

Aprobat în ședința Guvernului din 24 iunie 2025

Decizia protocolară nr. 22. /2025

Proiect

PARLAMENTUL REPUBLICII MOLDOVA

L E G E

pentru modificarea Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003
*(alinieră legislației la prevederile Convenției Organizației Internaționale
a Muncii nr. 190/2019)*

Parlamentul adoptă prezenta lege organică.

Prezenta lege asigură alinierea legislației la prevederile Convenției Organizației Internaționale a Muncii nr. 190 privind eliminarea violenței și a hărțuirii în lumea muncii, adoptată la Geneva la 21 iunie 2019, ratificată prin Legea nr. 440/2023.

Art. 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:

1. La articolul 1, după noțiunea „tânăr specialist” se introduc două noțiuni cu următorul cuprins:

„*violență în muncă* – orice comportament, acțiune, faptă, omisiune sau amenințare, săvârșită o singură dată sau în mod repetat, în cadrul raporturilor de muncă, precum și altor raporturi legate nemijlocit de acestea, care are ca scop și/sau efect vătămarea integrității fizice, psihologice, sexuale sau economice a unei persoane. Violența în muncă include, în mod expres, agresiunea fizică, intimidarea, constrângerea, abuzul verbal sau psihologic, violența sexuală, violența digitală, precum și orice altă formă de comportament care lezează demnitatea, sănătatea sau securitatea persoanei, indiferent dacă este exercitată de către angajator, salariat ori terți;

„*hărțuire în muncă* – orice comportament nedorit, exprimat prin acțiuni, cuvinte, gesturi sau alte forme de manifestare, săvârșit în cadrul raporturilor de muncă, precum și în cadrul altor raporturi legate nemijlocit de acestea, în mod

izolat sau repetat, și care are ca scop și/sau efect lezarea demnității unei persoane și crearea unui mediu de muncă ostil, intimidant, degradant, umilitor ori ofensator. Hărțuirea poate fi motivată de orice criteriu protejat prin lege, real sau presupus, și poate fi exercitată de către angajator, salariat ori terți cu care persoana intră în contact în exercitarea atribuțiilor de muncă.”

2. La articolul 5:

litera b) va avea următorul cuprins:

„b) interzicerea muncii forțate (obligatorii);”

se completează cu litera b¹) cu următorul cuprins:

„b¹) interzicerea discriminării, violenței și a hărțuirii de orice natură, indiferent de forma raportului profesional sau juridic în cadrul căruia se produce;”.

3. Se completează cu articolele 8¹ și 8² cu următorul cuprins:

„**Articolul 8¹.** Interzicerea violenței și hărțuirii în muncă

(1) Se interzic toate formele de violență și hărțuire care apar în cadrul raporturilor de muncă, precum și altor raporturi legate nemijlocit de acestea, indiferent de forma de manifestare, frecvența, intensitatea sau statutul persoanei care le exercită.

(2) Dispozițiile privind prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii în muncă se aplică acțiunilor comise în timpul exercitării atribuțiilor de muncă, în legătură cu munca sau care rezultă din muncă, inclusiv în următoarele situații și spații aferente activității profesionale:

a) la locul de muncă, inclusiv în spațiile publice sau private utilizate în mod efectiv pentru desfășurarea activității profesionale;

b) în spațiile auxiliare puse la dispoziție de angajator, cum ar fi cele destinate remunerării, odihnei, alimentației, grupurile sanitare, vestiarele, sau alte spații asemănătoare;

c) în cadrul deplasărilor și activităților legate de muncă, inclusiv în timpul călătoriilor de serviciu, programelor de instruire profesională, evenimentelor sau activităților sociale organizate în interes de serviciu;

d) prin intermediul oricăror forme de comunicare legate de muncă, inclusiv prin tehnologii ale informației și comunicațiilor;

e) în spațiile de cazare puse la dispoziție de angajator;

f) pe durata deplasării salariatului către și dinspre locul de muncă.

(3) Angajatorul este obligat să asigure un mediu de muncă sigur, sănătos și lipsit de violență și hărțuire, prin:

a) elaborarea și punerea în aplicare a unei politici interne privind prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii în muncă;

b) instituirea unor proceduri clare, accesibile, imparțiale și confidențiale de raportare, investigare și soluționare a sesizărilor privind faptele de violență și/sau hărțuire;

c) identificarea pericolelor și evaluarea riscurilor de violență și hărțuire, cu participarea salariaților sau a reprezentanților acestora;

d) informarea periodică a salariaților, dar nu mai rar decât o dată pe an, cu privire la drepturile, obligațiile și procedurile interne privind prevenirea și combaterea violenței și/sau hărțuirii în muncă, precum și la mecanismele de protecție și raportare disponibile.

e) asigurarea protecției împotriva oricărui tratament sau comportament nefavorabil a persoanelor care denunță sau sunt victime ale unor fapte de violență și/sau hărțuire.

(4) Angajatorul elaborează și aprobă conținutul politicii interne în conformitate cu alin. (3), în funcție de capacitatea, natura activității și structura organizatorică a unității. Politica internă trebuie să includă, cel puțin, următoarele elemente: scopul și principiile generale, noțiunile și definițiile relevante, atribuțiile și responsabilitățile persoanelor desemnate sau ale comisiilor implicate, procedura de raportare și investigare a cazurilor semnalate, măsurile de protecție și reparație aplicabile, precum și mecanismele de monitorizare, evaluare a eficienței și actualizare periodică a politicii.

(5) Angajatorul asigură accesul salariaților la conținutul politicii interne prin una dintre următoarele modalități: afișare în locuri vizibile, distribuire în format electronic, prezentare în cadrul informării periodice sau în alte modalități neinterzise de lege.

(6) Prevederile alin. (3) și (4) referitoare la elaborarea și implementarea politicilor interne, instituirea procedurilor de raportare, investigare și soluționare a cazurilor de violență și hărțuire în muncă, precum și desemnarea persoanelor sau a comisiilor special instruite, se aplică în mod obligatoriu angajatorilor care au cel puțin 50 de salariați angajați în cadrul unității.

(7) Angajatorii care au sub 50 de salariați adoptă măsuri rezonabile și adecvate pentru prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii în muncă, proporțional cu numărul de angajați, natura activității și structura organizatorică, cu respectarea principiilor de prevenire, imparțialitate, confidențialitate și protecție efectivă a persoanelor vizate.

Articolul 8². Procedura de raportare, de investigare și soluționare a cazurilor de violență și hărțuire în muncă

(1) Angajatorul instituie o procedură internă clară, accesibilă, echitabilă și eficientă pentru raportarea, investigarea și soluționarea cazurilor de violență și/sau hărțuire survenite în cadrul raporturilor de muncă, precum și în cadrul altor raporturi legate nemijlocit de acestea.

(2) Procedura prevăzută la alin. (1) trebuie să asigure, cel puțin, următoarele garanții:

a) posibilitatea depunerii sesizărilor în formă scrisă, inclusiv prin mijloace electronice, direct de către salariatul vizat sau prin intermediul unui reprezentant desemnat în condițiile legii;

b) înregistrarea imediată a sesizării, ținerea evidenței prin mijloace stabilite de angajator și examinarea în termen prevăzut la lit. f) a fiecărei sesizări, cu respectarea caracterului imparțial și a confidențialității datelor personale și a identității persoanelor implicate;

c) desemnarea, pentru fiecare caz în parte, prin ordin (dispoziție, decizie, hotărâre) intern, a unei persoane instruită sau a unei comisii formate din personal instruit în domeniul prevenirii și combaterii violenței și hărțuirii, care nu se află în conflict de interese și care poate analiza obiectiv situația semnalată;

d) asigurarea dreptului la apărare pentru toate părțile implicate în procedură, prin oferirea posibilității de a da explicații, de a prezenta probe, de a beneficia de asistență ori consiliere, precum și de a fi informate în mod clar despre drepturile lor procedurale;

e) aplicarea, în cazul în care există un risc iminent de vătămare, intimidare sau presiune, a unor măsuri provizorii de protecție în favoarea persoanei care a formulat sesizarea, după caz, a martorilor sau altor persoane implicate. Măsurile pot include, în funcție de circumstanțele concrete ale cazului: modificarea temporară a locului sau programului de muncă al uneia dintre părți; restricționarea interacțiunii directe între persoanele implicate; repartizarea temporară în alte atribuții ori spații de lucru; acordarea unui concediu plătit sau neplătit, la cererea și cu acordul scris al salariatului vizat; alte măsuri stabilite în politicile interne ale angajatorului, care asigură protecția efectivă a persoanei;

f) soluționarea sesizării într-un termen rezonabil, care nu va depăși 30 de zile de la data înregistrării acesteia, cu posibilitatea prelungirii o singură dată, în mod justificat, pentru un termen de cel mult 15 zile;

g) informarea în scris a părților implicate, în termen de 5 zile lucrătoare de la finalizarea procedurii, cu privire la concluziile investigației, măsurile dispuse și, după caz, căile de contestare sau de continuare a demersurilor în fața autorităților competente.

