, schimbării tipului de proprietate sau al proprietarului acesteia, implicând schimbarea angajatorului, își pierde calitatea de angajator în raport cu unitatea sau cu o parte a acesteia; <i>cesionar</i> – persoană fizică sau juridică care, în procesul reorganizării unității, schimbării tipului de proprietate sau al proprietarului acesteia, implicând schimbarea angajatorului, dobândește calitatea de angajator în raport cu unitatea sau cu o parte a acesteia; <i>reprezentanți ai salariaților</i> – organ sindical ce activează, de regulă, în cadrul unității în conformitate cu legislația în vigoare și cu statutele sindicatelor, iar în lipsa acestuia – alți reprezentanți aleși de salariații unității în modul stabilit de prezentul cod (art.21); <i>salariat</i> – persoana fizică care prestează o muncă pentru și sub autoritatea unui angajator, conform unei anumite specialități, calificări sau într-o anumită funcție, în schimbul unui salariu, în baza contractului individual de muncă; Articolul 2 (1) Prezentul cod reglementează totalitatea raporturilor individuale și colective de muncă, controlul aplicării reglementărilor din domeniul

			raporturilor de muncă, jurisdicția muncii, precum și alte raporturi legate nemijlocit de raporturile de muncă. (2) Presentul cod se aplică și raporturilor de muncă reglementate prin legi organice și prin alte acte normative. (3) În cazul în care instanța de judecată stabilește că, printr-un contract civil, se reglementează de fapt raporturile de muncă dintre salariat și angajator, acestor raporturi li se aplică prevederile legislației muncii. Articolul 3 Dispozițiile prezentului cod se aplică: a) salariaților cetățeni ai Republicii Moldova, încadrați în baza unui contract individual de muncă, inclusiv celor cu contract de formare profesională continuă sau de calificare profesională, care prestează muncă în Republica Moldova; b) salariaților cetățeni străini sau apatrizi, încadrați în baza unui contract individual de muncă, care prestează muncă pentru un angajator care își desfășoară activitatea în Republica Moldova; b¹) salariaților cetățeni ai statelor membre ale Uniunii Europene și ai statelor semnatare ale Acordului Schengen, încadrați în baza unui contract individual de muncă, care prestează muncă în Republica Moldova; c) salariaților cetățeni ai Republicii Moldova care activează la misiunile diplomatice ale Republicii Moldova de peste hotare; d) angajatorilor persoane fizice sau juridice din sectorul public, privat sau mixt care folosesc munca salariată; e) salariaților din aparatul asociațiilor obștești, religioase, sindicale, patronale, al fundațiilor, partidelor și altor organizații necomerciale care folosesc munca salariată. f) agenților de muncă temporară, salariaților temporari și utilizatorilor de muncă temporară, astfel cum aceștia sunt definiți de prezentul cod." Articolul 4 Raporturile de muncă și alte raporturi legate nemijlocit de acestea sînt reglementate de Constituția Republicii Moldova, de prezentul cod, de alte legi, de alte acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, și anume de: a) hotărîrile Parlamentului; b) decretele Președintelui Republicii Moldova;
--	--	--	---

			c) hotărârile și dispozițiile Guvernului; d) actele referitoare la muncă emise de Ministerul Muncii și Protecției Sociale, de alte autorități centrale de specialitate, în limita împuternicirilor delegate de Guvern; e) actele autorităților publice locale; f) actele normative la nivel de unitate; g) contractele colective de muncă și convențiile colective; precum și h) de tratatele, acordurile, convențiile și alte acte internaționale la care Republica Moldova este parte. Legea nr. 158 din 04.07.2008 privind funcția publică și statutul funcționarului public (1) Prezenta lege reglementează regimul general al funcției publice, statutul funcționarului public, raporturile juridice dintre funcționarii publici și autoritățile publice (în cele ce urmează – raporturi de serviciu), precum și alte raporturi ce decurg din acestea. (2) Scopul prezentei legi constă în asigurarea realizării unui serviciu public stabil, profesionist, imparțial, transparent și eficient în interesul societății și al statului. Legea nr. 98 din 04.05.2012 privind administrația publică centrală de specialitate (1) Prezenta lege stabilește sistemul instituțional al administrației publice centrale de specialitate și reglementează regimul general al activității acesteia, principiile fundamentale de organizare și funcționare a administrației publice centrale de specialitate, precum și raporturile juridice care decurg din activitatea ministerelor, a Cancelariei de Stat și a altor autorități administrative centrale.
Articolul 2		Compatibil	Codul muncii nr. 154/2003 Articolul 1

(1) În sensul prezentei directive: (a) „<i>cedent</i>” reprezintă orice persoană fizică sau juridică care printr-un transfer în sensul articolului 1 alineatul (1), își pierde calitatea de angajator în ceea ce privește întreprinderea, unitatea sau partea de întreprindere sau de unitate; (b) „<i>cesionarul</i>” reprezintă orice persoană fizică sau juridică care, printr-un transfer în sensul articolului 1 alineatul (1), dobândește calitatea de angajator în ceea ce privește întreprinderea, unitatea sau partea de întreprindere sau unitate; (c) „<i>reprezentanții lucrătorilor</i>” și alte expresii conexe desemnează reprezentanții lucrătorilor, prevăzuți de legislația sau practica statelor membre; (d) „<i>lucrător</i>” reprezintă orice persoană care, în statul membru respectiv, este protejată ca lucrător în cadrul legislației naționale privind ocuparea forței de muncă.			<i>cedent</i> – persoană fizică sau juridică care, în procesul reorganizării unității, schimbării tipului de proprietate sau al proprietarului acesteia, implicând schimbarea angajatorului, își pierde calitatea de angajator în raport cu unitatea sau cu o parte a acesteia; <i>cesionar</i> – persoană fizică sau juridică care, în procesul reorganizării unității, schimbării tipului de proprietate sau al proprietarului acesteia, implicând schimbarea angajatorului, dobândește calitatea de angajator în raport cu unitatea sau cu o parte a acesteia; <i>reprezentanți ai salariaților</i> – organ sindical ce activează, de regulă, în cadrul unității în conformitate cu legislația în vigoare și cu statutele sindicatelor, iar în lipsa acestuia – alți reprezentanți aleși de salariații unității în modul stabilit de prezentul cod (art.21); <i>salariat</i> – persoana fizică care prestează o muncă pentru și sub autoritatea unui angajator, conform unei anumite specialități, calificări sau într-o anumită funcție, în schimbul unui salariu, în baza contractului individual de muncă;
---	--	--	--

(2) Prezenta directivă nu aduce atingere dreptului național în ceea ce privește definirea contractului de muncă sau raporturile de muncă. Cu toate acestea, statele membre nu exclud din domeniul de aplicare a prezentei directive contractele de muncă sau raporturile de muncă numai: (a) din cauza numărului de ore de muncă efectuate sau care urmează să fie efectuate; (b) pentru că sunt raporturi de muncă reglementate de un contract de muncă cu durată determinată în sensul articolului 1 alineatul (1) din Directiva 91/383/CEE a Consiliului din 25 iunie 1991 de completare a măsurilor destinate să promoveze îmbunătățirea securității și sănătății la locul de muncă în cazul lucrătorilor care au un raport de muncă pe durată determinată sau un raport de muncă temporară (6); sau		<i>Compatibil</i>	Codul Muncii reglementează raporturile de muncă pe durată nedeterminată, pe durată determinată și munca prin agent de muncă temporară, fără a exclude aceste categorii de lucrători de la protecția conferită de legislația muncii. Totodată, sunt consacrate principiul egalității de tratament pentru salariații angajați pe durată determinată și pentru salariații temporari. Prin urmare, dispozițiile art. 2 din Directivă pot fi considerate transpuse în mare parte, iar definițiile prevăzute la alin. (1) sunt transpuse în mod expres. Codul muncii nr. 154/2003 Articolul 2 (1) Presentul cod reglementează totalitatea raporturilor individuale și colective de muncă, controlul aplicării reglementărilor din domeniul raporturilor de muncă, jurisdicția muncii, precum și alte raporturi legate nemijlocit de raporturile de muncă. (2) Presentul cod se aplică și raporturilor de muncă reglementate prin legi organice și prin alte acte normative. (3) În cazul în care instanța de judecată stabilește că, printr-un contract civil, se reglementează de fapt raporturile de muncă dintre salariat și angajator, acestor raporturi li se aplică prevederile legislației muncii. Articolul 45 Contractul individual de muncă este înțelegerea dintre salariat și angajator, prin care salariatul se obligă să presteze o muncă pentru și sub autoritatea unui angajator, într-o anumită specialitate, calificare sau funcție, să respecte regulamentul intern al unității, dacă este elaborat și aprobat de angajator, iar angajatorul se obligă să-i asigure condițiile de muncă prevăzute de prezentul cod, de alte acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, de contractul colectiv de muncă, precum și să achite la timp și integral salariul. Articolul 55 (1) Contractul individual de muncă se încheie, de regulă, pe durată nedeterminată. (2) Contractul individual de muncă poate fi încheiat și pe o durată determinată, ce nu depășește 5 ani, în condițiile prevăzute de prezentul cod.

(c) pentru că sunt raporturi de muncă temporare în sensul articolului 1 alineatul (2) din Directiva 91/383/CEE, iar întreprinderea, unitatea sau partea de întreprindere sau de unitate transferată este sau face parte din întreprinderea de muncă temporară, care reprezintă angajatorul.			Temeiul legal al încheierii contractului individual de muncă pe durată determinată se indică în contract. Articolul 55¹ (1) Nu se admite tratamentul mai puțin favorabil al salariaților angajați pe o durată determinată în raport cu salariații permanenți care prestează o muncă echivalentă la aceeași unitate, dacă un asemenea tratament se bazează exclusiv pe durata raportului de muncă și nu are o justificare obiectivă. Articolul 326¹ (4) Pe durata misiunii de muncă temporară, salariații temporari beneficiază de aceleași condiții de bază de muncă și de angajare care s-ar aplica dacă ar fi fost angajați direct de utilizator în același loc de muncă. Aceste condiții includ, în special, durata timpului de muncă, munca suplimentară, repausul zilnic și cel săptămânal, munca de noapte, concediile, sărbătorile legale, salariul și alte plăți de stimulare și compensare.
Articolul 3 (1) Drepturile și obligațiile cedentului care decurg dintr-un contract de muncă sau un raport de muncă existent la data transferului, în cazul unui astfel de transfer, sunt transferate cesionarului.			Articolul 197¹ alin. (1) din Codul muncii (1) În caz de reorganizare a unității, schimbare a tipului de proprietate sau a proprietarului acesteia, cesionarul preia toate drepturile și obligațiile existente la data producerii evenimentului ce decurg din contractele individuale de muncă și din contractele colective de muncă în vigoare.

Statele membre pot prevedea ca, după data transferului, cedentul și cesionarul să fie responsabili, împreună și separat, de obligațiile care au decurs anterior datei transferului dintr-un contract de muncă sau dintr-un raport de muncă existent la data transferului.		<i>Prevederi opționale</i>	Dispoziția are caracter opțional, întrucât Directiva conferă statelor membre o marjă de apreciere („may provide”) în reglementarea răspunderii solidare a cedentului și cesionarului, fără a institui obligația expresă de a consacra un asemenea mecanism în legislația națională.
(2) Statele membre pot adopta măsuri adecvate pentru a se asigura că cedentul notifică cesionarul cu privire la toate drepturile și obligațiile care îi vor fi transferate cesionarului în temeiul prezentului articol, în măsura în care aceste drepturi și obligații sunt sau ar fi trebui să fie cunoscute de către cedent la data transferului. În cazul în care cedentul nu îndeplinește această condiție de notificare a cesionarului asupra tuturor drepturilor și obligațiilor, aceasta nu afectează transferul unor astfel de drepturi sau obligații și drepturile salariaților în ceea ce privește cesionarul sau cedentul pentru acele drepturi sau obligații.		<i>Prevederi opționale</i>	Dispoziția are caracter opțional, întrucât Directiva acordă statelor membre posibilitatea, iar nu obligația, de a institui mecanisme de notificare între cedent și cesionar privind drepturile și obligațiile transferate, lăsând la latitudinea acestora aprecierea necesității unor asemenea măsuri în cadrul național.

(3) După transfer, cesionarul menține condițiile de muncă convenite printr-o convenție colectivă, în aceleași condiții aplicabile cedentului în cadrul aceluși acord, până la data rezilierii sau expirării convenției colective sau a intrării în vigoare sau a aplicării unei alte convenții colective. Statele membre pot limita perioada de menținere a condițiilor de muncă, sub rezerva ca această perioadă să nu fie mai mică de un an.		<i>Compatibil</i>	Articolul 197¹ alin. (1) din Codul muncii (1) În caz de reorganizare a unității, schimbare a tipului de proprietate sau a proprietarului acesteia, cesionarul preia toate drepturile și obligațiile existente la data producerii evenimentului ce decurge din contractele individuale de muncă și din contractele colective de muncă în vigoare. Articolul 10 din Codul muncii (2) Angajatorul este obligat: a) să respecte legile și alte acte normative, clauzele contractului colectiv de muncă și ale convențiilor colective; Dispoziția are caracter opțional, întrucât Directiva conferă statelor membre doar facultatea de a limita perioada de menținere a condițiilor de muncă, cu respectarea pragului minim de un an. Republica Moldova nu a optat pentru instituirea unei asemenea limitări, legislația națională neprevăzând un termen maximal pentru menținerea condițiilor de muncă în cazul transferului.
(4) (a) Cu excepția cazului în care statele membre prevăd altfel, alineatele (1) și (3) nu se aplică drepturilor lucrătorilor la prestații pentru limită de vârstă, invaliditate sau de supraviețuitor, în cadrul unor sisteme suplimentare de pensii ale unor organizații profesionale sau confederative, existente în afara sistemelor legale de securitate socială ale statelor membre. (b) Chiar și atunci când statele membre nu prevăd, în		<i>Prevederi opționale</i>	Dispoziția este reflectată implicit de legislația națională, întrucât drepturile la prestații pentru limită de vârstă, invaliditate și de urmaș sunt reglementate în principal prin sistemul legal de asigurări sociale, nefiind consacrat un regim distinct al sistemelor suplimentare de pensii profesionale care să necesite transpunere expresă.

conformitate cu litera (a), că alineatele (1) și (3) se aplică unor asemenea drepturi, statele membre adoptă măsurile necesare pentru a proteja interesele lucrătorilor și ale persoanelor care nu mai fac parte din afacerea cedentului la data transferului, cu privire la drepturile care îi îndreptățesc imediat sau în perspectivă să primească prestații de limită de vârstă, inclusiv prestațiile acordate supraviețuitorilor, în cadrul sistemelor suplimentare prevăzute la litera (a) .			În Republica Moldova, în absența unui cadru dezvoltat al pensiilor ocupaționale suplimentare, obligația are aplicabilitate practică limitată.
Articolul 4 (1) Transferul unei întreprinderi, unități sau a unei părți din întreprindere sau unitate nu constituie în sine un motiv de concediere pentru cesionar sau cedent. Această dispoziție nu împiedică concedierile care pot interveni din motive economice, tehnice sau organizatorice și care implică schimbări în ceea ce privește ocuparea forței de muncă. Statele membre pot prevedea ca primul paragraf să nu se aplice unor anumite categorii de lucrători care nu se află sub incidența legislației sau practicii			Codul muncii nr. 154/2003 Articolul 197¹ alin. (2) din Codul muncii (2) Reorganizarea unității, schimbarea tipului de proprietate sau a proprietarului acesteia nu constituie, în sine, temeiuri de încetare a contractului individual de muncă (cu excepțiile prevăzute la art.86 alin.(1) lit.f)). Totodată, concedierea salariaților poate interveni, în asemenea cazuri, ca urmare a reducerii numărului sau a statelor de personal din unitate. Articolul 86. Concedierea (1) Concedierea – desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum și a celui pe durată determinată – se admite pentru următoarele motive: a) rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă (art.63 alin.(2)); b) lichidarea unității sau încetarea activității angajatorului persoană fizică; c) reducerea numărului sau a statelor de personal din unitate;

statelor membre în ceea ce privește protecția împotriva concedierii.		d) constatarea faptului că salariatul nu corespunde funcției deținute sau muncii prestate din cauza stării de sănătate, conform documentului medical (certificat/adeverință/act etc.), eliberat de autoritatea (instituția) medicală competentă; e) constatarea îndeplinirii nesatisfăcătoare, în mod repetat, pe parcursul unui an, a indicatorilor de performanță individuală. Concedierea poate fi dispusă numai după evaluarea prealabilă a salariatului conform procedurii de evaluare stabilite prin convenția colectivă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestora, prin regulamentul intern al unității, dacă acesta este elaborat și aprobat de angajator, în conformitate cu dispozițiile generale stabilite de prezenta lege, cu condiția că angajatorul a dat salariatului instrucțiuni corespunzătoare, a transmis un avertisment în scris și a oferit salariatului o perioadă rezonabilă de timp pentru îmbunătățire; f) schimbarea proprietarului unității (în privința conducătorului unității, a adjuncților săi, a contabilului-șef); g) încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă, dacă anterior salariatul a fost sancționat disciplinar; h) absența fără motive întemeiate de la locul de lucru timp de cel puțin 4 ore consecutive (fără a ține cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă – în cazul salariaților cu durată zilnică a timpului de muncă de minim 8 ore pe zi, sau timp de cel puțin jumătate din durată zilnică a timpului de muncă – în cazul salariaților cu durată zilnică a timpului de muncă mai mică sau mai mare de 8 ore pe zi; i) prezentarea la lucru în stare de ebrietate alcoolică, în stare cauzată de substanțe stupefiante sau toxice, stabilită în modul prevăzut la art.76 lit.k); j) săvârșirea unei contravenții sau infracțiuni contra patrimoniului unității, stabilită prin hotărîrea instanței de judecată sau prin actul organului de competență căruia ține aplicarea sancțiunilor contravenționale; k) comiterea de către salariatul care gestionează nemijlocit mijloace bănești sau valori materiale ori care are acces la sistemele informaționale ale angajatorului (sisteme de colectare și gestiune a informației) sau la cele administrate de angajator a unor acțiuni culpabile, dacă aceste acțiuni pot servi drept temei pentru pierderea încrederii angajatorului față de salariatul respectiv; k¹) încălcarea obligației prevăzute la art.7 alin.(2) lit.a) din Legea nr.325 din 23 decembrie 2013 privind evaluarea integrității instituționale; l) încălcarea gravă repetată, pe parcursul unui an, a statutului instituției de învățământ de către un cadru didactic (art.301);
---	--	--

		m) comiterea de către salariatul care îndeplinește funcții educative a unei fapte imorale incompatibile cu funcția deținută; n) aplicarea, chiar și o singură dată, de către un cadru didactic a violenței fizice sau psihice față de discipoli (art.301); o) semnarea de către conducătorul unității (filialei, subdiviziunii), de către adjunctii săi sau de către contabilul-șef a unui act juridic nefondat care a cauzat prejudicii materiale unității; p) încălcarea gravă, chiar și o singură dată, a obligațiilor de muncă; r) prezentarea de către salariat angajatorului, la încheierea contractului individual de muncă, a unor documente false (art.57 alin.(1)), fapt confirmat în modul stabilit; s) încheierea, vizînd salariații ce prestează munca prin cumul, a unui contract individual de muncă cu o altă persoană care va exercita profesia, specialitatea sau funcția respectivă ca profesie, specialitate sau funcție de bază (art.273); u) transferarea salariatului la o altă unitate cu acordul celui transferat și al ambilor angajatori; v) refuzul salariatului de a continua munca în legătură cu schimbarea proprietarului unității sau reorganizarea acesteia, precum și a transferării unității în subordinea unui alt organ; x) refuzul salariatului de a fi transferat la o altă muncă pentru motive de sănătate, conform certificatului medical (art.74 alin.(2)); y) refuzului salariatului de a fi transferat în altă localitate în legătură cu mutarea unității în această localitate (art.74 alin.(1)); precum și y¹) deținerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vîrstă; z) pentru alte motive prevăzute de prezentul cod și de alte acte legislative. Notă. Persoanele concediate în temeiul lit.y¹) pot fi angajate pe o durată determinată conform art.55 lit.f). (2) Nu se admite concedierea salariatului în perioada aflării lui în concediu medical, în concediu de odihnă anual, în concediu de studii, în concediu de maternitate, în concediu paternal, în concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului pînă la vîrsta de 3 ani, în concediu suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vîrstă de la 3 la 4 ani, în concediu pentru îngrijirea unui membru bolnav al familiei, în concediu pentru îngrijirea copilului cu dizabilități, în perioada îndeplinirii obligațiilor de stat sau obștești, precum și în perioada detașării, cu excepția cazurilor de lichidare a unității.
--	--	--

			Dispoziția este reflectată parțial în legislația națională, întrucât art. 86 din Codul muncii nu prevede transferul unității ca temei general de concediere, iar desfacerea contractului individual de muncă este admisă doar pentru motive expres prevăzute de lege.
(2) Dacă contractul de muncă sau raportul de muncă încetează pentru că transferul implică o modificare substanțială a condițiilor de muncă, în detrimentul lucrătorului, angajatorul este considerat răspunzător pentru încetarea contractului de muncă sau a raportului de muncă.		<i>Compatibil</i>	Articolul 9 din Codul muncii (11) Salariații nu pot renunța la drepturile ce le sînt recunoscute prin prezentul cod. Orice înțelegere prin care se urmărește renunțarea salariatului la drepturile sale de muncă sau limitarea acestora este nulă. Articolul 11 din Codul muncii (2) Contractele individuale de muncă, contractele colective de muncă și convențiile colective pot stabili pentru salariați drepturi și garanții de muncă suplimentare. Articolul 12 Clauzele din contractele individuale de muncă, din contractele colective de muncă și din convențiile colective sau din actele juridice emise de autoritățile administrației publice menționate la art.4 lit.d) și e), care înrăutățesc situația salariaților în comparație cu legislația muncii sînt nule și nu produc efecte juridice. Articolul 68. Modificarea contractului individual de muncă (1) Contractul individual de muncă poate fi modificat printr-un acord suplimentar semnat de părți, inclusiv cu utilizarea semnăturii electronice avansate sau calificate. Acordul suplimentar este parte integrantă a contractului individual de muncă. (2) Modificare a contractului individual de muncă se consideră orice modificare sau completare care vizează cel puțin una dintre clauzele prevăzute la art.49 alin.(1). Articolul 49. Conținutul contractului individual de muncă (1) Conținutul contractului individual de muncă este determinat prin acordul părților, ținîndu-se cont de prevederile legislației în vigoare, și include:

		a) numele și prenumele salariatului; b) datele de identificare ale angajatorului sau, după caz, ale utilizatorului, în cazul salariatului temporar; c) durata contractului; d) data de la care contractul urmează să-și producă efectele; d¹) specialitatea, profesia, calificarea, funcția; e) atribuțiile funcției; f) riscurile specifice funcției; f¹) denumirea lucrării ce urmează a fi îndeplinită (în cazul contractului individual de muncă pentru perioada îndeplinirii unei anumite lucrări – art.312– 316); g) drepturile și obligațiile salariatului; h) drepturile și obligațiile angajatorului; i) condițiile de retribuire a muncii, inclusiv salariul de bază (salariul tarifar, salariul funcției), salariul suplimentar (adaosurile și sporurile la salariul de bază) și alte plăți de stimulare și compensare elemente constitutive ale veniturilor salariale, evidențiate separat, precum și periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul și metoda de plată; j) compensațiile și alocațiile, inclusiv pentru munca prestată în condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase; k) locul de muncă. Dacă locul de muncă nu este fix, se menționează că salariatul poate avea diferite locuri de muncă și se indică adresa juridică a unității sau, după caz, domiciliul angajatorului; l) regimul de muncă și de odihnă, programul de muncă, inclusiv durata zilei și a săptămânii de muncă a salariatului, condițiile de prestare și de compensare sau de remunerare a orelor de muncă suplimentară, precum și, după caz, programul muncii în schimburi aplicat de la angajare; m) după caz, perioada de probă, cu specificarea concretă a duratei și condițiilor de desfășurare a acesteia conform prevederilor art.6063; m¹) dreptul și condițiile de formare profesională, de reciclare și de perfecționare, oferite de angajator în conformitate cu prezentul cod și cu alte acte normative, după caz; n) durata concediului de odihnă anual și condițiile de acordare a acestuia; n¹) informația privind perioadele de preaviz ce urmează a fi respectate de angajator și salariat în cazul încetării activității în condițiile prezentului cod; p) condițiile de asigurare socială; r) condițiile de asigurare medicală; s) clauzele specifice (art.51), după caz.
--	--	---

			(2) Contractul individual de muncă poate conține și alte prevederi ce nu contravin legislației în vigoare. (3) Este interzisă stabilirea pentru salariat, prin contractul individual de muncă, a unor condiții sub nivelul celor prevăzute de actele normative în vigoare, de convențiile colective și de contractul colectiv de muncă. Dispoziția este transpusă prin art. 68 coroborat cu art. 49 din Codul muncii, care prevăd că modificarea condițiilor esențiale ale contractului individual de muncă, inclusiv salariul, funcția, locul și regimul de muncă, poate avea loc doar cu acordul părților.
Articolul 5 (1) Cu excepția cazului în care statele membre prevăd altfel, articolele 3 și 4 nu se aplică în cazul transferului unei întreprinderi, unități sau al unei părți de întreprindere sau de unitate, în care cedentul face obiectul unei proceduri de faliment sau al altor proceduri asemănătoare de insolvabilitate, instituite în vederea lichidării bunurilor cedentului și care se află sub controlul unei autorități publice competente (care poate fi un judecător sindic autorizat de o autoritate competentă).		<i>Prevederi opționale</i>	Dispoziția are caracter opțional, întrucât Directiva conferă statelor membre facultatea de a prevedea aplicarea sau neaplicarea regulilor privind transferul drepturilor și protecția împotriva concedierii în cadrul procedurilor de faliment sau insolvabilitate orientate spre lichidare. Republica Moldova nu a instituit o normă expresă care să prevadă aplicarea art. 3 și 4 în cadrul procedurilor de insolvabilitate, neuzând astfel de opțiunea oferită de directivă.
(2) În cazul în care articolele 3 și 4 se aplică unui transfer care se desfășoară în timpul unor		<i>Prevederi opționale</i>	Dispoziția are caracter opțional, întrucât Directiva conferă statelor membre facultatea de a institui derogări speciale de la regulile generale privind transferul drepturilor salariaților în cazul transferurilor realizate în cadrul

proceduri de insolvabilitate instituite în legătură cu un cedent (indiferent dacă aceste proceduri au fost sau nu instituite în vederea lichidării bunurilor cedentului) și cu condiția ca aceste proceduri să se desfășoare sub supravegherea unei autorități publice competente (care poate fi un judecător sindic desemnat conform legislației naționale), un stat membru poate prevedea că:			procedurilor de insolvabilitate. Republica Moldova nu a instituit în mod expres asemenea derogări speciale în legislația națională.
(a) sub rezerva articolului 3 alineatul (1), obligațiile cedentului care decurg din orice contract de muncă sau raport de muncă și plătitibile înainte de transfer sau înainte de deschiderea procedurilor de insolvabilitate, nu sunt transferate cesionarului, cu condiția ca asemenea proceduri, conform legislației statului membru respectiv, să creeze un sistem de protecție cel puțin echivalent cu cel stabilit în situații reglementate de Directiva 80/987/CEE a Consiliului din 20 octombrie 1980 privind apropierea legislațiilor statelor membre referitoare la protecția salariaților în cazul insolvabilității angajatorului (7), și, sau alternativ, că			Dispoziția are caracter opțional, iar Republica Moldova nu a prevăzut expres excluderea transferului obligațiilor salariale anterioare către cesionar, deși legislația insolvabilității oferă protecție creanțelor salariale printr-un regim prioritar de satisfacere. Legea insolvabilității nr. 149 din 29.06.2012 Articolul 43 (1) Din masa debitoare se acoperă în primul rînd cheltuielile procesului de insolvabilitate și obligațiile masei debitoare. (2) Creanțele chirografare se împart în ranguri și se plătesc în următoarea consecutivitate: (...) 2) creanțele salariale față de angajați, cu excepția persoanelor indicate la art.247, și remunerația datorată pentru operele de serviciu create, precum și creanțele aferente contribuțiilor de asigurări sociale de stat obligatorii;

(b) cesionarul, cedentul sau persoana sau persoanele ce îndeplinesc funcțiile cedentului, pe de o parte, și reprezentanții salariaților, pe de altă parte, pot cădea de acord asupra unor schimbări ale condițiilor de muncă ale salariaților, în măsura în care legislația sau practica curentă permit acest lucru, astfel încât să se garanteze încadrarea în muncă a acestora, asigurând supraviețuirea întreprinderii, unității sau a părții de întreprindere sau de unitate.		<i>Prevederi opționale</i>	Dispoziția are caracter opțional. Deși legislația muncii permite modificarea condițiilor de muncă prin acordul părților, Republica Moldova nu reglementează expres un mecanism special de renegociere a condițiilor de muncă în contextul transferului întreprinderii aflate în insolvabilitate în scopul menținerii locurilor de muncă.
3) Un stat membru poate aplica alineatul (20) litera (b) pentru orice transfer, în cazul în care cedentul se află într-o criză economică gravă definită de legislația națională, cu condiția ca această situație să fie declarată de către o autoritate publică competentă și să fie deschisă controlului judiciar, cu condiția ca aceste dispoziții să fie deja în vigoare în legislația națională la 17 iulie 1998.		<i>Prevederi opționale</i>	Dispoziția are caracter opțional și condiționat de existența unor reglementări speciale privind criza economică gravă. Republica Moldova nu prevede un mecanism distinct de acest tip în legislația națională.

Comisia prezintă un raport cu privire la efectele prezentei dispoziții înainte de 17 iulie 2003 și prezintă Consiliului propunerile care se impun.			
(4) Statele membre iau măsuri adecvate pentru a preveni folosirea abuzivă a procedurilor de insolvabilitate care au drept scop privarea lucrătorilor de drepturile care rezultă din prezenta directivă.		<i>Compatibil</i>	Articolul 16. Conținutul cererii introductive a debitorului (1) În cererea introductivă a debitorului trebuie să se indice: a) codul fiscal și numerele conturilor debitorului, deschise în bănci și la alți prestatori de servicii de plată; b) valoarea creanțelor creditorilor, mărimea dobânzilor și penalităților aferente; c) temeiul creanțelor și termenele lor de executare, cu specificarea sumei creanțelor decurgând din daunele cauzate vieții și sănătății, precum și ale creanțelor salariale față de angajații debitorului; d) suma datoriilor la bugetul public național; e) motivarea temeiului insolvabilității; f) date despre cererile de chemare în judecată sau arbitraj, cu participarea debitorului, primite spre examinare de către instanța de judecată sau arbitraj, precum și despre titlurile executorii asupra bunurilor debitorului; g) date despre bunurile debitorului, inclusiv despre mijloacele bănești și creanțele lui; h) candidatura propusă la funcția de administrator al insolvabilității/lichidator. (2) În cerere, debitorul poate solicita și motiva aplicarea procedurii de restructurare. Articolul 34. Hotărîrea de intentare a procedurii de insolvabilitate (1) Instanța de insolvabilitate hotărăște, în baza aprecierii temeiului de insolvabilitate și a faptelor constatate în cadrul examinării cererii introductive, asupra intentării procedurii de insolvabilitate sau asupra respingerii cererii introductive.

		(2) Hotărîrea de intentare a procedurii de insolvabilitate devine executorie în momentul pronunțării. Dispozitivul hotărîrii se înmînează administratorului desemnat imediat. (3) Prin hotărîrea de intentare a procedurii de insolvabilitate, instanța de insolvabilitate dă apreciere concluziilor din raportul administratorului provizoriu, prevede mărimea revendicărilor asupra cărora obiecțiile debitorului și/sau ale creditorilor au fost respinse ori considerate ca fiind întemeiate, desemnează administratorul insolvabilității și instituie, după caz, comitetul creditorilor. (4) În hotărîrea de intentare a procedurii de insolvabilitate se indică: a) denumirea/numele și prenumele, sediul/adresa, codul fiscal, domeniul de activitate al debitorului; b) numele, prenumele, adresa administratorului insolvabilității; c) locul, data și ora ședinței de validare a mărimii creanțelor (ședința de validare) și, după caz, locul, data și ora adunării creditorilor de audiere a raportului administratorului insolvabilității (adunarea de raportare); d) ora exactă a intentării procesului de insolvabilitate. (5) Dispozitivul hotărîrii trebuie să conțină notificarea intentării procedurii de insolvabilitate care va cuprinde: a) termenul-limită de înregistrare a cererii de admitere a creanțelor, în vederea întocmirii tabelului definitiv, care va fi de pînă la 45 de zile de la data intentării procedurii, precum și un apel special adresat creditorilor garantați de a preciza neîntîrziat bunurile asupra cărora dețin un drept de preferință; b) termenul de verificare a creanțelor, de întocmire și de comunicare a tabelului lor definitiv, care nu va depăși 15 zile lucrătoare de la expirarea termenului prevăzut la lit.a); c) data ședinței de validare a creanțelor, care nu va depăși 30 de zile de la expirarea termenului prevăzut la lit.b). (6) Prin hotărîrea de intentare a procedurii de insolvabilitate, instanța de insolvabilitate va institui un comitet al creditorilor în modul prevăzut la art.60 și va împuternici administratorul insolvabilității să preia în posesiune și administrare, inclusiv prin executare silită, bunurile ce aparțin masei debitoare. Articolul 56. Desfășurarea adunării creditorilor (1) Adunarea creditorilor se desfășoară cu prezența creditorilor, prin mijloace electronice (teleconferință, videoconferință etc.), prin
--	--	---

		corespondență sau în formă mixtă. Adunarea creditorilor de raportare și ședința de validare nu pot avea loc prin corespondență. (11) La adunarea creditorilor, salariații debitorului pot fi reprezentați de un delegat din rândul lor, care va vota pentru întreaga valoare a creanțelor, ce constau din salarii și alte drepturi bănești. Articolul 184. Efectele aplicării procedurii de restructurare (1) Odată cu aplicarea de către instanța de insolvabilitate a procedurii de restructurare, se instituie imediat moratoriu asupra executării silită a obligațiilor pecuniare ale creditorilor existente la data aplicării procedurii de restructurare, cu excepția creanțelor privind plata salariilor și a pensiilor alimentare, privind recuperarea prejudiciilor cauzate sănătății angajaților sau cu excepția creanțelor apărute în legătură cu decesul acestora, a creanțelor de revendicare a patrimoniului din posesie ilegală, precum și a creanțelor pecuniare și fiscale a căror scadență a survenit în perioada de după deschiderea procedurii de restructurare. Creditorii garantați pot cere urmărirea silită a bunurilor grevate cu garanții în modul prevăzut la art.81 alin.(4). Articolul 239. Prioritatea creanțelor creditorilor de asigurări În cazul societății de asigurare aflate în proces de insolvabilitate, creanțele creditorilor de asigurări au prioritate absolută față de alte creanțe în ceea ce privește: 1) activele admise să acopere rezervele tehnice și matematice ale societății de asigurare, din care se satisfac în mod prioritar creanțele asiguraților; 2) totalitatea activelor societății de asigurare, cu excepția: a) creanțelor angajaților ei privind plata salariului pentru perioada de până la 6 luni precedente luării hotărârii de intentare a procesului de insolvabilitate; b) creanțelor față de bugetul public național și față de sistemul asigurării obligatorii de asistență medicală pentru perioada de până la un an precedent luării hotărârii de intentare a procesului de insolvabilitate. Codul muncii al RM nr. 154 din 28.03.2003 Articolul 144. Plata prioritară a salariului
--	--	--

			(1) Plata salariilor este efectuată de angajator în mod prioritar față de alte plăți, inclusiv în caz de insolvabilitate a unității. (2) Mijloacele pentru retribuirea muncii salariaților sînt garantate prin venitul și patrimoniul angajatorului. (3) Angajatorii iau măsuri pentru protejarea salariaților proprii contra riscului de neplată a sumelor ce li se cuvin în legătură cu executarea contractului individual de muncă sau ca urmare a încetării acestuia. (4) În cazul insolvabilității unității, plățile de compensare, garantate salariaților și calculate (recalculate) la data achitării acestora, se achită în mărime nu mai mică decât cuantumul salariului minim, stabilit în conformitate cu legislația în vigoare.
Articolul 6 (1) Dacă întreprinderea, unitatea sau partea de întreprindere sau de unitate își păstrează autonomia, statutul și funcția reprezentanților sau a reprezentării lucrătorilor afectați de transfer se mențin, în conformitate cu aceleași modalități și în aceleași condiții care existau înainte de data transferului în temeiul unei dispoziții legale, de reglementare și administrative sau al unui acord, dacă sunt întrunite condițiile necesare pentru constituirea reprezentării salariaților. Primul paragraf nu se aplică dacă, sub rezerva dispozițiilor legale, de reglementare și administrative sau a practicii din statele membre sau	Proiectul de Lege pentru modificarea unor acte normative pentru modificarea unor acte normative (Codul muncii, Codul contravențional, Legea privind Inspectoratul de Stat al Muncii etc.) Art. II. – Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr. 159–162, Articolul. 648), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: Articolul 197¹ se completează cu alineatele (8), (9) și (10) cu următorul cuprins: „(8) În cazul în care unitatea sau partea de unitate transferată nu își menține autonomia, cesionarul este obligat să asigure că salariații transferați care aveau reprezentanți înainte de data transferului sunt reprezentați corespunzător pe durata perioadei necesare pentru constituirea ori reconstituirea structurii de reprezentare a salariaților sau alegerea ori desemnarea noilor reprezentanți ai salariaților, în conformitate cu prevederile prezentului cod.”	<i>Compatibil</i>	Codul muncii nr. 154/2003 Articolul 21 (2) În unitățile în care nu sînt constituite sindicate, interesele salariaților pot fi apărute de reprezentanții aleși ai acestora. Articolul 42. Dreptul salariaților la administrarea unității și formele de participare (1) Dreptul salariaților la administrarea unității, nemijlocit sau prin intermediul organelor lor reprezentative, și formele de participare la aceasta sînt reglementate de prezentul cod și de alte acte normative, de documentele de constituire ale unității și de contractul colectiv de muncă. (2) Participarea salariaților la administrarea unității poate fi realizată prin: a) participarea la elaborarea proiectelor de acte normative la nivel de unitate în domeniul social-economic; a¹) participarea la aprobarea actelor normative la nivel de unitate în cazurile prevăzute de prezentul cod și de alte acte legislative sau normative; b) informarea și consultarea salariaților referitor la chestiunile menționate la art.42¹; c) colaborarea cu angajatorul în cadrul parteneriatului social. [Art.42 modificat prin Legea nr.155 din 20.07.2017, în vigoare 25.08.2017] [Art.42 modificat prin Legea nr.157 din 20.07.2017, în vigoare 18.08.2017]

în termenii unui acord cu reprezentanții salariaților, condițiile necesare pentru noua desemnare în funcție a reprezentanților salariaților sau pentru constituirea din nou a reprezentării salariaților sunt îndeplinite. În cazul în care cedentul face obiectul unei proceduri de faliment sau al unei proceduri asemănătoare de insolvabilitate, instituite în vederea lichidării activelor cedentului și care se află sub controlul unei autorități publice competente (care poate fi un judecător sindic autorizat de o autoritate publică competentă), statele membre pot lua măsurile necesare pentru a se asigura că salariații transferați sunt reprezentați corespunzător, până la noua alegere sau desemnare a reprezentanților salariaților. Dacă întreprinderea, unitatea sau partea de întreprindere sau de unitate nu își păstrează autonomia, statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că salariații transferați, care aveau reprezentanți și înaintea transferului, continuă să fie reprezentați adecvat în timpul perioadei necesare pentru constituirea din nou a reprezentării salariaților sau noua desemnare în funcție a		[Art.42 completat prin <u>Legea nr.60-XVI din 21.03.2008</u>, în vigoare 01.07.2008] Articolul 42¹. Informarea și consultarea salariaților (1) În vederea asigurării dreptului salariaților la administrarea unității prevăzut la art.42, angajatorul este obligat să-i informeze și să-i consulte referitor la subiectele relevante în raport cu activitatea lor în cadrul unității. (2) Obligația informării vizează: a) evoluția recentă și evoluția probabilă a activităților și situației economice a unității; b) situația, structura și evoluția probabilă a ocupării forței de muncă în cadrul unității, precum și eventualele măsuri de anticipare preconizate, în special atunci când există o amenințare la adresa locurilor de muncă; c) deciziile care pot genera modificări importante în organizarea muncii sau în relațiile contractuale, inclusiv cele legate de concedierile colective sau schimbarea proprietarului unității; d) situația privind securitatea și sănătatea în muncă la unitate, precum și orice măsuri de natură să afecteze asigurarea acestora, inclusiv planificarea și introducerea de noi tehnologii, alegerea echipamentului de lucru și de protecție, instruirea salariaților în materie de securitate și sănătate în muncă etc; e) remunerația medie pe categorie de salariați sau de funcții, defalcată în funcție de sex. (3) Informarea se face prin transmiterea, în forma scrisă, către reprezentanții salariaților a datelor relevante, complete și veridice privind subiectele enumerate la alin.(2), în timp util, care le-ar permite reprezentanților salariaților să pregătească, în caz de necesitate, consultarea. (4) Informarea are loc ori de câte ori este necesară în virtutea circumstanțelor intervenite, precum și periodic, la intervalele prevăzute de contractul colectiv de muncă. Informarea periodică asupra subiectelor menționate la alin.(2) nu poate avea loc mai rar decât o dată pe an, cel târziu în primul semestru al anului următor celui de gestiune. (5) În cazul în care sînt preconizate anumite măsuri cu privire la salariați, informarea se va efectua cu cel puțin 30 de zile calendaristice înainte de punerea în aplicare a măsurilor de rigoare. În caz de lichidare a unității sau reducere a numărului ori a statelor de personal, salariații vor fi informați
---	--	--

reprezentanților salariaților, în conformitate cu legislația sau practica națională. (2) Dacă mandatul reprezentanților salariaților afectați de transfer expiră ca rezultat al transferului, reprezentanții continuă să beneficieze de protecția asigurată prin acte cu putere de lege și acte administrative sau prin practica statelor membre. Articolul 7 (1) Cedentul și cesionarul trebuie să informeze reprezentanții salariaților respectivi, afectați de transfer, cu privire la: — data transferului sau data propusă pentru transfer;	Proiectul de Lege pentru modificarea unor acte normative pentru modificarea unor acte normative (Codul muncii, Codul contravențional, Legea privind Inspectoratul de Stat al Muncii etc.) Art. II. – Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr. 159–162, Articolul. 648), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: Articolul 197¹ din Codul Muncii se completează cu alineatele (8), (9) și (10) cu următorul cuprins: „(9) În cazul în care mandatul reprezentanților salariaților afectați de transfer încetează ca efect direct al transferului, aceștia continuă să beneficieze de protecțiile și garanțiile prevăzute de lege pentru reprezentanții salariaților, pentru perioada rămasă din mandatul pentru care au fost aleși sau desemnați.”	despre acest lucru cu cel puțin 30 de zile calendaristice înainte de declanșarea procedurilor prevăzute la art.88. (6) Dacă în cadrul unității nu există nici sindicat, nici reprezentanți aleși, informația indicată la alin.(2) este adusă la cunoștința salariaților printr-un: a) anunț transmis prin poștă electronică sau prin alt mijloc de comunicație, care poate fi accesat de fiecare salariat; și/sau b) anunț public, plasat pe pagina web a unității, după caz; și/sau c) anunț public, afișat pe un panou informativ cu acces general la sediul unității și la fiecare dintre filialele sau reprezentanțele acesteia. (7) Consultarea are loc: a) în cadrul unor întâlniri cu reprezentanți ai angajatorului de nivel relevant în raport cu subiectul discutat; b) în baza informațiilor transmise conform alin.(3) și a avizului pe care reprezentanții salariaților sînt în drept să-l formuleze în acest context; c) în vederea obținerii unui consens privind subiectele menționate la alin.(2) lit.b)–d) care țin de competențele angajatorului. În procesul consultării, reprezentanții salariaților au dreptul să se întâlnească cu angajatorul și să obțină un răspuns motivat la orice aviz pe care îl pot formula. În cazul în care sînt preconizate anumite măsuri cu privire la salariați, consultarea se va face astfel încît să ofere reprezentanților salariaților posibilitatea de a negocia și a ajunge la un consens cu angajatorul înainte ca măsurile preconizate să fie puse în aplicare. În toate cazurile, prevăzute de prezentul cod, în care angajatorul este obligat să consulte salariații/reprezentanții salariaților înainte de adoptarea unei decizii care afectează drepturile și interesele salariaților, angajatorul notifică organul sindical/reprezentanții salariaților și solicită opinia consultativă a acestora în formă scrisă. Termenul de prezentare a opiniei este de 10 zile lucrătoare de la data recepționării notificării. În cazul neprezentării opiniei în termenul indicat, comunicarea opiniei consultative de către organul respectiv/reprezentanții salariaților se prezumă. (8) În cazul în care în unitate există un comitet pentru securitate și sănătate în muncă, creat în conformitate cu prevederile Legii securității și sănătății în muncă nr.186/2008, informarea și consultarea asupra subiectelor menționate la alin.(2) lit.d) din prezentul articol se vor desfășura în cadrul acestui comitet. <i>Compatibil</i>
---	--	--

— motivele transferului; — consecințele juridice, economice și sociale ale transferului pentru lucrători; — măsurile preconizate cu privire la lucrători. Cedentul trebuie să ofere astfel de informații reprezentanților salariaților săi în timp util, înainte ca transferul să fie efectuat. Cesionarul trebuie să ofere astfel de informații reprezentanților salariaților săi în timp util și, în orice caz, înainte ca salariații săi să fie direct afectați de transfer, în ceea ce privește condițiile de muncă și de încadrare în muncă. (2) În cazul în care cedentul sau cesionarul preconizează măsuri în privința salariaților lor, acesta se consultă cu reprezentanții salariaților săi în timp util, astfel încât să se ajungă la un acord. (3) Statele membre ale căror acte cu putere de lege și acte administrative prevăd că reprezentanții salariaților pot recurge la o comisie de arbitraj pentru a obține o hotărâre în privința măsurilor care sunt luate cu privire la salariați, pot limita obligațiile prevăzute la alineatele (1) și (2) în cazurile în care transferul efectuat determină o		(9) Reprezentanții salariaților, precum și orice expert care îi asistă nu vor divulga salariaților sau terților informații care, în interesul legitim al unității, le-au fost furnizate cu titlu confidențial, în urma semnării unui angajament în formă scrisă. Această restricție se aplică oriunde s-ar afla respectivii reprezentanți sau terți, chiar după expirarea mandatului lor. La rândul lor, salariații nu vor divulga informațiile confidențiale primite în același mod de la angajator. Nerespectarea confidențialității atrage obligația reparării de către persoanele vinovate a prejudiciului cauzat. (10) Prin derogare de la prevederile alin.(1)–(8), angajatorul nu este obligat să comunice informații sau să întreprindă consultări dacă asemenea acțiuni pot avea ca efect divulgarea unui secret de stat sau a unui secret comercial. Refuzul angajatorului de a furniza informații sau de a întreprinde consultări asupra subiectelor menționate la alin.(2) poate fi contestat în instanța de judecată. (11) La informarea și consultarea salariaților în legătură cu reorganizarea unității, schimbarea tipului de proprietate sau a proprietarului acesteia se va ține cont de particularitățile prevăzute la art.197¹. (12) Prin convențiile colective și/sau contractele colective de muncă pot fi stabilite orice proceduri de informare și consultare, care nu vor diminua drepturile salariaților în raport cu prevederile prezentului cod. Legea sindicatelor nr. 1129 din 07.07.2000 Articolul 21 (2) Sindicatele participă la soluționarea conflictelor colective de muncă în problemele legate de interesele profesionale, economice, de muncă și sociale, de încheierea și îndeplinirea contractelor colective de muncă, de stabilirea unor noi condiții de muncă și de trai sau schimbarea celor existente. Drepturile sindicatelor în procesul de soluționare a unor asemenea conflicte sînt stabilite de legislație, de actele normative și de contractele colective de muncă. Legislația RM reglementează reprezentarea salariaților prin sindicate sau reprezentanți aleși și garantează dreptul acestora la informare și consultare în cazul reorganizării unității, schimbării tipului de proprietate sau a proprietarului acesteia. Totodată, legislația națională prevede posibilitatea desemnării reprezentanților salariaților și informarea directă a salariaților în lipsa acestora. Cu toate acestea, legislația RM nu reglementează expres menținerea mandatului, statutului și funcțiilor reprezentanților salariaților după transferul unității, reprezentarea salariaților transferați în cazul
--	--	---

modificare la nivelul unității care poate să producă dezavantaje serioase pentru un număr însemnat de salariați. Informarea și consultarea trebuie să se refere cel puțin la măsurile preconizate cu privire la salariați. Informarea și consultarea trebuie să aibă loc în timp util, înainte ca modificarea la nivel de unitate, la care s-a făcut referire la primul paragraf, să fie efectuată. (4) Obligațiile prevăzute în prezentul articol se aplică indiferent dacă decizia care duce la transfer este luată de către angajator sau de o întreprindere ce controlează angajatorul. În cazul unor presupuse încălcări ale obligațiilor de informare și consultare prevăzute de prezenta directivă, argumentul fondat pe faptul că o asemenea încălcare a avut loc pentru că informarea nu a fost făcută de către întreprinderea care controlează angajatorul nu poate fi luat în considerare pentru a justifica o astfel de infracțiune. (5) Statele membre pot limita obligațiile prevăzute la alineatele (1), (2) și (3) la întreprinderile și unitățile care, din punctul de	Proiectul de Lege pentru modificarea unor acte normative pentru modificarea unor acte normative (Codul muncii, Codul contravențional, Legea privind Inspectoratul de Stat al Muncii etc.) Art. II. – Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr. 159–162, Articolul. 648), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: „(10) Obligațiile de informare și consultare prevăzute la alin. (3)–(6) se aplică indiferent dacă decizia privind reorganizarea unității, schimbarea tipului de proprietate sau a proprietarului acesteia este adoptată de angajator sau de o persoană juridică ce exercită controlul asupra angajatorului. Angajatorul nu este exonerat de obligațiile prevăzute la alin. (3)–(6) prin invocarea faptului că decizia a fost adoptată de persoana juridică care îl controlează sau	insolvabilității sau protecția specială a reprezentanților al căror mandat încetează ca urmare a transferului. Codul Muncii nr. 154/2003 Articolul 197¹ (3) În caz de reorganizare a unității, schimbare a tipului de proprietate sau a proprietarului acesteia urmează a fi respectat dreptul salariaților la informare și consultare. Cu cel puțin 30 de zile calendaristice înainte de declanșarea procedurii de reorganizare a unității, de schimbare a tipului de proprietate sau a proprietarului acesteia, angajatorul în exercițiu va informa în scris reprezentanții salariaților săi referitor la: a) data sau data propusă a declanșării procedurii de reorganizare, a schimbării tipului de proprietate sau proprietarului unității; b) motivele reorganizării, schimbării tipului de proprietate sau proprietarului unității; c) consecințele juridice, economice și sociale ale reorganizării, schimbării tipului de proprietate sau proprietarului unității pentru salariați; d) măsurile preconizate cu privire la salariați. (4) Cesionarul este obligat să ofere reprezentanților salariaților săi informațiile menționate la alin.(3) lit.a)–d) cu cel puțin 30 de zile calendaristice înainte ca reorganizarea unității, schimbarea tipului de proprietate sau a proprietarului acesteia să se producă efectiv. Articolul 10 din Codul muncii (2) Angajatorul este obligat: j) să informeze și să consulte salariații referitor la situația economică a unității... Articolul 9 din Codul muncii (1) Salariatul are dreptul: f¹) la informarea și consultarea privind situația economică a unității... Art. 16 alin. (3) Legea Sindicatelor: (3) Lichidarea, reorganizarea unității sau schimbarea formei de proprietate, întreruperea totală sau parțială a procesului de producție din inițiativa patronului, fapte ce conduc la reducerea în masă a locurilor de muncă sau la înrăutățirea condițiilor de muncă, pot fi efectuate doar cu condiția informării, cu cel puțin 3 luni înainte, a sindicatului din ramura respectivă și inițierii negocierilor colective în vederea respectării drepturilor și intereselor lucrătorilor.
---	--	---

vedere al numărului de salariați, îndeplinesc condițiile pentru alegerea sau numirea unui organism colegial care să reprezinte lucrătorii. (6) Statele membre prevăd că, în cazul în care nu există reprezentanți ai salariaților într-o întreprindere sau într-o unitate, din motive independente de voința acestora, aceștia trebuie să fie informați în prealabil cu privire la: — data transferului sau data propusă pentru transfer; — motivul transferului; — consecințele juridice, economice și sociale ale transferului pentru salariați; — măsurile preconizate cu privire la lucrători.	că aceasta nu i-a comunicat informațiile necesare în timp util.”	Codul muncii nr. 154/2003 Articolul 42¹ Informarea și consultarea salariaților (1) În vederea asigurării dreptului salariaților la administrarea unității prevăzut la art.42, angajatorul este obligat să-i informeze și să-i consulte referitor la subiectele relevante în raport cu activitatea lor în cadrul unității. (2) Obligația informării vizează: a) evoluția recentă și evoluția probabilă a activităților și situației economice a unității; b) situația, structura și evoluția probabilă a ocupării forței de muncă în cadrul unității, precum și eventualele măsuri de anticipare preconizate, în special atunci când există o amenințare la adresa locurilor de muncă; c) deciziile care pot genera modificări importante în organizarea muncii sau în relațiile contractuale, inclusiv cele legate de concedierile colective sau schimbarea proprietarului unității; d) situația privind securitatea și sănătatea în muncă la unitate, precum și orice măsuri de natură să afecteze asigurarea acestora, inclusiv planificarea și introducerea de noi tehnologii, alegerea echipamentului de lucru și de protecție, instruirea salariaților în materie de securitate și sănătate în muncă etc; e) remunerația medie pe categorie de salariați sau de funcții, defalcată în funcție de sex. (3) Informarea se face prin transmiterea, în forma scrisă, către reprezentanții salariaților a datelor relevante, complete și veridice privind subiectele enumerate la alin.(2), în timp util, care le-ar permite reprezentanților salariaților să pregătească, în caz de necesitate, consultarea. (4) Informarea are loc ori de câte ori este necesară în virtutea circumstanțelor intervenite, precum și periodic, la intervalele prevăzute de contractul colectiv de muncă. Informarea periodică asupra subiectelor menționate la alin.(2) nu poate avea loc mai rar decât o dată pe an, cel târziu în primul semestru al anului următor celui de gestiune. (5) În cazul în care sînt preconizate anumite măsuri cu privire la salariați, informarea se va efectua cu cel puțin 30 de zile calendaristice înainte de punerea în aplicare a măsurilor de rigoare. În caz de lichidare a unității sau reducere a numărului ori a statelor de personal, salariații vor fi informați despre acest lucru cu cel puțin 30 de zile calendaristice înainte de declanșarea procedurilor prevăzute la art.88. (6) Dacă în cadrul unității nu există nici sindicat, nici reprezentanți aleși, informația indicată la alin.(2) este adusă la cunoștința salariaților printr-un:
--	---	---

		a) anunț transmis prin poștă electronică sau prin alt mijloc de comunicație, care poate fi accesat de fiecare salariat; și/sau b) anunț public, plasat pe pagina web a unității, după caz; și/sau c) anunț public, afișat pe un panou informativ cu acces general la sediul unității și la fiecare dintre filialele sau reprezentanțele acesteia. (7) Consultarea are loc: a) în cadrul unor întâlniri cu reprezentanți ai angajatorului de nivel relevant în raport cu subiectul discutat; b) în baza informațiilor transmise conform alin.(3) și a avizului pe care reprezentanții salariaților sînt în drept să-l formuleze în acest context; c) în vederea obținerii unui consens privind subiectele menționate la alin.(2) lit.b)–d) care țin de competențele angajatorului. În procesul consultării, reprezentanții salariaților au dreptul să se întâlnească cu angajatorul și să obțină un răspuns motivat la orice aviz pe care îl pot formula. În cazul în care sînt preconizate anumite măsuri cu privire la salariați, consultarea se va face astfel încît să ofere reprezentanților salariaților posibilitatea de a negocia și a ajunge la un consens cu angajatorul înainte ca măsurile preconizate să fie puse în aplicare. În toate cazurile, prevăzute de prezentul cod, în care angajatorul este obligat să consulte salariații/reprezentanții salariaților înainte de adoptarea unei decizii care afectează drepturile și interesele salariaților, angajatorul notifică organul sindical/reprezentanții salariaților și solicită opinia consultativă a acestora în formă scrisă. Termenul de prezentare a opiniei este de 10 zile lucrătoare de la data recepționării notificării. În cazul neprezentării opiniei în termenul indicat, comunicarea opiniei consultative de către organul respectiv/reprezentanții salariaților se prezumă. (9) Reprezentanții salariaților, precum și orice expert care îi asistă nu vor divulga salariaților sau terților informații care, în interesul legitim al unității, le-au fost furnizate cu titlu confidențial, în urma semnării unui angajament în formă scrisă. Această restricție se aplică oriunde s-ar afla respectivii reprezentanți sau terți, chiar după expirarea mandatului lor. La rîndul lor, salariații nu vor divulga informațiile confidențiale primite în același mod de la angajator. Nerespectarea confidențialității atrage obligația reparării de către persoanele vinovate a prejudiciului cauzat. (11) La informarea și consultarea salariaților în legătură cu reorganizarea unității, schimbarea tipului de proprietate sau a proprietarului acesteia se va ține cont de particularitățile prevăzute la art.197.
--	--	--

			(12) Prin convențiile colective și/sau contractele colective de muncă pot fi stabilite orice proceduri de informare și consultare, care nu vor diminua drepturile salariaților în raport cu prevederile prezentului cod. Articolul 197¹ Codul muncii (5) Dacă în cadrul unității nu există nici sindicat, nici reprezentanți aleși, informația indicată la alin.(3) este adusă la cunoștința salariaților printr-un: a) anunț transmis prin poștă electronică sau prin alt mijloc de comunicație, care poate fi accesat de fiecare salariat; și/sau b) anunț public, plasat pe pagina web a unității, după caz; și/sau c) anunț public, afișat pe un panou informativ cu acces general la sediul unității și la fiecare dintre filialele sau reprezentanțele acesteia. (6) În cazul în care cedentul și/sau cesionarul preconizează să întreprindă anumite măsuri cu privire la salariații lor, acestea urmează a fi consultate cu reprezentanții salariaților în conformitate cu prevederile art.421. Legislația RM reglementează obligațiile de informare și consultare a reprezentanților salariaților atât în sarcina cedentului, cât și a cesionarului, inclusiv cu privire la data transferului, motivele acestuia, consecințele juridice, economice și sociale și măsurile preconizate pentru salariați. Totodată, sunt prevăzute obligații de consultare și mecanisme de informare directă a salariaților în lipsa reprezentanților acestora. Cu toate acestea, legislația națională nu reglementează expres recurgerea la o comisie de arbitraj și nici aplicarea obligațiilor de informare și consultare în cazul în care decizia privind transferul este luată de o entitate care controlează angajatorul.
Articolul 8 Prezenta directivă nu aduce atingere dreptului statelor membre de a aplica sau de a adopta acte cu putere de lege și acte administrative mai favorabile pentru salariați sau de a promova		<i>Compatibil</i>	Legislația RM consacră principiul standardului minim de protecție, permițând stabilirea prin contracte individuale de muncă, contracte colective de muncă și convenții colective a unor drepturi și garanții suplimentare, mai favorabile salariaților decât cele prevăzute de legislația muncii. Prin urmare, cadrul normativ național permite și promovează adoptarea unor condiții mai favorabile salariaților, în conformitate cu art. 8 din Directivă.

ori de a permite convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali mai favorabile salariaților.			Codul muncii nr. 154/2003 Articolul 11 (2) Contractele individuale de muncă, contractele colective de muncă și convențiile colective pot stabili pentru salariați drepturi și garanții de muncă suplimentare. Articolul 12 Clauzele din contractele individuale de muncă, din contractele colective de muncă și din convențiile colective sau din actele juridice emise de autoritățile administrației publice menționate la art.4 lit.d) și e), care înrăutățesc situația salariaților în comparație cu legislația muncii sînt nule și nu produc efecte juridice.
Articolul 9 Statele membre introduc în ordinile lor juridice interne măsurile necesare pentru a permite tuturor salariaților și reprezentanților salariaților prin neaplicarea obligațiilor care decurg din prezenta directivă să își valorifice drepturile pe cale judecătorească, după ce au recurs, eventual, la alte autorități competente.		<i>Compatibil</i>	Legislația RM garantează salariaților dreptul la soluționarea litigiilor individuale și colective de muncă și instituie mecanisme judiciare efective pentru apărarea drepturilor lor. Codul muncii reglementează expres accesul la instanța de judecată, termenele de exercitare a acțiunii și procedura de examinare a litigiilor de muncă. Aceste garanții permit salariaților să își valorifice drepturile în cazul neexecutării obligațiilor prevăzute de legislația muncii, în conformitate cu obiectivul art. 9 din Directivă. Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003 Articolul 9 (1) Salariatul are dreptul: m) la soluționarea litigiilor individuale de muncă și a conflictelor colective de muncă... Articolul 355 (1) Cererea privind soluționarea litigiului individual de muncă se depune în instanța de judecată: a) în termen de 3 luni de la data cînd salariatul a aflat sau trebuia să afle despre încălcarea dreptului său;

			b) în termen de 3 ani de la data apariției dreptului respectiv al salariatului, în situația în care obiectul litigiului constă în plata unor drepturi salariale sau de altă natură, ce i se cuvin salariatului. (2) Cererile depuse cu omiterea, din motive întemeiate, a termenelor prevăzute la alin.(1) pot fi repuse în termen de instanța de judecată. (3) Instanța de judecată va convoca părțile litigiului în timp de 10 zile lucrătoare de la data înregistrării cererii. (4) Instanța de judecată va examina cererea de soluționare a litigiului individual de muncă în termen de cel mult 30 de zile lucrătoare de la data înregistrării acesteia și va emite o hotărîre cu drept de atac conform Codului de procedură civilă. (5) Instanța de judecată va remite hotărîrea sa părților în termen de 3 zile lucrătoare de la data emiterii.
Articolul 10 Comisia prezintă Consiliului o analiză a efectelor dispozițiilor prezentei directive înainte de 17 iulie 2006. Comisia propune, de asemenea, orice modificare ce poate părea necesară.		Prevederi UE neaplicabile	Această dispoziție nu impune obligații statelor membre și nu necesită măsuri de transpunere în legislația națională. Ea reglementează exclusiv obligațiile instituționale ale Comisiei Europene față de Consiliu privind evaluarea aplicării directivei și formularea eventualelor propuneri de modificare.
Articolul 11 Statele membre comunică Comisiei textele actelor cu putere de lege și ale actelor administrative pe care le adoptă în domeniul reglementat de prezenta directivă.		Prevederi UE neaplicabile	Dispoziția obligă statele membre să notifice Comisiei Europene actele normative adoptate pentru transpunerea și implementarea directivei. Aceasta reglementează relațiile dintre statele membre și instituțiile Uniunii Europene și nu conferă drepturi sau obligații persoanelor fizice ori juridice la nivel național. Prin urmare, nu necesită transpunere în legislația Republicii Moldova.

Articolul 12 Directiva 77/187/CEE, modificată de directiva menționată în anexa I partea A, se abrogă, fără a aduce atingere obligațiilor statelor membre privind termenele de transpunere prevăzute în anexa I partea B. Trimiterile la directiva abrogată se interpretează ca trimiteri la prezenta directivă și se citesc în conformitate cu tabelul de corespondență din anexa II.		Prevederi UE neaplicabile	Prevederi UE neaplicabile
Articolul 13 Prezenta directivă intră în vigoare în a douăzecea zi după publicarea în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene. Articolul 14 Prezenta directivă se adresează statelor membre.		Prevederi UE neaplicabile Prevederi UE neaplicabile	Prevederi UE neaplicabile Prevederi UE neaplicabile

TABEL DE CONCORDANȚĂ

1	Titlul actului UE, inclusiv cea mai recentă modificare, nr. CELEX Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, CELEX: 02003L0088 , publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 299 din 18 noiembrie 2003		
2	Titlul actului normativ național Proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative (Codul muncii, Codul contravențional, Legea privind Inspectoratul de Stat al Muncii, etc)		
3	Gradul general de compatibilitate: compatibil		
4	Autoritatea/persoana responsabilă Ministerul Muncii și Protecției Sociale, Direcția politici în domeniul raporturi de muncă și dialog social		
5	Data întocmirii/<u>actualizării</u>: mai 2026		
Actul Uniunii Europene		Proiectul de act normativ național	Gradul de compatibilitate
6		7	8
CAPITOLUL 1 DOMENIUL DE APLICARE. DEFINIȚII Articolul 1 Obiectul și domeniul de aplicare (1) Prezenta directivă stabilește cerințe minime de securitate și sănătate pentru organizarea timpului de lucru.		<i>Compatibil</i>	Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 Articolul. 2 (1) Prezentul cod reglementează totalitatea raporturilor individuale și colective de muncă, controlul aplicării reglementărilor din domeniul raporturilor de muncă, jurisdicția muncii, precum și alte raporturi legate nemijlocit de raporturile de muncă.

			Articolul. 11 dispune că, <i>nivelul minim al drepturilor și garanțiilor de muncă pentru salariați se stabilește de prezentul cod și de alte acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii.</i> Totodată, <i>contractele individuale de muncă, contractele colective de muncă și convențiile colective pot stabili pentru salariați drepturi și garanții de muncă suplimentare la cele prevăzute de prezentul cod și de alte acte normative.</i>
(2) Prezenta directivă se aplică: (a) perioadelor minime de repaus zilnic, repaus săptămânal și concediu anual, precum și pauzelor și timpului de lucru maxim săptămânal; (b) anumitor aspecte ale muncii de noapte, ale muncii în schimburi și ale ritmului de lucru.		<i>Compatibil</i>	Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 Articolul. 2 (1) Prezentul cod reglementează totalitatea raporturilor individuale și colective de muncă, controlul aplicării reglementărilor din domeniul raporturilor de muncă, jurisdicția muncii, precum și alte raporturi legate nemijlocit de raporturile de muncă.
(3) Prezenta directivă se aplică tuturor sectoarelor de activitate, private sau publice, în sensul articolului 2 din Directiva 89/391/CEE, fără a aduce atingere articolelor 14, 17, 18 și 19 din prezenta directivă.		<i>Compatibil</i>	Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 Articolul 3. Dispozițiile prezentului cod se aplică: d) angajatorilor persoane fizice sau juridice din sectorul public, privat sau mixt care folosesc munca salariată;

Fără a aduce atingere articolului 2 alineatul (8), prezenta directivă nu se aplică navigatorilor, așa cum sunt definiți în Directiva 1999/63/CE.			e) salariaților din aparatul asociațiilor obștești, religioase, sindicale, patronale, al fundațiilor, partidelor și altor organizații necomerciale care folosesc munca salariaată; f) agenților de muncă temporară, salariaților temporari și utilizatorilor de muncă temporară, astfel cum aceștia sunt definiți de prezentul cod. Directiva Consiliului din 12 iunie 1989 privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă (89/391/CEE) este transpusă în legislația națională prin Legea securității și sănătății în muncă nr. 186/2008 care prevede următoarele: Articolul. 3. Domeniul de aplicare (1) Dispozițiile prezentei legi se aplică în toate domeniile de activitate atât publice, cât și private. (3) Prezenta lege nu este aplicabilă dacă unele caracteristici inerente anumitor activități specifice forțelor armate, poliției sau serviciilor de protecție civilă sînt, în mod inevitabil, în contradicție cu dispozițiile ei. În acest caz, securitatea și sănătatea lucrătorilor se vor asigura ținîndu-se cont, în măsura posibilității, de dispozițiile prezentei legi.
---	--	--	--

		În ceea ce ține de navigatori Directiva 1999/63/CE este transpusă parțial în legislația națională prin Hotărârea Guvernului cu privire la aprobarea Regulamentului privind regimul de muncă al echipajului navei nr. 342/2024: 1. Regulamentul privind regimul de muncă al echipajului navei (în continuare – <i>Regulament</i>) reglementează măsurile referitoare la organizarea regimului de muncă al membrilor de echipaj pentru navele cu drept de navigație sub pavilionul Republicii Moldova și furnizează un mecanism pentru verificarea și asigurarea conformității navelor care fac escală în porturile aflate sub jurisdicția Republicii Moldova, în vederea îmbunătățirii securității maritime, a condițiilor de muncă, precum și a sănătății și securității echipajului navei. De asemenea în luna aprilie 2026 MIDR a inițiat elaborarea actului normativ prin care aceasta directivă va fi transpusă integral https://particip.gov.md/ro/document/stages/proiectul-hotararii-guvernului-pentru-modificarea-hotararii-guvernului-nr-3422024-cu-privire-la-ap/16546 Suplimentar potrivit Comunicării interpretative a Comisiei privind Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a
--	--	--

Consiliului privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru

această dispoziție implică faptul că dispozițiile generale ale Directivei privind timpul de lucru se aplică navigatorilor care nu intră sub incidența Directivei 1999/63/CE ⁽⁸²⁾, astfel cum a fost modificată prin Directiva 2009/13/CE ⁽⁸³⁾.