(3) Pe durata desfășurării procedurii de investigare, angajatorul are următoarele obligații:

a) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal, precum și a identității persoanelor implicate, inclusiv după finalizarea procedurii;

b) să asigure protecția persoanelor care au depus sesizări, au participat ca martori sau au fost implicate în procedură, împotriva oricărei forme de tratament nefavorabil, presiune sau intimidare;

c) să păstreze documentația aferentă sesizării și desfășurării procedurii pentru o perioadă de cel puțin 3 ani de la data finalizării acesteia, cu respectarea legislației privind protecția datelor cu caracter personal.

(4) Obligația de a respecta caracterul confidențial al procedurii de investigare și de a proteja datele cu caracter personal și identitatea persoanelor implicate revine tuturor persoanelor participante la această procedură, inclusiv membrilor comisiilor de investigare, martorilor, persoanelor desemnate să preia sesizările, precum și oricărei alte persoane care, prin natura atribuțiilor sau

implicării, are acces la astfel de informații. Încălcarea acestei obligații atrage răspunderea prevăzută de lege.

(5) În funcție de concluziile procedurii de investigare, angajatorul dispune măsurile necesare în conformitate cu legislația, care pot include, după caz:

a) dispunerea, în temeiul constatărilor rezultate din procedura de investigare reglementată de prezentul articol, a sesizării comisiei disciplinare sau, după caz, inițierea procedurii disciplinare în conformitate cu prevederile Codului muncii, în vederea aplicării unei sancțiuni corespunzătoare salariatului care a săvârșit fapta;

b) sesizarea autorităților competente, inclusiv a organelor de urmărire penală, în cazul în care faptele întrunesc elementele unei contravenții sau infracțiuni;

c) acordarea sprijinului necesar persoanei vătămate, inclusiv prin măsuri provizorii de protecție, restabilirea mediului de muncă sigur și prevenirea repetării situațiilor de risc.

(6) Constatarea și sancționarea disciplinară a faptelor de violență și/sau hărțuire în muncă nu exclude posibilitatea atragerii la răspundere contravențională sau penală a persoanei vinovate, în măsura în care faptele întrunesc elementele constitutive ale unei contravenții sau infracțiuni potrivit legislației.

(7) Angajatorul este în drept să recurgă la servicii de consultanță externă specializată sau să solicite sprijinul reprezentanților salariaților, al autorităților competente, în vederea asigurării unei investigații imparțiale, conforme cu cerințele legii.

(8) Exercitarea dreptului salariatului de a sesiza instanța de judecată, Inspectoratul de Stat al Muncii, Consiliul pentru egalitate sau orice altă autoritate competentă nu este condiționată de inițierea sau finalizarea procedurii interne prevăzute de prezentul articol.”

4. Articolul 9 se completează cu alineatul (1²) cu următorul cuprins:

„(1²) Salariații au dreptul la un mediu de muncă sigur, sănătos, demn și lipsit de orice formă de violență și/sau hărțuire, beneficiind de următoarele drepturi:

a) de a fi informați periodic cu privire la procedurile și măsurile interne aplicabile în materie de prevenire și combatere a violenței și hărțuirii în muncă;

b) de a raporta, în condiții de confidențialitate orice act de violență sau hărțuire la care au fost supuși sau pe care l-au observat;

c) de a solicita și de a beneficia, în condițiile stabilite de politicile interne, de măsuri adecvate de protecție și sprijin, cum ar fi: consiliere psihologică, juridică sau de altă natură, în cazul în care sunt victime ale unor acte de violență sau hărțuire în muncă;

d) de a întrerupe desfășurarea activității în situații în care există riscuri iminente și substanțiale de violență și/sau hărțuire, cu obligația de a înștiința imediat angajatorul despre circumstanțele constatate.”

5. La articolul 10, alineatul (2) se completează cu literele f⁷)-f¹⁰), cu următorul cuprins:

„f⁷) să prevină, să identifice, să combată și să sancționeze, în condițiile legii, orice formă de violență sau hărțuire în muncă;

f⁸) să elaboreze, să aprobe și să implementeze politici interne clare, coerente și funcționale de prevenire și combatere a violenței și hărțuirii în muncă, care să cuprindă inclusiv proceduri de raportare, investigare și soluționare a sesizărilor;

f⁹) să asigure informarea periodică a salariaților cu privire la drepturile și obligațiile ce le revin, precum și la măsurile de prevenire, protecție și intervenție în cazurile de violență sau hărțuire;

f¹⁰) să coopereze, la solicitare sau din proprie inițiativă, cu autoritățile competente în procesul de investigare și soluționare a cazurilor de violență sau hărțuire, precum și să păstreze evidența sesizărilor primite, a măsurilor întreprinse și a rezultatelor obținute, în condițiile legii.”

6. Articolul 211¹ se completează cu litera i) cu următorul cuprins:

„i) comiterea unor fapte de violență sau hărțuire în muncă, inclusiv hărțuire sexuală, în cadrul raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea.”

7. Se completează cu articolul 331¹ cu următorul cuprins:

„**Articolul 331¹.** Răspunderea materială a angajatorului pentru nerespectarea obligațiilor ce vizează asigurarea unui mediu de muncă lipsit de violență și hărțuire

(1) Angajatorul poartă răspundere materială deplină, în condițiile prezentului Cod, pentru prejudiciile cauzate salariaților ca urmare a nerespectării obligațiilor de a asigura un mediu de muncă sigur, sănătos și lipsit de orice formă de violență sau hărțuire.

(2) Răspunderea materială a angajatorului intervine în orice situație în care prejudiciul a fost cauzat salariatului ca urmare a nerespectării obligației de prevenire și combatere a violenței sau hărțuirii, inclusiv, dar fără a se limita la următoarele cazuri:

a) neimplementarea sau aplicarea insuficientă a măsurilor necesare pentru prevenirea, identificarea și combaterea actelor de violență sau hărțuire în cadrul unității;

b) tolerarea manifestării unor comportamente abuzive, degradante, ostile sau umilitoare, prin inacțiune, lipsă de reacție sau neglijență față de conduite neconforme;

c) neexaminarea, cu promptitudine, imparțialitate și diligență, a sesizărilor privind faptele de violență sau hărțuire, ori refuzul sau neglijența în dispunerea măsurilor necesare de protecție.

(3) Angajatorul va repara integral:

a) prejudiciul material efectiv suferit de salariat;

b) prejudiciul moral, în condițiile legislației.

(4) Determinarea mărimii prejudiciului și a obligației de despăgubire se poate realiza prin acordul părților sau prin hotărârea instanței de judecată competente, potrivit legii.”

8. La articolul 337, alineatul (2) se completează cu textul „și 338¹”.

9. Se completează cu articolul 338¹ cu următorul cuprins:

„**Articolul 338¹.** Răspunderea materială deplină a salariaților pentru fapte de violență sau hărțuire comise în cadrul relațiilor de muncă

(1) Salariații care, în cadrul exercitării atribuțiilor de muncă, încalcă obligațiile privind conduita profesională și comit fapte de violență sau hărțuire față de alți salariați sau terți pot fi trași la răspundere materială deplină pentru prejudiciile cauzate angajatorului în condițiile stabilite de prezentul Cod.

(2) Răspunderea materială deplină prevăzută la alin. (1) intervine în măsura în care:

a) fapta a fost săvârșită în legătură directă cu exercitarea atribuțiilor de muncă și contravine normelor de conduită profesională sau obligațiilor stabilite prin lege, politici interne, contracte colective și individuale de muncă;

b) aceasta a generat în mod direct un prejudiciu economic angajatorului, inclusiv sub forma unor despăgubiri acordate victimei, cheltuieli de judecată, afectarea imaginii unității sau alte daune patrimoniale.

(3) Aplicarea răspunderii materiale presupune îndeplinirea cumulativă a următoarelor condiții:

a) desfășurarea unei proceduri de investigare, în condițiile prevăzute de prezentul cod, precum și cu respectarea procedurilor interne ale angajatorului;

b) constatarea unui prejudiciu economic real și a existenței unei legături directe de cauzalitate între fapta salariatului și dauna produsă;

c) asigurarea dreptului la apărare al salariatului, la informare, precum și a dreptului de a oferi explicații și de a prezenta probe.

(4) Prejudiciul constatat poate fi recuperat de către angajator prin următoarele modalități:

a) pe cale amiabilă, prin încheierea unui acord cu salariatul, cu respectarea condițiilor prevăzute de prezentul Cod;

b) pe cale judiciară, prin formularea unei acțiuni în fața instanței competente, în conformitate cu normele stabilite prin lege.”

Art. II. – Prezenta lege intră în vigoare la data de 1 ianuarie 2026.

NOTA DE FUNDAMENTARE

la proiectul de lege pentru modificarea Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003
(alinieră legislației la prevederile Convenției OIM nr.190/2019)

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

Proiectul de lege pentru modificarea Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 (alinieră legislației la prevederile Convenției OIM nr. 190/2019) a fost elaborat de către Ministerul Muncii și Protecției Sociale, inclusiv pe platforma Grupului de lucru pentru desfășurarea procedurilor aferente ratificării și implementării Convenției OIM nr. 190/2019 privind eliminarea violenței și hărțuirii în lumea muncii, instituit în acest sens prin Ordinul MMPS nr. 76 din 31 mai 2023, cu suportul Organizației Internaționale a Muncii și a altor parteneri de dezvoltare.

2. Condițiile ce au impus elaborarea proiectului actului normativ

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

La data de 28 decembrie 2023 a fost adoptată Legea nr. 440/2023 pentru ratificarea Convenției OIM nr. 190, și care a intrat în vigoare pentru țara noastră la data de 19 martie 2025, în termen de 12 luni calendaristice de la depunerea instrumentului de ratificare. Procesul de ratificare a Convenției OIM nr. 190 a fost inițiat și susținut de Platforma Femeilor Deputate din Parlamentul Republicii Moldova. Ratificarea Convenției OIM nr. 190 subliniază angajamentul Republicii Moldova de a construi un viitor al muncii bazat pe demnitate și respect, fără violență și hărțuire, consolidând astfel imaginea pozitivă a țării prin alinierea practicilor naționale la standardele internaționale de muncă. Aceste standarde sunt instrumente juridice create de constituenții OIM (guverne, angajatori și salariați) și stabilesc principiile fundamentale și drepturile în muncă.

Contextual, se va nota relevanța la subiect a prevederilor Art. 43 din Constituția RM – dreptul la muncă; Angajamentele asumate în cadrul procesului de aderare la Uniunea Europeană, Capitolul 19 – Politica socială și ocuparea forței de muncă (Decizia (UE) 2024/1018 a Consiliului din 25 martie 2024 prin care statele membre sunt invitate să ratifice Convenția (nr. 190) a Organizației Internaționale a Muncii privind violența și hărțuirea).

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

În prezent, una dintre problemele sociale persistente în Republica Moldova o constituie lipsa unei protecții reale și eficiente a persoanelor aflate în relații de muncă împotriva violenței și hărțuirii la locul de muncă. Această disfuncționalitate instituțională se manifestă prin **prevalența cazurilor de abuz psihologic, fizic, sexual sau economic** în raporturile de muncă, dublată de reticența victimelor de a raporta incidentele și de absența unor mecanisme clare și funcționale de prevenire și intervenție. Situația este cu atât mai îngrijorătoare cu cât datele disponibile indică o prevalență semnificativă a fenomenului în Republica Moldova:

- Conform studiilor realizate de organizații neguvernamentale și parteneri internaționali, **aproximativ 8% dintre angajați** din Moldova au declarat că s-au confruntat cu cel puțin o formă de hărțuire sexuală la locul de muncă (verbală, nonverbală, fizică).
- **1 din 5 femei angajate** relatează expunerea la forme subtile și persistente de hărțuire – cum ar fi priviri insistente, remarci inadecvate sau gesturi cu conotație sexuală.
- **Doar 15% dintre victime** aleg să raporteze astfel de incidente autorităților sau angajatorului, ceea ce indică un climat de tăcere instituțională și o lipsă acută de încredere în mecanismele existente de remediere.

În contextul actual al dreptului muncii din Republica Moldova, Codul muncii nr. 154/2003 nu oferă o reglementare expresă, clară și completă privind violența și hărțuirea în muncă, în pofida amplitudinii și complexității acestor fenomene în realitatea socială și economică contemporană. Deși legislația în vigoare conține norme generale privind interzicerea discriminării (art. 8), garantarea egalității de șanse (art. 9) și dreptul la un mediu de muncă sigur și sănătos (art. 10), aceste dispoziții nu sunt suficiente pentru a acoperi exigențele unei protecții efective împotriva tuturor formelor de abuz psihologic, fizic, economic sau sexual în cadrul relațiilor de muncă.

Lacunele cadrului normativ actual pot fi sintetizate după cum urmează:

Inexistența unor definiții legale armonizate ale noțiunilor de *violență* și *hărțuire* în contextul relațiilor de muncă, ceea ce conduce la dificultăți de calificare juridică a faptelor, impredictibilitate în aplicare și lipsa unei protecții uniforme a victimelor;

Lipsa obligațiilor legale pozitive în sarcina angajatorilor privind prevenirea, identificarea, investigarea și remedierea cazurilor de violență și hărțuire la locul de muncă, în absența cărora politicile instituționale rămân facultative și adesea inexistente;

Lipsa unor mecanisme de raportare și investigare internă, clare și confidențiale, ceea ce descurajează raportarea faptelor și contribuie la perpetuarea tăcerii instituționale;

Absența unui regim juridic de răspundere adecvat, atât în ceea ce privește sancțiunile disciplinare aplicabile salariaților care comit astfel de acte, cât și în privința răspunderii materiale a angajatorului care nu asigură un climat de muncă sigur și lipsit de abuzuri;

Inexistența unor garanții juridice împotriva tratamentului nefavorabil față de persoanele care denunță astfel de fapte, ceea ce perpetuează fenomenul de impunitate și accentuează vulnerabilitatea victimelor.

Această situație reflectă un eșec sistemic de implementare a obligațiilor asumate prin Convenția OIM nr. 190/2019, ratificată de Republica Moldova, și subliniază **riscurile sociale** generate de menținerea reglementărilor actuale: perpetuarea unui climat de nesiguranță, afectarea sănătății fizice și psihice a salariaților, scăderea încrederii în instituțiile statului și în echitatea relațiilor de muncă.

Prin urmare, intervenția legislativă este necesară nu doar pentru a acoperi „lipsuri normative”, ci pentru a răspunde unei **probleme sociale reale și actuale**.

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

Consecințele păstrării cadrului normativ in vigoare includ:

1. **Persistența unui climat de muncă nesigur** pentru o parte semnificativă a salariaților, în special femei, tineri, persoane din grupuri vulnerabile sau cu statut profesional precar.
2. **Lipsa de claritate normativă** va continua să creeze dificultăți în identificarea, calificarea și sancționarea cazurilor de violență și hărțuire în muncă, ceea ce va alimenta impunitatea și subraportarea incidentelor.
3. **Absența unor obligații procedurale clare pentru angajatori** va încuraja tratamentele pur formale sau chiar lipsa totală de reacție la comportamente abuzive. Angajatorii nu vor avea suficiente repere juridice pentru a institui politici eficiente de prevenție și intervenție.
4. **Limitarea protecției reale a victimelor**, care, în lipsa unor proceduri sigure și confidențiale, nu vor sesiza incidentele, din teama de represalii sau lipsă de sprijin. Se va perpetua fenomenul tăcerii instituționale.
5. **Continuarea dezechilibrului în transpunerea Convenției OIM nr. 190**, ratificată de Republica Moldova, dar fără o corelare reală la nivel de Cod al muncii, ceea ce poate afecta credibilitatea internațională a statului în domeniul drepturilor sociale și al muncii.
6. **Riscuri economice indirecte**, prin afectarea productivității, creșterea absenteismului, fluctuații de personal și scăderea calității climatului organizațional, cu impact asupra performanței angajatorilor și a competitivității pe piața muncii.
7. **Limitarea capacității autorităților publice** (precum Inspectoratul de Stat al Muncii, Consiliul pentru egalitate, instanțele de judecată) de a interveni eficient în lipsa unor norme clare, aplicabile și verificabile.