Directiva 1999/63/CE stabilește standarde minime privind timpul de lucru al navigatorilor. În conformitate cu clauza 1 din anexa la directiva menționată, aceasta se aplică *„navigatorilor de la bordul oricărei nave maritime, aflate în proprietate publică sau privată, care este înregistrată pe teritoriul oricărui stat membru și este în mod obișnuit angajată în operațiuni comerciale maritime”*; noțiunea de „navigator” este definită în clauza 2 drept *„orice persoană încadrată în muncă sau angajată sau care lucrează, indiferent de funcție, la bordul unei nave căreia i se aplică prezentul acord”*.

Ca urmare, lucrătorii de la bordul navelor care nu sunt în mod obișnuit angajați în „operațiuni comerciale maritime” nu ar intra sub incidența Directivei 1999/63/CE. Având în vedere textul articolului 1 alineatul (3) prezentat mai sus, Comisia consideră că acești lucrători se încadrează în domeniul de aplicare al Directivei privind timpul de lucru.

(4) Dispozițiile Directivei 89/391/CEE se aplică în totalitate aspectelor prevăzute la alineatul (2), fără a aduce atingere dispozițiilor mai stricte sau speciale din prezenta directivă.	Proiectul de Lege pentru modificarea unor acte normative pentru modificarea unor acte normative (Codul muncii, Codul contravențional, Legea privind Inspectoratul de Stat al Muncii etc.) Art. II. – Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr. 159–162, Articolul. 648), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: Articolul 224. Organizarea securității și sănătății în muncă Organizarea securității și sănătății în muncă se efectuează în conformitate cu Legea securității și sănătății în muncă prevederile căreia se aplică în totalitate și aspectelor ce țin de asigurarea acordării perioadelor minime de repaus zilnic, repaus săptămânal și concediul de odihnă anual, precum și pauzelor și timpului de lucru maxim săptămânal, anumitor aspecte ale muncii de noapte, ale muncii în schimburi și ale ritmului de lucru fără a aduce atingere dispozițiilor din prezentul cod	<i>Compatibil</i>	Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 (în vigoare) Articolul 224. Organizarea securității și sănătății în muncă Organizarea securității și sănătății în muncă se efectuează în conformitate cu Legea securității și sănătății în muncă.
---	---	--------------------------	---

Articolul 2 Definiții În sensul prezentei directive: 1. prin „timp de lucru” se înțelege orice perioadă în care lucrătorul se află la locul de muncă, la dispoziția angajatorului și își exercită activitatea sau funcțiile, în conformitate cu legislațiile și practicile naționale;		<i>Compatibil</i>	Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 Articolul 95. Noțiunea de timp de muncă. Durata normală a timpului de muncă (1) Timpul de muncă reprezintă perioada în care salariatul se află la locul de muncă, la dispoziția angajatorului și își exercită activitatea, funcțiile și obligațiile de muncă în conformitate cu legislația, cu regulamentul intern al unității, dacă acesta a fost elaborat și aprobat de angajator, și cu contractul individual și cu cel colectiv de muncă. Adițional se aplică Convenția colectivă (nivel național) nr. 2/2004 Articolul 2. Durata normală a timpului de muncă include: - pregătirea locului de muncă pentru începerea activității; - îndeplinirea obligațiilor de muncă; - refacerea capacității de muncă în timpul programului de muncă în legătură cu condițiile climaterice deosebite, eforturi fizice și alți factori, care se stabilesc în actele normative ale unității, în contractele colective sau individuale de muncă; - timpul staționării în așteptarea dispoziției despre începutul activității; - timpul aflării la unitate în cazul deplasării organizate la locul de muncă; - timpul destinat igienei personale în cazul muncilor insalubre, cu durata stabilită în
---	--	--------------------------	--

			regulamentul intern al unității sau în contractul colectiv de muncă; - timpul destinat îmbrăcării și dezbrăcării echipamentului individual de protecție, cu durata stabilită în regulamentul intern al unității sau în contractul colectiv de muncă. Convențiile colective (nivel teritorial sau ramural) și contractele colective de muncă pot prevedea și alte perioade de timp care se includ în durata normală a timpului de muncă.
2. prin „perioadă de repaus” se înțelege orice perioadă care nu este timp de lucru;		<i>Compatibil</i>	Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 Articolul. 1. Noțiuni principale În sensul prezentului cod, se definesc următoarele noțiuni: <i>perioadă de repaus</i> – perioadă care nu este timp de muncă; Articolul 107. Pauza de masă și repausul zilnic (1) În cadrul programului zilnic de muncă, salariatului trebuie să i se acorde o pauză de masă de cel puțin 30 de minute. (2) Durata pauzei de masă și momentul acordării acesteia se stabilesc în regulamentul intern al unității, în contractul colectiv de muncă sau în contractul individual de muncă. Pauzele de masă, cu excepțiile prevăzute în regulamentul intern al unității, dacă este elaborat și aprobat de angajator, în contractul colectiv de muncă sau

			în contractul individual de muncă, nu se includ în timpul de muncă. [...] (4) Durata repausului zilnic, cuprinsă între sfârșitul programului de muncă într-o zi și începutul programului de muncă în ziua imediat următoare, nu poate fi mai mică decât 11 ore consecutive. Articolul 109. Repausul săptămînal (1) Repausul săptămînal se acordă timp de 2 zile consecutive, de regulă sîmbăta și duminica. [...] (4) Durata repausului săptămînal neîntrerupt în orice caz nu trebuie să fie mai mică de 42 de ore, cu excepția cazurilor cînd săptămîna de muncă este de 6 zile.
3. prin „timp de noapte” se înțelege orice perioadă de minimum șapte ore, așa cum este definită de legislația națională, și care trebuie să includă, în orice caz, intervalul cuprins între miezul nopții și ora 5 dimineața;		<i>Compatibil</i>	Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 Articolul. 103. Munca de noapte (1) Se consideră muncă de noapte munca prestată între orele 22.00 și 6.00. (1¹) Durata normală a timpului de muncă a salariaților de noapte nu va depăși în medie 8 ore în decursul unei perioade de 24 de ore, calculată pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice, cu respectarea prevederilor legale privind repausul săptămînal.
4. prin „lucrător de noapte” se înțelege:		<i>Compatibil</i>	Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003

(a) pe de o parte, orice lucrător care, pe timpul nopții, muncește cel puțin trei ore din timpul de lucru zilnic normal; (b) pe de altă parte, orice lucrător care poate realiza noaptea o anumită parte din timpul său de lucru anual, așa cum se definește în funcție de alegerea statului membru în cauză: (i) în legislația națională, după consultarea cu partenerii sociali sau (ii) prin convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali la nivel național sau regional;			Articolul. 1. Noțiuni principale În sensul prezentului cod, se definesc următoarele noțiuni: salariat de noapte – orice salariat care, pe timpul nopții, muncește cel puțin 3 ore din timpul de lucru zilnic normal sau care efectuează muncă de noapte în proporție de cel puțin 30 la sută din timpul său lunar de muncă;
5. prin „muncă în schimburi” se înțelege orice mod de organizare a lucrului în echipă, în conformitate cu care lucrătorii se succed la aceleași posturi de lucru în conformitate cu un anumit ritm, inclusiv prin rotație, și care poate fi de tip continuu sau discontinuu, impunând lucrătorilor necesitatea de a realiza o muncă la ore diferite într-o perioadă dată de zile sau săptămâni;	-	Compatibil	Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003 Articolul 1. Noțiuni principale În sensul prezentului cod, se definesc următoarele noțiuni: muncă în schimburi - lucru la unitate organizat într-un mod în care salariații se succed la aceleași locuri de muncă conform unui anumit regim de muncă, inclusiv prin rotație, și care poate fi de flux continuu sau discontinuu;
6. prin „lucrător în schimburi” se înțelege oricare lucrător al cărui program de lucru se desfășoară în schimburi;		Compatibil	Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003, Articolul. 1. Noțiuni principale În sensul prezentului cod, se definesc următoarele noțiuni:

			<i>salariat</i> - persoana fizică care prestează o muncă pentru și sub autoritatea unui angajator, conform unei anumite specialități, calificări sau într-o anumită funcție, în schimbul unui salariu, în baza contractului individual de muncă; <i>muncă în schimburi</i> - lucru la unitate organizat într-un mod în care salariații se succed la aceleași locuri de muncă conform unui anumit regim de muncă, inclusiv prin rotație, și care poate fi de flux continuu sau discontinuu. Art. 317 (1) Munca în tură continuă reprezintă o formă specifică de desfășurare a procesului de muncă în afara localității în care domiciliază salariații, în cadrul căreia nu poate fi asigurată revenirea lor zilnică la locul permanent de trai. Astfel, definirea noțiunilor în textul Codului muncii nu este oportună, întrucât termenul "<i>lucrător în schimburi</i>" se încadrează sub noțiunea generală de "<i>salariat</i>". Mai mult decât atât este necesar de a evita neclaritățile în ceea ce ține de munca în schimburi și munca în ture care sunt interdependente.
7. prin „lucrător mobil” se înțelege orice lucrător care face parte din personalul rulant sau navigant al	Proiectul de Lege pentru modificarea unor acte normative pentru modificarea unor acte	<i>Compatibil</i>	Suplimentar definirea expresă a noțiunii de " <i>lucrător mobil</i> " urmează a fi după caz reglementată și de legislația specială care

unei întreprinderi care efectuează servicii de transport de pasageri sau de mărfuri pe cale rutieră, aeriană sau pe căile navigabile interioare;	normative (Codul muncii, Codul contravențional, Legea privind Inspectoratul de Stat al Muncii etc.) Art. II. – Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr. 159–162, Articolul. 648), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: Articolul 1 se completează cu noțiunea cu următorul cuprins: „<i>salariat mobil</i> - orice salariat care face parte din personalul rulant sau navigant al unei unități care efectuează servicii de transport de pasageri sau de mărfuri pe cale rutieră, aeriană sau pe căile navigabile interioare.”		cuprinde norme privind categorii specifice de lucrători cum ar fi transportatorii sau navigatorii la care face trimitere Codul muncii. Astfel potrivit Art. 294. Durata, particularitățile regimului de muncă și de odihnă pentru anumite categorii de salariați a căror muncă este legată nemijlocit de circulația mijloacelor de transport sînt stabilite de prezentul cod, de alte acte normative, precum și de acordurile internaționale la care Republica Moldova este parte. Articolul 295. Drepturile și obligațiile salariaților a căror muncă este legată nemijlocit de circulația mijloacelor de transport sînt reglementate de prezentul cod, de regulamentele (statutele) pentru diferite tipuri de transport, aprobate în modul stabilit, de alte acte normative în vigoare. Codul transporturilor rutiere nr. 150/2014 Articolul. 49. prevede ”Operatorii de transport rutier/întreprinderile care efectuează operațiuni de transport rutier au următoarele obligații: [...] n) să informeze conducătorii auto și lucrătorii mobili cu privire la reglementările din domeniul transporturilor rutiere;” însă nu
---	--	--	---

			reglementează noțiunea de ”lucrători mobili”. Totodată Directiva 2002/15/CE privind organizarea timpului de lucru al persoanelor care efectuează activități mobile de transport rutier face trimitere la lucrătorii mobili însă nu reglementează noțiunea prevăzută de Directivă („lucrător mobil” reprezintă orice lucrător care face parte din personalul aflat în cursă, inclusiv stagiarii și ucenicii, aflați în serviciul întreprinderii care desfășoară servicii de transport rutier de pasageri sau mărfuri contra unei remunerații sau pe cont propriu;). Această directivă este planificată pentru transpunere până în septembrie 2026 conform PNA Anexa A Cap. 14 „Politica de transport” pct. 21. Ministerul Infrastructurii și Dezvoltării Regionale a informat în luna martie 2026 despre inițierea elaborării proiectului de lege pentru modificarea Codului transporturilor rutiere nr.150/2014 are ca scop alinierea prevederilor legislației naționale cu cadrul normativ al Uniunii Europene https://particip.gov.md/ro/document/stages/proiectul-de-lege-pentru-modificarea-codului-transporturilor-rutiere-nr1502014/16421
--	--	--	---

			De asemenea Ministerul Infrastructurii și Dezvoltării Regionale (MIDR) a inițiat în luna aprilie 2026 elaborarea actului normativ prin care va fi transpusă Directiva 2014/112/UE 32014L0112 de punere în aplicare a Acordului european privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru în transportul pe căi navigabile interioare, încheiat de „European Barge Union” (Uniunea Europeană a Navigației Interioare) (EBU), „European Skippers Organisation” (Uniunea Europeană a Marinarilor Fluviali) (ESO) și Federația Europeană a Lucrătorilor din Transporturi (ETF) care reglementează noțiunea de „lucrător mobil - înseamnă orice lucrător care, ca membru al personalului navigant, este angajat în serviciul unei întreprinderi care operează servicii de transport de pasageri sau de marfă pe căile navigabile interioare; și termenul de „lucrători” din prezentul acord trebuie să fie interpretat în consecință;” https://particip.gov.md/ro/document/stages/proiectului-de-hotarare-de-guvern-privind-aprobarea-regulamentului-privind-anumite-aspecte-ale-organ/16410
8. prin „activitate offshore” se înțelege activitatea realizată în principal pe sau de pe o instalație	-	<i>Prevederi UE neaplicabile</i>	Această definiție specifică nu este reglementată și nu are aplicabilitate practică

offshore (inclusiv sonde de foraj), în legătură directă sau indirectă cu explorarea, extracția sau exploatarea resurselor minerale, inclusiv hidrocarburi, și scufundările realizate în legătură cu aceste activități, efectuate fie de pe o instalație offshore, fie de pe o navă;			în legislația națională deoarece Republica Moldova nu deține ape maritime teritoriale sau platformă continentală unde s-ar putea amplasa „instalații offshore” pentru extracția resurselor minerale. Noțiunea este legată direct sau indirect de explorarea, extracția sau exploatarea resurselor minerale (inclusiv hidrocarburi) de pe o instalație offshore, fie de pe o navă.
9. prin „repaus suficient” se înțelege faptul că lucrătorii dispun de perioade de repaus regulate a căror durată se exprimă în unități de timp și care sunt suficient de lungi și de continue pentru a se evita ca aceștia să se rănească sau să producă vătămarea colegilor lor sau a altor persoane și că nu își dăunează propriei sănătăți, pe termen lung sau scurt, ca rezultat al oboselii sau al altor ritmuri de lucru neregulate.		<i>Compatibil</i>	Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 Articolul. 1. Noțiuni principale În sensul prezentului cod, se definesc următoarele noțiuni: <i>repaus suficient</i> – perioadele de repaus regulate de care dispun salariații, a căror durată se exprimă în unități de timp și care sunt suficient de lungi și de continue pentru a se evita ca aceștia să se rănească ori să producă vătămarea colegilor lor sau a altor persoane, ori să dăuneze propriei sănătăți pe termen lung sau scurt ca urmare a oboselii sau a ritmurilor de lucru neregulate;

Adițional, în legislația națională sunt reglementate prevederi privind tipul repausului de care beneficiază salariații.

Constituția Republicii Moldova nr. 1/1994
Articolul 43. Dreptul la muncă și la protecția muncii

[...] (2) Salariații au dreptul la protecția muncii. Măsurile de protecție privesc securitatea și igiena muncii, regimul de muncă al femeilor și al tinerilor, instituirea unui salariu minim pe economie, **repausul săptămînal, concediul de odihnă plătit**, prestarea muncii în condiții grele, precum și alte situații specifice. [...]

(6) Durata întreruperii în muncă între schimburi nu poate fi mai mică decît durata dublă a timpului de muncă din schimbul precedent.

Articolul 107. Pauza de masă și repausul zilnic

(1) În cadrul programului zilnic de muncă, salariatului trebuie să i se acorde o pauză de masă de cel puțin 30 de minute. [...]

(4) Durata repausului zilnic, cuprinsă între sfîrșitul programului de muncă într-o zi și începutul programului de muncă în ziua imediat următoare, nu poate fi mai mică decît 11 ore consecutive.

Articolul 109. Repausul săptămînal

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

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

sociali sau, în absența acestora, prin legislația națională.			excepțiile prevăzute în contractul colectiv de muncă sau în regulamentul intern al unității, nu se vor include în timpul de muncă. Convenția colectivă (nivel național) nr. 2/2004 Articolul 12. Durata pauzei pentru masă se stabilește prin regulamentul de ordine interioară a unității, cu respectarea următoarelor condiții: - în cazul duratei zilnice a timpului de muncă de 6-10 ore – la mijlocul programului; - în cazul duratei zilnice a timpului de muncă de 12 ore – după fiecare 4 ore de muncă; - în cazul duratei zilnice a timpului de muncă mai mică de 6 ore – la decizia unității. Pauzele pentru odihnă și refacere a capacității de muncă, condiționate de tehnologia de producție și/sau de condițiile climaterice nefavorabile, se stabilesc cu o durată de cel puțin 10 minute la fiecare 2 ore, în încăperi speciale, amenajate de către angajator.
Articolul 5 Repausul săptămânal Statele membre iau măsurile necesare pentru ca orice lucrător să beneficieze, în decursul unei perioade de șapte zile, de o perioadă minimă de repaus neîntrerupt de 24 de ore, la care se adaugă cele 11 ore		<i>Compatibil</i>	Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003 Articolul. 98. Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii (1) Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este, de regulă, uniformă și constituie 8 ore pe zi, timp de 5 zile, cu două zile de repaus.

de repaus zilnic prevăzute în Articolul 3. În cazuri justificate datorită condițiilor obiective, tehnice sau de organizare a muncii, se poate stabili o perioadă minimă de repaus de 24 de ore.			(2) La unitățile unde, ținându-se cont de specificul muncii, introducerea săptămânii de lucru de 5 zile este nerațională, se admite, ca excepție, stabilirea, prin contractul colectiv de muncă și/sau prin regulamentul intern al unității, dacă este elaborat și aprobat de angajator, a săptămânii de lucru de 6 zile cu o zi de repaus. Articolul 109. Repausul săptămânal (1) Repausul săptămânal se acordă timp de 2 zile consecutive, de regulă sîmbăta și duminica. (2) În cazul în care un repaus simultan pentru întregul personal al unității în zilele de sîmbătă și duminică ar prejudicia interesul public sau ar compromite funcționarea normală a unității, repausul săptămânal poate fi acordat și în alte zile, stabilite prin contractul colectiv de muncă sau prin regulamentul intern al unității, dacă este elaborat și aprobat de angajator, cu condiția ca una din zilele libere să fie duminica. (3) În unitățile în care, datorită specificului muncii, nu se poate acorda repausul săptămânal în ziua de duminică, salariații vor beneficia de două zile libere în cursul săptămânii și de un spor la salariu stabilit prin contractul colectiv de muncă sau contractul individual de muncă. (4) Durata repausului săptămânal neîntrerupt este de 42 de ore, dintre care 11 ore consecutive de repaus zilnic, cu excepția
---	--	--	---

			cazurilor cînd săptămîna de muncă este de 6 zile. Convenția colectivă (nivel național) nr. 2/2004 Articolul 1. Pornind de la durata normală a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămîină, unitățile (angajatorii), indiferent de tipul de proprietate și forma organizatorico-juridică, vor aplica săptămîna de lucru de 5 zile, cu durata muncii de 8 ore pe zi și 2 zile de repaus, una din ele fiind duminica. Ținînd cont de specificul muncii, se permite aplicarea altor tipuri de săptămîină de lucru, cu repartizarea timpului de muncă după cum urmează: a) săptămîna de lucru de 6 zile cu o zi de repaus, durata zilei de muncă fiind de 7 ore în primele 5 zile și de 5 ore în ziua a șasea; b) săptămîna de lucru de 4 zile cu durata muncii de 10 ore pe zi și 3 zile de repaus; c) săptămîna de lucru de 4 zile și jumătate cu durata muncii de 9 ore în primele 4 zile și de 4 ore în ziua a cincea și 2 zile și jumătate de repaus.
Articolul 6 Timpul de lucru maxim săptămînal Statele membre iau măsurile necesare pentru ca, în funcție de necesitățile de protecție a sănătății și securității lucrătorilor: (a) timpul de lucru săptămînal să fie limitat prin acte cu putere de lege și		<i>Compatibil</i>	Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003 Articolul 95. Noțiunea de timp de muncă. Durata normală a timpului de muncă (2) Durata normală a timpului de muncă al salariaților din unități nu poate depăși 40 de ore pe săptămîină.

acte administrative sau prin convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali; (b) timpul mediu de lucru pentru fiecare perioadă de șapte zile, inclusiv orele suplimentare, să nu depășească 48 de ore.			(3) În situații excepționale legate de declararea stării de urgență, de asediu și de război sau de declararea stării de urgență în sănătate publică, autoritățile competente de gestionarea stării respective pot prevedea pentru unele categorii de salariați o altă durată a timpului de muncă. Articolul 96. Durata redusă a timpului de muncă (1) Pentru anumite categorii de salariați, în funcție de vîrstă, de starea sănătății, de condițiile de muncă și de alte circumstanțe, în conformitate cu legislația în vigoare și contractul individual de muncă, se stabilește durata redusă a timpului de muncă. 2) Durata săptămînală redusă a timpului de muncă constituie: a) 24 de ore în perioada vacanțelor și, respectiv, 12 ore în perioada anului școlar pentru salariații în vîrstă de la 15 la 16 ani; b) 35 de ore pentru salariații în vîrstă de la 16 la 18 ani; c) 35 de ore pentru salariații care activează în condiții de muncă vătămătoare, conform nomenclatorului aprobat de Guvern. (3) Pentru anumite categorii de salariați a căror muncă implică un efort intelectual și psiho-emoțional sporit, durata timpului de muncă se stabilește de Guvern și nu poate depăși 35 de ore pe săptămîină. (4) Pentru persoanele cu dizabilități severe și accentuate (dacă aceștia nu beneficiază de
---	--	--	---

		înlesniri mai mari) se stabilește o durată redusă a timpului de muncă de 30 de ore pe săptămână, fără diminuarea drepturilor salariale și a altor drepturi prevăzute de legislația în vigoare. Articolul. 98. Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii (1) Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este, de regulă, uniformă și constituie 8 ore pe zi, timp de 5 zile, cu două zile de repaus. (2) La unitățile unde, ținându-se cont de specificul muncii, introducerea săptămânii de lucru de 5 zile este nerațională, se admite, ca excepție, stabilirea, prin contractul colectiv de muncă și/sau prin regulamentul intern al unității, dacă este elaborat și aprobat de angajator, a săptămânii de lucru de 6 zile cu o zi de repaus. (3) Repartizarea timpului de muncă se poate realiza și în cadrul unei săptămâni de lucru comprimate din 4 zile sau 4 zile și jumătate, cu condiția ca durata săptămânală a timpului de muncă să nu depășească durata maximă legală prevăzută la Articolul.95 alin.(2). Angajatorul care introduce săptămâna de lucru comprimată are obligația de a respecta dispozițiile speciale cu privire la durata timpului zilnic de muncă al femeilor și tinerilor.
--	--	--

		(4) Tipul săptămânii de lucru, regimul de muncă – durata programului de muncă (al schimbului), timpul începerii și terminării lucrului, întreruperile, alternarea zilelor lucrătoare și nelucrătoare – se stabilesc prin regulamentul intern al unității, dacă este elaborat și aprobat de angajator, și prin contractul colectiv și/sau prin contractele individuale de muncă. Articolul 104. Munca suplimentară [...] (5) La solicitarea angajatorului, salariații pot presta munca în afara orelor de program în limita a 240 de ore într-un an calendaristic. (5¹) Durata maximă a timpului de muncă a salariaților nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele de muncă suplimentară. Ca excepție, durata timpului de muncă, ce include și orele de muncă suplimentară, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână cu condiția ca media orelor de muncă, calculate pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână. Suplimentar, remarcăm că, Republica Moldova a reglementat prevederi privind sancțiunile aplicate în cazul nerespectării cadrului normativ național în domeniul muncii și anume privind nerespectarea timpului de muncă, neacordarea concediului de odihnă anual, etc. Articolul 105. Limitarea muncii suplimentare.
--	--	--

			(1) Nu se admite atragerea la muncă suplimentară a salariaților în vârstă de până la 18 ani, a femeilor gravide, precum și a persoanelor cărora munca suplimentară le este contraindicată conform certificatului medical. (2) Persoanele cu dizabilități severe și accentuate, unul dintre părinții (tutorele, curatorul) care au copii în vârstă de până la 4 ani sau copii cu dizabilități, persoanele care îmbină concediile pentru îngrijirea copilului prevăzute de art. 126 și 127 alin. (2) cu activitatea de muncă și salariații care îngrijesc de un membru al familiei bolnav, în baza certificatului medical, pot presta muncă suplimentară numai cu acordul lor scris. Totodată, angajatorul este obligat să informeze în scris salariații menționați despre dreptul lor de a refuza munca suplimentară. (3) Efectuarea muncii suplimentare nu poate avea ca efect majorarea duratei zilnice a timpului de muncă peste 12 ore. Articolul 106. Evidența timpului de muncă. Angajatorul este obligat să țină evidența timpului muncii prestate efectiv de fiecare salariat, inclusiv al muncii suplimentare, al muncii prestate în zilele de repaus și în zilele de sărbătoare nelucrătoare, conform modelului aprobat prin convențiile colective încheiate la nivel național, sau să țină evidența orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat, în condițiile stabilite cu
--	--	--	---

			salariații prin acord scris, în funcție de activitatea specifică desfășurată de către aceștia. Codul contravențional nr. 218/2008 dispun la Articolul 55. (1) Încălcarea legislației muncii, manifestată prin: a) nerespectarea de către angajator a duratei normale a timpului de muncă; b) atragerea la muncă suplimentară, în zilele de repaus și de sărbătoare nelucrătoare în lipsa acordului scris al salariatului; c) refuzul angajatorului de a acorda pauze suplimentare pentru alimentarea copilului; d) refuzul angajatorului de a acorda concedii anuale de odihnă potrivit modului stabilit de lege; e) refuzul angajatorului de a acorda concedii sociale, de studii, garantate de lege, se sancționează cu amendă de la 30 la 60 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 70 la 120 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 150 la 240 de unități convenționale aplicată persoanei juridice.
Articolul 7 Concediul anual (1) Statele membre iau măsurile necesare pentru ca orice lucrător să		<i>Compatibil</i>	Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003, la Articolul. 113 dispune că, (1) Tuturor salariaților li se acordă anual un concediu de odihnă plătit, cu o durată minimă

beneficieze de un concediu anual plătit de cel puțin patru săptămâni în conformitate cu condițiile de obținere și de acordare a concediilor prevăzute de legislațiile și practicile naționale.			de 28 de zile calendaristice, cu excepția zilelor de sărbătoare nelucrătoare. [...] Convenția colectivă (nivel național) nr. 2/2004 Articolul. 8. Tuturor salariaților li se acordă anual un concediu de odihnă plătit, cu o durată minimă de 28 de zile calendaristice, cu excepția zilelor de sărbătoare nelucrătoare prevăzute la Articolul.111 din Codul muncii. Articolul 112. Concediul de odihnă anual. (1) Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat pentru toți salariații. (2) Dreptul la concediu de odihnă anual nu poate fi obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări. Orice înțelegere prin care se renunță, total sau parțial, la acest drept este nulă. (3) Orice salariat care lucrează în baza unui contract individual de muncă beneficiază de dreptul la concediu de odihnă anual. Articolul 113¹. Anul de muncă pentru care se acordă concediul de odihnă anual. (1) Anul de muncă pentru care se acordă concediul de odihnă anual constituie 12 luni calendaristice de la data angajării salariatului. (2) Calcularea vechimii în muncă care se include într-un an de muncă se efectuează conform art. 114. Articolul 114. Calcularea vechimii în muncă care dă dreptul la concediu de odihnă anual.
---	--	--	---

			(1) În vechimea în muncă care dă dreptul la concediu de odihnă anual se includ: a) timpul când salariatul a lucrat efectiv; b) timpul când salariatul nu a lucrat de fapt, dar i s-a menținut locul de muncă (funcția) și salariul mediu integral sau parțial; c) timpul absenței forțate de la lucru; d) timpul când salariatul nu a lucrat de fapt, dar și-a menținut locul de muncă și a primit diferite plăți din bugetul asigurărilor sociale de stat, cu excepția concediului parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani; d¹) perioada aflării în concediul neplătit pentru îngrijirea unei persoane care locuiește în aceeași locuință cu salariatul; e) alte perioade de timp prevăzute de convențiile colective, de contractul colectiv sau de cel individual de muncă, de regulamentul intern al unității.” „Articolul 115. Modul de acordare a concediului de odihnă anual. (1) Concediul de odihnă pentru primul an de muncă se acordă salariaților după expirarea a 6 luni de muncă la unitatea respectivă. [...] (4) Concediul de odihnă anual pentru următorii ani de muncă se acordă salariatului, în baza unei cereri scrise, conform programării stabilite. La cererea scrisă a salariatului, concediul de odihnă anual poate fi acordat și în afara programării stabilite. (5) Concediul de odihnă anual poate fi acordat integral sau, în baza unei cereri scrise a salariatului, poate fi divizat în părți, una dintre care va avea o
--	--	--	---

			durată de cel puțin 14 zile calendaristice. (6) Concediul de odihnă anual se acordă salariatului în temeiul ordinului emis de angajator. Articolul 117. Indemnizația de concediu. (1) Pentru perioada concediului de odihnă anual, salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu care nu poate fi mai mică decât mărimea salariului mediu pentru perioada respectivă. (2) Modul de calculare a indemnizației de concediu este stabilit de Guvern.
(2) Perioada minimă de concediu anual plătit nu poate fi înlocuită cu o indemnizație financiară, cu excepția cazului în care relația de muncă încetează.		<i>Compatibil</i>	Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003 Articolul. 118. Acordarea anuală a concediului de odihnă. Cazurile excepționale de amânare a acestuia [...](5) Nu se admite înlocuirea concediului de odihnă anual nefolosit printr-o compensație în bani, cu excepția cazurilor de încetare a contractului individual de muncă al salariatului care nu și-a folosit concediul, în condițiile alin. (4¹).
CAPITOLUL 3 MUNCA DE NOAPTE. MUNCA ÎN SCHIMBURI. RITMUL DE LUCRU Articolul 8 Durata muncii de noapte		<i>Compatibil</i>	Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003 Articolul. 103. Munca de noapte (1¹) Durata normală a timpului de muncă a salariaților de noapte nu va depăși în medie 8 ore în decursul unei perioade de 24 de ore, calculată pe o perioadă de referință de 4 luni

Statele membre iau măsurile necesare pentru ca: (a) timpul normal de lucru al lucrătorilor de noapte să nu depășească în medie opt ore pe parcursul unei perioade de 24 de ore; (b) lucrătorii de noapte a căror muncă implică riscuri speciale sau tensiuni fizice sau mintale deosebite să nu muncească mai mult de opt ore pe parcursul unei perioade de 24 de ore în care efectuează muncă de noapte. În sensul literei (b), lucrul care implică riscuri speciale sau tensiuni fizice sau mintale deosebite este definit de legislațiile și practicile naționale sau prin convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali, luând în considerare efectele și riscurile inerente muncii de noapte.			calendaristice, cu respectarea prevederilor legale privind repausul săptămânal. (1²) Salariații de noapte a căror muncă implică riscuri specifice sau un efort fizic ori intelectual și psiho-emoțional sporit nu vor munci mai mult de 8 ore în decursul unei perioade de 24 de ore în care efectuează muncă de noapte. (2) Pentru salariații de noapte durata muncii (schimbului) de noapte se reduce cu o oră. (3) Durata muncii (schimbului) de noapte nu se reduce salariaților pentru care este stabilită durata redusă a timpului de muncă, dacă contractul colectiv de muncă nu prevede altfel. Proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative în domeniul raporturilor de muncă, securității și sănătății în muncă și egalității de tratament (număr unic 181/MMPS/2026) https://particip.gov.md/ro/document/stages/proiectul-de-lege-pentru-modificarea-unor-acte-normative-in-domeniul-raporturilor-de-munca-securita/16085 La Articolul 103 alineatul (3) va avea următorul cuprins: ”(3) Prevederile alin. (1¹) - (2) nu se aplică salariaților cărora le este stabilită durata
--	--	--	---

			redușă a timpului de muncă, salariaților angajați special pentru munca de noapte, precum și în cazurile în care reducerea timpului de muncă nu este posibilă din cauza specificului activității sau al muncii, care impune prezența permanentă a salariaților la locul de muncă ori din cauza condițiilor tehnice și de producție, în special la unitățile cu flux continuu și în cazul muncii în schimburi, dacă contractul colectiv de muncă nu prevede altfel.”
Articolul 9 Controlul medical și transferul lucrătorilor de noapte la munca de zi (1) Statele membre iau măsurile necesare pentru ca: (a) lucrătorii de noapte să beneficieze de un control medical gratuit înaintea numirii și la intervale regulate ulterior; (b) lucrătorii de noapte care au probleme de sănătate recunoscute ca fiind în legătură cu munca de noapte să fie transferați, ori de câte ori este posibil, la muncă de zi pentru care sunt calificați.		<i>Compatibil</i>	Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003 Articolul 74. Transferul la o altă muncă (2) Salariatul care, conform documentului medical (certificat/adeverință/act etc.), eliberat de autoritatea (instituția) medicală competentă, necesită acordarea unei munci mai ușoare urmează a fi transferat, cu consimțământul scris al acestuia, la o altă muncă, care nu-i este contraindicată. Dacă salariatul refuză acest transfer, contractul individual de muncă se desface în conformitate cu prevederile Articolul.86 alin.(1) lit.x). În cazul în care un loc de muncă corespunzător lipsește, contractul individual de muncă va fi desfăcut în temeiul Articolul.86 alin.(1) lit.d). [...] Articolul 103. Munca de noapte