Problema reală constă în faptul că actualul cadru normativ **nu garantează protecția efectivă a salariaților împotriva violenței și hărțuirii în muncă**, nici nu oferă angajatorilor instrumentele legale clare pentru prevenirea și sancționarea acestora. Intervenția legislativă propusă vine să remedieze aceste carențe prin clarificarea conceptelor, instituirea obligațiilor exprese pentru angajatori, reglementarea procedurilor interne și stabilirea unui mecanism eficient de răspundere, în deplină conformitate cu standardele internaționale.

3. Obiectivele urmărite și soluțiile propuse

3.1. Principalele prevederi ale proiectului și evidențierea elementelor noi

Proiectul de lege propus are ca obiect modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003, în vederea transpunerii prevederilor Convenției OIM nr. 190/2019 privind

eliminarea violenței și a hărțuirii în lumea muncii. Inițiativa legislativă propune un cadru normativ unitar, coerent și armonizat cu standardele internaționale, destinat prevenirii, combaterii și sancționării tuturor formelor de violență și hărțuire care se manifestă în contextul relațiilor de muncă.

Obiectivul principal al intervenției legislative este consolidarea protecției salariaților împotriva tuturor formelor de violență și hărțuire în muncă, prin instituirea unui cadru normativ clar, eficient și coerent, aliniat la standardele internaționale și europene în domeniu.

Obiectivele urmărite prin această reformă legislativă sunt următoarele:

- Asigurarea unei protecții reale, egale și nediscriminatorii a tuturor persoanelor împotriva violenței și hărțuirii în context profesional, indiferent de statutul lor juridic;
- Instituirea unui mecanism normativ unitar și eficient pentru prevenirea, identificarea, investigarea și sancționarea faptelor de violență și hărțuire în muncă;
- Încurajarea raportării faptelor de violență și hărțuire prin introducerea unor proceduri clare, accesibile, confidentiale și imparțiale, precum și a garanțiilor împotriva represaliilor sau tratamentelor nefavorabile;
- Crearea unui cadru legal care să oblige angajatorii să elaboreze politici interne funcționale, să desemneze persoane instruite și să adopte măsuri concrete de intervenție în cazurile de violență;
- Consolidarea răspunderii legale a tuturor actorilor implicați: angajatori (prin introducerea unui regim de răspundere materială) și salariați (prin sancționarea faptelor drept abateri disciplinare grave și introducerea unui regim de răspundere materială);
- Promovarea unui climat profesional sigur, bazat pe respect reciproc, egalitate de șanse și demnitate în muncă;
- Alinierea legislației naționale la standardele și bunele practici internaționale, inclusiv Convenția OIM nr. 190/2019 și recomandarea nr. 206/2019.

Principalele prevederi ale proiectului care răspund acestor obiective și constituie elemente de noutate sunt:

Definirea legală expresă a termenilor „violență în muncă” și „hărțuire în muncă” (art. 1).

Pentru prima dată, Codul muncii va conține definiții juridice clare, detaliate și conforme cu standardele internaționale ale OIM.

Consacrarea principiului interzicerii violenței și a hărțuirii în relațiile de muncă (art. 5, lit. b¹).

Prin completarea art. 5, proiectul consacră explicit interdicția absolută a violenței și hărțuirii, ca principiu de bază al raporturilor juridice de muncă, alături de interzicerea discriminării, întărind caracterul preventiv și nediscriminatoriu al legislației.

Instituirea unui nou articol substanțial – art. 8¹: „Interzicerea violenței și hărțuirii în muncă”.

Acesta reglementează: domeniul extins de aplicare (inclusiv spațiile auxiliare, călătoriile de serviciu, mediile digitale); obligațiile legale ale angajatorului de a preveni și combate violența și hărțuirea; sancțiunile aplicabile în caz de inacțiune, cu trimitere la toate formele de răspundere (disciplinară, civilă, contravențională, penală).

Reglementarea detaliată a procedurii interne de raportare și investigare (art. 8²). Se introduce un cadru procedural imperativ pentru angajatori, care prevede: accesibilitatea și confidențialitatea mecanismului de sesizare; desemnarea unei persoane sau comisii independente pentru investigații; termene clare (maximum 45 de zile pentru soluționare); măsuri temporare de protecție și garanții împotriva tratamentelor nefavorabile.

Extinderea drepturilor individuale ale salariaților (art. 9, alin. (1²)).

Consolidarea obligațiilor angajatorilor (art. 10, alin. (2), lit. f⁷–f¹⁰).

Calificarea violenței și hărțuirii drept abatere gravă disciplinară (art. 211¹, lit. i). Această modificare permite sancționarea directă și proporțională a salariaților care comit astfel de fapte, inclusiv prin încetarea raporturilor de muncă pentru încălcări grave ale obligațiilor contractuale.

Reglementarea răspunderii materiale a angajatorului (Art. 331¹). Pentru prima dată în dreptul muncii național, proiectul introduce expres obligația patrimonială a angajatorului de a repara prejudiciile cauzate salariaților ca urmare a neîndeplinirii obligației de prevenire și combatere a violenței și hărțuirii la locul de muncă. Sunt vizate, în mod specific, următoarele situații: neimplementarea sau aplicarea formală a măsurilor necesare pentru prevenirea, identificarea și combaterea actelor de violență sau hărțuire în cadrul unității; tolerarea manifestării unor comportamente abuzive, degradante, ostile sau umilitoare, prin inacțiune, lipsă de reacție sau

neglijență față de conduite neconforme; neexaminarea, cu promptitudine, imparțialitate și diligență, a sesizărilor privind acte de violență sau hărțuire, ori refuzul sau neglijența în dispunerea măsurilor necesare de protecție a persoanei vătămate. Acest tip de răspundere reflectă o evoluție normativă în sensul consolidării principiului diligenței angajatorului în garantarea unui climat profesional sigur, nediscriminatoriu și lipsit de abuzuri.

Reglementarea răspunderii materiale a salariaților (art. 338'). Se instituie un mecanism de reparare a prejudiciilor cauzate de salariații care, comit fapte de violență sau hărțuire în context profesional, în special în caz de daune aduse angajatorului.

Aceste măsuri au rolul de a construi un cadru normativ coerent și operațional, aliniat la standardele Convenției OIM nr. 190, dar și la bunele practici europene, asigurând echilibrul între protecția drepturilor salariaților și responsabilizarea angajatorilor în menținerea unui climat de muncă sănătos, echitabil și lipsit de abuzuri.

Pentru asigurarea unui echilibru între nivelul de protecție oferit salariaților și capacitatea reală de implementare a obligațiilor impuse angajatorilor, proiectul de lege prevede o diferențiere a regimului juridic în funcție de numărul de salariați ai unității.

Astfel, obligațiile privind elaborarea și aplicarea formală a politicilor interne, instituirea unor proceduri structurale de raportare și investigare, precum și desemnarea persoanelor sau comisiilor înscrise pentru tratarea cazurilor de violență și hărțuire sunt aplicabile **în mod expres angajatorilor care au cel puțin 50 de salariați**. Această limită numerică reflectă o abordare proporțională, raportată la capacitatea organizatorică și resursele administrative ale angajatorilor.

Totodată, **angajatorii care au sub 50 de salariați** nu sunt exonerati de obligația de prevenire a violenței și hărțuirii, ci au datoria de a adopta **măsuri rezonabile și adecvate**, adaptate proporțional dimensiunii, structurii și naturii activității desfășurate. În toate cazurile, se impune respectarea **principiilor fundamentale** de prevenire, imparțialitate, confidențialitate și protecție efectivă a persoanelor afectate.

Această abordare diferențiată este aliniată bunelor practici internaționale și principiilor stabilite de Organizația Internațională a Muncii, evitând supra reglementarea în cazul microîntreprinderilor, dar menținând în același timp standardele minime de protecție a demnității și securității în muncă.

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

În vederea alinierii legislației naționale la prevederile Convenției OIM nr. 190 a fost o tentativă normativă inițială în redacția proiectului cu număr unic 1165/MMPS/2023, care nu a fost susținută pentru promovare de către toate părțile implicate în proces.

4. Analiza impactului de reglementare

4.1. Impactul asupra sectorului public

Implementarea proiectului de lege va implica un efort instituțional moderat, dar necesar, din partea autorităților publice responsabile de reglementarea, supravegherea și aplicarea legislației muncii. De asemenea, Inspectoratul de Stat al Muncii va trebui să-și consolideze capacitatea de monitorizare și control privind aplicarea noilor dispoziții ale violenței și hărțuirii în lumea muncii.

Instituțiile din sectorul public, în calitate de angajatori, vor avea obligația de a elabora politici instituționale, de a informa personalul și de a institui mecanisme interne de raportare, investigare și soluționare a sesizărilor privind faptele de violență și/sau hărțuire. Acestea se încadrează în cadrul funcțional existent și pot fi realizate prin realocarea atribuțiilor existente, fără restructurări instituționale majore.

4.2. Impactul financiar și argumentarea costurilor estimative

Impactul financiar și argumentarea costurilor estimative - implementarea proiectului de lege nu necesită alocarea resurselor financiare suplimentare din buget.

4.3. Impactul asupra sectorului privat

Proiectul de lege are un impact semnificativ asupra angajatorilor din sectorul privat, prin instituirea unor obligații suplimentare menite să prevină și să combată violența și hărțuirea în muncă. Aceste obligații includ: elaborarea și adoptarea politicilor interne, instituirea unor proceduri clare de raportare, investigare și soluționare a sesizărilor, desemnarea unor persoane sau comisii înscrise, informarea periodică a salariaților, precum și adoptarea de măsuri eficiente de protecție a victimelor, avertizorilor sau altor persoane implicate.

Aplicarea acestor cerințe presupune un efort organizatoric, logistic și financiar variabil, în funcție de mărimea și capacitatea operațională a angajatorilor. Pentru întreprinderile mari (cu peste 50 de salariați), implementarea integrală a prevederilor va presupune alocarea unor resurse suplimentare, estimate după cum urmează:

- 2–5 zile de muncă pentru elaborarea politicilor interne de către personalul de resurse umane sau consilieri juridici;
- desfășurarea unor sesiuni anuale de instruire pentru salariați, cu durata medie de 2 ore/persoană;
- desemnarea unei persoane responsabile sau constituirea unei comisii interne de investigare, cu atribuții specifice, inclusiv păstrarea evidenței cazurilor și aplicarea măsurilor de protecție;
- dezvoltarea unor instrumente administrative: formulare de sesizare, proceduri de arhivare, notificări și alte documente conexe.

Pentru întreprinderile mici și mijlocii (cu sub 50 de salariați), proiectul prevede în mod expres posibilitatea adoptării unui regim flexibil și proporțional cu dimensiunea organizației. Astfel, IMM-urile pot implementa cerințele prin măsuri simplificate, cum ar fi: includerea politicilor anti-violență și anti-hărțuire în regulamentul intern deja existent; desemnarea unei singure persoane de contact în locul unei comisii; utilizarea unor modele standardizate de politici și proceduri, puse la dispoziție de autorități sau organizații specializate; colaborarea cu structuri externe pentru formare sau consiliere (ex. consultanți, platforme digitale, centre de sprijin). Această abordare diferențiată este justificată și de structura mediului de afaceri național. Potrivit datelor Biroului Național de Statistică, peste 98% dintre întreprinderile active din Republica Moldova sunt micro, mici sau mijlocii, iar mai puțin de 5% dintre acestea au peste 50 de angajați. Prin urmare, obligațiile detaliate introduse de proiect vor afecta direct doar o minoritate de angajatori, în timp ce majoritatea IMM-urilor vor beneficia de posibilitatea implementării flexibile.

Deși măsurile presupun costuri inițiale de conformare, acestea sunt justificate de beneficiile economice și sociale pe termen mediu și lung, inclusiv: reducerea fluctuației de personal și a absenteismului; scăderea riscului de litigii de muncă și sancțiuni aplicate de autorități; îmbunătățirea climatului organizațional, a reputației și a responsabilității corporative; creșterea satisfacției angajaților și a productivității muncii. Această abordare echilibrată asigură atingerea obiectivelor proiectului fără a afecta competitivitatea economică a angajatorilor, contribuind totodată la promovarea unui mediu de muncă sigur, echitabil și lipsit de abuzuri.

4.4. Impactul social

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

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

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

4.4.1. Impactul asupra datelor cu caracter personal

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

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

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

4.4.2. Impactul asupra echității și egalității de gen

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

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

4.5. Impactul asupra mediului

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

4.6. Alte impacturi și informații relevante

-

5. Compatibilitatea proiectului actului normativ cu legislația UE

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

-

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

Măsura normativă propusă derivă ca urmare adoptării Legii nr. 440/2023 pentru ratificarea Convenției OIM nr. 190 privind violența și hărțuirea în lumea muncii, adoptată la Geneva pe 21 iunie 2019, și respectiv nu contravine altor prevederi ale legislației UE.

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

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

6. Avizarea și consultarea publică a proiectului actului normativ

Proiectul de lege pentru modificarea Codului muncii nr. 154/2003 în scopul alinierii legislației la prevederile Convenției OIM nr. 190/2019 a fost supus avizării și consultării publice, conform art.32 din Legea 100/2017 cu privire la actele normative.

În scopul respectării prevederilor Legii nr.239/2008 privind transparența în procesul decizional, anunțul privind inițierea elaborării proiectului de lege a fost publicat pe portalul guvernamental www.particip.gov.md, unde poate fi accesat la următorul ([link](#)).

7. Concluziile expertizelor

În temeiul art. 36 și art. 37 din Legea nr. 100/2017 cu privire la actele normative, proiectul de lege a fost supus expertizei juridice și, respectiv, expertizei anticorupție.

8. Modul de încorporare a actului în cadrul normativ existent

Prezentul proiect de lege se încadrează în arhitectura legislativă existentă prin modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003, actul normativ fundamental care reglementează raporturile juridice de muncă, precum și alte raporturi legate nemijlocit de acestea în Republica Moldova. În locul adoptării unei legi speciale autonome, s-a optat pentru integrarea reglementărilor propuse direct în Codul muncii, întrucât:

- acesta constituie cadrul normativ de bază aplicabil tuturor raporturilor de muncă, indiferent de sectorul de activitate sau forma contractuală;
- măsurile vizate: interzicerea violenței și a hărțuirii, instituirea obligațiilor pentru angajatori, protecția victimelor și procedurile de investigare sunt de natură strict profesională și relațională, fiind în mod firesc reglementate în cuprinsul codului.

Modul de încorporare se realizează prin:

- **introducerea unor noi articole (art. 8¹, 8², 331¹, 338¹)**, care reglementează în mod exhaustiv aspectele de fond și procedură privind prevenirea, identificarea, sancționarea și repararea faptelor de violență și hărțuire la locul de muncă;

- **completarea articolelor existente (art. 1, 5, 9, 10, 211¹)** pentru a include noțiunile și principiile fundamentale ale prevenirii violenței și hărțuirii, în conformitate cu Convenția OIM nr. 190/2019;
- **corelarea noilor dispoziții cu normele deja existente în materie de răspundere disciplinară, materială, contravențională și penală**, fără a genera suprapuneri sau contradicții cu alte acte normative în vigoare.

Proiectul nu necesită modificări ale altor legi organice, întrucât: nu creează structuri instituționale noi, nu reglementează domenii extrinseci dreptului muncii și nu contravine prevederilor Codului penal, Codului contravențional, Codului civil sau altor legi speciale (ex.: Legea nr. 5/2006 privind egalitatea de șanse, Legea nr. 121/2012 privind prevenirea și combaterea discriminării).