			[...] (3¹) Salariații care urmează să fie transferați la munca permanentă de noapte, înainte de transfer, sunt supuși unui examen medical din contul angajatorului. (4) Orice salariat care, într-o perioadă de 6 luni, prestează cel puțin 120 de ore de muncă de noapte va fi supus unui examen medical din contul angajatorului. (5) Nu se admite atragerea la munca de noapte a salariaților în vîrstă de pînă la 18 ani și a persoanelor cărora munca de noapte le este contraindicată conform certificatului medical. Salariații cu vîrsta cuprinsă între 15 și 16 ani nu pot fi atrași la muncă în intervalul orelor 20.00-06.00. [...] (7) Salariații cărora munca de noapte le este contraindicată conform certificatului medical urmează a fi transferați la o muncă de zi pentru care sunt calificați, cu respectarea prevederilor Articolul. 74. Legea securității și sănătății în muncă nr. 186/2008, Articolul 13. Alte obligații ale angajatorului Angajatorul are și alte obligații: [...] 1) să angajeze numai persoane, inclusiv cele care urmează să presteze munca la distanță, care, în urma examenului medical și, după caz, a testării psihologice a aptitudinilor, corespund sarcinii de muncă pe care urmează să o execute;
--	--	--	--

			m) să asigure efectuarea examenului medical periodic și, după caz, testarea psihologică periodică a lucrătorilor; [...] Totodată, Anexa nr.1 la Hotărîrea Guvernului nr. 1079/2023 cu privire la examenele medicale profilactice obligatorii ale lucrătorilor, în lista factorilor de risc activitățile cărora sunt supuși examenului medical obligatoriu se regăsește și munca de noapte.
(2) Controlul medical gratuit prevăzut la alineatul (1) litera (a) trebuie să respecte principiul secretului medical.		<i>Compatibil</i>	Legea nr. 263/2005 cu privire la drepturile și responsabilitățile pacientului Articolul 12. Asigurarea dreptului pacientului la confidențialitatea informațiilor ce țin de secretul medical. (1) Toate datele privind identitatea și starea pacientului, rezultatele investigațiilor, diagnosticul, pronosticul, tratamentul, precum și datele cu caracter personal sînt confidențiale și urmează a fi protejate și după moartea acestuia. (2) Confidențialitatea informațiilor cu privire la solicitarea de asistență medicală, examinare și tratament, inclusiv a altor informații ce constituie secret medical, este asigurată de medicul curant și specialiștii implicați în acordarea serviciilor de sănătate sau în cercetarea biomedicală (studiul clinic), precum și de alte persoane cărora aceste informații le-au devenit cunoscute datorită

			exercitării obligațiilor profesionale și de serviciu.
(3) Controlul medical gratuit prevăzut la alineatul (1) litera (a) poate fi efectuat în cadrul sistemului național de sănătate.		<i>Compatibil</i>	Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003 Articolul 103. Munca de noapte [...] (3 ¹) Salariații care urmează să fie transferați la munca permanentă de noapte, înainte de transfer, sunt supuși unui examen medical din contul angajatorului. (4) Orice salariat care, într-o perioadă de 6 luni, prestează cel puțin 120 de ore de muncă de noapte va fi supus unui examen medical din contul angajatorului.
Articolul 10 Garanții pentru munca de noapte Statele membre pot condiționa munca anumitor categorii de lucrători de noapte de anumite garanții, în condițiile prevăzute de legislațiile și practicile naționale, în cazul lucrătorilor care sunt expuși unor riscuri de securitate sau sănătate, generate de munca în schimbul de noapte.		<i>Compatibil</i>	Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003 [...] (5) Nu se admite atragerea la munca de noapte a salariaților în vîrstă de pînă la 18 ani și a persoanelor cărora munca de noapte le este contraindicată conform certificatului medical. Salariații cu vîrsta cuprinsă între 15 și 16 ani nu pot fi atrași la muncă în intervalul orelor 20.00-06.00. (5 ¹) Femeile gravide, femeile care au născut de curînd și cele care alăptează pot să presteze munca de noapte doar din propria inițiativă, în baza unei cereri scrise, cu prezentarea concluziei medicale privind starea de sănătate, eliberată de instituția medico-sanitară pe a cărei listă sunt

			înregistrate, și de comun acord cu angajatorul. Dreptul la munca de noapte în condițiile prezentului alineat se realizează în strictă conformitate cu prevederile Legii securității și sănătății în muncă nr.186/2008. (6) Persoanele cu dizabilități severe și accentuate, unul dintre părinții (tutorele, curatorul) care au copii în vîrstă de pînă la 4 ani sau copii cu dizabilități, persoanele care îmbină concediile pentru îngrijirea copilului prevăzute la art.126 și 127 alin.(2) cu activitatea de muncă și salariații care îngrijesc de un membru al familiei bolnav în baza certificatului medical pot presta muncă de noapte numai cu acordul lor scris. Totodată, angajatorul este obligat să informeze în scris salariații menționați despre dreptul lor de a refuza munca de noapte. (7) Salariații cărora munca de noapte le este contraindicată conform certificatului medical urmează a fi transferați la o muncă de zi pentru care sunt calificați, cu respectarea prevederilor art.74. (7¹) Femeile gravide, femeile care au născut de curînd și cele care alăptează, prestând munca de noapte, urmează a fi transferate, la solicitare, în baza unei cereri scrise, la o muncă de zi pentru care sunt calificate. Articolul 159. Retribuirea muncii de noapte Pentru munca prestată în program de noapte se stabilește un adaos în mărime de cel puțin
--	--	--	--

			0,5 din salariul de bază pe unitate de timp stabilit salariatului. Articolul 218. Durata uceniciei și a formării profesionale continue [...] (4) În cazul salariaților încadrați în formarea profesională continuă sînt interzise: a) munca prestată în condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase; b) munca suplimentară; c) munca de noapte; d) detașarea nelegată de formarea profesională. (5) Termenul contractului de ucenicie, ca și al celui de formare profesională continuă, începe să curgă la data indicată în contract, prelungindu-se cu perioada concediului medical și în alte cazuri prevăzute de contract. Articolul 250. Transferul la o altă muncă al unor categorii [...](4) Femeile gravide, femeile care au născut de curînd și cele care alăptează vor fi înlăturate de la munca de noapte, acordîndu-li-se o muncă de zi, cu menținerea salariului mediu de la locul de muncă precedent.
Articolul 11 Informarea cu privire la folosirea regulată a lucrătorilor în schimbul de noapte Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că		<i>Compatibil</i>	Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003, Articolul. 371. Supravegherea și controlul asupra respectării actelor legislative și altor acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, a convențiilor colective și contractelor colective de muncă la toate

angajatorii care folosesc în mod regulat lucrători de noapte informează autoritățile competente despre acesta, la cererea lor.			unitățile sînt exercitate de: a) Inspectoratul de Stat al Muncii. Legea securității și sănătății în muncă nr. 186/2008 Articolul. 7¹. (1) Controlul de stat asupra aplicării de către angajatori a prezentei legi și a altor acte normative privind securitatea și sănătatea în muncă este exercitat de Inspectoratul de Stat al Muncii. Articolul. 8. Drepturile inspectorului de muncă (1) În exercitarea atribuțiilor, inspectorul de muncă, deținând asupra sa legitimația ce atestă funcția pe care o îndeplinește, este în drept: 3) să efectueze orice investigație, examinare, reconstituire sau să preleveze ori să ia probele necesare îndeplinirii atribuțiilor sale și, în special: a) să adreseze întrebări și să solicite explicații, singuri sau în prezența martorilor, angajatorului, lucrătorilor ori altor persoane aflate la locul de muncă cu privire la orice chestiune privind aplicarea legislației în domeniul muncii și al securității și sănătății în muncă; f) să solicite și să primească de la autoritățile administrației publice centrale și locale, de la persoane juridice și fizice
---	--	--	---

			informațiile necesare îndeplinirii atribuțiilor sale;
Articolul 12 Protecția în materie de securitate și sănătate Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că: (a) lucrătorii de noapte și cei în schimburi beneficiază de un nivel de protecție în materie de securitate și de sănătate, adaptat naturii muncii lor; (b) lucrătorii de noapte și cei în schimburi dispun în orice moment de servicii sau mijloace corespunzătoare de protecție și prevenire în materie de securitate și sănătate echivalente cu cele aplicabile celorlalți lucrători.	Proiectul de Lege pentru modificarea unor acte normative pentru modificarea unor acte normative (Codul muncii, Codul contravențional, Legea privind Inspectoratul de Stat al Muncii etc.) Art. III. – Legea securității și sănătății în muncă nr. 186/2008 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2008, nr. 143–144, Articolul. 587), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: Articolul 10 alineatul (4), se completează cu litera f) cu următorul cuprins: „f) să asigure lucrătorilor de noapte și lucrătorilor care prestează munca în schimburi un nivel de securitate și sănătate în muncă adaptat naturii muncii lor și să le asigure, în orice moment, servicii sau mijloace corespunzătoare de protecție	<i>Compatibil</i>	Prevederile Legii securității și sănătății în muncă nr. 186/2008, se aplică tuturor salariaților din cadrul unei unități, astfel potrivit Legii nr. 186/2008, (1) Prezenta lege reglementează raporturile juridice ce țin de instituirea de măsuri privind asigurarea securității și sănătății lucrătorilor și a lucrătorilor independenți la locul de muncă. Asigurarea securității și sănătății în muncă ale lucrătorilor reprezintă o atribuție managerială. (2) Prezenta lege stabilește principiile generale privind prevenirea riscurilor profesionale, protecția lucrătorilor și a lucrătorilor independenți la locul de muncă, eliminarea factorilor de risc și de accidentare, informarea, consultarea, participarea echilibrată, instruirea lucrătorilor, a lucrătorilor independenți și a reprezentanților acestora, precum și liniile directoare generale privind aplicarea principiilor menționate. Articolul 10. Obligații generale (1) În cadrul realizării responsabilităților, angajatorul este obligat: [...]c) să întreprindă măsurile necesare pentru asigurarea securității și sănătății în muncă a lucrătorilor, inclusiv pentru prevenirea riscurilor profesionale, pentru asigurarea

	și prevenire în materie de securitate și sănătate în muncă echivalente cu cele aplicabile celorlalți lucrători.”	informării și a instruirii, precum și pentru asigurarea mijloacelor necesare. [...] (3) Angajatorul este obligat să aplice măsurile prevăzute la alin.(1) și (2) în baza următoarelor principii generale de prevenire: a) evitarea riscurilor profesionale; b) evaluarea riscurilor profesionale ce nu pot fi evitate; c) combaterea riscurilor profesionale la sursă; d) adaptarea locului de muncă în funcție de necesitățile persoanei, inclusiv ale persoanelor cu dizabilități, în special în ceea ce privește adaptarea rezonabilă a locului de muncă, alegerea echipamentelor de lucru, a metodelor de producție și de lucru, în vederea atenuării muncii monotone și a muncii normate și reducerii efectelor acestora asupra sănătății; e) adaptarea la progresul tehnic; f) înlocuirea aspectelor periculoase prin aspecte nepericuloase sau mai puțin periculoase; g) dezvoltarea unei politici de prevenire ample și coerente, care să includă tehnologia, organizarea muncii, condițiile de muncă, relațiile sociale și influența factorilor legați de mediul de lucru; h) acordarea priorității măsurilor de protecție colectivă față de măsurile de protecție
--	---	--

			individuală, cu excepția cazurilor când acestea se referă la persoanele cu dizabilități; i) asigurarea lucrătorilor cu instrucțiunile corespunzătoare privind securitatea și sănătatea în muncă; j) furnizarea de noi tehnologii și dispozitive de asistență, de instrumente și echipamente care să permită persoanelor cu dizabilități menținerea locului de muncă; k) crearea și menținerea unor condiții igienice pentru viață și muncă; l) propagarea odihnei active în rândul salariaților. (4) Fără a aduce atingere celorlalte dispoziții ale prezentei legi și ținând seama de natura activităților din unitate, angajatorul este obligat: a) să evalueze riscurile profesionale, în special la alegerea echipamentelor de lucru, a substanțelor sau a preparatelor chimice utilizate, precum și la amenajarea locurilor de muncă; b) să asigure, ulterior evaluării prevăzute la lit.a) și în funcție de necesități, aplicarea de către angajator a măsurilor de prevenire, precum și a metodelor de producție și de lucru care să ducă la îmbunătățirea nivelului securității și al protecției sănătății lucrătorilor și să fie integrate în toate activitățile unității respective și la toate nivelurile ierarhice;
--	--	--	---

c) să ia în considerare capacitatea lucrătorilor în ceea ce privește sănătatea și securitatea acestora ori de câte ori le încredințează o sarcină;

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

e) să întreprindă măsurile corespunzătoare pentru ca în zonele de risc grav și specific să poată avea acces numai lucrătorii/lucrătorii independenți care își desfășoară activitatea în cadrul unității, care au o pregătire profesională, o calificare și o experiență conform cerințelor zonei respective, care sunt dotați cu echipamentele de lucru și de protecție necesare și au primit instrucțiuni adecvate privind securitatea și sănătatea în muncă.

Potrivit **Proiectului de lege** pentru modificarea unor acte normative în domeniul raporturilor de muncă, securității și sănătății în muncă și egalității de tratament (număr unic 181/MMPS/2026) <https://particip.gov.md/ro/document/stages/p>

			proiectul-de-lege-pentru-modificarea-unor-acte-normative-in-domeniul-raporturilor-de-munca-securita/16085 La articolul 10, alineatul (3), litera d) se va modifica și va avea următorul cuprins: „d) adaptarea muncii la persoană, inclusiv la persoană cu dizabilități, în special în ce privește proiectarea locului de muncă, alegerea echipamentelor de lucru, a metodelor de producție și de lucru, în vederea atenuării muncii monotone și a muncii normate și reducerii efectelor acestora asupra sănătății;”;
Articolul 13 Ritmul de lucru Statele membre iau măsurile necesare pentru ca angajatorul care preconizează să organizeze munca în conformitate cu un anumit ritm să țină cont de principiul general al adaptării muncii la lucrător, în special în vederea atenuării muncii monotone și a muncii într-un ritm predeterminat, în funcție de tipul de activitate și de cerințele de securitate și sănătate, în special în ceea ce privește pauzele pe parcursul timpului de lucru.		<i>Compatibil</i>	Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003 Articolul 107. Pauza de masă și repausul zilnic (1) În cadrul programului zilnic de muncă, salariatului trebuie să i se acorde o pauză de masă de cel puțin 30 de minute. (2) Durata pauzei de masă și momentul acordării acesteia se stabilesc în regulamentul intern al unității, în contractul colectiv de muncă sau în contractul individual de muncă. Pauzele de masă, cu excepțiile prevăzute în regulamentul intern al unității, dacă este elaborat și aprobat de angajator, în contractul colectiv de muncă sau în contractul individual de muncă, nu se includ în timpul de muncă.

(3) La unitățile cu flux continuu, angajatorul este obligat să asigure salariaților condiții pentru luarea mesei în timpul serviciului la locul de muncă.

Potrivit **Proiectului de lege** pentru modificarea unor acte normative în domeniul raporturilor de muncă, securității și sănătății în muncă și egalității de tratament (număr unic 181/MMPS/2026) <https://particip.gov.md/ro/document/stages/proiectul-de-lege-pentru-modificarea-unor-acte-normative-in-domeniul-raporturilor-de-munca-securita/16085>

La articolul 10, alineatul (3), litera d) se va modifica și va avea următorul cuprins:
„d) adaptarea muncii la persoană, inclusiv la persoană cu dizabilități, în special în ce privește proiectarea locului de muncă, alegerea echipamentelor de lucru, a metodelor de producție și de lucru, în vederea atenuării muncii monotone și a muncii normate și reducerii efectelor acestora asupra sănătății;”;

Codul muncii

Articolul 167. Normele de muncă

(1) Prin norme de muncă se înțeleg normele de producție, de timp, de deservire, de personal care se stabilesc de către angajator pentru salariați în concordanță cu nivelul atins al tehnicii și tehnologiei, al organizării

			producției și a muncii, astfel încât să corespundă condițiilor concrete din unitate și să nu conducă la suprasolicitarea salariaților. Convenția colectivă (nivel național) nr. 2/2004 Articolul 12. Durata pauzei pentru masă se stabilește prin regulamentul de ordine interioară a unității, cu respectarea următoarelor condiții: - în cazul duratei zilnice a timpului de muncă de 6 - 10 ore - la mijlocul programului; - în cazul duratei zilnice a timpului de muncă de 12 ore – după fiecare 4 ore de muncă; - în cazul duratei zilnice a timpului de muncă mai mică de 6 ore - la decizia unității. Pauzele pentru odihnă și refacere a capacității de muncă, condiționate de tehnologia de producție și / sau de condițiile climaterice nefavorabile, se stabilesc cu o durată de cel puțin 10 minute la fiecare 2 ore, în încăperi speciale, amenajate de către angajator.
CAPITOLUL 4 DISPOZIȚII DIVERSE Articolul 14 Dispoziții comunitare speciale Prezenta directivă nu se aplică în măsura în care alte instrumente comunitare conțin cerințe speciale referitoare la organizarea	-	Compatibil	Cadrul normativ național reglementează pentru anumite ocupații regim special de muncă. De exemplu: Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003 Articolul 98. Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii

programului de lucru pentru anumite ocupații sau activități profesionale.			(2) La unitățile unde, ținându-se cont de specificul muncii, introducerea săptămânii de lucru de 5 zile este nerațională, se admite, ca excepție, stabilirea, prin contractul colectiv de muncă și/sau prin regulamentul intern al unității, dacă este elaborat și aprobat de angajator, a săptămânii de lucru de 6 zile cu o zi de repaus. (3) Repartizarea timpului de muncă se poate realiza și în cadrul unei săptămâni de lucru comprimate din 4 zile sau 4 zile și jumătate, cu condiția ca durata săptămânală a timpului de muncă să nu depășească durata maximă legală prevăzută la art.95 alin.(2). Angajatorul care introduce săptămîna de lucru comprimată are obligația de a respecta dispozițiile speciale cu privire la durata timpului zilnic de muncă al femeilor și tinerilor. Articolul 101. Munca în schimburi (1¹) În funcție de specificul activității, pentru organele securității statului și organele afacerilor interne, durata zilnică a timpului de muncă în schimburi se stabilește prin act administrativ, cu respectarea duratei întreruperii în muncă între schimburi. Durata zilnică a timpului de muncă în schimburi nu poate depăși 24 de ore. Articolul 298. Durata timpului de muncă pentru cadrele didactice
--	--	--	---

		(1) Pentru cadrele didactice ale instituțiilor de învățământ și ale organizațiilor din sfera științei și inovării se stabilește o durată redusă a timpului de muncă, care nu va depăși 35 de ore pe săptămână (Articolul.96 alin.(3)). (2) Durata concretă a timpului de muncă pentru cadrele didactice ale instituțiilor de învățământ și ale organizațiilor din sfera științei și inovării se stabilește de Guvern, potrivit funcției și/sau specialității, ținându-se cont de specificul muncii prestate. Articolul 324. Munca personalului medico-sanitar (1) Pentru personalul medico-sanitar se stabilește o durată redusă a timpului de muncă, care nu va depăși 35 de ore pe săptămână. (2) Durata concretă a timpului de muncă pentru personalul medico-sanitar se stabilește de Guvern potrivit funcției și/sau specialității și ținându-se cont de specificul muncii prestate (Articolul.96 alin.(3)). Convenția colectivă (nivel național) nr. 2/2004 Articolul 1. Pornind de la durata normală a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămână, unitățile (angajatorii), indiferent de tipul de proprietate și forma organizatorico-juridică, vor aplica săptămâna de lucru de 5 zile, cu durata muncii de 8 ore pe zi și 2 zile de repaus, una din ele fiind duminică.
--	--	--

			Ținând cont de specificul muncii, se permite aplicarea altor tipuri de săptămână de lucru, cu repartizarea timpului de muncă după cum urmează: a) săptămîna de lucru de 6 zile cu o zi de repaus, durata zilei de muncă fiind de 7 ore în primele 5 zile și de 5 ore în ziua a șasea; b) săptămîna de lucru de 4 zile cu durata muncii de 10 ore pe zi și 3 zile de repaus; c) săptămîna de lucru de 4 zile și jumătate cu durata muncii de 9 ore în primele 4 zile și de 4 ore în ziua a cincea și 2 zile și jumătate de repaus. Tipul săptămîinii de lucru, timpul începerii și încheierii lucrului, durata schimbului, întreruperile, alternarea zilelor lucrătoare și nelucrătoare se stabilesc prin regulamentul intern al unității și pot fi clauze ale contractului colectiv sau individual de muncă.
Articolul 15 Dispoziții mai favorabile Prezenta directivă nu aduce atingere dreptului statelor membre de a aplica sau de a adopta și aplica acte cu putere de lege și acte administrative mai favorabile protecției securității și sănătății lucrătorilor sau de a favoriza sau a permite aplicarea unor convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali, care sunt mai		<i>Compatibil</i>	Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003 Articolul 31. Conținutul și structura contractului colectiv de muncă (2) În contractul colectiv de muncă pot fi prevăzute angajamente reciproce ale salariaților și angajatorului privind: d) timpul de muncă și cel de odihnă, precum și chestiunile ce țin de modul acordării și de durata concediilor; e) îmbunătățirea condițiilor de muncă și a protecției muncii salariaților, inclusiv a

favorabile protecției securității și sănătății lucrătorilor.			femeilor, a tineretului și a persoanelor cu dizabilități; g) securitatea ecologică și ocrotirea sănătății salariaților în procesul de producție; i) recuperarea sănătății, odihna salariaților și a membrilor familiilor lor; [...] (3) În contractul colectiv de muncă pot fi prevăzute, în funcție de situația economico-financiară a angajatorului, înlesniri și avantaje pentru salariați, precum și condiții de muncă mai favorabile în raport cu cele prevăzute de legislația în vigoare și de convențiile colective. Articolul 103. Munca de noapte (2) Pentru salariații de noapte durata muncii (schimbului) de noapte se reduce cu o oră. Articolul 159. Retribuirea muncii de noapte Pentru munca prestată în program de noapte se stabilește un adaos în mărime de cel puțin 0,5 din salariul de bază pe unitate de timp stabilit salariatului.
Articolul 16 Perioade de referință Statele membre pot prevedea: (a) pentru aplicarea Articolul 5 (repaus săptămânal), o perioadă de referință care să nu depășească 14 zile;	-	<i>Prevederi UE opționale</i>	Republica Moldova nu a făcut uz de aceste opțiuni, prin transpunere la nivel național.

(b) pentru aplicarea Articolul 6 (timpul maxim de lucru săptămânal), o perioadă de referință care să nu depășească patru luni. Perioadele de concediu anual plătit, acordat în conformitate cu articolul 7, și perioadele de concediu medical nu sunt incluse sau sunt neutre în calculul mediei;		<i>Compatibil</i>	Chiar dacă prevederile Articolul. 16 lit. b) din Directivă sunt opționale pentru transpunere, s-a optat pentru transpunerea acestor prevederi în Codul muncii al nr. 154/2003. Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003 Articolul 104. Munca suplimentară (5¹) Durata maximă a timpului de muncă a salariaților nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele de muncă suplimentară. Ca excepție, durata timpului de muncă, ce include și orele de muncă suplimentară, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână cu condiția ca media orelor de muncă, calculate pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână. (5²) Prin contractul colectiv de muncă pot fi negociate anumite activități sau profesii pentru care perioada de referință stabilită la alin.(5¹) poate fi mai mare de 4 luni calendaristice, dar care nu va depăși 6 luni calendaristice. (5³) Sub rezerva respectării reglementărilor privind protecția sănătății și a securității în muncă a salariaților, din motive obiective, tehnice sau privind organizarea muncii, contractele colective de muncă pot prevedea derogări de la perioada de referință stabilită
--	--	--------------------------	--

			la alin.(5¹) și (5²), dar care în niciun caz nu vor depăși 12 luni calendaristice. (5⁴) La stabilirea perioadelor de referință conform alin.(5²) și (5³) nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual și situațiile de suspendare a contractului individual de muncă.
(c) pentru aplicarea articolului 8 (durata muncii de noapte), o perioadă de referință definită după consultarea partenerilor sociali sau prin convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali la nivel național sau regional. Dacă perioada minimă de repaus săptămânal de 24 ore prevăzută la articolul 5 se încadrează în perioada de referință, aceasta nu se include în calculul mediei.		<i>Compatibil</i>	Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003, (1¹) Durata normală a timpului de muncă a salariaților de noapte nu va depăși în medie 8 ore în decursul unei perioade de 24 de ore, calculată pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice, cu respectarea prevederilor legale privind repausul săptămânal. (1²) Salariații de noapte a căror muncă implică riscuri specifice sau un efort fizic ori intelectual și psiho-emoțional sporit nu vor munci mai mult de 8 ore în decursul unei perioade de 24 de ore în care efectuează muncă de noapte. Potrivit Proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative în domeniul raporturilor de muncă, securității și sănătății în muncă și egalității de tratament (număr

			unic 181/MMPS/2026) https://particip.gov.md/ro/document/stages/proiectul-de-lege-pentru-modificarea-unor-acte-normative-in-domeniul-raporturilor-de-munca-securita/16085 La Articolul 103: alineatul (3) va avea următorul cuprins: ”(3) Prevederile alin. (1¹) - (2) nu se aplică salariaților cărora le este stabilită durata redusă a timpului de muncă, salariaților angajați special pentru munca de noapte, precum și în cazurile în care reducerea timpului de muncă nu este posibilă din cauza specificului activității sau al muncii, care impune prezența permanentă a salariaților la locul de muncă ori din cauza condițiilor tehnice și de producție, în special la unitățile cu flux continuu și în cazul muncii în schimburi, dacă contractul colectiv de muncă nu prevede altfel.”
CAPITOLUL 5 DEROGĂRI ȘI EXCEPȚII Articolul 17 Derogări (1) Ținând cont de principiile generale de protecție a securității și sănătății lucrătorilor, statele membre pot deroga de la articolele 3-6, 8 și 16 atunci când, pe baza caracteristicilor specifice ale activității exercitate, durata timpului		<i>Compatibil</i>	Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003 Articolul 100. Durata zilnică a timpului de muncă [...] (6) Pentru anumite genuri de activitate, unități sau profesii se poate stabili, prin convenție colectivă, o durată zilnică a timpului de muncă de 12 ore, urmată de o perioadă de repaus de cel puțin 24 de ore. [...]

de lucru nu este măsurată și predeterminată sau poate fi determinată de lucrătorii înșiși, în special în cazul: (a) directorilor executivi sau al altor persoane cu puteri decizionale autonome; (b) lucrătorilor din cadrul asociațiilor familiale sau (c) lucrătorilor care oficiază ceremonii religioase în biserici și în comunitățile religioase.			Articolul 266. Alte particularități de reglementare a muncii conducătorilor unităților și a membrilor organelor colegiale În legislația în vigoare și/sau documentele de constituire ale unității pot fi prevăzute și alte particularități de reglementare a muncii conducătorilor unităților, precum și particularitățile de reglementare a muncii membrilor organului executiv colegial al unității, care activează în baza unui contract individual de muncă. Articolul 309. Regimul de muncă al salariaților din asociațiile religioase se stabilește în corelație cu regimul îndeplinirii ritualurilor sau a altor activități prevăzute de reglementările interioare ale asociației religioase și ținându-se cont de durata normală a timpului de muncă și a timpului de odihnă prevăzută de prezentul cod.
(2) Derogările prevăzute la alineatele (3) - (5) pot fi adoptate prin acte cu putere de lege și acte administrative sau prin convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali, cu condiția ca lucrătorii în cauză să beneficieze de perioade de repaus echivalente compensatorii sau dacă, în cazuri excepționale în care nu este posibil, din motive obiective, să se acorde		<i>Compatibil</i>	Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003 Articolul 100. Durata zilnică a timpului de muncă (6) Pentru anumite genuri de activitate, unități sau profesii se poate stabili, prin convenție colectivă, o durată zilnică a timpului de muncă de 12 ore, urmată de o perioadă de repaus de cel puțin 24 de ore. Articolul 321. Regimul de muncă și de odihnă în cadrul turei continue

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

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

			de muncă situat în afara localității la locul permanent de trai, se permite, cu acordul acestora, munca în tură continuă cu evidența globală a timpului de muncă. Timpul de muncă și de odihnă în perioada acestei evidențe este reglementat prin programul muncii în tură continuă, care se aprobă de angajator în comun cu reprezentanții salariaților și se aduce la cunoștința salariaților cu cel puțin o lună înainte de aplicarea lui.		
(b) în cazul activităților de securitate și supraveghere care necesită prezența permanentă în scopul de a proteja bunuri și persoane, în special gardieni, paznici sau firme de pază și securitate;		<i>Prevederi UE opționale / Compatibil</i>	Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003 Articolul 101. Munca în schimburi (1¹) În funcție de specificul activității, pentru organele securității statului și organele afacerilor interne, durata zilnică a timpului de muncă în schimburi se stabilește prin act administrativ, cu respectarea duratei întreruperii în muncă între schimburi. Durata zilnică a timpului de muncă în schimburi nu poate depăși 24 de ore. Anexă la Convenția colectivă (nivel național) nr.2/2004 <i>LISTA ocupațiilor pentru care se permite durata zilnică a timpului de muncă de 12 ore, urmată de o perioadă de repaus de cel puțin 24 de ore</i> <table border="1"><tr><td>Denumirea ocupației sau a grupei de bază</td></tr><tr><td>Gardian public</td></tr></table>	Denumirea ocupației sau a grupei de bază	Gardian public
Denumirea ocupației sau a grupei de bază					
Gardian public					

			<table><tr><td>Operator de supraveghere video</td></tr><tr><td>Paznic</td></tr><tr><td>Paznic parcare autoturisme</td></tr><tr><td>Portar</td></tr><tr><td>Supraveghetor</td></tr><tr><td>Supraveghetor cimitir</td></tr><tr><td>Supraveghetor hotel</td></tr><tr><td>Supraveghetor noapte</td></tr><tr><td>Inspector de poliție</td></tr><tr><td>Polițiști</td></tr></table>	Operator de supraveghere video	Paznic	Paznic parcare autoturisme	Portar	Supraveghetor	Supraveghetor cimitir	Supraveghetor hotel	Supraveghetor noapte	Inspector de poliție	Polițiști
Operator de supraveghere video													
Paznic													
Paznic parcare autoturisme													
Portar													
Supraveghetor													
Supraveghetor cimitir													
Supraveghetor hotel													
Supraveghetor noapte													
Inspector de poliție													
Polițiști													
(c) în cazul activităților care implică nevoia de continuitate a serviciilor sau producției, în special: (i) servicii privind primirea, tratamentul și îngrijirea oferite de spitale sau instituții similare, inclusiv activitățile medicilor stagiari, instituțiilor rezidențiale și ale închisorilor; (ii) lucrătorii la docuri sau aeroporturi; (iii) servicii de presă, radio, televiziune, producție cinematografică, servicii de poștă și telecomunicații, ambulanță, servicii de pompieri și protecție civilă; (iv) producția, transportul și distribuția de gaze, apă și electricitate, colectarea reziduurilor menajere și instalațiile de incinerare;		Compatibil	Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003 Articolul 100. (8) La lucrările unde caracterul deosebit al muncii o impune, ziua de muncă poate fi segmentată, în modul prevăzut de lege, cu condiția ca durata totală a timpului de muncă să nu fie mai mare decât durata zilnică normală a timpului de muncă. Articolul 101. Munca în schimburi (1 ¹) În funcție de specificul activității, pentru organele securității statului și organele afacerilor interne, durata zilnică a timpului de muncă în schimburi se stabilește prin act administrativ, cu respectarea duratei întreruperii în muncă între schimburi. Durata zilnică a timpului de muncă în schimburi nu poate depăși 24 de ore. Articolul 294.										

(v) sectoare în care procesul de muncă nu poate fi întrerupt din motive tehnice; (vi) activități de cercetare și dezvoltare; (vii) agricultură; (viii) lucrători din domeniul transportului de călători pe linii urbane regulate;			Durata, particularitățile regimului de muncă și de odihnă pentru anumite categorii de salariați a căror muncă este legată nemijlocit de circulația mijloacelor de transport sînt stabilite de prezentul cod, de alte acte normative, precum și de acordurile internaționale la care Republica Moldova este parte. Articolul 298. Durata timpului de muncă pentru cadrele didactice (1) Pentru cadrele didactice ale instituțiilor de învățămînt și ale organizațiilor din sfera științei și inovării se stabilește o durată redusă a timpului de muncă, care nu va depăși 35 de ore pe săptămîină (Articolul.96 alin.(3)). (2) Durata concretă a timpului de muncă pentru cadrele didactice ale instituțiilor de învățămînt și ale organizațiilor din sfera științei și inovării se stabilește de Guvern, potrivit funcției și/sau specialității, ținîndu-se cont de specificul muncii prestate. Articolul 324. Munca personalului medico-sanitar (1) Pentru personalul medico-sanitar se stabilește o durată redusă a timpului de muncă, care nu va depăși 35 de ore pe săptămîină. (2) Durata concretă a timpului de muncă pentru personalul medico-sanitar se stabilește de Guvern potrivit funcției și/sau specialității și ținîndu-se cont de specificul muncii prestate (Articolul.96 alin.(3)).
---	--	--	---

Articolul 325.

Sportivilor profesioniști, salariaților mijloacelor de informare în masă, ai teatrelor, circurilor, organizațiilor cinematografice, teatrale și concertistice, precum și altor persoane care participă la crearea și/sau interpretarea operelor de artă, li se aplică prevederile prezentului cod, cu particularitățile prevăzute de legislația în vigoare.