În consecință, integrarea prevederilor propuse în cadrul legislativ existent se realizează prin completare organică, coerentă și sistematică a Codului muncii, fără a perturba structura sa logică și fără a impune sarcini administrative excesive actorilor implicați.

9. Măsurile necesare pentru implementarea prevederilor proiectului actului normativ

Pentru aplicarea eficientă a noilor prevederi, sunt necesare măsuri consolidate, cu implicarea și suportul tuturor părților, a autorităților, reprezentanților angajatorilor și al salariaților, partenerilor sociali, partenerilor de dezvoltare, societatea civilă etc, și anume:

- dezvoltarea cadrului secundar prin elaborarea de ghiduri, modele de politici și proceduri interne pentru angajatori;
- formarea personalului Inspectoratului de Stat al Muncii;
- adoptarea și implementarea de către angajatori de politici și proceduri interne, desemnarea responsabililor și informarea salariaților;
- organizarea campaniilor de informare pentru conștientizarea drepturilor și obligațiilor părților;
- monitorizarea și evaluarea politicilor implementate etc.

Secretar de Stat

Mihai-Gabriel CIOBANU

SINTEZA
la proiectul de lege pentru modificarea Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003
(alinieră legislației la prevederile Convenției OIM nr.190/2019)

Nr. d/o	Autorul propunerilor și obiecțiilor	Conținutul propunerilor, obiecțiilor	Argumentare
	2	3	4
1.	Ministerul Dezvoltării Economice și Digitalizării nr. 03-1748 din 13.06.2025	Punctul 3, aferent art.8¹, alin.(7) considerăm oportun să fie prevăzute norme obligatorii de adoptare a măsurilor rezonabile și adecvate, care să cuprindă la fel, instituirea procedurilor de raportare, investigare și soluționarea a cazurilor de violență și hărțuire în muncă, și pentru angajatorii care au sub 50 de angajați, din considerentul că nu există o cauzalitate directă între numărul de angajați și cazurile de hărțuire sau violență. Punctul 7, este prevăzută instituirea răspunderii materiale a angajatorului pentru neexecutarea obligațiilor privind asigurarea unui mediu de muncă lipsit de violență și hărțuire. Totuși, proiectul nu conține o prevedere referitoare la posibilitatea victimei (salariatul prejudiciat) de a solicita despăgubiri și de la autorul faptei prejudiciabile (de exemplu: coleg, superior sau alt terț implicat în raporturile de muncă). În acest sens, se propune completarea articolului 331¹ cu o prevedere care să consacre expres dreptul salariatului prejudiciat de a solicita, în condițiile legii, despăgubiri materiale și/sau morale și de la autorul faptei. Alternativ, se poate introduce o dispoziție care să prevadă că atragerea la răspundere materială și/sau morală a angajatorului nu exclude dreptul victimei de a solicita despăgubiri și de la persoana care a cauzat în mod direct prejudiciul.	Nu se acceptă 1. Reglementarea prevăzută la art. 8¹ alin. (7) reflectă principiul proporționalității și al adaptabilității, consacrat atât în legislația națională, cât și în instrumentele internaționale relevante, inclusiv în Convenția OIM nr. 190. Aceasta prevede că măsurile de prevenire și combatere a violenței și hărțuirii pot fi diferențiate în funcție de dimensiunea unității, natura activității și capacitatea angajatorului. Impunerea aceluiași cerințe formale privind procedurile de raportare, investigare și soluționare în cazul microîntreprinderilor și a întreprinderilor mici ar genera o sarcină administrativă excesivă și neadaptată realităților organizaționale, fără a garanta o eficiență sporită. Totodată, textul propus obligă deja angajatorii care au mai puțin de 50 de salariați să adopte măsuri rezonabile și adecvate, ceea ce implică inclusiv instituirea unor mecanisme procedurale proporționale și funcționale la nivel de unitate. Prin urmare, norma oferă flexibilitatea necesară pentru ca angajatorii mici să asigure un mediu de muncă sigur și lipsit de hărțuire, fără a introduce obligații uniforme care riscă să fie ineficiente sau inaplicabile în practică. 2. Posibilitatea salariatului prejudiciat de a acționa direct împotriva autorului faptei este deja reglementată prin normele dreptului comun. Astfel, potrivit art. 2005 alin. (2) din Codul civil, victima are dreptul să solicite reparația prejudiciului fie de

			la comitent (angajator), fie de la prepus (salariatul vinovat), fie de la ambii, în mod solidar. Această dispoziție este aplicabilă deplin drept și în raporturile de muncă, nefiind necesară reiterarea sa în Codul muncii. În plus, art. 331¹ din proiect reglementează exclusiv răspunderea angajatorului față de salariatul prejudiciat, în timp ce răspunderea directă a autorului faptei ține de sfera dreptului civil sau penal, în dependență de natura prejudiciului. Codul muncii nu are ca scop reglementarea raporturilor delictuale între salariați, ci a celor de muncă dintre angajator și salariat. Prin urmare, completarea art. 331¹ cu o asemenea dispoziție ar excede domeniului său de reglementare și ar introduce o suprapunere inutilă cu normele deja existente în legislația civilă.
2.	Ministerul Finanțelor <i>nr. 04-03/483 din 17.06.2025</i>	Prin dispozițiile art. 331¹ din proiect, autorul propune introducerea obligației patrimoniale a angajatorului de a repara prejudiciile cauzate salariaților pentru nerespectarea obligațiilor ce vizează asigurarea unui mediu de muncă lipsit de violență și hărțuire. În acest sens, considerăm că în practică va fi destul de dificil de a aprecia dacă anume neîndeplinirea obligației respective a angajatorului a avut ca efect cauzarea prejudiciului salariatului. La fel, chiar dacă obligația respectivă nu a fost executată într-o manieră suficientă de către angajator, considerăm că oricum prejudiciu cauzat urmează a fi reparat de către persoana, care nemijlocit l-a cauzat, și nu de către angajator. Din considerentele expuse, propunem excluderea obligației angajatorului de a repara prejudiciul moral și material cauzat unui salariat de către un terț, urmând ca ultimul să suporte nemijlocit plata prejudiciului respectiv. La fel, menționăm că deși, în pct.4.2. „Impactul financiar și argumentarea costurilor” din Nota de fundamentare, autorul indică că implementarea proiectului de lege nu necesită alocarea resurselor financiare suplimentare din buget, considerăm că, totuși, aceste propuneri pot afecta bugetele entităților publice care au statut de angajator, și respectiv, indirect, bugetul de stat (în cazul instituirii obligației	Nu se acceptă 1. Obiecția nu se acceptă. Reglementarea propusă este conformă cu dispozițiile art. 2005 din Codul civil, care stabilește răspunderea comitentului pentru fapta prepusului (inclusiv salariatului). Potrivit alin. (1), comitentul (angajatorul) răspunde pentru prejudiciul cauzat de salariat în exercitarea atribuțiilor încredințate, iar alin. (2) permite victimei să opteze între angajator, salariat sau ambii în mod solidar, în cazul în care prejudiciul a fost cauzat cu intenție. În acest sens, nu este necesară o revizuire a articolelor menționate, întrucât norma civilă în vigoare stabilește deja răspunderea angajatorului pentru faptele salariatului, iar proiectul nu face decât să o coreleze cu specificul relațiilor de muncă și al faptelor de violență și hărțuire. În plus, angajatorul oricum poartă răspundere în temeiul Codului civil, iar proiectul menține posibilitatea exercitării dreptului de regres față de salariatul vinovat, în spiritul alin. (3) al aceluiași articol.