Anexă la Convenția colectivă (nivel național) nr.2/2004

LISTA ocupațiilor pentru care se permite durata zilnică a timpului de muncă de 12 ore, urmată de o perioadă de repaus de cel puțin 24 de ore

<i>Denumirea ocupației sau a grupei de bază</i>
Șef schimb (în industrie)
Șef schimb (în transporturi și telecomunicații)
Dispecer dispeceratul sistemului electroenergetic național
Dispecer întreprindere (raion) de rețele
Inginer în telecomunicații
Tehnician-energetician
Dispecer la telecomunicații
Dispecer la telecomunicații antiincendiere
Laborant la analiza chimică
Mașinist (fochist) în sala de cazane
Mașinist la alimentarea cu combustibil

			Maşinist la cazane
			Maşinist la panoul termic central de comandă a turbinelor cu abur
			Maşinist la panourile termice centrale de comandă a cazanelor
			Maşinist la sistemul-bloc de comandă a agregatelor (cazan-turbină)
			Maşinist-revizor la utilajul de cazane
			Maşinist-revizor la utilajul cu turbine
			Maşinist superior în secţia de cazane şi turbine
			Maşinist superior la utilajul cu cazane
			Aparatist la epurarea chimică a apei
			Aparatist la epurarea chimică a apei la centralele electrice
			Maşinist la instalaţiile de compresoare
			Electromecanic telecomunicaţii
			Brancardier
			Inspectori de vamă şi frontieră
			Funcţionar de serviciu la întreprinderea de telecomunicaţii
			Operator la telecomunicaţii
			Recepţioneri în domeniul hotelier
			Funcţionar de serviciu la biroul de permise
			Completator mărfuri
			Dispecer
			Dispecer eliberarea producţiei finite
			Operator serviciu de dispecerat (de producţie şi dispecerizare)
			Funcţionari în transporturi

			Curieri și sortatori corespondență
			Funcționar de gardă operativ (în detașamentul de pompieri, controlul zborurilor, punct de comandă, serviciu de căutare-salvare)
			Personal de supraveghere, inclusiv pentru activități de curățenie și întreținere în birouri, hoteluri și alte instituții
			Cameristă
			Muncitor la băile industriale
			Supraveghetori în magazine
			Casier bagaje, marfă (încărcături)
			Casier bilete
			Vinzător la stațiile de alimentare cu combustibil
			Evacuator
			Infirmier/infirmieră
			Îngrijitoare la unități de ocrotire socială și sanitară
			Pompieri
			Salvagazist
			Salvator pe apă
			Instalatori și montatori de țevi
			Electromecanic la încercarea și repararea echipamentului electric
			Lăcătuș la deservirea centrelor termice
			Lăcătuș la deservirea rețelelor termice
			Electromontor la deservirea substațiilor
			Electromontor la deservirea utilajului electric de la centralele electrice

			Lăcătuș-electrician la întreținerea automatizării și a mijloacelor de măsură de la centralele electrice
			Lăcătuș la deservirea utilajului de la centralele electrice
			Electromontor în formație de întreținere operativă a instalațiilor electrice
			Electromontor construcții de linie pentru comunicația telefonică și radioficare
			Operator în sala de cazane
			Aparatist la obținerea acidului carbonic
			Mașinist la instalațiile de pompare
			Operator la panoul de comandă al utilajului în clădirile de locuit și publice
			Operator la pupitrul de telecomandă al sistemelor de canalizare și alimentare cu apă
			Operator la stația de distribuție a gazelor
			Frânari, acari și agenți de manevră
			Operatori de mașini agricole și forestiere
			Liftier
			Personal de serviciu în birouri, hoteluri și alte instituții
			Distribuitor produse petroliere
			Recepționar-predător încărcătură și bagaje
			Curier special
			Expeditor presă
			Ușier

			Potrivit Proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative în domeniul raporturilor de muncă, securității și sănătății în muncă și egalității de tratament (număr unic 181/MMPS/2026) https://particip.gov.md/ro/document/stages/proiectul-de-lege-pentru-modificarea-unor-acte-normative-in-domeniul-raporturilor-de-munca-securita/16085 La Articolul 103 Munca de noapte, alineatul (3) va avea următorul cuprins: ”(3) Prevederile alin. (1¹) - (2) nu se aplică salariaților cărora le este stabilită durată redusă a timpului de muncă, salariaților angajați special pentru munca de noapte, precum și în cazurile în care reducerea timpului de muncă nu este posibilă din cauza specificului activității sau al muncii, care impune prezența permanentă a salariaților la locul de muncă ori din cauza condițiilor tehnice și de producție, în special la unitățile cu flux continuu și în cazul muncii în schimburi, dacă contractul colectiv de muncă nu prevede altfel.”
(d) dacă există o intensificare previzibilă a activității, în special în: (i) agricultură; (ii) turism; (iii) servicii poștale;		<i>Compatibil</i>	Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003 Articolul 104. Munca suplimentară (1) Se consideră <i>muncă suplimentară</i> munca prestată în afara duratei normale a timpului

(e) în cazul persoanelor care lucrează în sectorul transportului feroviar: (i) ale căror activități sunt intermitente; (ii) care petrec timpul de lucru în trenuri sau (iii) ale căror activități sunt legate de orarele de transport și de asigurarea continuității și regularității traficului; (f) în situațiile descrise la articolul 5 alineatul (4) din Directiva 89/391/CEE; (g) în cazurile de accident sau risc de accident iminent.			de muncă prevăzute la Articolul.95 alin.(2), la Articolul.96 alin.(2)-(4), la Articolul.98 alin.(3) și la Articolul.99 alin.(1). Pe perioada de acțiune a stării de urgență, de asediu și de război sau a stării de urgență în sănătate publică, autoritățile competente de gestionarea stării respective pot dispune, pentru unele categorii de salariați, atragerea la muncă suplimentară cu depășirea limitelor prevăzute de prezentul cod, precum și condițiile de prestare a acesteia. (2) Atragerea la muncă suplimentară poate fi dispusă de angajator fără acordul salariatului: a) pentru efectuarea lucrărilor necesare pentru apărarea țării, pentru preîntâmpinarea unei avarii de producție ori pentru înlăturarea consecințelor unei avarii de producție sau a unei calamități naturale; b) pentru efectuarea lucrărilor necesare înlăturării unor situații care ar putea periclita buna funcționare a serviciilor de aprovizionare cu apă și energie electrică, de canalizare, poștale, de telecomunicații și informatică, a căilor de comunicație și a mijloacelor de transport în comun, a instalațiilor de distribuire a combustibilului, a unităților medico-sanitare. (3) Atragerea la muncă suplimentară se efectuează de angajator cu acordul scris al salariatului: a) pentru finalizarea lucrului început care, din cauza unei rețineri neprevăzute legate de
---	--	--	---

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

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

			1) Timpul de muncă și timpul de odihnă în perioada de evidență sînt reglementate prin programul muncii în tură continuă, care se aprobă de angajator după consultarea reprezentanților salariaților și se aduce la cunoștința salariaților cu cel puțin o lună înainte de punerea lui în aplicare. (2) Programul muncii în tură continuă prevede timpul necesar pentru transportarea salariaților la locul de muncă și înapoi. Timpul deplasării spre locul de executare a lucrărilor și înapoi nu se include în timpul de muncă și poate coincide cu zilele de odihnă dintre schimburi. (3) Orele de muncă suplimentară în limitele programului muncii în tură continuă se pot acumula pe parcursul anului calendaristic și se pot constitui în zile complete, cu acordarea ulterioară a unor zile libere suplimentare, conform ordinului (dispoziției, deciziei, hotărîrii) angajatorului. (4) Zilele libere, acordate pentru munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă în perioada de evidență, sînt retribuite în mărimea unui salariu de bază zilnic dacă contractul individual sau cel colectiv de muncă nu prevede condiții mai avantajoase.
(5) În conformitate cu alineatul (2) al prezentului articol, se poate deroga de la articolul 6 și articolul		<i>Compatibil</i>	Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 Articolul. 104 Munca suplimentară

16 litera (b) în cazul medicilor stagiaari, în condițiile stabilite la al doilea la al șaptelea paragraf din prezentul alineat. În ceea ce privește articolul 6, derogările prevăzute în primul paragraf sunt permise pentru o perioadă de tranziție de cinci ani începând cu 1 august 2004. Statele membre pot dispune de un termen suplimentar care nu poate depăși doi ani, dacă este necesar, pentru a ține cont de dificultățile de a respecta dispozițiile privind timpul de lucru în ceea ce privește responsabilitățile lor în materie de organizare și prestare a serviciilor de sănătate și îngrijire medicală. Cu cel puțin șase luni înainte de sfârșitul perioadei de tranziție, statul membru în cauză informează motivat Comisia, astfel încât aceasta să poată emite un aviz, după consultări adecvate, în termen de trei luni de la primirea acestor informații. Dacă nu se conformează avizului Comisiei, statul membru trebuie să își justifice decizia. Notificarea și justificarea statului membru, precum și avizul Comisiei se publică în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene și se înaintează Parlamentului European.			(5¹) Durata maximă a timpului de muncă a salariaților nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele de muncă suplimentară. Ca excepție, durata timpului de muncă, ce include și orele de muncă suplimentară, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână cu condiția ca media orelor de muncă, calculate pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână. (5²) Prin contractul colectiv de muncă pot fi negociate anumite activități sau profesii pentru care perioada de referință stabilită la alin.(5¹) poate fi mai mare de 4 luni calendaristice, dar care nu va depăși 6 luni calendaristice. (5³) Sub rezerva respectării reglementărilor privind protecția sănătății și a securității în muncă a salariaților, din motive obiective, tehnice sau privind organizarea muncii, contractele colective de muncă pot prevedea derogări de la perioada de referință stabilită la alin.(5¹) și (5²), dar care în niciun caz nu vor depăși 12 luni calendaristice. (5⁴) La stabilirea perioadelor de referință conform alin.(5²) și (5³) nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual și situațiile de suspendare a contractului individual de muncă.
---	--	--	---

Statele membre pot dispune de încă un termen suplimentar de un an, dacă este necesar, pentru a ține cont de dificultățile speciale legate de responsabilitățile menționate în al treilea paragraf. Ele respectă procedura definită în paragraful respectiv. Statele membre iau măsurile necesare pentru ca numărul de ore de lucru săptămânale să nu depășească în nici un caz media de 58 în timpul primilor trei ani ai perioadei de tranziție, media de 56 pentru următorii doi ani și media de 52 pentru orice perioadă suplimentară. Angajatorul consultă reprezentanții lucrătorilor în timp util pentru a ajunge, dacă este posibil, la un acord cu privire la regimurile aplicabile în cursul perioadei de tranziție. În limitele prevăzute în paragraful al cincilea, un astfel de acord poate reglementa: (a) numărul mediu de ore de lucru săptămânale în timpul perioadei de tranziție; (b) măsurile care trebuie adoptate pentru a se reduce orele de lucru săptămânale la o medie de 48 până la sfârșitul perioadei de tranziție.			
---	--	--	--

În ceea ce privește articolul 16 litera (b), derogările prevăzute în primul paragraf sunt permise în măsura în care perioada de referință nu depășește 12 luni în timpul primei părți a perioadei de tranziție prevăzute în al cincilea paragraf și șase luni ulterior.			
Articolul 18 Derogări prin convenții colective Se poate deroga de la articolele 3 - 5, 8 și 16 prin convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali la nivel național sau regional sau, în conformitate cu regulile prevăzute în acestea, prin convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali la un nivel inferior. Statele membre în care nu există un sistem juridic care să asigure încheierea unor convenții colective sau acorduri între partenerii sociali la nivel național sau regional, în aspectele reglementate de prezenta directivă, sau statele membre în care există un cadru legislativ specific în acest scop și, în limitele acestuia, pot permite, în conformitate cu legislațiile și/sau practicile naționale, derogări de la articolele 3 - 5, 8 și 16 prin convenții colective		<i>Compatibil</i>	Remarcăm că, Convențiile naționale, ramurale și la nivel de unitate reglementează prevederi mai favorabile decât cadrul normativ general în domeniul muncii. Totodată, Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003, dispune la: Articolul 11. Reglementarea normativă și contractuală a raporturilor de muncă (1) Nivelul minim al drepturilor și garanțiilor de muncă pentru salariați se stabilește de prezentul cod și de alte acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii. (2) Contractele individuale de muncă, contractele colective de muncă și convențiile colective pot stabili pentru salariați drepturi și garanții de muncă suplimentare la cele prevăzute de prezentul cod și de alte acte normative. Articolul 12. Clauzele din contractele individuale de muncă, din contractele colective de muncă și din convențiile colective sau din actele juridice emise de autoritățile administrației publice menționate la Articolul.4 lit.d) și e),

sau acorduri încheiate între partenerii sociali la nivelul colectiv adecvat. Derogările prevăzute în primul și al doilea paragraf sunt permise numai cu condiția ca lucrătorii să beneficieze de perioade de repaus compensatorii echivalente sau, în cazuri excepționale în care din motive obiective nu se pot acorda asemenea perioade, să beneficieze de protecția adecvată. Statele membre pot reglementa: (a) aplicarea prezentului articol de către partenerii sociali; (b) extinderea dispozițiilor din convențiile colective sau acordurile încheiate în conformitate cu prezentul articol la alți lucrători, în conformitate cu legislațiile și practicile naționale.			care înrăutățesc situația salariaților în comparație cu legislația muncii sînt nule și nu produc efecte juridice. Articolul 30. (1) Contractul colectiv de muncă este actul juridic care reglementează raporturile de muncă și alte raporturi sociale în unitate, încheiat în formă scrisă între salariați și angajator de către reprezentanții acestora. Articolul 31. Conținutul și structura contractului colectiv de muncă (1) Conținutul și structura contractului colectiv de muncă sînt determinate de părți. (2) În contractul colectiv de muncă pot fi prevăzute angajamente reciproce ale salariaților și angajatorului privind: [...] d) timpul de muncă și cel de odihnă, precum și chestiunile ce țin de modul acordării și de durata concediilor; e) îmbunătățirea condițiilor de muncă și a protecției muncii salariaților, inclusiv a femeilor, a tineretului și a persoanelor cu dizabilități; g) securitatea ecologică și ocrotirea sănătății salariaților în procesul de producție; i) recuperarea sănătății, odihna salariaților și a membrilor familiilor lor; (3) În contractul colectiv de muncă pot fi prevăzute, în funcție de situația economico-financiară a angajatorului, înlesniri și avantaje pentru salariați, precum și condiții de muncă mai favorabile în raport cu cele
--	--	--	---

			prevăzute de legislația în vigoare și de convențiile colective. (4) În contractul colectiv de muncă pot fi incluse și clauze normative, dacă acestea nu contravin legislației în vigoare. Articolul 35. Convenția colectivă (1) <i>Convenția colectivă</i> este un act juridic care stabilește principiile generale de reglementare a raporturilor de muncă și a raporturilor social-economice legate nemijlocit de acestea, care se încheie de către reprezentanții împuterniciți ai salariaților și ai angajatorilor la nivel național, teritorial și ramural, în limitele competenței lor. (2) În convenția colectivă pot fi incluse clauze privind: a) retribuirea muncii; b) condițiile de muncă și protecția muncii; c) regimul de muncă și de odihnă; Articolul 36. Conținutul și structura convenției colective se stabilesc prin acordul reprezentanților părților, care sînt liberi în alegerea cercului de probleme ce urmează a fi negociate și incluse în convenție. Convenția colectivă (nivel național) nr. 2/2004 Articolul 1. Ținînd cont de specificul muncii, se permite aplicarea altor tipuri de săptămîină de lucru, cu repartizarea timpului de muncă după cum urmează: a) săptămîina de lucru de 6 zile cu o zi de
--	--	--	---

			repaus, durata zilei de muncă fiind de 7 ore în primele 5 zile și de 5 ore în ziua a șasea; b) săptămîna de lucru de 4 zile cu durata muncii de 10 ore pe zi și 3 zile de repaus; c) săptămîna de lucru de 4 zile și jumătate cu durata muncii de 9 ore în primele 4 zile și de 4 ore în ziua a cincea și 2 zile și jumătate de repaus. Articolul 12. Durata pauzei pentru masă se stabilește prin regulamentul de ordine interioară a unității, cu respectarea următoarelor condiții: - în cazul duratei zilnice a timpului de muncă de 6-10 ore – la mijlocul programului; - în cazul duratei zilnice a timpului de muncă de 12 ore – după fiecare 4 ore de muncă; - în cazul duratei zilnice a timpului de muncă mai mică de 6 ore – la decizia unității. Pauzele pentru odihnă și refacere a capacității de muncă, condiționate de tehnologia de producție și/sau de condițiile climaterice nefavorabile, se stabilesc cu o durată de cel puțin 10 minute la fiecare 2 ore, în încăperi speciale, amenajate de către angajator. Articolul 12¹. Unitățile cu flux continuu – unitățile a căror oprire nu este posibilă în legătură cu condițiile tehnice și de producție (cupatoare de cocsificare, furnale și cupatoare deschise tip vatra, stațiile de pompare etc.) sau ca urmare a necesității deservirii continue a populației (termo- și electrocentrale,
--	--	--	---

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

motive obiective sau tehnice sau privind organizarea muncii, să extindă perioada de referință prevăzută la articolul 16 litera (b) la 12 luni pentru lucrătorii care realizează în principal o activitate offshore. (3) Până la 1 august 2005, Comisia revizuieste, după consultarea statelor membre și a angajatorilor și lucrătorilor la nivel european, funcționarea dispozițiilor aplicabile lucrătorilor offshore, în ceea ce privește sănătatea și securitatea, cu scopul de a prezenta, dacă este cazul, modificările corespunzătoare.		(3) <i>Prevederi UE neaplicabile</i>	extracția sau exploatarea resurselor minerale (inclusiv hidrocarburi) de pe o instalație offshore, fie de pe o navă.
Articolul 21 Lucrătorii de pe navele de pescuit maritime (1) Articolele 3 - 6 și articolul 8 nu se aplică lucrătorilor de la bordul navelor de pescuit maritime aflate sub pavilionul unui stat membru. Cu toate acestea, statele membre iau măsurile necesare pentru a asigura că orice lucrător de la bordul navelor de pescuit maritime aflate sub pavilionul unui stat membru are dreptul la un repaus suficient și pentru a limita numărul de ore de muncă la o medie de 48 pe săptămână, calculată pe baza unei		<i>Compatibil</i>	Hotărârea Guvernului nr. 342/2024 cu privire la aprobarea Regulamentului privind regimul de muncă al echipajului navei https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=143391&lang=ro Directiva 1999/63/CE este transpusă parțial în legislația națională prin Hotărârea Guvernului cu privire la aprobarea Regulamentului privind regimul de muncă al echipajului navei nr. 342/2024: 1. Regulamentul privind regimul de muncă al echipajului navei (în continuare – <i>Regulament</i>) reglementează măsurile referitoare la organizarea regimului de

perioade de referință de cel mult 12 luni. (2) În limitele stabilite la alineatul (1) al doilea paragraf și la alineatele (3) și (4), statele membre iau măsurile necesare pentru a garanta că, având în vedere necesitatea de a proteja securitatea și sănătatea acestor lucrători: (a) orele de muncă să se limiteze la un număr maxim care nu trebuie depășit într-o perioadă dată sau (b) să se asigure un număr minim de ore de repaus într-o perioadă dată. Numărul maxim de ore de muncă sau numărul minim de ore de repaus se stabilesc prin acte cu putere de lege și acte administrative, prin convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali. (3) Limitele orelor de muncă sau de repaus se stabilesc după cum urmează: (a) numărul maxim de ore de muncă care nu depășește: (i) 14 ore în orice perioadă de 24 de ore și (ii) 72 de ore în orice perioadă de șapte zile sau (b) numărul minim de ore de repaus care este de cel puțin:			muncă al membrilor de echipaj pentru navele cu drept de navigație sub pavilionul Republicii Moldova și furnizează un mecanism pentru verificarea și asigurarea conformității navelor care fac escală în porturile aflate sub jurisdicția Republicii Moldova, în vederea îmbunătățirii securității maritime, a condițiilor de muncă, precum și a sănătății și securității echipajului navei. Punctul 6. Fără a aduce atingere punctului 7, durata normală a programului de muncă al echipajului navei: 1) cu vârsta cuprinsă între 16 și 18 ani, este de șapte ore pe zi, cu două zile de odihnă pe săptămână și cu repausuri în timpul orelor de muncă; 2) cu vârsta mai mare de 18 ani, este de opt ore pe zi, cu două zile de odihnă pe săptămână și cu repausuri în timpul orelor de muncă. 7. Limitele orelor de muncă sau de odihnă reprezintă: 1) ore maxime de muncă care nu depășesc: a) 12 ore în orice perioadă de 24 de ore; b) 35 de ore pe săptămână pentru membrii de echipaj cu vârsta cuprinsă între 16 și 18 ani; sau 2) ore minime de odihnă care nu sunt mai puține de 12 ore în orice perioadă de 24 de ore.
---	--	--	---

(i) 10 ore în orice perioadă de 24 de ore și (ii) 77 de ore în orice perioadă de șapte zile. (4) Orele de repaus pot fi împărțite în maximum două perioade, una dintre acestea având cel puțin șase ore, iar intervalul dintre perioadele de repaus consecutive nu trebuie să depășească 14 ore. (5) În conformitate cu principiile generale de protecție a sănătății și securității lucrătorilor și din motive obiective sau tehnice sau din motive legate de organizarea muncii, statele membre pot permite derogări, inclusiv în ceea ce privește stabilirea perioadelor de referință, de la limitele stabilite la alineatul (1) al doilea paragraf și la alineatele (3) și (4). Aceste derogări trebuie, în măsura în care este posibil, să fie în conformitate cu normele stabilite, dar pot lua în considerare perioade de concediu mai frecvente sau mai lungi sau acordarea de concedii compensatorii lucrătorilor. Aceste derogări pot fi stabilite prin: (a) acte cu putere de lege și acte administrative, cu condiția să fie consultați, dacă este posibil, reprezentanții patronatului și ai			8. Orele de odihnă pot fi împărțite în cel mult două perioade, dintre care una având durata de cel puțin șase ore, iar intervalul între perioadele consecutive de odihnă nu depășește 12 ore. 9. Exercițiile de verificare a echipajului navei și de instruire pentru stingerea incendiilor și de salvare se efectuează astfel încât să nu se reducă perioadele de odihnă și să nu provoace oboseală. 10. În cazul în care un membru de echipaj este chemat la post, acestuia i se acordă o perioadă corespunzătoare de odihnă compensatorie, dacă perioada normală de odihnă este perturbată de chemări la post. 11. În cazul în care o convenție colectivă de muncă nu este corespunzătoare în ceea ce privește punctele 9 și 10, aceasta va stabili dispozițiile care să asigure echipajului navei odihna suficientă. 14. Comandantul navei este în drept să suspende programul orelor de muncă sau al orelor de odihnă și să solicite unui membru de echipaj să efectueze oricâte ore de muncă sunt necesare până la restabilirea situației normale. 15. După restabilirea situației normale, comandantul se asigură ca toți membrii de echipaj care au efectuat o activitate în perioada programată pentru odihnă să beneficieze de o perioadă de odihnă corespunzătoare.
--	--	--	--

lucrătorilor și să fie depuse eforturi de încurajare a tuturor formelor pertinente de dialog social sau (b) convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali. (6) Căpitanul unei nave de pescuit maritim are dreptul să solicite lucrătorilor de la bord să presteze orele de muncă necesare pentru securitatea imediată a vasului, a persoanelor de la bord sau a încărcăturii sau în scopul de a acorda ajutor altor nave sau altor persoane aflate în pericol pe mare. (7) Statele membre pot prevedea ca lucrătorii de pe navele de pescuit maritime care, în temeiul legislației sau practicii naționale, nu pot fi exploatate într-o anumită perioadă a anului calendaristic care depășește o lună, să își ia concediul anual, în conformitate cu articolul 7, în acea perioadă.			40. Fiecare membru al echipajului are dreptul la un concediu anual plătit, în conformitate cu prevederile Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003. De asemenea în luna aprilie 2026 MIDR a inițiat elaborarea actului normativ prin care aceasta directivă va fi transpusă integral https://particip.gov.md/ro/document/stages/proiectul-hotararii-guvernului-pentru-modificarea-hotararii-guvernului-nr-3422024-cu-privire-la-ap/16546
Articolul 22 Dispoziții diverse (1) Un stat membru are opțiunea de a nu aplica articolul 6, respectând totodată principiile generale de protecție a sănătății și securității lucrătorilor și cu condiția să ia măsurile necesare pentru a asigura că:	-	<i>Prevederi UE opționale / Compatibil</i>	Relevăm că, potrivit Codului muncii al Republicii Moldova nr.154/2003, Articolul. 104 alin. (5¹) Durata maximă a timpului de muncă a salariaților nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele de muncă suplimentară. Ca excepție, durata timpului de muncă, ce include și orele de muncă suplimentară, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână cu condiția ca media

(a) nici un angajator nu cere unui lucrător să muncească mai mult de 48 de ore într-o perioadă de șapte zile, calculată ca medie pentru perioada de referință prevăzută la articolul 16 litera (b), dacă nu a obținut acordul prealabil al lucrătorului de a efectua o asemenea muncă; (b) nici un lucrător nu suferă nici un prejudiciu din partea angajatorului dacă refuză să își dea acordul de a efectua o asemenea muncă; (c) angajatorul ține evidențe actualizate ale tuturor lucrătorilor care efectuează o asemenea muncă; (d) evidențele sunt puse la dispoziția autorităților competente care pot, din motive legate de securitatea și sănătatea lucrătorilor, să interzică sau să limiteze posibilitatea de depășire a duratei maxime de muncă săptămânale; (e) angajatorul furnizează autorităților competente, la cererea acestora, informații cu privire la cazurile în care lucrătorii și-au dat acordul de a munci mai mult de 48 de ore într-o perioadă de șapte zile calculată ca medie pentru perioada de referință prevăzută la articolul 16 litera (b).			orelor de muncă, calculate pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână. Articolul. 104 alin. (2) Atragerea la muncă suplimentară poate fi dispusă de angajator fără acordul salariatului: a) pentru efectuarea lucrărilor necesare pentru apărarea țării, pentru preîntâmpinarea unei avarii de producție ori pentru înlăturarea consecințelor unei avarii de producție sau a unei calamități naturale; b) pentru efectuarea lucrărilor necesare înlăturării unor situații care ar putea periclita buna funcționare a serviciilor de aprovizionare cu apă și energie electrică, de canalizare, poștale, de telecomunicații și informatică, a căilor de comunicație și a mijloacelor de transport în comun, a instalațiilor de distribuire a combustibilului, a unităților medico-sanitare. Articolul 104. alin. (3) Atragerea la muncă suplimentară se efectuează de angajator cu acordul scris al salariatului: a) pentru finalizarea lucrului început care, din cauza unei rețineri neprevăzute legate de condițiile tehnice ale procesului de producție, nu a putut fi dus pînă la capăt în decursul duratei normale a timpului de muncă, iar întreruperea lui poate provoca deteriorarea sau distrugerea bunurilor angajatorului sau
---	--	--	--

Înainte de 23 noiembrie 2003, Consiliul, pe baza unei propuneri a Comisiei, însoțită de un raport de evaluare, reexaminează dispozițiile prezentului alineat și decide cu privire la măsurile care trebuie luate în continuare.			ale proprietarului, a patrimoniului municipal sau de stat; b) pentru efectuarea lucrărilor temporare de reparare și restabilire a dispozitivelor și instalațiilor, dacă deficiențele acestora ar putea provoca încetarea lucrului pentru un timp nedeterminat și pentru mai multe persoane; c) pentru efectuarea lucrărilor impuse de apariția unor circumstanțe care ar putea provoca deteriorarea sau distrugerea bunurilor unității, inclusiv a materiei prime, materialelor sau produselor; d) pentru continuarea muncii în caz de neprezentare a lucrătorului de schimb, dacă munca nu admite întrerupere. În aceste cazuri, angajatorul este obligat să ia măsuri urgente de înlocuire a salariatului respectiv. (4) Atragerea la muncă suplimentară în alte cazuri decât cele prevăzute la alin.(2) și (3) se admite cu acordul scris al salariatului și al reprezentanților salariaților.
(2) Statele membre au posibilitatea, în ceea ce privește aplicarea articolului 7, de a folosi o perioadă de tranziție de cel mult trei ani începând cu 23 noiembrie 1996, cu condiția ca în cursul perioadei de tranziție: (a) orice lucrător să beneficieze de un concediu anual plătit de trei	-	<i>Prevederi UE opționale/ Compatibil</i>	Prevederi neaplicabile deoarece Moldova este conformă prevederilor Articolul. 7 din Directivă. Cadrul normativ național prevede concediul de odihnă cel puțin 28 zile calendaristice. Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003, articolul 113. Durata concediului de odihnă anual

săptămâni, în conformitate cu condițiile de obținere și acordare a concediului prevăzute de legislațiile și practicile naționale și (b) perioada de trei săptămâni de concediu anual plătit să nu poate fi înlocuită cu o indemnizație, cu excepția cazului în care relația de muncă încetează.			(1) Tuturor salariaților li se acordă anual un concediu de odihnă plătit, cu o durată minimă de 28 de zile calendaristice, cu excepția zilelor de sărbătoare nelucrătoare. [...] Convenția colectivă (nivel național) nr. 2/2004 Articolul 8. Tuturor salariaților li se acordă anual un concediu de odihnă plătit, cu o durată minimă de 28 de zile calendaristice, cu excepția zilelor de sărbătoare nelucrătoare prevăzute la Articolul.111 din Codul muncii.
(3) Dacă statele membre recurg la opțiunile prevăzute de prezentul articol, ele informează de îndată Comisia în acest sens.	-	<i>Prevederi UE neaplicabile</i>	Se va alinia printr-un act normativ care va viza raportarea despre aplicare Directivelor UE transpuse, care prevăd raportarea periodică despre aplicare.
CAPITOLUL 6 DISPOZIȚII FINALE Articolul 23 Nivelul de protecție Fără a aduce atingere dreptului statelor membre de a adopta, în funcție de evoluția situației, acte cu putere de lege, norme administrative și de natură contractuală diferite în domeniul timpului de lucru, în măsura în care se respectă cerințele minime prevăzute în prezenta directivă, punerea în aplicare a prezentei directive nu constituie un temei valabil pentru reducerea nivelului general de protecție oferit lucrătorilor.	-	<i>Compatibil</i>	Legislația națională respectă cerințele minime în domeniul timpului de muncă prevăzut de Directivă.

Articolul 24 Rapoarte (1) Statele membre comunică Comisiei textul dispozițiilor de drept intern pe care le-au adoptat deja sau pe care le adoptă în domeniul reglementat de prezenta directivă.	-	<i>Prevederi UE neaplicabile</i>	Se va alinia printr-un act normativ care va viza raportarea despre aplicare Directivelor UE transpuse, care prevăd raportarea periodică despre aplicare.
(2) Statele membre raportează Comisiei la fiecare cinci ani cu privire la adoptarea dispozițiilor prezentei directive, indicând punctele de vedere ale partenerilor sociali. Comisia informează Parlamentul European, Consiliul, Comitetul Economic și Social și Comitetul consultativ pentru securitate, igienă și protecția sănătății la locul de muncă.	-		Se va alinia printr-un act normativ care va viza raportarea despre aplicare Directivelor UE transpuse, care prevăd raportarea periodică despre aplicare.
(3) Începând cu 23 noiembrie 1996, Comisia prezintă, la fiecare cinci ani, Parlamentului European, Consiliului și Comitetului Economic și Social European un raport cu privire la punerea în aplicare a prezentei directive, având în vedere articolele 22 și 23 și alineatele (1) și (2) din prezentul articol.	-	<i>Prevederi UE neaplicabile</i>	Prevederi adresate Comisiei . Prevederea are caracter neaplicabil și nu impune necesitatea transpunerii prin norme legislative.-

Articolul 25 Examinarea funcționării dispozițiilor privind lucrătorii de pe navele de pescuit maritime Comisia examinează până la 1 august 2009, după consultarea statelor membre și a partenerilor sociali la nivel european, funcționarea dispozițiilor privind lucrătorii de la bordul navelor de pescuit maritime și verifică în special dacă aceste dispoziții rămân adecvate, în special în ceea ce privește sănătatea și securitatea, în vederea prezentării, dacă este cazul, a modificărilor corespunzătoare.	-	<i>Prevederi UE neaplicabile</i>	Prevederi adresate Comisiei . Prevederea are caracter neaplicabil și nu impune necesitatea transpunerii prin norme legislative.-
Articolul 26 Examinarea funcționării dispozițiilor privind lucrătorii din domeniul transportului de călători Comisia examinează până la 1 august 2005, după consultarea statelor membre și a partenerilor sociali la nivel european, funcționarea dispozițiilor privind lucrătorii din domeniul transportului de călători pe liniile urbane regulate, în vederea prezentării, dacă este cazul, a modificărilor corespunzătoare, pentru a asigura o abordare coerentă și adaptată în acest sector.	-	<i>Prevederi UE neaplicabile</i>	Prevederi adresate Comisiei . Prevederea are caracter neaplicabil și nu impune necesitatea transpunerii prin norme legislative.-

Articolul 27 Abrogarea (1) Directiva 93/104/CE (modificată de directiva prevăzută în anexa I partea A) se abrogă, fără a aduce atingere obligațiilor statelor membre privind termenele de transpunere prevăzute în anexa I partea B.	-	<i>Prevederi UE neaplicabile</i>	Prevederea are caracter neaplicabil și nu impune necesitatea transpunerii prin norme legislative.- Aceasta nu reglementează drepturi sau obligații materiale care trebuie introduse în legislația națională ori lasă statului posibilitatea de a decide dacă aplică soluția prevăzută. Prin urmare, proiectul de lege nu necesită completări pentru această prevedere. -
(2) Referirile la directivele abrogate se interpretează ca referiri la prezenta directivă și sunt citite în conformitate cu tabelul de corespondență din anexa II.	-	<i>Prevederi UE neaplicabile</i>	Prevederea are caracter neaplicabil și nu impune necesitatea transpunerii prin norme legislative.-Prevederea are caracter neaplicabil și nu impune transpunerea prin norme legislative noi.-
Articolul 28 Intrarea în vigoare Prezenta directivă intră în vigoare la 2 august 2004.	-	<i>Prevederi UE neaplicabile</i>	Prevederea are caracter neaplicabil și nu impune necesitatea transpunerii prin norme legislative.-Prevederea are caracter neaplicabil și nu impune transpunerea prin norme legislative noi.-
Articolul 29 Destinatari Prezenta directivă se adresează statelor membre. Adoptată la Bruxelles, 4 noiembrie 2003.	-	<i>Prevederi UE neaplicabile</i>	Prevederea are caracter neaplicabil și nu impune necesitatea transpunerii prin norme legislative.-