		angajatorului de a repara prejudiciul cauzat pentru nerespectarea obligației sus-menționate).	2. Observația potrivit căreia propunerile legislative ar putea afecta indirect bugetul de stat, prin obligațiile ce revin angajatorilor publici de a repara prejudiciile cauzate salariaților în caz de violență sau hărțuire, este înțeleasă, dar nu justifică modificarea concluziei din nota de fundamentare privind lipsa necesității alocării resurselor bugetare suplimentare. În primul rând, proiectul nu instituie noi atribuții bugetare pentru autoritățile publice, ci întărește obligații deja existente în materia protecției muncii, a respectării drepturilor fundamentale ale salariaților și a conduitei profesionale. Principiul prevenirii violenței și hărțuirii face deja parte din cadrul normativ general, iar Codul muncii prevede sancțiuni pentru abateri disciplinare și răspundere materială. Proiectul nu face decât să clarifice și să detalieze aceste obligații, în acord cu Convenția OIM nr. 190. În al doilea rând, răspunderea angajatorului intervine doar în caz de culpă dovedită (neglijență, inacțiune, tolerarea conștientă a unor comportamente abuzive) – nu automat. Prin urmare, nu se poate vorbi de un impact financiar sistemic sau inevitabil asupra bugetelor publice, ci doar de eventuale cazuri punctuale, care oricum ar fi supuse controlului judiciar. Totodată, costurile potențiale rezultate din reparația prejudiciilor trebuie privite ca o consecință a neîndeplinirii obligațiilor legale, nu ca o cheltuială instituțională inherentă aplicării legii. În această logică, asumarea unui risc financiar derivat din încălcarea obligațiilor nu poate fi echivalată cu un impact bugetar legiferat.
3.	Ministerul Afacerilor Externe <i>nr. DI/3/041-6192</i> <i>din 16.06.2025</i>	Lipsa de obiecții și propuneri.	

4.	Ministerul Afacerilor Interne <i>nr. 42/2121 din 17.06.2025</i>	La pct. 1 considerăm oportun a se revizui noțiunea de „violență în muncă” în coroborare cu noțiunea de „hărțuire în muncă”, or, în varianta propusă de autor atît violența în muncă, cît și hărțuirea în muncă, se dublează prevederile în partea ce ține de comportamentul ce lezează demnitatea unei persoane prin crearea unui mediu intimidant și umilitor în timpul exercitării atribuțiilor de muncă. Concomitent, în noțiunea de „violență în muncă” se utilizează termenul de „violență digitală”, fără a fi definit. În vederea excluderii unor interpretări, se consideră imperios definirea acestui termen. La pct. 3 se consideră necesar a revizui suplimentar obligația angajatorului de a asigura un mediu de muncă sigur, sănătos și lipsit de violență și hărțuire, prin elaborarea și punerea în aplicare a unei politici interne privind prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii în muncă. Astfel, se consideră necesar a face claritate în partea ce ține de forma juridică a normelor ce urmează a fi aprobate de către angajator în acest sens. La pct. 7, recomandăm a revizui propunerea privind completarea Codului muncii cu articolul 331 , or, răspunderea materială a angajatorului pentru prejudiciul cauzat salariatului este reglementată în varianta actuală a articolului 331 și 332 din Cod.	Nu se acceptă 1. Definițiile noțiunilor de „violență în muncă” și „hărțuire în muncă” din proiectul de lege sunt aliniate cu prevederile Convenției OIM nr. 190/2019, care utilizează termenii „violență și hărțuire” ca o formulă comună, dar le tratează în același timp ca noțiuni distincte. Violența în muncă este definită ca un concept general, ce include comportamente care produc vătămări fizice, psihologice, sexuale sau economice. Deși hărțuirea poate fi încadrată uneori ca formă de violență psihologică, aceasta nu înseamnă că cele două noțiuni se suprapun. Hărțuirea este o subcategorie juridică distinctă, cu trăsături specifice, iar proiectul de lege reflectă corect această relație: violența este o noțiune-cadru, iar hărțuirea – o formă particularizată. Prin urmare, nu este necesară redefinirea conceptelor, întrucât delimitarea dintre ele este deja clară și permite aplicarea coerentă a prevederilor legale în funcție de natura și gravitatea faptelor. 2. Chiar dacă noțiunea nu este definită distinct în textul proiectului, ea este subsumată noțiunii generale de „violență în muncă”, care, potrivit definiției, include orice comportament care are ca scop sau efect vătămarea persoanei, indiferent de forma de manifestare, inclusiv prin tehnologii ale informației și comunicațiilor. În plus, art. 8¹ alin. (2) lit. d) menționează în mod expres că violența și hărțuirea pot fi comise și „prin intermediul oricăror forme de comunicare legate de muncă, inclusiv prin tehnologiile informației și comunicațiilor”. În acest context, „violența digitală” este un termen descriptiv care nu introduce o categorie juridică separată, ci evidențiază mediul de manifestare a comportamentului abuziv, și nu natura juridică a faptei. Excluderea acestui termen din textul proiectului ar însemna ignorarea unei realități tot mai prezente în raporturile de muncă moderne și ar lăsa fără acoperire fapte grave precum hărțuirea prin e-mail, mesaje abuzive, distribuirea de conținut umilitor sau agresiv online. Prin urmare, nu se impune excluderea termenului, iar introducerea unei definiții autonome nu este necesară, întrucât
----	--	---	--

			sfera sa de aplicare este clar determinabilă prin coroborarea cu definiția generală a violenței în muncă și cu prevederile art. 8¹ alin. (2). 3. Noțiunea de „politică internă” utilizată în art. 8¹ este una larg recunoscută în practica dreptului muncii și corespunde unui instrument normativ intern al angajatorului, adaptabil în funcție de specificul unității. Norma nu impune o formă juridică rigidă tocmai pentru a permite flexibilitate. Noțiunea de „politică internă” utilizată în art. 8¹ este una larg recunoscută în practica dreptului muncii și corespunde unui instrument normativ intern al angajatorului, adaptabil în funcție de specificul unității. Norma nu impune o formă juridică rigidă tocmai pentru a permite flexibilitate. În locul unei reglementări excesiv detaliate la nivel de lege, aceste elemente vor putea fi dezvoltate prin acte subsecvente, fără a încălca inutil textul legal. Astfel, cadrul actual oferă un echilibru adecvat între obligație legală și autonomie instituțională, fiind în deplin acord cu prevederile Convenției OIM nr. 190/2019. 4.În ceea ce privește obiecția referitoare la introducerea articolului 331¹ privind răspunderea angajatorului pentru prejudiciile cauzate prin neasigurarea unui mediu lipsit de violență și hărțuire, subliniem că dispozițiile existente ale art. 331 și 332 nu acoperă această ipoteză în mod adecvat. Articolele menționate reglementează în mod general răspunderea patrimonială în raporturile de muncă, dar nu definesc obligațiile specifice de prevenire, investigare și protecție în cazurile de violență și hărțuire. Noul articol 331¹ are rolul de a detalia aceste obligații și de a asigura aplicarea principiului reparației integrale, inclusiv în cazul prejudiciilor morale. În plus, el definește în mod clar situațiile în care angajatorul poate fi tras la răspundere, oferind o bază juridică solidă pentru victime, dar și un cadru de predictibilitate pentru angajatori, evitând astfel ambiguitățile și interpretările divergente.
--	--	--	--