TABEL DE CONCORDANȚĂ

1.	Titlul actului UE, inclusiv cea mai recentă modificare, nr. CELEX Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 327/9 din 5 decembrie 2008, nr. CELEX: 32008L0104			
2.	Titlul proiectului de act normativ național Proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative (cu privire la reglementarea raporturilor conexe prestării muncii prin agent de muncă temporară, securității și sănătății în muncă a unor categorii de lucrători, unor aspecte legate de raporturile de muncă, răspunderii contravenționale, etc.)			
3.	Gradul general de compatibilitate – Compatibil.			
4.	Autoritatea/persoana responsabilă Ministerul Muncii și Protecției Sociale, Snejana Turcanu, Direcția politici în domeniul raporturi de muncă și dialog social			
5.	Data întocmirii/actualizării: 23.06.2025			
Actul Uniunii Europene		Proiectul de act normativ național	Gradul de compatibilitate	Observații
6		7	8	9
CAPITOLUL I DISPOZIȚII GENERALE Articolul 1 Domeniu de aplicare (1) Prezenta directivă se aplică lucrătorilor care au încheiat un contract de muncă sau se află într-un raport de muncă cu un agent de muncă temporară și care sunt puși la dispoziția unor întreprinderi utilizatoare pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestora.		Codul muncii al RM nr. 154/2003 Capitol XVII Munca prin agent de muncă temporară Articolul 3261 Dispoziții generale (1) Munca prin agent de muncă temporară este munca prestată de un salariat temporar care a încheiat un contract individual de muncă cu un agent de muncă temporară și care este pus la dispoziția utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia.	Compatibil	
(2) Prezenta directivă se aplică întreprinderilor publice și private care sunt agenți de muncă temporară sau întreprinderi utilizatoare angajate în activități economice, indiferent dacă au sau nu un scop lucrativ.		Articolul 1. Noțiuni principale agent de muncă temporară - persoană fizică ce desfășoară activitate de întreprinzător sau întreprindere, instituție sau organizație cu statut de persoană juridică, indiferent de tipul de proprietate, de forma juridică de organizare și de subordonarea departamentală sau apartenența ramurală care a notificat Inspectoratul de Stat al Muncii, despre	Compatibil	

	inițierea activității sale și care încheie cu salariații temporari contracte individuale de muncă pe perioadă determinată sau nedeterminată sau are raporturi de muncă, pentru a-i pune la dispoziția unor utilizatori, pentru a lucra cu titlu temporar sub supravegherea și conducerea acestora. utilizator de muncă temporară (în continuare - utilizator) – persoană fizică ce desfășoară activitate de întreprinzător sau întreprindere, instituție sau organizație cu statut de persoană juridică, indiferent de tipul de proprietate, de forma juridică de organizare și de subordonarea departamentală sau apartenența ramurală pentru care și sub supravegherea și conducerea căruia muncește temporar un salariat temporar pus la dispoziție de agentul de muncă temporară.		
(3) În urma consultărilor cu partenerii sociali, statele membre pot stabili că prezenta directivă nu se aplică raporturilor sau contractelor de muncă încheiate în cadrul unui anumit program public sau care beneficiază de ajutor public, de formare profesională, integrare sau reconversie profesională.		Prevederi UE opționale	
Articolul 2 Obiectivul Obiectivul prezentei directive este acela de a asigura protecția lucrătorilor temporari și de a îmbunătăți calitatea muncii prin agent de muncă temporară prin asigurarea aplicării principiului egalității de tratament, astfel cum este prevăzut la articolul 5, lucrătorilor temporari și prin recunoașterea agenților de muncă temporară în calitate de angajatori, ținând seama în același timp de necesitatea de a stabili un cadru corespunzător	Articolul 326¹ Dispoziții generale (2) Atunci când un salariat temporar este pus la dispoziția utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia, raportul de muncă dintre salariatul temporar și agentul de muncă temporară nu încetează, iar între salariatul temporar și utilizator raport de muncă nu apare. (3) Agentul de muncă temporară reține și achită impozitul pe venit, primele de asigurare obligatorie de asistență medicală datorate de salariatul temporar și plătește	Compatibil	

pentru utilizarea muncii temporare în vederea contribuției în mod efectiv la crearea de locuri de muncă și la dezvoltarea unor forme de muncă flexibile.	contribuțiile de asigurări sociale de stat obligatorii în condițiile legii.		
Articolul 3 Definiții În sensul prezentei directive: (a) „lucrător” înseamnă orice persoană care, în statul membru respectiv, este protejată ca lucrător în cadrul dreptului național al muncii;	Articolul 1. Noțiuni principale Salariat – persoană fizică care prestează o muncă pentru și sub autoritatea unui angajator conform unei anumite specialități, calificări sau într-o anumită funcție, în schimbul unui salariu, în baza contractului individual de muncă; Articolul 3. Domeniul de aplicare a codului Dispozițiile prezentului cod se aplică: a) salariaților cetățeni ai Republicii Moldova, încadrați în baza unui contract individual de muncă, inclusiv celor cu contract de formare profesională continuă sau de calificare profesională, care prestează muncă în Republica Moldova;	Compatibil	
(b) „agent de muncă temporară” înseamnă orice persoană fizică sau juridică ce, în conformitate cu legislația națională, încheie contracte de muncă sau raporturi de muncă cu lucrători temporari pentru a-i pune la dispoziția unor întreprinderi utilizatoare, pentru a lucra cu titlu temporar sub supravegherea și conducerea acestora;	Articolul 1. Noțiuni principale agent de muncă temporară - persoană fizică care desfășoară activitate de întreprinzător sau întreprindere, instituție sau organizație cu statut de persoană juridică, indiferent de tipul de proprietate, de forma juridică de organizare și de subordonarea departamentală sau apartenența ramurală care a notificat Inspectoratul de Stat al Muncii, despre inițierea activității sale și care încheie cu salariații temporari contracte individuale de muncă pe perioadă determinată sau nedeterminată sau are raporturi de muncă, pentru a-i pune la dispoziția unor utilizatori, pentru a lucra cu titlu temporar sub supravegherea și conducerea acestora;	Compatibil	

(c) „lucrător temporar” înseamnă un lucrător care a încheiat un contract de muncă sau se află într-un raport de muncă cu un agent de muncă temporară în vederea punerii sale la dispoziția unei întreprinderi utilizatoare pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acesteia;	Articolul 1. Noțiuni principale salariat temporar - salariatul cetățean al Republicii Moldova, cetățean străin sau apatrid, care a încheiat un contract individual de muncă cu un agent de muncă temporară în vederea punerii sale la dispoziția unui utilizator de muncă temporară pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia;	Compatibil	
(d) „întreprindere utilizatoare” înseamnă orice persoană fizică sau juridică pentru care și sub supravegherea și conducerea căreia muncește temporar un lucrător temporar;	Articolul 1. Noțiuni principale utilizator de muncă temporară (în continuare - utilizator) – persoană fizică ce desfășoară activitate de întreprinzător sau întreprindere, instituție sau organizație cu statut de persoană juridică, indiferent de tipul de proprietate, de forma juridică de organizare și de subordonarea departamentală sau apartenența ramurală pentru care și sub supravegherea și conducerea căruia muncește temporar un salariat temporar pus la dispoziție de agentul de muncă temporară;	Compatibil	
(e) „misiune de muncă temporară” înseamnă perioada în care lucrătorul temporar este pus la dispoziția întreprinderii utilizatoare pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acesteia;	Articolul 1. Noțiuni principale misiune de muncă temporară - perioadă în care salariatul temporar este pus la dispoziția utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia. *muncă prin agent de muncă temporară* - munca prestată de un salariat temporar care a încheiat un contract individual de muncă pe perioadă determinată sau nedeterminată cu un agent de muncă temporară și care este pus la dispoziția unui utilizator de muncă temporară pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia;	Compatibil	
(f) „condiții de bază de muncă și de angajare” înseamnă condițiile de muncă și de angajare stabilite prin legislație, reglementări, dispoziții administrative, convenții colective și/sau alte dispoziții generale obligatorii în vigoare în întreprinderea utilizatoare cu privire la:	Articolul 1. Noțiuni principale condiții de bază de muncă și de angajare - ansamblul condițiilor de muncă și de angajare stabilite în prezentul cod, acte normative, convenții colective, contract colectiv	Compatibil	

(i) durata timpului de lucru, orele suplimentare, pauzele, perioadele de repaus, munca pe timp de noapte, concediile și sărbătorile legale; (ii) remunerație.	de muncă și/sau alte reglementări obligatorii aplicabile la utilizator. Articolul 49. Conținutul contractului individual de muncă (1) Conținutul contractului individual de muncă este determinat prin acordul părților, ținându-se cont de prevederile legislației în vigoare, și include: a) numele și prenumele salariatului; b) datele de identificare ale angajatorului; c) durata contractului; d) data de la care contractul urmează să-și producă efectele; d1) specialitatea, profesia, calificarea, funcția; e) atribuțiile funcției; f) riscurile specifice funcției; f1) denumirea lucrării ce urmează a fi îndeplinită (în cazul contractului individual de muncă pentru perioada îndeplinirii unei anumite lucrări – art.312– 316); g) drepturile și obligațiile salariatului; h) drepturile și obligațiile angajatorului; i) condițiile de retribuire a muncii, inclusiv salariul funcției sau cel tarifar, suplimentele, premiile și ajutoarele materiale (în cazul în care acestea fac parte din sistemul de salarizare al unității), formele și modul de achitare a plăților salariale, precum și periodicitatea acestei achitări; j) compensațiile și alocațiile, inclusiv pentru munca prestată în condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase;		
---	--	--	--

	k) locul de muncă. Dacă locul de muncă nu este fix, se menționează că salariatul poate avea diferite locuri de muncă și se indică adresa juridică a unității sau, după caz, domiciliul angajatorului; l) regimul de muncă și de odihnă, inclusiv durata zilei și a săptămânii de muncă a salariatului; m) perioada de probă, după caz; n) durata concediului de odihnă anual și condițiile de acordare a acestuia; p) condițiile de asigurare socială r) condițiile de asigurare medicală; s) clauzele specifice (art.51), după caz. (2) Contractul individual de muncă poate conține și alte prevederi ce nu contravin legislației în vigoare. (3) Este interzisă stabilirea pentru salariat, prin contractul individual de muncă, a unor condiții sub nivelul celor prevăzute de actele normative în vigoare, de convențiile colective și de contractul colectiv de muncă. Articolul 51. Clauze specifice ale contractului individual de muncă (1) În afara clauzelor generale prevăzute la art.49, părțile pot negocia și include în contractul individual de muncă clauze specifice, cum ar fi: a) clauza de mobilitate; b) clauza de confidențialitate; c) clauze referitoare la compensarea cheltuielilor de transport, la compensarea serviciilor comunale, la acordarea spațiului locativ;		
--	---	--	--

	d) alte clauze care nu contravin legislației în vigoare. (2) În schimbul respectării unora dintre clauzele prevăzute la alin.(1), salariatul poate beneficia de dreptul la o indemnizație specifică și/sau de alte drepturi, conform contractului individual de muncă. În cazul nerespectării acestor clauze, salariatul poate fi privat de drepturile acordate și, după caz, obligat să repare prejudiciul cauzat angajatorului.		
(2) Prezenta directivă nu aduce atingere legislației naționale în ceea ce privește definițiile remunerației, a contractului de muncă, a raporturilor de muncă, sau a lucrătorului. Statele membre nu trebuie să excludă din domeniul de aplicare al prezentei directive lucrători, contracte de muncă sau raporturi de muncă exclusiv pe motiv că se referă la lucrători care muncesc cu fracțiune de normă, lucrători cu contract pe durată determinată sau persoane care au un contract de muncă sau se află în raporturi de muncă cu un agent de muncă temporară.	Articolul 326¹. Dispoziții generale (1) Munca prin agent de muncă temporară este munca prestată de un salariat temporar care a încheiat un contract individual de muncă cu un agent de muncă temporară și care este pus la dispoziția utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia. (2) Atunci când un salariat temporar este pus la dispoziția utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia, raportul de muncă dintre salariatul temporar și agentul de muncă temporară nu încetează, iar între salariatul temporar și utilizator raport de muncă nu apare. (3) Agentul de muncă temporară reține și achită impozitul pe venit, primele de asigurare obligatorie de asistență medicală datorate de salariatul temporar și plătește contribuțiile de asigurări sociale de stat obligatorii în condițiile legii. (4) Pe durata misiunii de muncă temporară, salariații temporari beneficiază de aceleași condiții de bază de muncă și de angajare care s-ar aplica dacă ar fi fost angajați direct de utilizator în același loc de muncă. Aceste condiții includ, în special, durata timpului de muncă, munca suplimentară, repausul zilnic și cel săptămânal, munca de noapte, concediile, sărbătorile legale, salariul și alte plăți de stimulare și compensare.	Compatibil	

	(5) În afara duratei misiunii de muncă temporară, salariații temporari se supun condițiilor de bază de muncă și de angajare aplicabile de agentul de muncă temporară potrivit legislației, potrivit regulamentului intern, dacă acesta a fost elaborat și aprobat de angajator, potrivit contractului colectiv sau contractului individual de muncă. (6) Pe durata misiunii de muncă temporară, salariații temporari se supun condițiilor de bază de muncă și de angajare aplicabile la utilizator potrivit legislației, potrivit regulamentului intern, dacă acesta a fost elaborat și aprobat de utilizator, și potrivit contractului colectiv de muncă. (7) Agentul de muncă temporară nu are dreptul să perceapă de la salariatul temporar niciun fel de plată, comision sau taxă pentru recrutare, angajare sau pentru desfășurarea unei misiuni de muncă temporară la utilizator.		
Articolul 4 Revizuirea restricțiilor și a interdicțiilor (1) Interdicțiile și restricțiile privind utilizarea muncii temporare se justifică numai pe motive de interes general privind, în special, protecția lucrătorilor temporari, cerințele privind siguranța și sănătatea la locul de muncă sau necesitatea de a asigura funcționarea corespunzătoare a pieței muncii și prevenirea abuzurilor.	Articolul 326². Notificarea privind desfășurarea activității de agent de muncă temporară (1) Persoana fizică ce desfășoară o activitate de întreprinzător sau persoana juridică care deține calitatea de agent de muncă temporară și desfășoară activități de contractare a personalului (codul 78.20 conform Clasificatorului activităților din economia Moldovei rev. 2) este obligată să notifice în acest sens Inspectoratul de Stat al Muncii, în prealabil, în termen de 30 de zile de la data înregistrării de stat a activității. (9) Persoanele vinovate de încălcarea regimului de notificare poartă răspundere în conformitate cu legislația. Articolul 326⁴. Restricții de utilizare a muncii prin agent de muncă temporară (1) În cazul în care exercitarea unei munci necesită cunoștințe speciale sau un document justificativ, agentul de muncă temporară poate pune la dispoziția utilizatorului un	Compatibil	

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

	a suspendat contractul individual de muncă, fie din cauza neachitării integrale a drepturilor salariale timp de cel puțin două luni consecutive, fie din cauza condițiilor de muncă nesatisfăcătoare privind securitatea și sănătatea în muncă; c) pe durata șomajului tehnic instituit de utilizator, dacă salariații temporari ar urma să exercite activități similare celor prestate de salariații proprii aflați în șomaj tehnic; d) în scopul înlocuirii funcțiilor prevăzute în statul de personal al utilizatorului, a căror ocupare este necesară pentru eliberarea unui act permisiv ori pentru dobândirea calității de membru într-o organizație profesională sau autoritate de reglementare.		
(3) În cazul în care aceste restricții sau interdicții sunt prevăzute în convenții colective, revizuirea menționată la alineatul (2) poate fi efectuată de partenerii sociali care au negociat convențiile respective.		Prevederi UE neaplicabile	
(4) Alineatele (1), (2) și (3) nu aduc atingere cerințelor interne cu privire la înregistrarea, acordarea de licențe, certificarea, garanțiile financiare sau monitorizarea agenților de muncă temporară.	Legea nr. 140/2001 privind Inspectoratul de Stat al Muncii Articolul 4. Atribuțiile Inspectoratului de Stat al Muncii (2) În exercitarea atribuțiilor, Inspectoratul de Stat al Muncii îndeplinește următoarele funcții principale: e) controlul asupra activității agenților de muncă temporară;	Compatibil	
(5) Până la 5 decembrie 2011 statele membre informează Comisia cu privire la rezultatele revizuirii menționate la alineatele (2) și (3).		Prevederi UE neaplicabile	

CAPITOLUL II CONDIȚIILE DE MUNCĂ ȘI DE ANGAJARE Articolul 5 Principiul egalității de tratament (1) Condițiile de bază de angajare și de muncă aplicabile lucrătorilor temporari sunt, pe durata misiunii de muncă temporară în cadrul unei întreprinderi utilizatoare, cel puțin acelea care s-ar aplica lucrătorilor în cazul în care aceștia ar fi fost recrutați direct de întreprinderea utilizatoare respectivă pentru a ocupa același loc de muncă.	Codul muncii al RM nr. 154/2003 Articolul 326¹. Dispoziții generale (4) Pe durata misiunii de muncă temporară, salariații temporari beneficiază de aceleași condiții de bază de muncă și de angajare care s-ar aplica dacă ar fi fost angajați direct de utilizator în același loc de muncă. Aceste condiții includ, în special, durata timpului de muncă, munca suplimentară, repausul zilnic și cel săptămânal, munca de noapte, concediile, sărbătorile legale, salariul și alte plăți de stimulare și compensare. (5) În afara duratei misiunii de muncă temporară, salariații temporari se supun condițiilor de bază de muncă și de angajare aplicabile de agentul de muncă temporară potrivit legislației, potrivit regulamentului intern, dacă acesta a fost elaborat și aprobat de angajator, potrivit contractului colectiv sau contractului individual de muncă. (6) Pe durata misiunii de muncă temporară, salariații temporari se supun condițiilor de bază de muncă și de angajare aplicabile la utilizator potrivit legislației, potrivit regulamentului intern, dacă acesta a fost elaborat și aprobat de utilizator, și potrivit contractului colectiv de muncă.	Compatibil	
În scopul aplicării paragrafului de mai sus, normele în vigoare în întreprinderea utilizatoare cu privire la: (a) protecția femeilor însărcinate și a mamelor care alăptează și protecția copiilor și a tinerilor; precum și	Codul muncii al RM nr. 154/2003 Articolul 5. Principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea Principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea, principii ce	Compatibil	

(b) egalitatea de tratament între femei și bărbați și orice acțiune de combatere a discriminării pe considerente de sex, rasă sau origine etnică, religie, convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală, trebuie respectate în conformitate cu legislația, reglementările, dispozițiile administrative, convențiile colective și/sau orice alte dispoziții generale	reies din normele dreptului internațional și din cele ale Constituției Republicii Moldova, sînt următoarele: g) asigurarea egalității salariaților, fără nici o discriminare, la avansare în serviciu, luîndu-se în considerare productivitatea muncii, calificarea și vechimea în muncă în specialitate, precum și la formare profesională, reciclare și perfecționare; Articolul 8. Interzicerea discriminării în sfera muncii (1) În cadrul raporturilor de muncă acționează principiul egalității în drepturi a tuturor salariaților. Orice discriminare, directă sau indirectă, a salariatului pe criterii de sex, vîrstă, rasă, culoare a pielii, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, domiciliu, dizabilitate, infectare cu HIV/SIDA, apartenență sau activitate sindicală, precum și pe alte criterii nelegate de calitățile sale profesionale, este interzisă. (2) Nu constituie discriminare stabilirea unor diferențieri, excepții, preferințe sau drepturi ale salariaților, care sînt determinate de cerințele specifice unei munci, stabilite de legislația în vigoare, sau de grija deosebită a statului față de persoanele care necesită o protecție socială și juridică sporită.		
(2) În ceea ce privește remunerațiile, statele membre, în urma consultării partenerilor sociali, pot stabili că se poate face o excepție de la principiul stabilit la alineatul (1) atunci când lucrătorii temporari care au încheiat un contract de muncă pe durată nedeterminată cu un agent de muncă temporară continuă să fie remunerați în perioadele dintre misiunile de muncă temporară.	Articolul 326⁵. Drepturi specifice ale salariatului temporar (6) Pe perioada aflării salariatului temporar la dispoziția agentului de muncă temporară, fără a fi implicat într-o misiune de muncă temporară, cuantumului salariului acestuia este stabilit conform contractului individual de muncă, în condițiile legislației în vigoare.	Compatibil	

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

local sau sectorial care nu sunt mai puțin favorabile lucrătorilor.			
(5) Statele membre iau măsuri corespunzătoare, în conformitate cu legislația și/sau practicile naționale, în vederea prevenirii abuzurilor în aplicarea prezentului articol și în special în vederea prevenirii unor misiuni de muncă temporară succesive, concepute pentru a eluda dispozițiile prezentei directive. Statele membre informează Comisia cu privire la astfel de măsuri.	Codul muncii nr. 154/2003 Articolul 326³ Misiunea de muncă temporară (1) Utilizatorul poate recurge la salariați temporari puși la dispoziție de un agent de muncă temporară, pentru executarea unei sarcini determinate și cu caracter temporar, în cadrul unei misiuni de muncă temporară. (2) Misiunea de muncă temporară se stabilește pe un termen ce nu poate fi mai mare de 12 de luni. (3) Misiunea de muncă temporară poate fi prelungită prin perioade succesive, cu condiția ca durata totală, inclusiv prelungirile, să nu depășească 24 de luni. (4) Condițiile de prelungire a unei misiuni de muncă temporară se stabilesc în contractul individual de muncă sau într-un acord adițional la acesta precum și în corelare cu art. 326⁶. (5) Utilizatorul nu poate apela la mai mult de 3 misiuni succesive realizate de același salariat temporar, pentru executarea aceleiași sarcini. În toate cazurile, durata totală a misiunilor nu poate depăși termenul maxim prevăzut la alin. (3). (6) Agentul de muncă temporară are dreptul să verifice dacă sarcinile efectiv îndeplinite de salariații temporari corespund condițiilor de muncă prevăzute în contractele individuale de muncă încheiate cu aceștia. Proiectul de Lege pentru modificarea unor acte normative în domeniul raporturilor de muncă, securității și sănătății în muncă și egalității de tratament Art. II. – Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr. 159–	Compatibil	

	162, art. 648), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: 11. La articolul 326³ alineatul (1) cuvintele „și cu caracter temporar” se exclud. Proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative (Codul muncii, Codul contravențional, Legea privind Inspectoratul de Stat al Muncii etc.) Art. II. – Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr. 159–162, Articolul. 648), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: 11. Articolul 326³ alineatul (5) se expune în următoarea redacție: „(5) Misiunile de muncă temporară succesive ale aceluiași salariat temporar la același utilizator, pentru executarea aceleiași sarcini, sunt admise cu respectarea condițiilor prevăzute la alin. (3) și (4). În toate cazurile, durata totală a misiunilor de muncă temporară, inclusiv prelungirile, nu poate depăși 24 de luni.”		
Articolul 6 Accesul la un loc de muncă, la beneficii colective și la formare profesională (1) Lucrătorii temporari sunt informați cu privire la existența oricărui loc de muncă vacant în întreprinderea utilizatoare, pentru a li se acorda aceeași oportunitate de a ocupa un loc de muncă permanent ca și celorlalți lucrători din întreprinderea utilizatoare respectivă. Aceste informații pot fi oferite printr-un anunț general plasat într-un loc adecvat în întreprinderea în cadrul	Articolul 326⁵. Drepturi specifice ale salariatului temporar (3) Salariatul temporar este informat de utilizator despre existența locurilor de muncă vacante, pentru a putea candida la ocuparea unui loc de muncă permanent, conform articolului 42/1 din prezentul cod.	Compatibil	

căreia și sub supravegherea căreia își desfășoară misiunea lucrătorii temporari.			
(2) Statele membre iau toate măsurile necesare pentru a se asigura că orice clauză care interzice sau poate împiedica încheierea unui contract de muncă sau stabilirea unui raport de muncă între întreprinderea utilizatoare și lucrătorul temporar, după încheierea misiunii acestuia, este nulă și neavenită sau poate fi declarată nulă și neavenită. Acest alineat nu aduce atingere dispozițiilor în temeiul cărora agenții de muncă temporară primesc o recompensă rezonabilă pentru serviciile aduse întreprinderilor utilizatoare prin punerea la dispoziție, recrutarea și formarea lucrătorilor temporari.	Articolul 326⁸. Angajarea salariatului temporar de către utilizator (1) Până la finalizarea misiunii de muncă temporară, utilizatorul poate încheia un contract individual de muncă cu salariatul temporar. În acest caz, utilizatorul va achita agentului de muncă temporară o sumă negociată, stabilită prin contractul de punere la dispoziție a salariatului temporar, cu titlu de compensație pentru serviciile prestate. (2) La încetarea misiunii de muncă temporară, salariatul temporar poate încheia cu utilizatorul un contract individual de muncă în condiții generale. Orice clauză care interzice angajarea de către utilizator a salariatului temporar după finalizarea misiunii de muncă temporară este nulă, cu excepția cazului în care părțile negociază o clauză de neconcurență conform art.531, respectând condițiile și limitele stabilite. (3) În cazul în care utilizatorul angajează salariatul temporar, în aceeași funcție sau într-o funcție echivalentă, în termen de 30 de zile de la încetarea ultimei misiuni, activitatea desfășurată de salariat în cadrul misiunii temporare va fi luată în considerare ca vechime în muncă în cadrul unității, în scopul determinării drepturilor sale salariale, concediului de odihnă și a altor beneficii prevăzute de legislația muncii.	Compatibil	
(3) Agenții de muncă temporară nu percep nicio taxă lucrătorilor temporari în schimbul demersurilor în vederea recrutării acestora de către întreprinderea utilizatoare sau pentru încheierea unui contract de muncă sau stabilirea unui raport de	Articolul 326¹. Dispoziții generale (7) Agentul de muncă temporară nu are dreptul să perceapă de la salariatul temporar niciun fel de plată, comision sau taxă pentru recrutare, angajare sau pentru	Compatibil	

muncă cu o întreprindere utilizatoare după încheierea unei misiuni în cadrul întreprinderii respective.	desfășurarea unei misiuni de muncă temporară la utilizator.		
(4) Fără a aduce atingere articolului 5 alineatul (1), lucrătorilor temporari li se acordă acces la structurile sau facilitățile colective din întreprinderea utilizatoare, în special la cantină, la spațiile pentru îngrijirea copiilor și la serviciile de transport în condiții identice cu cele aplicate lucrătorilor angajați direct de întreprindere, cu excepția cazurilor în care diferența de tratament este justificată de motive obiective.	Articolul 326⁵. Drepturi specifice ale salariatului temporar (1) Salariatul temporar are acces la structurile și facilitățile puse la dispoziție de utilizator, în aceleași condiții ca salariații proprii, în conformitate cu regulamentul intern dacă este elaborat și aprobat de angajator.	Compatibil	
(5) Statele membre adoptă măsurile corespunzătoare sau promovează dialogul între partenerii sociali, în conformitate cu practicile și tradițiile naționale, în vederea: (a) ameliorării accesului lucrătorilor temporari la structurile de formare și de îngrijire a copiilor la nivelul agenților de muncă temporară, chiar în perioadele dintre misiuni, în vederea îmbunătățirii dezvoltării carierelor lor și a capacității acestora de a găsi un loc de muncă; (b) ameliorării accesului lucrătorilor temporari la formările organizate pentru lucrătorii întreprinderilor utilizatoare.	Articolul 326⁷. Drepturi specifice ale salariatului temporar (7) Salariatul temporar are dreptul la formare profesională în vederea dezvoltării carierei și a mobilității profesionale. Agentul de muncă temporară sau, după caz, utilizatorul facilitează accesul salariatului temporar la oportunități adecvate de formare profesională, în conformitate cu prevederile prezentului cod.	Compatibil	
Articolul 7 Reprezentarea lucrătorilor temporari (1) Lucrătorii temporari sunt luați în considerare, în condițiile stabilite de statele membre, la calcularea pragului peste care se formează organismele care îi reprezintă pe lucrători, stabilite prin legislația comunitară și națională și prin convențiile colective, la nivelul agentului de muncă temporară.	Legea sindicatelor nr. 1129/2000 Articolul 7. Dreptul la asociere în sindicat (1) Cetățenii Republicii Moldova, precum și cetățenii străini și apatrizii care se află legal pe teritoriul ei sînt în drept, la propria alegere, de a întemeia și de a se înscrie în sindicate, în conformitate cu statutele acestora, fără autorizația prealabilă a autorităților publice. (2) Persoanele care nu sînt angajate sau care și-au pierdut locul de muncă, precum și cele care exercită legal o	Compatibil	

	activitate de muncă în mod individual, se pot organiza în sindicat sau înscrie, la propria alegere, într-un sindicat în conformitate cu statutul acestuia, sau își pot păstra apartenența la sindicatul întreprinderii, instituției, organizației în care au lucrat. (3) Cetățenii Republicii Moldova care se află în afara țării sînt în drept să fie membri ai sindicatelor existente în Republica Moldova. Codul muncii nr. 154/2003 Articolul 5. Principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea Principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea, principii ce reies din normele dreptului internațional și din cele ale Constituției Republicii Moldova, sînt următoarele: h) asigurarea dreptului salariaților și angajatorilor la asociere pentru apărarea drepturilor și intereselor lor, inclusiv a dreptului salariaților de a se asocia în sindicate și de a fi membri de sindicat și a dreptului angajatorilor de a se asocia în patronate și de a fi membri ai patronatului;		
--	---	--	--

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

(3) Statele membre care recurg la posibilitatea menționată la alineatul (2) nu sunt obligate să pună în aplicare dispozițiile alineatului (1).		Prevederi UE neaplicabile	
Articolul 8 Informarea reprezentanților lucrătorilor Fără a aduce atingere dispozițiilor naționale și comunitare cu privire la informare și consultare, care sunt mai stricte și/sau mai specifice, și, în special, Directivei 2002/14/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 11 martie 2002 de stabilire a unui cadru general de informare și consultare a lucrătorilor din Comunitatea Europeană (7), întreprinderea utilizatoare trebuie să ofere informații corespunzătoare cu privire la utilizarea lucrătorilor temporari atunci când pune la dispoziție informații cu privire la situația încadrării personalului din întreprindere organismelor care reprezintă lucrătorii înființate în conformitate cu legislația națională și comunitară.	Codul muncii nr. 154/2003 Articolul 42¹. Informarea și consultarea salariaților (1) În vederea asigurării dreptului salariaților la administrarea unității prevăzut la art.42, angajatorul este obligat să-i informeze și să-i consulte referitor la subiectele relevante în raport cu activitatea lor în cadrul unității. (2) Obligația informării vizează: a) evoluția recentă și evoluția probabilă a activităților și situației economice a unității; b) situația, structura și evoluția probabilă a ocupării forței de muncă în cadrul unității, precum și eventualele măsuri de anticipare preconizate, în special atunci când există o amenințare la adresa locurilor de muncă; c) deciziile care pot genera modificări importante în organizarea muncii sau în relațiile contractuale, inclusiv cele legate de concedierile colective sau schimbarea proprietarului unității; d) situația privind securitatea și sănătatea în muncă la unitate, precum și orice măsuri de natură să afecteze asigurarea acestora, inclusiv planificarea și introducerea de noi tehnologii, alegerea echipamentului de lucru și de protecție, instruirea salariaților în materie de securitate și sănătate în muncă etc; e) remunerația medie pe categorie de salariați sau de funcții, defalcată în funcție de sex. (3) Informarea se face prin transmiterea, în forma scrisă,	Compatibil	

	către reprezentanții salariaților a datelor relevante, complete și veridice privind subiectele enumerate la alin.(2), în timp util, care le-ar permite reprezentanților salariaților să pregătească, în caz de necesitate, consultarea. (4) Informarea are loc ori de câte ori este necesară în virtutea circumstanțelor intervenite, precum și periodic, la intervalele prevăzute de contractul colectiv de muncă. Informarea periodică asupra subiectelor menționate la alin.(2) nu poate avea loc mai rar decât o dată pe an, cel târziu în primul semestru al anului următor celui de gestiune. (5) În cazul în care sînt preconizate anumite măsuri cu privire la salariați, informarea se va efectua cu cel puțin 30 de zile calendaristice înainte de punerea în aplicare a măsurilor de rigoare. În caz de lichidare a unității sau reducere a numărului ori a statelor de personal, salariații vor fi informați despre acest lucru cu cel puțin 30 de zile calendaristice înainte de declanșarea procedurilor prevăzute la art.88. (6) Dacă în cadrul unității nu există nici sindicat, nici reprezentanți aleși, informația indicată la alin.(2) este adusă la cunoștința salariaților printr-un: a) anunț transmis prin poștă electronică sau prin alt mijloc de comunicație, care poate fi accesat de fiecare salariat; și/sau b) anunț public, plasat pe pagina web a unității, după caz; și/sau c) anunț public, afișat pe un panou informativ cu acces general la sediul unității și la fiecare dintre filialele sau reprezentanțele acesteia. (7) Consultarea are loc: a) în cadrul unor întâlniri cu reprezentanți ai angajatorului		
--	---	--	--

	de nivel relevant în raport cu subiectul discutat; b) în baza informațiilor transmise conform alin.(3) și a avizului pe care reprezentanții salariaților sînt în drept să-l formuleze în acest context; c) în vederea obținerii unui consens privind subiectele menționate la alin.(2) lit.b)–d) care țin de competențele angajatorului. În procesul consultării, reprezentanții salariaților au dreptul să se întâlnească cu angajatorul și să obțină un răspuns motivat la orice aviz pe care îl pot formula. În cazul în care sînt preconizate anumite măsuri cu privire la salariați, consultarea se va face astfel încît să ofere reprezentanților salariaților posibilitatea de a negocia și a ajunge la un consens cu angajatorul înainte ca măsurile preconizate să fie puse în aplicare. În toate cazurile, prevăzute de prezentul cod, în care angajatorul este obligat să consulte salariații/reprezentanții salariaților înainte de adoptarea unei decizii care afectează drepturile și interesele salariaților, angajatorul notifică organul sindical/reprezentanții salariaților și solicită opinia consultativă a acestora în formă scrisă. Termenul de prezentare a opiniei este de 10 zile lucrătoare de la data recepționării notificării. În cazul neprezentării opiniei în termenul indicat, comunicarea opiniei consultative de către organul respectiv/reprezentanții salariaților se prezumă.		
CAPITOLUL III DISPOZIȚII FINALE Articolul 9 Cerințe minime (1) Prezenta directivă nu aduce atingere dreptului statelor membre de a aplica sau de a adopta acte cu putere de lege sau acte administrative mai		Prevederi UE neaplicabile	

favorabile pentru lucrători sau de a promova ori de a permite convenții colective încheiate între partenerii sociali mai favorabile lucrătorilor.			
(2) Punerea în aplicare a prezentei directive nu constituie în nicio situație temei suficient pentru a justifica o reducere a nivelului general de protecție a lucrătorilor din domeniile reglementate de prezenta directivă. Aceasta nu aduce atingere drepturilor statelor membre și/sau ale partenerilor sociali de a adopta, în funcție de evoluția împrejurărilor, acte cu putere de lege, acte administrative sau de natură contractuală diferite de cele aflate în vigoare, la data adoptării prezentei directive, cu condiția de a fi respectate întotdeauna cerințele minime cuprinse în prezenta directivă.	Articolul 326^o. Condiții suplimentare pentru contractul individual de muncă (1) Contractul individual de muncă încheiat între salariatul temporar și agentul de muncă temporară pentru fiecare misiune de muncă temporară se suplimentează cu un acord ce prevede: a) condițiile în care urmează să se desfășoare misiunea de muncă temporară; b) riscurile pentru sănătatea și securitatea salariatului temporar, la care acesta poate fi expus la locul de muncă; c) echipamentele de protecție și de lucru cu care salariatul temporar va fi asigurat; d) durata misiunii de muncă temporară; e) identitatea și sediul utilizatorului; f) data-limită de achitare a salariului; g) obligația salariatului temporar de a respecta prevederile actelor interne ale utilizatorului, care îi vor fi aduse la cunoștință. (2) Contractul individual de muncă între salariatul temporar și agentul de muncă temporară poate fi încheiat pentru o perioadă nedeterminată, fie pentru una sau mai multe misiuni de muncă temporară. Articolul 326⁷. Contractul de punere la dispoziție a salariatului temporar (1) Agentul de muncă temporară pune la dispoziția utilizatorului un salariat temporar, angajat printr-un contract individual de muncă, pentru executarea unei sarcini cu caracter temporar sub supravegherea și conducerea utilizatorului, în baza unui contract de punere la dispoziție a salariatului temporar, încheiat în formă scrisă. (2) Contractul de punere la dispoziție a salariatului temporar trebuie să cuprindă: a) durata misiunii de muncă temporară;	Compatibil	

	b) caracteristicile specifice postului, în special calificarea necesară, informații legate de capacitățile și abilitățile profesionale pe care trebuie să le posedă salariatul temporar, locul executării misiunii de muncă temporară și programul de muncă; c) condițiile concrete de muncă; d) riscurile pentru sănătatea și securitatea salariatului temporar, la care acesta poate fi expus la locul de muncă; e) măsurile de protecție și prevenire aplicate la unitate și echipamentele individuale de protecție și de lucru cu care salariatul temporar va fi asigurat și le va utiliza; f) obligația utilizatorului de a asigura condițiile de securitate și sănătate în muncă stabilite de legislație; g) alte servicii, avantaje și înlesniri în favoarea salariatului temporar; h) valoarea comisionului perceput de agentul de muncă temporară; i) condițiile în care utilizatorul poate refuza un salariat temporar pus la dispoziție de un agent de muncă temporară; j) condițiile de reparare a prejudiciului material de către părțile contractului de punere la dispoziție a salariatului temporar; k) alte clauze contractuale stabilite de prezentul cod.		
Articolul 10 Sanctiuni (1) Statele membre prevăd măsuri corespunzătoare în cazul nerespectării prezentei directive de către agentul de muncă temporară sau de către întreprinderea utilizatoare. Acestea se asigură în special că sunt disponibile proceduri administrative sau judiciare adecvate pentru a permite asigurarea respectării obligațiilor care decurg din prezenta directivă.	Articolul 326°. Soluționarea litigiilor individuale de muncă Litigiile individuale de muncă care nu au fost soluționate între salariatul temporar și agentul de muncă temporară pe cale amiabilă se soluționează de către instanța de judecată în condițiile prezentului cod (titlul XII).	Compatibil	
(2) Statele membre stabilesc regimul sancțiunilor aplicabile în cazul încălcării legislației naționale adoptate pentru punerea în aplicare a prezentei directive și iau toate măsurile necesare pentru a	Articolul 89. Restabilirea la locul de muncă (1) Salariatul transferat nelegitim la o altă muncă sau eliberat nelegitim din serviciu poate fi restabilit la locul de	Compatibil	

asigura aplicarea acestora. Sancțiunile prevăzute trebuie să fie eficace, proporționale și cu caracter de descurajare. Statele membre notifică aceste dispoziții Comisiei până la 5 decembrie 2011. Statele membre notifică Comisiei orice modificări ulterioare aduse respectivelor dispoziții într-un termen rezonabil. Acestea se asigură în special că lucrătorii și/sau reprezentanții acestora beneficiază de mijloace corespunzătoare în vederea asigurării respectării obligațiilor care decurg din prezenta directivă	muncă prin negocieri directe cu angajatorul, iar în caz de litigiu - prin hotărâre a instanței de judecată. (2) La examinarea litigiului individual de muncă de către instanța de judecată, angajatorul este obligat să dovedească legalitatea și să indice temeiurile transferării sau eliberării din serviciu a salariatului. Articolul 90. Răspunderea angajatorului pentru transferul sau eliberarea nelegitimă din serviciu (1) În cazul restabilirii la locul de muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu, angajatorul este obligat să repare prejudiciul cauzat acestuia. (2) Repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în: a) plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă în cazul transferului sau al eliberării nelegitime din serviciu; b) compensarea cheltuielilor suplimentare legate de contestarea transferului sau a eliberării din serviciu; c) compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului. (3) Mărimea reparării prejudiciului moral se determină de către instanța de judecată, ținându-se cont de aprecierea dată acțiunilor angajatorului, dar nu poate fi mai mică decât un salariu mediu lunar al salariatului. (4) În locul restabilirii la locul de muncă, părțile pot încheia o tranzacție de împăcare, iar în caz de litigiu -- instanța de judecată poate încasa de la angajator, cu acordul salariatului, în beneficiul acestuia, o compensație suplimentară la sumele indicate la alin. (2) în mărime de cel puțin 3 salarii medii lunare ale salariatului.		
---	--	--	--

Articolul 11 Punere în aplicare (1) Statele membre adoptă și publică actele cu putere de lege și actele administrative necesare conformării cu prezenta directivă până la 5 decembrie 2011 sau se asigură că partenerii sociali introduc dispozițiile necesare printr-un acord, statele membre trebuind să adopte toate măsurile necesare care să le permită garantarea în orice moment a atingerii obiectivelor cuprinse în prezenta directivă. Acestea informează de îndată Comisia în această privință.		Prevederi UE neaplicabile	
(2) Atunci când statele membre adoptă aceste măsuri, ele conțin o trimitere la prezenta directivă sau sunt însoțite de o asemenea trimitere la data publicării lor oficiale. Statele membre stabilesc modalitatea de introducere a unei astfel de trimiteri.		Compatibil	<i>Proiectul va conține sigla UE (transpunerea actelor UE)</i>
Articolul 12 Revizuirea de către Comisie Până la 5 decembrie 2013, Comisia reexaminează, în consultare cu statele membre și cu partenerii sociali la nivel comunitar, aplicarea prezentei directive, pentru a propune, dacă este cazul, modificările necesare.		Prevederi UE neaplicabile	
Articolul 13 Intrarea în vigoare Prezenta directivă intră în vigoare la data publicării în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene.		Prevederi UE neaplicabile	

Articolul 14 Destinatari Prezenta directivă se adresează statelor membre.		Prevederi UE neaplicabile	
--	--	---------------------------	--

TABEL DE CONCORDANȚĂ

1	Titlul actului UE, inclusiv cea mai recentă modificare, nr. CELEX Directiva (UE) 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind condițiile de muncă transparente și previzibile în Uniunea Europeană, CELEX: 32019L1152, publicat în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 186/105 din 11 iulie 2019			
2	Titlul proiectului de act normativ național Proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative (Codul muncii, Codul contravențional, Legea privind Inspectoratul de Stat al Muncii, etc.)			
3	Gradul general de compatibilitate: Compatibil			
4	Autoritatea/persoana responsabilă Ministerul Muncii și Protecției Sociale, Direcția politici în domeniul raporturilor de muncă și dialog social			
5	Data întocmirii/actualizării: iulie 2026			
Actul Uniunii Europene		Proiectul de act normativ național	Gradul de compatibilitate	Observații
6		7	8	9
Articolul 1 Scop, obiect și domeniu de aplicare (1) Scopul prezentei directive îl constituie îmbunătățirea condițiilor de muncă prin promovarea unor forme mai transparente și mai previzibile de muncă, asigurându-se în același timp adaptabilitatea pieței muncii.			Compatibil	A se vedea din Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 (redacția actuală) Articolul 2. Reglementarea raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea (1) Prezentul cod reglementează totalitatea raporturilor individuale și colective de muncă, controlul aplicării reglementărilor din domeniul raporturilor de muncă, jurisdicția muncii, precum și alte raporturi legate nemijlocit de raporturile de muncă.

(2) Prezenta directivă stabilește drepturile minime care se aplică tuturor lucrătorilor din Uniune care au un contract de muncă sau un raport de muncă astfel cum este definit în legislație, în contractele colective de muncă sau de practicile în vigoare în fiecare stat membru, luând în considerare jurisprudența Curții de Justiție.		<i>Compatibil</i>	Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 Articolul 3. Dispozițiile prezentului cod se aplică: a) salariaților cetățeni ai Republicii Moldova, încadrați în baza unui contract individual de muncă, inclusiv celor cu contract de formare profesională continuă sau de calificare profesională, care prestează muncă în Republica Moldova; b) salariaților cetățeni străini sau apatrizi, încadrați în baza unui contract individual de muncă, care prestează muncă pentru un angajator care își desfășoară activitatea în Republica Moldova; b¹) salariaților cetățeni ai statelor membre ale Uniunii Europene și ai statelor semnatare ale Acordului Schengen, încadrați în baza unui contract individual de muncă, care prestează muncă în Republica Moldova; c) salariaților cetățeni ai Republicii Moldova care activează la misiunile diplomatice ale Republicii Moldova de peste hotare; d) angajatorilor persoane fizice sau juridice din sectorul public, privat sau mixt care folosesc munca salariată;
--	--	--------------------------	---

			e) salariaților din aparatul asociațiilor obștești, religioase, sindicale, patronale, al fundațiilor, partidelor și altor organizații necomerciale care folosesc munca salariată. f) agenților de muncă temporară, salariaților temporari și utilizatorilor de muncă temporară, astfel cum aceștia sunt definiți de prezentul cod.
(3) Statele membre pot decide să nu aplice obligațiile din prezenta directivă în cazul lucrătorilor care au un raport de muncă cu o durată a timpului de muncă prestabilită și efectiv lucrată mai mică sau egală cu o medie de trei ore pe săptămână într-o perioadă de referință de patru săptămâni consecutive. Timpul lucrat pentru toți angajatorii care fac parte din sau aparțin de aceeași întreprindere, același grup sau aceeași entitate se ia în considerare la calcularea mediei respective de trei ore.		<i>Prevederi UE opționale</i>	Legislația națională nu prevede excepții pentru raporturile de muncă de scurtă durată cu salariații. Drepturile privind informarea și previzibilitatea se aplică tuturor salariaților, inclusiv celor cu timp parțial de muncă sau contracte pe perioadă determinată. Legislația națională nu reglementează raporturi de muncă în cazul contractelor la cerere și nu se optează pentru includerea acestora. Totodată există reguli specifice privind munca cu fracțiune de normă, formulele de lucru flexibile, munca în ture și condițiile de muncă la distanță, în care angajatorul este obligat să informeze în prealabil angajații cu privire la condițiile minime de muncă, modificările programului de lucru,

			detaliile aferente plăților salariale sau ale altor compensații, etc. Codul Muncii din Republica Moldova oferă protecție mai largă împotriva practicilor abuzive și asigurând un tratament echitabil al angajaților: Articolul 54(4) interzice încheierea de contracte pe durată determinată în scopul eludării drepturilor și garanțiilor acordate angajaților în baza unor contracte pe durată nedeterminată, ceea ce limitează utilizarea abuzivă a acordurilor de angajare flexibile sau precare. Articolul 55 asigură încheierea contractelor pe durată determinată în circumstanțe specifice, justificate și previne utilizarea contractelor succesive pentru a submina stabilitatea. Articolul 55¹(1)–(5) garantează că salariații cu contracte pe durată determinată nu sunt tratați mai puțin favorabil decât cei permanenți, asigurând acces egal la formare, beneficii și oportunități, ceea ce limitează indirect practicile de exploatare.
--	--	--	---

			Articolul 100¹ (3): Activitatea în condițiile formulelor flexibile de muncă nu limitează drepturile și garanțiile salariatului privind calcularea vechimii în muncă, privind durata concediului de odihnă anual sau alte drepturi aferente raporturilor de muncă, prevăzute de prezentul cod. Articolul 292². Principiile organizării muncii la distanță (1) Salariatul cu munca la distanță se bucură de toate drepturile și garanțiile prevăzute de lege, de contractul colectiv de muncă, de contractul individual de muncă sau de alt act normativ la nivel de unitate aplicabil salariaților al căror loc de muncă este organizat de angajator.
(4) Alineatul (3) nu se aplică unui raport de muncă în care anterior începerii activității nu se stabilește un număr garantat de ore de muncă plătită.		<i>Prevederi UE opționale</i>	Nu s-a optat pentru transpunerea acestei prevederi
(5) Statele membre pot să determine persoanele care răspunde pentru executarea obligațiilor care le revin angajatorilor în temeiul prezentei directive, atât timp cât toate obligațiile respective sunt îndeplinite. De asemenea,		<i>Prevederi UE opționale</i>	Nu s-a optat pentru transpunerea acestei prevederi, legislația națională nu prevede delegarea obligațiilor unui angajator către persoane terțe (cu excepția agenților de muncă temporară la care prevederea Directivei nu se aplică).

acestea pot decide ca toate obligațiile respective sau unele dintre ele să fie atribuite unei persoane fizice sau juridice care nu este parte la raportul de muncă. Prezentul alineat nu aduce atingere Directivei 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului (14).			Totodată potrivit Articolului 327 (1) din Codul muncii: Partea contractului individual de muncă (angajatorul sau salariatul) care a cauzat, în legătură cu exercitarea obligațiilor sale de muncă, un prejudiciu material și/sau moral celeilalte părți repară acest prejudiciu conform prevederilor prezentului cod și altor acte normative.
(6) Statele membre pot să prevadă, pe baza unor motive obiective, că dispozițiile prevăzute în capitolul III nu se aplică funcționarilor publici, serviciilor publice de urgență, forțelor armate, autorităților polițienești, judecătorilor, procurorilor, anchetatorilor sau altor servicii de aplicare a legii.		<i>Prevederi UE opționale</i>	Nu s-a optat pentru transpunerea acestei prevederi opționale. Capitolul III din Directivă se referă la Cerințele minime privind condițiile de muncă (Durata maximă a oricărei perioade de probă, Exercitarea în paralel a unei alte activități profesionale, Minima previzibilitate a muncii, Măsuri complementare privind contractele la cerere, Trecerea la altă formă de muncă, Formare obligatorie și Contractele colective de muncă). Potrivit art. 4 din Codul muncii raporturile de muncă și alte raporturi legate nemijlocit de acestea sînt reglementate de Constituția Republicii Moldova, de prezentul cod, de alte legi, de alte acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii.

			Totodată, potrivit art. 3 din Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 care reglementează domeniul de aplicare a codului este menționat: Dispozițiile prezentului cod se aplică: a) salariaților cetățeni ai Republicii Moldova, încadrați în baza unui contract individual de muncă, inclusiv celor cu contract de formare profesională continuă sau de calificare profesională, care prestează muncă în Republica Moldova; b) salariaților cetățeni străini sau apatrizi, încadrați în baza unui contract individual de muncă, care prestează muncă pentru un angajator care își desfășoară activitatea în Republica Moldova; b¹) salariaților cetățeni ai statelor membre ale Uniunii Europene și ai statelor semnatare ale Acordului Schengen, încadrați în baza unui contract individual de muncă, care prestează muncă în Republica Moldova; c) salariaților cetățeni ai Republicii Moldova care activează la misiunile diplomatice ale Republicii Moldova de peste hotare;
--	--	--	---

			d) angajatorilor persoane fizice sau juridice din sectorul public, privat sau mixt care folosesc munca salariată; e) salariaților din aparatul asociațiilor obștești, religioase, sindicale, patronale, al fundațiilor, partidelor și altor organizații necomerciale care folosesc munca salariată; f) agenților de muncă temporară, salariaților temporari și utilizatorilor de muncă temporară, astfel cum aceștia sunt definiți de prezentul cod.
(7) Statele membre pot decide ca obligațiile stabilite la articolele 12 și 13 și la articolul 15 alineatul (1) litera (a) să nu se aplice în cazul persoanelor fizice din cadrul unor gospodării care acționează în calitate de angajatori, în cazul în care munca se desfășoară pentru gospodăriile respective.	Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr. 159–162, Articolul. 648), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: Articolul 326 se completează cu alineatul (4) cu următorul cuprins: „(4) Prevederile art. 74 și art. 195 nu se aplică persoanelor fizice care acționează în calitate de angajatori pentru munci desfășurate în cadrul propriei gospodării, inclusiv, după caz, în cadrul gospodăriei țărănești (de fermier), dacă munca este prestată exclusiv pentru necesitățile gospodăriei respective.”	<i>Compatibil</i>	Conform prevederilor din preambulul Directivei, Statele membre ar trebui să poată stabili norme specifice pentru a exclude persoanele fizice care acționează în calitate de angajator pentru lucrătorii casnici în gospodărie de la obligațiile prevăzute de prezenta directivă în ceea ce privește următoarele aspecte: analizarea și răspunsul la cereri privind forme de muncă diferite, asigurarea de formare obligatorie gratuită, precum și asigurarea unor căi de atac bazate pe prezumții favorabile în cazul în care lipsesc informații din documentele care trebuie furnizate lucrătorului în temeiul prezentei directive.

			Prin urmare prevederile din Codul muncii, Art. 74 care reglementează transferul la o altă muncă și Art. 195 care reglementează garanțiile și compensațiile acordate salariaților care urmează la inițiativa angajatorului cursul de formare profesională nu se aplică persoanelor fizice din cadrul gospodăriilor țărănești (de fermier) care acționează în calitate de angajatori. Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 Articolul 326. Munca în cadrul gospodăriilor țărănești (de fermier) (1) Încheierea, modificarea și încetarea contractului individual de muncă cu salariatul angajat în gospodăria țărănească (de fermier) se reglementează de prezentul cod, de Legea privind gospodăriile țărănești (de fermier) și de alte acte normative. (2) Gospodăria țărănească (de fermier) este obligată să întocmească, în formă scrisă, contractul individual de muncă cu salariatul și să-l înregistreze la autoritatea administrației publice locale, care remite o copie a acestuia inspecției teritoriale de muncă.
--	--	--	--

			(3) Activitatea de muncă a membrilor gospodăriilor țărănești (de fermier) este reglementată de Legea privind gospodăriile țărănești (de fermier) și de alte acte normative. Legea privind gospodăriile țărănești (de fermier) nr. 1353/2000 Articolul 22. Munca (1) Relațiile de muncă din cadrul gospodăriei țărănești sînt reglementate de Codul muncii și de contractele individuale de muncă. (2) Timpul de lucru în gospodăria țărănească se include în vechimea în muncă și în stagiul de cotizare pe baza înscrierilor din carnetul de muncă și a certificatelor, eliberate de casele teritoriale ale Casei Naționale de Asigurări Sociale, ce confirmă plata contribuțiilor de asigurări sociale de stat.
(8) Capitolul II din prezenta directivă se aplică navigatorilor și pescarilor maritimi fără a aduce atingere Directivei 2009/13/CE și, respectiv, Directivei (UE) 2017/159. Obligațiile prevăzute la articolul 4 alineatul (2) literele (m) și (o) și la articolele 7, 9, 10 și 12 nu se	Proiectul de Lege pentru modificarea unor acte normative pentru modificarea unor acte normative (Codul muncii, Codul contravențional, Legea privind Inspectoratul de Stat al Muncii etc.) Art. II. – Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr. 159–162, Articolul. 648), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:	<i>Compatibil</i>	Potrivit Directivei salariații mobili din domeniul transportului naval maritim beneficiază în egală măsură de dreptul la informarea privind condițiile de activitate prevăzute de art. 48 din Codul muncii cu excepția informării pentru cazuri în care salariatul urmează să-și desfășoare activitatea în străinătate, dacă modelul de organizare a muncii lucrătorului este

aplică în cazul navigatorilor sau pescarilor maritimi.	Titlul X, Capitolul X se completează cu art. 295¹ cu următorul cuprins: „Articolul 295¹. Particularitățile muncii salariaților mobili din transportul naval Salariaților mobili din domeniul transportului naval li se aplică prevederile art. 48, similar altor salariați, cu excepția art. 48 alin. (3), art. 49, alin. (1) litera p) și r), art. 56 alin. (2), art. 63 alin. (3)-(4) și art. 267-274 din prezentul cod, fără a aduce atingere prevederilor legale speciale pentru transportul naval, aprobate în modul stabilit, de alte acte normative în vigoare.”		în totalitate sau în cea mai mare parte imprevizibil, în cazul în care este responsabilitatea angajatorului, identitatea instituției sau a instituțiilor de securitate socială care primesc contribuțiile sociale aferente raportului de muncă, și orice protecție legată de securitatea socială furnizată de angajator, informații suplimentare pentru lucrătorii trimiși în alt stat membru sau într-o țară terță, exercitarea în paralel a unei alte activități profesionale, regulile privind minima previzibilitate a muncii. Excepțiile se impun având în vedere ca activitatea pe mare are reguli proprii prevăzute de Directiva 2009/13/CE (pentru navigatori) și Directiva (UE) 2017/159 (pentru pescari). Acestea țin cont de viața pe vapor și de specificul pescuitului. Totodată navigatorii și pescarii nu trebuie să urmeze anumite limite impuse lucrătorilor de rând, precum durata pauzelor sau perioadele de repaus (zile libere și concedii) deoarece pe mare programul se adaptează la condițiile vremii, la distanță și la specificul navigației.
---	---	--	--

Articolul 2 Definiții În sensul prezentei directive: (a) „program de lucru” înseamnă programul care stabilește orele și zilele când începe și când se încheie prestarea muncii;		Compatibil	Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 Articolul 1: „program de muncă - programul care stabilește orele și zilele când începe și când se încheie prestarea muncii;
(b „ore și zile de referință”)) înseamnă intervalele orare din anumite zile în care poate fi prestată munca la cererea angajatorului;		Prevederi UE opționale	<i>Definiția din Directivă se referă la tipul de muncă prestată la cerere prevăzut de Articolul. 1 alineatul (3) din Directivă care este opțional</i>
(c) „model de organizare a muncii” înseamnă forma de organizare a timpului de muncă și repartizarea sa în funcție de un anumit model stabilit de angajator.		Prevederi UE opționale	<i>Definiția din Directivă se referă la tipul de muncă prestată la cerere Articolul. 1 alineatul (3) este opțional</i>
Articolul 3 Furnizarea de informații Angajatorul comunică în scris fiecărui lucrător informațiile care sunt obligatorii în temeiul prezentei directive. Informațiile sunt comunicate și se transmit pe suport hârtie sau sub formă electronică, cu condiția ca, în acest din urmă caz, informațiile		Compatibil	<i>În ipoteza în care potrivit legislației naționale în vigoare, contractul individual de muncă se încheie în formă scrisă, informațiile aferente prevederilor Directivei 2019/1152 se consideră transmise și recepționate prin semnarea contractului de către salariat. Așadar, nu este necesară o etapă distinctă de informare a salariatului în acest sens.</i>

să fie accesibile lucrătorului, să poată fi stocate și imprimate, iar angajatorul să păstreze dovada transducerii sau a primirii lor.		<i>A se vedea Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003</i> Articolul.9 (1) Salariatul are dreptul: (...) f) la informarea deplină și veridică, anterior angajării sau transferării într-o altă funcție, privind condițiile de activitate, în special privind condițiile de retribuire a muncii, inclusiv salariul funcției sau cel tarifar, suplimentele, premiile și ajutoarele materiale (în cazul în care acestea fac parte din sistemul de salarizare al unității), periodicitatea achitării plăților și criteriile utilizate pentru stabilirea nivelurilor de salarizare; Articolul.48 (1) Anterior angajării sau transferării într-o nouă funcție, angajatorul are obligația de a informa, în scris și în timp util, persoana care urmează a fi angajată sau transferată despre condițiile de activitate în funcția propusă, oferindu-i informația prevăzută la Articolul. 49 alin.(1), (...). Obligația de informare a persoanei selectate în vederea angajării sau a salariatului, în cazul transferului, se consideră îndeplinită de către angajator la momentul semnării contractului sau
--	--	--

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

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

			îndeplinirii unei anumite lucrări – Articolul. 312– 316); d) data de la care contractul urmează să-și producă efectele; c) durata contractului;
(d) data de la care începe raportul de muncă;		Compatibil/	<i>A se vedea Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003</i> Articolul.49 alineatul (1): d) data de la care contractul urmează să-și producă efectele;
(e) în cazul unui raport de muncă pe durată determinată, data la care încetează sau durata preconizată a acestuia;		Compatibil	<i>A se vedea Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003</i> Articolul.49 alineatul (1): c) durata contractului;
(f) în cazul lucrătorilor prin agent de muncă temporară, identitatea întreprinderilor utilizatoare, cât mai curând posibil după ce este cunoscută;		Compatibil	Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 al Republicii Moldova nr. 154/2003, (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr.159–162, Articolul 326⁶. Condiții suplimentare pentru contractul individual de muncă (1) Contractul individual de muncă încheiat între salariatul temporar și agentul de muncă temporară pentru fiecare misiune de muncă temporară se suplimentează cu un acord ce prevede: a) condițiile în care urmează să se desfășoare misiunea de muncă temporară; b) riscurile pentru sănătatea și securitatea salariatului temporar, la

			care acesta poate fi expus la locul de muncă; c) echipamentele de protecție și de lucru cu care salariatul temporar va fi asigurat; d) durata misiunii de muncă temporară; e) identitatea și sediul utilizatorului;
(g) durata și condițiile perioadei de probă, dacă există;		Compatibil	<i>A se vedea Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 (redacția actuală):</i> Articolul.49 alin. (1) m) după caz, perioada de probă, cu specificarea concretă a duratei și condițiilor desfășurării acesteia conform prevederilor Articolul. 60 – 63; Articolul.60 alin. (3) (3) Clauza privind perioada de probă trebuie să fie prevăzută în contractul individual de muncă. În lipsa unei astfel de clauze, se consideră că salariatul a fost angajat fără perioadă de probă.
(h) dreptul la formare oferit de angajator, dacă există;		Compatibil	<i>A se vedea Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003</i> <i>Art. 49 alineat 1</i> m¹) dreptul și condițiile de formare profesională, de reciclare și de

			perfecționare, oferite de angajator în conformitate cu prezentul cod și cu alte acte normative, după caz; Complementar a se vedea Articolul.9 alin. (1) Salariatul are dreptul: h) la formare profesională, reciclare și perfecționare, în conformitate cu prezentul cod și cu alte acte normative; <i>Adițional, se include exhaustiv clauza privind informarea despre exercitarea dreptului salariatului statuat la Articolul.9 alin. (1) litera h) din Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 în sensul în care este oferit de către angajator.¹</i>
(i) durata concediului de odihnă plătit la care are dreptul lucrătorul sau, dacă durata acestuia nu poate fi indicată atunci când sunt furnizate informațiile, procedura de acordare și de stabilire a acestui concediu;		Compatibil	<i>A se vedea Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 (redacția actuală)</i> Articolul.49 alin. (1) n) durata concediului de odihnă anual și condițiile de acordare a acestuia;

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

(j) procedura care trebuie respectată de angajator și de lucrător, inclusiv condițiile de formă și durata perioadelor de preaviz, în cazul încetării raportului lor de muncă sau, dacă durata perioadelor de preaviz nu poate fi indicată atunci când sunt furnizate informațiile, metoda de stabilire a acestor perioade de preaviz;		Compatibil	A se vedea Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 (redacția actuală) complementar Articolul.48 (1) Anterior angajării sau transferării într-o nouă funcție, angajatorul are obligația de a informa, în scris și în timp util, persoana care urmează a fi angajată sau transferată despre condițiile de activitate în funcția propusă, oferindu-i informația prevăzută la Articolul. 49 alin.(1), precum și informația privind perioadele de preaviz ce urmează a fi respectate de angajator și salariat în cazul încetării activității. (...) Articolul 49, alineatul (1), litera n¹) n¹) informația privind perioadele de preaviz ce urmează a fi respectate de angajator și salariat în cazul încetării activității în condițiile prezentului cod;
(k) remunerația, inclusiv suma inițială de bază, orice alte elemente componente, dacă sunt aplicabile, indicate separat, și frecvența și metoda de plată aferente remunerației pe care are dreptul să o primească lucrătorul;		Compatibil	A se vedea Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 Articolul. 49 alineatul (1) i) condițiile de retribuire a muncii, inclusiv salariul de bază (salariul tarifar, salariul funcției), salariul suplimentar (adaosurile și sporurile la salariul de bază) și alte plăți de stimulare și compensare - elemente

			constitutive ale veniturilor salariale, evidențiate separat, precum și periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul și metoda de plată; <i>Articolul.137</i> <i>1) Angajatorul este în drept să stabilească diferite sisteme de premiere, de adaosuri și sporuri la salariul de bază, alte plăți de stimulare după consultarea reprezentanților salariaților. Sistemele indicate pot fi stabilite și prin contractul colectiv de muncă.</i> <i>(2) Modul și condițiile de aplicare a plăților de stimulare și de compensare în unitățile din sectorul bugetar se stabilesc prin lege și prin alte acte normative.</i> <i>Articolul.138</i> <i>(1) Pe lângă plățile prevăzute de sistemele de salarizare, pentru salariații unității se poate stabili o recompensă în baza rezultatelor activității anuale din fondul format din beneficiul obținut de unitate.</i> <i>(2) Regulamentul privind modul de plată a recompensei în baza rezultatelor activității anuale se aprobă de către angajator de comun acord cu reprezentanții salariaților.</i>
--	--	--	---

			<i>Adițional, ar trebui indicate toate componentele salariului, indicate separat, chiar și cele care nu fac parte din sistemul de salarizare al unității. De exemplu, în cazul plăților de stimulare și a recompenselor rezultatelor activității anuale, salariatul ar trebui să fie informat cu privire la criteriile acordării acestora.</i>
(1) dacă modelul de organizare a muncii este în totalitate sau în cea mai mare parte previzibil, durata zilei de muncă standard sau a săptămânii de muncă standard a lucrătorului și orice prevederi privind orele suplimentare și remunerația aferentă acestora și, dacă este cazul, modalitățile privind munca în schimburi;		Compatibil	A se vedea Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 Articolul.49 alin. (1) 1) regimul de muncă și de odihnă, programul de muncă, inclusiv durata zilei și a săptămânii de muncă a salariatului, condițiile de prestare și de compensare sau de remunerare a orelor de muncă suplimentară, precum și, după caz, programul muncii în schimburi aplicat de la angajare; Articolul.101 (5) Programul muncii în schimburi se aduce la cunoștința salariaților cu cel puțin 14 zile înainte de punerea lui în aplicare. Adițional, se introduc precizările privind munca în schimburi.

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

articolul 10 alineatul (3);			
(n) orice contracte colective de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale lucrătorului sau în cazul contractelor colective de muncă încheiate în afara întreprinderii de către instituții sau de organ paritare speciale, denumire acestor instituții sau organ competente în cadrul cărora au fost încheiate contractele;		Compatibil/	<i>A se vedea Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003</i> Articolul.48 (2) La angajare, salariatului îi vor fi puse la dispoziție, suplimentar, convențiile colective care-i sînt aplicabile, contractul colectiv de muncă, regulamentul intern al unității, dacă este elaborat și aprobat de angajator, precum și informația privind cerințele de securitate și sănătate în muncă aferente activității sale.
(o) în cazul în care este responsabilitatea angajatorului, identitatea instituției sau a instituțiilor de securitate socială care primesc contribuțiile sociale aferente raportului de muncă, și orice protecție legată de securitatea socială furnizată de angajator.		Compatibil	Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 prevede obligația în general a angajatorului de a informa salariații conform articolului 49 alin. (1) p) condițiile de asigurare socială; și r) condițiile de asigurare medicală; Suplimentar Codul muncii nu reglementează obligații pentru angajatori privind asigurarea medicală privată, contribuții suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupațională a persoanei suportate de angajator, precum și orice alte beneficii sociale, acordate din inițiativa angajatorului, atunci când

			acestea sunt acordate de angajator persoanei ca urmare a activității profesionale a acesteia. Totodată legislația muncii nu interzice acordarea de beneficii salariaților, la decizia acestora.
(3) Informațiile menționate la alineatul (2) literele (g)-(l) și (o) pot fi comunicate, dacă este cazul, sub forma unei trimeri la actele cu putere de lege și la dispozițiile administrative sau statutare ori la contractele colective de muncă ce reglementează aspectele menționate la literele respective.		Prevederi UE opționale	<i>Nu s-a optat pentru această opțiune</i>
Articolul 5 Termene și mijloace de informare (1) În cazul în care nu au fost comunicate în prealabil, informațiile menționate la articolul 4 alineatul (2) literele (a)-(e), (g), (k), (l) și (m) sunt comunicate în mod individual lucrătorului, sub forma unuia sau a mai multor documente, în decursul perioadei care începe cu prima zi de muncă și se termină cel târziu în cea de a șaptea zi calendaristică.		Compatibil/	<i>A se vedea Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 (redacția actuală)</i> Articolul.48 (1) Anterior angajării sau transferării într-o nouă funcție, angajatorul are obligația de a informa, în scris și în timp util, persoana care urmează a fi angajată sau transferată despre condițiile de activitate în funcția propusă, oferindu-i informația prevăzută la art.49 alin.(1), precum și informația privind perioadele de preaviz ce urmează a fi respectate de angajator și salariat în cazul încetării

Celelalte informații menționate la articolul 4 alineatul (2) sunt comunicate în mod individual lucrătorului, sub forma unui document, în termen de o lună începând cu prima zi de muncă. (2) Statele membre pot să elaboreze formulare și modele pentru documentele menționate la alineatul (1) și să le pună la dispoziția angajaților și a angajatorilor, inclusiv prin publicarea pe un site oficial național unic sau prin alte mijloace adecvate. (3) Statele membre se asigură că informațiile privind actele cu putere de lege și dispozițiile administrative sau statutare ori contractele colective de muncă cu aplicare generală ce reglementează cadrul juridic aplicabil, care trebuie comunicate de angajatori, sunt puse la dispoziție la un nivel general, cu titlu gratuit, într-un mod clar, transparent, cuprinzător și ușor de accesat de la distanță și pe cale electronică, inclusiv prin intermediul unor portaluri online existente.			activității. Obligația de informare a persoanei selectate în vederea angajării sau a salariatului, în cazul transferului, se consideră îndeplinită de către angajator la momentul semnării contractului sau a acordului suplimentar la contractul individual de muncă.
--	--	--	---

Articolul 6 Modificarea raportului de muncă (1) Statele membre se asigură că orice modificare a elementelor raportului de muncă menționate la articolul 4 alineatul (2) și orice modificare a informațiilor suplimentare în cazul lucrătorilor trimiși într-un alt stat membru sau într-o țară terță, menționate la articolul 7, este comunicată de către angajator lucrătorului, sub forma unui document, în cel mai scurt timp posibil și cel târziu la data la care intră în vigoare.		Compatibil/	<i>A se vedea Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 (redacția actuală)</i> Articolul.48 (1) Anterior angajării sau transferării într-o nouă funcție, angajatorul are obligația de a informa, în scris și în timp util, persoana care urmează a fi angajată sau transferată despre condițiile de activitate în funcția propusă, oferindu-i informația prevăzută la Articolul. 49 alin.(1), precum și informația privind perioadele de preaviz ce urmează a fi respectate de angajator și salariat în cazul încetării activității. Obligația de informare a persoanei selectate în vederea angajării sau a salariatului, în cazul transferului, se consideră îndeplinită de către angajator la momentul semnării contractului sau a acordului suplimentar la contractul individual de muncă. (...) (3) În cazul în care salariatul urmează să-și desfășoare activitatea în străinătate, angajatorul are obligația de a-i furniza, în timp util, toată informația prevăzută la Articolul. 49 alin. (1) și, suplimentar, informații referitoare la: (...)
---	--	--------------------	--

(2) Documentul menționat la alineatul (1) nu se aplică în cazul modificărilor care reflectă doar o modificare a actelor cu putere de lege, a dispozițiilor administrative sau statutare ori a contractelor colective de muncă menționate în documentele menționate la articolul 5 alineatul (1) și, după caz, la articolul 7.		Compatibil	
Articolul 7 Informații suplimentare pentru lucrătorii trimiși în alt stat membru sau într-o țară terță (1) Statele membre se asigură că, atunci când un lucrător trebuie să presteze munca într-un alt stat membru decât cel în care își desfășoară în mod normal activitatea sau într-o țară terță, angajatorul comunică documentele menționate la articolul 5 alineatul (1) înainte de plecarea lucrătorului și că documentele includ cel puțin următoarele informații suplimentare: (a) țara sau țările în care urmează să fie prestată munca în străinătate și durata anticipată a acesteia;		Compatibil	<i>A se vedea Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 (redacția actuală)</i> Articolul.48 (3) În cazul în care salariatul urmează să-și desfășoare activitatea în străinătate, angajatorul are obligația de a-i furniza, în timp util, toată informația prevăzută la art.49 alin.(1) și, suplimentar, informații referitoare la: a) durata muncii în străinătate, cu indicarea țării; b) moneda în care va fi retribuită munca, precum și modalitatea de plată;

(b) moneda în care urmează să se facă plata remunerației; (c) dacă este cazul, beneficiile în bani sau în natură aferente muncii prestate; (d) informații care indică dacă este prevăzută repatrierea și, în caz afirmativ, condițiile de repatriere a lucrătorului.			c) compensațiile și avantajele în numerar și/sau în natură aferente plecării în străinătate; d) condițiile specifice de asigurare, inclusiv de repatriere a lucrătorului, dacă aceasta este prevăzută; e) condițiile de cazare; f) aranjamentele de călătorie tur-retur.
(2) Statele membre se asigură că un lucrător detașat care intră sub incidența Directivei 96/71/CE este informat suplimentar cu privire la: (a) remunerația la care are dreptul lucrătorul în conformitate cu legislația aplicabilă în statul membru gazdă; (b) după caz, orice indemnizații specifice detașării și orice măsuri de rambursare cheltuielilor de transport, de masă și de cazare; (c) linkul către site-ul oficial național unic creat de statul membru gazdă în temeiul		Compatibil	Proiect de lege privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii (NU184/MMPS/2026) prin care Republica Moldova urmează să transpună Directiva 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii și Directiva 2014/67/UE privind asigurarea respectării aplicării Directivei 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii și de modificare a Regulamentului (UE) nr. 1024/2012 privind cooperarea administrativă prin intermediul Sistemului de informare al pieței interne („Regulamentul IMI”). Prevederile corespunzătoare ale proiectului:

articolului 5 alineatul (2) din Directiva 2014/67/UE a Parlamentului European și a Consiliului (15). (3) Informațiile menționate la alineatul (1) litera (b) și la alineatul (2) litera (a) pot fi furnizate, acolo unde este cazul, sub forma unei trimiteri la dispozițiile specifice ale actelor cu putere de lege și la actele administrative sau statutare ori la contractele colective de muncă ce reglementează aspectele respective. (4) Cu excepția cazului în care statele membre prevăd altfel, alineatele (1) și (2) nu se aplică dacă durata fiecărei perioade de lucru petrecute în afara statului membru în care lucrătorul își desfășoară în mod normal activitatea este de patru săptămâni consecutive sau mai puțin.		Articolul 22. Obligația de informare a angajatorilor în cazul detașării lucrătorilor (1) Întreprinderile prevăzute la art. 4 alin. (1) lit. b) au obligația de a informa, în scris, lucrătorul detașat de pe teritoriul Republicii Moldova, anterior detașării, cu privire la: a) elementele constitutive ale remunerației la care are dreptul lucrătorul, în conformitate cu legislația aplicabilă în statul membru gazdă, și nivelul acestora; b) cuantumul total al remunerației acordate lucrătorului pe perioada detașării transnaționale, cu evidențierea distinctă a indemnizației specifice detașării transnaționale, atunci când aceasta este acordată conform dispozițiilor legale; c) cheltuielile efectiv generate de detașare, precum transportul, cazarea și masa, inclusiv și modalitatea de acordare sau de rambursare a acestora, respectiv modalitatea de asigurare a transportului, cazării sau mesei, după caz; d) linkul către site-ul oficial național unic creat de statul membru gazdă, care conține informații privind condițiile de muncă și de încadrare în muncă aplicabile lucrătorilor detașați
---	--	---

			pe teritoriul statului membru respectiv, inclusiv informații privind elementele constitutive ale remunerației, drepturile lucrătorilor detașați și procedurile de depunere a plângerilor. (2) Informarea prevăzută la alin. (1) cuprinde și informațiile prevăzute la art. 39 alin. (3).
Articolul 8 Durata maximă a oricărei perioade de probă (1) Statele membre se asigură că, în cazul în care un raport de muncă este supus unei perioade de probă, astfel cum este definită în dreptul intern sau în practicile naționale, perioada respectivă nu depășește șase luni.		Compatibil	<i>A se vedea Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003</i> Articolul.60 (1) Pentru verificarea aptitudinilor profesionale ale salariatului, la încheierea contractului individual de muncă, acestuia i se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 6 luni. În cazul angajării muncitorilor necalificați, perioada de probă se stabilește ca excepție și nu poate depăși 30 zile calendaristice.
(2) În cazul raporturilor de muncă pe durată determinată, statele membre se asigură că durata perioadei de probă este proporțională cu durata preconizată a contractului și cu felul muncii. În cazul reînnoirii unui contract pentru aceeași funcție și aceleași sarcini,		Compatibil	Articolul.61 Salariații angajați în baza contractului individual de muncă pe durată determinată pot fi supuși unei perioade de probă care nu va depăși: a) 15 zile calendaristice pentru o durată a contractului individual de muncă cuprinsă între 3 și 6 luni;

raportul de muncă nu este supus unei noi perioade de probă.			b) 30 de zile calendaristice pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni. Articolul.62 Se interzice aplicarea perioadei de probă în cazul încheierii contractului individual de muncă cu: (...) h) persoanele angajate în baza unui contract individual de muncă cu o durată de pînă la 3 luni; Articolul.60 (5) Pe durata contractului individual de muncă nu poate fi stabilită decît o singură perioadă de probă.
(3) Statele membre pot să prevadă, în mod excepțional, perioade de probă mai lungi atunci când felul muncii justifică aceasta sau atunci când este în interesul lucrătorului. În cazul în care lucrătorul a fost absent de la muncă în cursul perioadei de probă, statele membre pot să prevadă ca perioada de probă să poată fi extinsă în mod corespunzător cu durata absenței.		Compatibil	Articolul.60 (2) În perioada de probă nu se include perioada aflării salariatului în concediu medical și alte perioade în care el a absentat de la lucru din motive întemeiate, confirmate documentar.
Articolul 9 Exercitarea în paralel a unei alte activități profesionale (1) Statele membre se asigură că un angajator nu interzice unui lucrător să lucreze pentru alți		Compatibil	<i>A se vedea Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003</i> Articolul.56 (2) Salariatul are dreptul să încheie contracte individuale de muncă, concomitent, și cu alți angajatori

angajatori în afara programului de lucru stabilit cu angajatorul respectiv și că nu aplică lucrătorului un tratament nefavorabil pentru acest lucru.			(munca prin cumul), dacă acest lucru nu este interzis de legislația în vigoare. Articolul.267 (4) Pentru încheierea contractului individual de muncă prin cumul nu se cere consimțământul angajatorului de la locul de muncă de bază. Articolul.268 Particularitățile muncii prin cumul pentru unele categorii de salariați (muncitori, cadre didactice, personal medico-sanitar și farmaceutic, personal din sfera cercetare-dezvoltare, salariați din cultură, artă, sport etc.) se stabilesc de Guvern, după consultarea patronatelor și sindicatelor. <i>În acest context, particularitățile muncii prin cumul, stabilite potrivit Articolul. 268 din Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003, nu ar trebui să conducă la restricționarea dreptului acestora de a cumula două sau mai multe contracte de muncă decât în ipoteza unor motive obiective.</i>
(2) Statele membre pot stabili condiții pentru utilizarea restricțiilor de incompatibilitate de către angajatori, pe baza unor motive obiective, precum		Compatibil	Articolul 268. Particularitățile muncii prin cumul a unor categorii de salariați Particularitățile muncii prin cumul pentru unele categorii de salariați

sănătatea și siguranța, protecția secretului de afaceri, integritatea serviciului public sau evitarea conflictelor de interese.		(muncitori, cadre didactice, personal medico-sanitar și farmaceutic, personal din sfera cercetare-dezvoltare, salariați din cultură, artă, sport etc.) se stabilesc de Guvern, după consultarea patronatelor și sindicatelor, fără a restricționa dreptul salariaților de a cumula două sau mai multe contracte de muncă, decât în cazul stabilirii unor motive obiective cum ar fi securitatea și sănătatea în muncă, protecția secretului comercial, integritatea în sectorul public, evitarea conflictelor de interese. Articolul.269 Angajatorii, de comun acord cu reprezentanții salariaților, pot prevedea anumite restricții la prestarea muncii prin cumul numai pentru salariații cu anumite profesii, specialități și funcții, cu condiții și regim de muncă deosebite, a căror muncă prin cumul ar putea pune în pericol sănătatea sau securitatea procesului de producție. Articolul.261 (1) Conducătorul unității de stat, inclusiv municipale, sau al unității cu capital majoritar de stat nu poate să presteze muncă prin cumul la o altă unitate sau să cumuleze funcții la unitatea pe care o conduce, cu
--	--	---

			excepțiile prevăzute de legislația în vigoare.
Articolul 10 Minima previzibilitate a muncii (1) Statele membre se asigură că, în cazul în care modelul de organizare a muncii unui lucrător este în totalitate sau în cea mai mare parte imprevizibil, angajatorul solicită lucrătorului să presteze munca doar dacă sunt îndeplinite cumulativ următoarele două condiții: (a)munca este prestată în cadrul unor ore și zile de referință prestabilite, astfel cum sunt menționate la articolul alineatul (2) litera (m) punctul (ii); și (b)lucrătorul este informat de angajatorul său în privința unor sarcini de serviciu cu respectare unei perioade rezonabile de înștiințare prealabilă, stabilită în conformitate cu dreptul intern, contractele colective de muncă sau practicile naționale menționate la articolul alineatul (2) litera (m) punctul (iii).		Prevederi UE opționale	Nu s-a optat pentru transpunerea acestei prevederi

(2) Un lucrător are dreptul de a refuza o sarcină de serviciu fără să suporte consecințe negative în cazul în care una sau niciuna din cerințele prevăzute la alineatul (1) nu este îndeplinită.		Prevederi UE opționale	Nu s-a optat pentru transpunerea acestei prevederi
(3) În cazul în care statele membre permit unui angajator să anuleze o sarcină de serviciu fără compensații, acestea iau măsurile necesare, în conformitate cu dreptul intern, contractele colective de muncă sau practicile naționale, pentru a se asigura că lucrătorul are dreptul la compensații în cazul în care angajatorul anulează sarcina de serviciu convenită anterior cu lucrătorul, după împlinirea unui termen limită rezonabil determinat.		Prevederi UE opționale	Nu s-a optat pentru transpunerea acestei prevederi
(4) Statele membre pot să stabilească modalitățile de aplicare a prezentului articol, în conformitate cu dreptul intern, cu contractele colective de muncă sau cu practicile naționale.		Prevederi UE opționale	Nu s-a optat pentru transpunerea acestei prevederi
Articolul 11 Măsuri complementare privind contractele la cerere În cazul în care statele membre permit utilizarea unor contracte		Prevederi UE opționale	Nu s-a optat pentru transpunerea acestei prevederi. Contractele la cerere menționate la articolul 11 din Directiva 2019/1152

la cerere sau a unor contracte de muncă similare, acestea adoptă una sau mai multe dintre următoarele măsuri pentru a preveni practicile abuzive: (a) restricții privind utilizarea și durata contractelor la cerere sau a contractelor de muncă similare; (b) o prezumție relativă de existență a unui contract de muncă cu un număr minim de ore plătite, pe baza mediei orelor lucrate într-o perioadă dată; (c) alte măsuri echivalente care asigură prevenirea eficientă practicilor abuzive. Statele membre informează Comisia cu privire la aceste măsuri.			nu sunt reglementate de legislația națională, însă există reguli specifice privind munca cu fracțiuni de normă, formulele de lucru flexibile, munca în ture și condițiile de muncă la distanță, în care angajatorul este obligat să informeze în prealabil angajații cu privire la condițiile minime de muncă, modificările programului de lucru, detaliile aferente plăților salariale sau ale altor compensații, etc. Codul Muncii din Republica Moldova se aliniază indirect cu articolul 11 din Directiva 2019/1152, oferind protecții generale împotriva practicilor abuzive și asigurând un tratament echitabil al angajaților: Articolul 54(4) interzice încheierea de contracte pe durată determinată în scopul eludării drepturilor și garanțiilor acordate angajaților în baza unor contracte pe durată nedeterminată, ceea ce limitează utilizarea abuzivă a acordurilor de angajare flexibile sau precare. Articolul 55 asigură încheierea contractelor pe durată determinată în circumstanțe specifice, justificate și previne utilizarea contractelor
--	--	--	---

			successive pentru a submina stabilitatea. Articolul 55¹(1)–(5) garantează că salariații cu contracte pe durată determinată nu sunt tratați mai puțin favorabil decât cei permanenți, asigurând acces egal la formare, beneficii și oportunități, ceea ce limitează indirect practicile de exploatare.
Articolul 12 Trecerea la altă formă de muncă (1) Statele membre se asigură că un lucrător cu o vechime de cel puțin șase luni la același angajator, care și-a încheiat perioada de probă, dacă a existat, poate solicita o formă de muncă cu condiții de muncă mai previzibile și mai sigure, dacă aceasta este disponibilă și că primește un răspuns motivat în scris. Statele membre pot limita frecvența cererilor care declanșează obligația în temeiul prezentului articol. (2) Statele membre se asigură că angajatorul furnizează răspunsul motivat în scris		Compatibil	<i>Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 listează oportunități conexe drepturilor salariaților de a solicita trecerea la o muncă având condiții mai previzibile și mai sigure, după cum urmează:</i> Art. 74 (2³) Salariatul care a finalizat perioada de probă, dacă aceasta a fost stabilită, și a acumulat o vechime în muncă de cel puțin 6 luni la același angajator poate solicita să i se acorde o altă muncă cu condiții mai previzibile și mai sigure, în cazul în care aceasta este disponibilă. (2⁴) În termen de 30 de zile de la recepționarea solicitării prevăzute la alin.(2³), angajatorul va oferi un răspuns motivat în formă scrisă. Angajatorul persoană fizică, întreprinderile micro, mici și mijlocii

menționat la alineatul (1) în termen de o lună de la primirea cererii. În ceea ce privește persoanele fizice care acționează în calitate de angajatori, precum și microîntreprinderile și întreprinderile mici și mijlocii, statele membre pot să prevadă prelungirea acestui termen cu maximum trei luni și pot să permită comunicarea pe cale orală a răspunsului la o cerere ulterioară similară depusă de același lucrător, dacă justificarea răspunsului referitor la situația lucrătorului rămâne neschimbată.		pot să prezinte răspunsul în termen de până la 3 luni, iar răspunsul la o cerere similară ulterioară, depusă de același salariat, dacă justificarea răspunsului referitor la situația salariatului rămâne neschimbată, poate fi comunicat verbal. În caz de refuz, salariatul poate depune o nouă solicitare după cel puțin 6 luni de la data solicitării anterioare. (3) În caz de transfer în condițiile alin. (1), (2), (2¹) și (2³), părțile vor opera modificările necesare în contractul individual de muncă conform art.68, în temeiul ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii) emis de angajator care se aduce la cunoștința salariatului, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/înștiințării, în termen de 3 zile lucrătoare. Articolul.97¹ (3) Angajatorul: c) va ține cont de cererile salariaților de a se transfera de la munca cu normă întreagă la munca pe fracțiune de normă și invers sau de a-și majora durata timpului de muncă, în cazul în care apare o asemenea oportunitate. (4) În vederea facilitării transferurilor prevăzute la alin.(3), angajatorul
---	--	--

			informează salariații despre funcțiile vacante cu normă întreagă și pe fracțiuni de normă apărute în cadrul unității, în termen de 5 zile lucrătoare de la data apariției funcțiilor respective. Informația privind funcțiile vacante este adusă la cunoștința salariaților și reprezentanților acestora, la nivel de unitate, printr-un: (...) Articolul.100¹ (1) Formulele flexibile de muncă se instituie prin acordul dintre salariat și angajator, la solicitarea salariatului sau a angajatorului, atât la momentul angajării, cât și după încheierea contractului individual de muncă, pe o durată determinată sau nedeterminată. <i>De asemenea, prevederile Codului muncii nu limitează dreptul salariatului la transfer în altă funcție, indiferent de perioada de activitate în instituție.</i> <i>Adițional, este necesară reglementarea dreptului lucrătorului de a solicita trecerea pe o muncă având condiții mai previzibile și mai sigure².</i>
--	--	--	---

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

Articolul 13 Formare obligatorie Statele membre se asigură că, în cazul în care dreptul Uniunii sau dreptul intern sau contractele colective de muncă obligă un angajator să ofere formare unui lucrător pentru ca acesta să presteze munca pentru care este angajat, formarea respectivă este oferită gratuit lucrătorului, este considerată timp de muncă și se desfășoară, atunci când este posibil, în cursul programului de lucru.		Compatibil	Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 Articolul 195. Garanții și compensații acordate salariaților care urmează la inițiativa angajatorului cursul de formare profesională (1) Salariaților care urmează, la inițiativa angajatorului, cursul de formare profesională cu scoatere din activitate li se menține locul de muncă (funcția) și salariul mediu, li se acordă alte garanții și compensații prevăzute de legislația în vigoare. (2) Salariaților care urmează, la inițiativa angajatorului, cursul de formare profesională cu scoatere din activitate, într-o altă localitate, li se compensează cheltuielile de deplasare în modul și în condițiile prevăzute pentru salariații trimiși în deplasare în interes de serviciu. (3) În cazul în care normele legale îl obligă pe un angajator să ofere formare profesională unui salariat pentru ca acesta să presteze munca pentru care este angajat, formarea respectivă este oferită salariatului gratuit, este considerată timp de muncă și se desfășoară, atunci când este posibil, în cadrul programului de lucru.
--	--	-------------------	--

			Articolul. 213 (1) Angajatorul este obligat să creeze condițiile necesare și să favorizeze formarea profesională și tehnică a salariaților care urmează instruirea în producție, se perfecționează sau studiază în instituții de învățământ, fără scoatere din activitate. (2) În cadrul fiecărei unități persoană juridică, angajatorul, în comun cu reprezentanții salariaților, întocmește și aprobă anual planurile de formare profesională. (3) Condițiile, modalitățile și durata formării profesionale, drepturile și obligațiile părților, precum și volumul mijloacelor financiare alocate în acest scop (în mărime de cel puțin 2 la sută din fondul de salarizare al unității), se stabilesc în contractul colectiv de muncă sau în convenția colectivă. (4) În cazul în care participarea salariaților la cursurile sau stagiile de formare profesională este inițiată de angajator, toate cheltuielile aferente sînt suportate de către acesta. (5) În cazul scoaterii din activitate a salariatului pe o durată scurtă, în scopul formării profesionale, acțiunea contractului individual de muncă al acestuia continuă cu menținerea
--	--	--	---

			salariului mediu. Dacă perioada respectivă depășește 60 de zile calendaristice, contractul individual de muncă al salariatului se suspendă, acesta beneficiind de o indemnizație plătită de angajator conform prevederilor contractului colectiv de muncă.
Articolul 14 Contractele colective de muncă Statele membre pot permite partenerilor sociali să mențină, să negocieze, să încheie și să pună în aplicare contracte colective de muncă, în conformitate cu dreptul intern sau cu practicile naționale, care stabilesc măsuri referitoare la condițiile de muncă ale lucrătorilor ce diferă față de cele menționate la articolele 8-13, respectând în același timp protecția generală a lucrătorilor.		Compatibil	Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 al RM Articolul.31 (1) Conținutul și structura contractului colectiv de muncă sînt determinate de părți. (2) În contractul colectiv de muncă pot fi prevăzute angajamente reciproce ale salariaților și angajatorului privind: a) formele, sistemele și cuantumul retribuirii muncii; b) plata indemnizațiilor și compensațiilor; (...) n) alte angajamente determinate de părți. (3) În contractul colectiv de muncă pot fi prevăzute, în funcție de situația economico-financiară a angajatorului, înlesniri și avantaje pentru salariați, precum și condiții de muncă mai favorabile în raport cu cele prevăzute de legislația în vigoare și de convențiile colective.

de către angajator a informațiilor lipsă.			
Articolul 16 Dreptul la reparații Statele membre se asigură că lucrătorii, inclusiv cei al căror raport de muncă a încetat, au acces la mecanisme eficiente și imparțiale de soluționare a litigiilor și la un drept la reparații în cazul încălcării drepturilor lor care decurg din prezenta directivă.		Compatibil	Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 al RM Articolul.9 (1) Salariatul are dreptul: (...) f) la informarea deplină și veridică, anterior angajării sau transferării într-o altă funcție, privind condițiile de activitate, în special privind condițiile de retribuire a muncii, inclusiv salariul funcției sau cel tarifar, suplimentele, premiile și ajutoarele materiale (în cazul în care acestea fac parte din sistemul de salarizare al unității), periodicitatea achitării plăților și criteriile utilizate pentru stabilirea nivelurilor de salarizare; g) la adresare către angajator, patronate, syndicate, organele administrației publice centrale și locale, organele de jurisdicție a muncii; l) la apărare, prin metode neinterzise de lege, a drepturilor sale de muncă, a libertăților și intereselor sale legitime; m) la soluționarea litigiilor individuale de muncă și a conflictelor colective de muncă, (...), în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative;

			<i>n) la repararea prejudiciului material și a celui moral cauzat în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă, în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative;</i> Articolul.327 (1) Partea contractului individual de muncă (angajatorul sau salariatul) care a cauzat, în legătură cu exercitarea obligațiilor sale de muncă, un prejudiciu material și/sau moral celeilalte părți repară acest prejudiciu conform prevederilor prezentului cod și altor acte normative. (...) (3) Încetarea raporturilor de muncă după cauzarea prejudiciului material și/sau a celui moral nu presupune eliberarea părții contractului individual de muncă de repararea prejudiciului prevăzută de prezentul cod și de alte acte normative.
Articolul 17 Protecția împotriva tratamentului sau a consecințelor nefavorabile Statele membre adoptă măsurile necesare pentru a proteja lucrătorii, inclusiv lucrătorii care sunt reprezentanți ai lucrătorilor, împotriva oricărui tratament nefavorabil din partea angajatorului și împotriva		Compatibil	Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 al RM Articolul.8 (1) ... Orice discriminare, directă sau indirectă, a salariatului ... pe alte criterii nelegate de calitățile sale profesionale, este interzisă. <i>Adițional, se stabilesc măsuri de protecție a salariaților de eventuale măsuri nefavorabile aplicate de către angajator ca urmare a exercitării</i>

oricăror consecințe nefavorabile care rezultă în urma unei plângeri înaintate angajatorului sau în urma oricărei proceduri inițiate cu scopul de a asigura respectarea drepturilor prevăzute în prezenta directivă.			<i>drepturilor consacrate în Directiva 2019/1152.</i> Articolul 48 (6) Este interzisă aplicarea oricăror tratamente sau acțiuni cu consecințe nefavorabile de către angajator asupra salariaților și/sau a reprezentanților acestora ca urmare a unei solicitări înaintate angajatorului sau a oricărei proceduri inițiate în condițiile legii cu scopul de a asigura respectarea dreptului lor la informare privind condițiile de muncă și/sau îmbunătățirea condițiilor de muncă prin promovarea unor forme de muncă mai transparente și mai previzibile.
Articolul 18 Protecția împotriva concedierii și sarcina probei (1) Statele membre iau măsurile necesare pentru a interzice concedierea lucrătorilor sau luarea de măsuri echivalente concedierii, precum și orice acțiune pregătitoare pentru concedierea lucrătorilor pe motiv că aceștia și-au exercitat drepturile prevăzute în prezenta directivă.		Compatibil	Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 Articolul 48 (5) Este interzisă concedierea salariaților sau luarea unor măsuri care duc la încetarea raporturilor de muncă, precum și orice acțiune pregătitoare pentru concedierea salariaților pe motiv că aceștia și-au exercitat dreptul la informare privind condițiile de muncă și/sau îmbunătățirea condițiilor de muncă prin promovarea unor forme de muncă mai transparente și mai previzibile.

			(6) Este interzisă aplicarea oricăror tratamente sau acțiuni cu consecințe nefavorabile de către angajator asupra salariaților și/sau a reprezentanților acestora ca urmare a unei solicitări înaintate angajatorului sau a oricărei proceduri inițiate în condițiile legii cu scopul de a asigura respectarea dreptului lor la informare privind condițiile de muncă și/sau îmbunătățirea condițiilor de muncă prin promovarea unor forme de muncă mai transparente și mai previzibile.
(2) Lucrătorii care consideră că au fost concediați sau că au fost supuși unor măsuri cu efect echivalent din motivul că și-au exercitat drepturile prevăzute în prezenta directivă pot solicita angajatorului să prezinte motive bine întemeiate pentru concediere sau pentru măsurile echivalente. Angajatorul prezintă aceste motive în scris.		Compatibil	Prevederile de la alineatul (2) al articolului 18 din Directiva deja sunt reglementate de Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 al RM Articolul.81 Temeiurile încetării contractului individual de muncă (3) Contractul individual de muncă încetează în temeiul ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii) angajatorului, care se aduce la cunoștința salariatului, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/inștiințării, cel târziu la data eliberării din serviciu, cu excepția cazului în care salariatul nu lucrează pînă în ziua eliberării din serviciu (absență nemotivată de la serviciu, privațiune de libertate etc.).

			Ordinul (dispoziția, decizia, hotărîrea) angajatorului cu privire la încetarea contractului individual de muncă trebuie să conțină referire la articolul, alineatul, punctul și litera corespunzătoare din lege.
(3) Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că, atunci când lucrătorii menționați la alineatul (2) prezintă, în fața unei instanțe judecătorești sau a unei alte autorități sau organism competent, fapte pe baza cărora se poate prezuma că a avut loc o astfel de concediere sau măsură echivalentă, sarcina de a dovedi că respectiva concediere a fost întemeiată pe alte motive decât cele menționate la alineatul (1) revine angajatorului. (4) Alineatul (3) nu împiedică statele membre să introducă norme privind probele mai favorabile lucrătorilor. (5) Statele membre nu au obligația de a aplica alineatul (3) în cazul procedurilor în care investigarea faptelor în speță revine instanței sau altei		Compatibil/	Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 al RM Articolul.89 (1) Salariatul transferat nelegitim la o altă muncă sau eliberat nelegitim din serviciu poate fi restabilit la locul de muncă prin negocieri directe cu angajatorul, iar în caz de litigiu - prin hotărîre a instanței de judecată. (2) La examinarea litigiului individual de muncă de către instanța de judecată, angajatorul este obligat să dovedească legalitatea și să indice temeiurile transferării sau eliberării din serviciu a salariatului. În cazul contestării de către salariatul membru de sindicat a ordinului de concediere, instanța de judecată va solicita opinia consultativă a organului (organizatorului) sindical privind concedierea salariatului respectiv. Articolul.352 (2) În procesul examinării cererii (<i>de soluționare a litigiului individual de muncă sau a conflictului colectiv de muncă (revendicările în cazul</i>

autorități sau organism competent. (6) Alineatul (3) nu se aplică procedurilor penale, cu excepția cazului în care statele membre prevăd altfel.			<i>procedurii de conciliere</i>)), părțile sînt în drept să-și explice poziția și să prezinte organului de jurisdicție a muncii toate probele și justificările pe care le consideră necesare. (3) Organul de jurisdicție a muncii apreciază probele prezentate de către părți și ia decizii conform legislației în vigoare.
Articolul 19 Sancțiuni Statele membre adoptă regimul sancțiunilor care se aplică în cazul nerespectării dispozițiilor naționale adoptate în temeiul prezentei directive sau a dispozițiilor relevante aflate deja în vigoare care vizează drepturi incluse în domeniul de aplicare al prezentei directive. Sancțiunile trebuie să fie efective, proporționale și cu efect de descurajare.	Codul contravențional al Republicii Moldova nr. 218/2008 (republicat în Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2017, nr. 78–84, Articolul. 100), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: Articolul 55 alineatul (1), se completează cu litera k) cu următorul cuprins: „k) nerespectarea de către angajator a obligației de informare a salariatului privind condițiile de activitate, în forma, conținutul și termenele prevăzute la art. 48 din Codul muncii.” Legea nr. 140/2001 privind Inspectoratul de Stat al Muncii La articolul 4 alineatul (2) punctul 1) litera a), după textul „– combaterea muncii nedecarate și a formelor abuzive de ocupare a forței de muncă;” se completează cu următorul cuprins:	Compatibil	Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 al RM Articolul 331. Răspunderea materială a angajatorului pentru prejudiciul cauzat salariatului (1) Angajatorul care, în urma îndeplinirii necorespunzătoare a obligațiilor sale prevăzute de contractul individual de muncă, a cauzat un prejudiciu material salariatului repară acest prejudiciu integral. Mărimea prejudiciului material se calculează conform prețurilor de piață existente în localitatea respectivă la data reparării prejudiciului, conform datelor statistice. (2) Prin acordul părților, prejudiciul material poate fi reparat în natură. Articolul 332. Modul de examinare a litigiilor privind repararea

	„– informarea salariaților privind condițiile de activitate;...”		prejudiciului material și celui moral cauzate salariatului (1) Cererea scrisă a salariatului privind repararea prejudiciului material și celui moral se prezintă angajatorului. Angajatorul este obligat să înregistreze cererea respectivă, s-o examineze și să emită ordinul (dispoziția, decizia, hotărîrea) corespunzător în termen de 10 zile calendaristice din ziua înregistrării acesteia, aducîndu-l la cunoștință salariatului sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/înștiințării. (2) Dacă salariatul nu este de acord cu ordinul (dispoziția, decizia, hotărîrea) angajatorului sau dacă ordinul (dispoziția, decizia, hotărîrea) nu a fost emis în termenul prevăzut la alin.(1), salariatul este în drept să se adreseze cu o cerere în instanța de judecată pentru soluționarea litigiului individual de muncă apărut (titlul XII).
Articolul 20 Mentținerea nivelului de protecție și dispoziții mai favorabile (1) Prezenta directivă nu constituie un motiv valabil		Compatibil	Legislația națională cuprinde numeroase norme privind nivelul general de protecție acordat deja lucrătorilor (evidențiate prin actele normative de mai sus). De asemenea

pentru reducerea nivelului general de protecție acordat deja lucrătorilor în statele membre. (2) Prezenta directivă nu aduce atingere prerogativei statelor membre de a aplica sau de a adopta acte cu putere de lege sau acte administrative mai favorabile lucrătorilor ori de a încuraja sau de a permite aplicarea unor contracte colective de muncă care sunt mai favorabile lucrătorilor. (3) Prezenta directivă nu aduce atingere niciunui alt drept conferit lucrătorilor de alte acte juridice ale Uniunii.			cadrul normativ național conține norme mai favorabile de protecție.
Articolul 21 Transpunere și punere în aplicare (1) Statele membre iau măsurile necesare pentru a se conforma prezentei directive până la 1 august 2022. Statele membre informează imediat Comisia cu privire la aceasta. (2) Atunci când statele membre adoptă măsurile menționate la alineatul (1), acestea conțin o trimitere la prezenta directivă sau sunt însoțite de o asemenea trimitere la data publicării lor		Prevederi UE neaplicabile Compatibil	

tuturor raporturilor de muncă până la 1 august 2022. Cu toate acestea, un angajator comunică sau completează documentele menționate la articolul 5 alineatul (1) și la articolele 6 și 7 numai la cererea unui lucrător care este deja angajat la data respectivă. Absența unei astfel de cereri nu are efectul de a exclude aplicarea drepturilor minime stabilite la articolele 8-13 lucrătorilor.			
Articolul 23 Examinarea de către Comisie Până la 1 august 2027, după consultarea statelor membre și a partenerilor sociali de la nivelul Uniunii și ținând seama de impactul asupra microîntreprinderilor, întreprinderilor mici și mijlocii, Comisia examinează punerea în aplicare a prezentei directive și propune, dacă este cazul, modificările legislative necesare.		Prevederi UE neaplicabile	Prevederi adresate Statelor membre. Prevederile în cauză vor intra în vigoare odată cu aderarea Republicii Moldova la UE
Articolul 24 Abrogarea Directiva 91/533/CEE se abrogă cu efect de la 1 august 2022. Trimiterile la directiva abrogată se interpretează ca trimiteri la prezenta directivă.		Prevederi UE neaplicabile	

Articolul 25 Intrare în vigoare Prezenta directivă intră în vigoare în a douăzecea zi de la data publicării în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene.		Prevederi UE neaplicabile	
Articolul 26 Destinatari Prezenta directivă se adresează statelor membre.		Prevederi UE neaplicabile	Prevederi adresate Statelor membre. Prevederile în cauză vor intra în vigoare odată cu aderarea Republicii Moldova la UE



MINISTERUL MUNCII ȘI PROTECȚIEI SOCIALE AL REPUBLICII MOLDOVA
MINISTRY OF LABOUR AND SOCIAL PROTECTION OF THE REPUBLIC OF MOLDOVA

str. Vasile Alecsandri 1, MD-2009, mun. Chișinău
Tel. +373 22 804 402, +373 22 804 496; e-mail: secretariat@social.gov.md web: <https://social.gov.md>

16.07.2026 Nr. 07/3897

Cancelaria de Stat
e-mail: cancelaria@gov.md

CERERE
privind înregistrarea de către Cancelaria de Stat
a proiectelor de acte ale Guvernului

Nr. crt.	Criterii de înregistrare	Nota autorului
1.	Categoria și denumirea proiectului	Proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative (Codul muncii, Cod contravențional, Legea privind Inspectoratul de Stat al Muncii etc.)
2.	Autoritatea care a elaborat proiectul	Ministerul Muncii și Protecției Sociale
3.	Justificarea depunerii cererii	Respectarea angajamentelor asumate privind alinierea la prevederile UE. În condițiile în care transpunerea completă a acquis-ului european din domeniul muncii încă nu este realizată, derivă necesitatea transpunerii planificate conform PNA a unor prevederi din mai multe Directive UE, după cum urmează: Directiva 97/81/CE, Directiva 98/59/CE, Directiva 1999/70/CE, Directiva 2001/23/CE, Directiva 2003/88/CE, Directiva (UE) 2019/1152.
4.	Referința la documentul de planificare care prevede elaborarea proiectului (PNA, PND, PNR, alte documente de planificare sectoriale)	Elaborarea Proiectului de lege derivă din Programul național de aderare a Republicii Moldova la Uniunea Europeană pe anii 2025-2029 (PNA), Clusterul 3 – Competitivitate și Creștere Incluzivă, Capitolul 19 – Politica socială și ocuparea forței de muncă (acțiunile normative nr. 3 și 24), aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 306/2025, cu modificările ulterioare.
5.	Lista autorităților și instituțiilor a căror avizare este necesară	Cancelaria de Stat Centrul de Armonizare a Legislației Ministerul Dezvoltării Economice și Digitalizării Ministerul Finanțelor Ministerul Infrastructurii și Dezvoltării Regionale Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova Confederația Națională a Patronatului din Republica Moldova Inspectoratul de Stat al Muncii Consiliul pentru Egalitate
6.	Termenul-limită pentru depunerea avizelor/expertizelor	10 zile lucrătoare

7.	Persoana responsabilă de promovarea proiectului	Ana BACALÎM Consultantă principală, Direcția politici în domeniul raporturilor de muncă și dialog social <i>e-mail:</i> ana.bacalim@social.gov.md , <i>Tel.:</i> 022 804 422
8.	Anexe	Proiectul de lege Nota de fundamentare Tabele de concordanță Tabelul comparativ
9.	Data și ora depunerii cererii	16 iulie 2026, ora: 17:00
10.	Semnătura	Mihai-Gabriel CIOBANU Secretar de stat