5.	Ministerul Educației și Cercetării <i>nr. 07-09/4113 din 09.06.2025</i>	Lipsa de obiecții și propuneri.	
6.	Ministerul Sănătății <i>nr.25/1815 din 12.06.2025</i>	1. Conținutul art.331¹ și art. 338¹ urmează a fi revizuit prin prisma stabilirii reparării prejudiciului integral de către salariatul care se face vinovat. În redacția actuală, repararea prejudiciului este pusă atât pe seama angajatorului, cât și a salariatului care se face vinovat, fără delimitări clare când intervine răspunderea acestora. 2. De ordin tehnic, pe tot conținutul proiectului în sintagma „legislația în vigoare”, cuvintele „în vigoare” se vor exclude”, ca fiind inutile. Potrivit pct. 49 din Indicațiile metodologice privind regulile de tehnică legislativă, elaborate de Ministerul Justiției, referințele la actele normative reprezintă referințe la legislația în vigoare și doar pentru excepțiile de la regulă se va specifica dacă este vorba despre legislația aplicabilă la un anumit moment.	Acceptată parțial 1. Obiecția nu se acceptă. Reglementarea propusă este conformă cu dispozițiile art. 2005 din Codul civil, care stabilește răspunderea comitentului pentru fapta prepusului (inclusiv salariatului). Potrivit alin. (1), comitentul (angajatorul) răspunde pentru prejudiciul cauzat de salariat în exercitarea atribuțiilor încredințate, iar alin. (2) permite victimei să opteze între angajator, salariat sau ambii în mod solidar, în cazul în care prejudiciul a fost cauzat cu intenție. În acest sens, nu este necesară o revizuire a articolelor menționate, întrucât norma civilă în vigoare stabilește deja răspunderea angajatorului pentru faptele salariatului, iar proiectul nu face decât să o coreleze cu specificul relațiilor de muncă și al faptelor de violență și hărțuire. În plus, angajatorul oricum poartă răspundere în temeiul Codului civil, iar proiectul menține posibilitatea exercitării dreptului de regres față de salariatul vinovat, în spiritul alin. (3) al aceluiași articol. 2. Se acceptă obiecția. Sintagma „în vigoare” va fi eliminată din textul proiectului, conform pct. 49 din Indicațiile metodologice, întrucât este redundantă și se admite doar în cazuri excepționale care necesită o precizare temporală.
7.	Cancelaria de Stat <i>nr. 38-78-6469</i>	Evaluarea proiectului de act normativ <i>Concluzia:</i> Proiectul este conform în mare parte cu principiile de reglementare a activității de întreprinzător. Comentarii, recomandări:	Acceptat parțial 1. Formularea „în cadrul raporturilor de muncă, precum și altor raporturi legate nemijlocit de acestea” are rolul de a extinde protecția împotriva violenței și hărțuirii dincolo de relațiile de

din 16.06.2025	În definirea termenului "violență în muncă" nu este clar textul "în cadrul raporturilor de muncă, precum și altor raporturi legate nemijlocit de acestea". Care sunt cele alte raporturi legate de cele de muncă. La fel nu este cert termenul de "violență digitală" utilizat în definiție. Redacția articolului 8/1 prevede că angajatorul este obligat să asigure un mediu de muncă sigur, sănătos și lipsit de violență și hărțuire, prin elaborarea și punerea în aplicare a unei politici interne privind prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii în muncă. Prevederea potrivit căreia angajatorul este obligat să elaboreze și să pună în aplicare „o politică internă” este ambiguă, lăsând loc pentru interpretări variate și riscuri în aplicare. Aici nu este clar ce presupune „politici interne” deoarece nu este specificat: ce formă juridică trebuie să aibă (decizie internă? anexă la regulamentul intern? instrucțiune distinctă?); dacă trebuie sau nu semnată de salariați; cum trebuie actualizată sau monitorizată. La fel nu este clar ce elemente trebuie să includă (de ex., definiții, proceduri de sesizare, măsuri de protecție, termene, persoane responsabile); dacă există cerințe minime de formă sau fond; cum trebuie corelată această politică cu alte documente interne (regulament de ordine internă, cod de etică, contract colectiv de muncă etc.). Respectiv sunt necesare cerințe metodologice, un model orientativ sau un ghid aprobat de o autoritate competentă (ex. Inspectoratul de Stat al Muncii). Aceiași recomandare ține și de obligația ide la alin. (3) lit. b) – referitoare la „instituirea unor proceduri clare, accesibile, imparțiale și confidențiale de raportare, investigare și soluționare a sesizărilor privind faptele de violență și/sau hărțuire”. La fel, un grad de incertitudine pentru aplicare de către angajatori ridică termenii utilizați, precum "clar, accesibil, imparțial și confidențial". Este salutar faptul că proiectul face o distincție între obligațiile impuse angajatorilor în funcție de dimensiunea unității, ceea ce reflectă aplicarea corectă a principiului proporționalității în reglementare. IMM-urile nu sunt supuse aceluiași cerințe administrative ca și întreprinderile mari, ceea ce contribuie la evitarea unei poveri excesive. Totodată, prevederea de la articolul 8/1 alineatul (7) este formulată vag. Astfel, norma impune angajatorilor cu mai puțin de 50 de salariați obligația de a adopta „măsuri rezonabile și adecvate” pentru prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii în muncă. Sintagmele precum „măsuri rezonabile”,	muncă clasice, acoperind și acele raporturi juridice conexe care, deși nu constituie un contract individual de muncă în sens strict, sunt strâns legate de desfășurarea activității profesionale. În această categorie se includ, în mod justificat: raporturile juridice conexe anterioare celor de muncă, cum ar fi cele privind plasarea în câmpul muncii sau selecția candidaților; raporturile conexe concomitente celor de muncă, cum sunt cele de supraveghere și control asupra respectării legislației muncii; precum și raporturile conexe ulterioare, cum ar fi cele jurisdicționale privind contestarea concedierii sau litigiile de muncă. Includerea acestor situații reflectă o abordare integrată, în spiritul Convenției OIM nr. 190/2019, care definește „lumea muncii” într-un sens larg, incluzând toate etapele și formele activității profesionale în care pot apărea riscuri de violență și hărțuire, și contribuie la asigurarea unei protecții juridice complete și eficiente. 2. Chiar dacă noțiunea de "violență digitală" nu este definită distinct în textul proiectului, ea este subsumată noțiunii generale de „violență în muncă”, care, potrivit definiției, include orice comportament care are ca scop sau efect vătămarea persoanei, indiferent de forma de manifestare, inclusiv prin tehnologii ale informației și comunicațiilor. În plus, art. 8¹ alin. (2) lit. d) menționează în mod expres că violența și hărțuirea pot fi comise și „prin intermediul oricăror forme de comunicare legate de muncă, inclusiv prin tehnologiile informației și comunicațiilor”. În acest context, „violență digitală” este un termen descriptiv care nu introduce o categorie juridică separată, ci evidențiază mediul de manifestare a comportamentului abuziv, și nu natura juridică a faptei. Excluderea acestui termen din textul proiectului ar însemna ignorarea unei realități tot mai prezente în raporturile de muncă moderne și ar lăsa fără acoperire fapte grave precum hărțuirea prin e-mail, mesaje abuzive, distribuirea de conținut umilitor sau agresiv online. Prin urmare, nu se impune excluderea termenului, iar introducerea unei definiții autonome nu este necesară, întrucât sfera sa de aplicare este clar determinabilă prin
-----------------------	--	---

	„adecvate”, „proporțional cu numărul de angajați, natura activității și structura organizatorică” nu sunt definite sau exemplificate, ceea ce face ca norma să fie susceptibilă de interpretări subiective, atât din partea angajatorilor, cât și din partea organelor de control. În articolul 8/2 termenii precum „procedură clară, accesibilă, echitabilă și eficientă” sunt enunțați fără a fi însoțiți de criterii sau indicatori care să ghideze angajatorii în aplicare și autoritățile de control care vor face astfel de evaluări a accesibilității, echității și eficienței acestor proceduri. De asemenea, norma care prevede desemnarea unei „persoane instruite” sau a unei „comisii formate din personal instruit” este incertă privind natura, durata, tematica sau standardele de instruire. Acest fapt poate afecta imparțialitatea și eficiența procedurilor, mai ales în situațiile în care angajatorul – în calitate de responsabil direct – devine și parte implicată în anchetă, ceea ce creează un evident risc de conflict de interese. Proiectul prevede completarea art.10 cu noi obligații pentru angajator: lit.f7), f8), f9), f10). Reiterăm cele menționate mai sus deoarece în formularea obligațiilor sunt sintagme vagi precum „politici interne clare, coerente și funcționale” sau „măsuri de prevenire, protecție și intervenție”. În lipsa unor norme cu cerințe clare, aceste obligații pot deveni fie pur formale, fie interpretate arbitrar de organele de control. La fel, spre deosebire de alte articole din proiect care fac distincție între angajatori mari și IMM-uri, aici obligațiile sunt formulate uniform, fără a reflecta diferențierea capacităților administrative. Acest lucru poate crea interpretări diferite în implementarea proiectului dat. <i>Concluzia:</i> Nota de Fundamentare (analiza impactului de reglementare) corespunde în mare parte cu Metodologia de analiză a impactului de reglementare, aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 574/2024. Evaluarea notei de fundamentare (analizei impactului de reglementare) Comentarii, recomandări: Secțiunea 2.2 a Notei de fundamentare abordează o temă socială importantă – cea a violenței și hărțuirii în relațiile de muncă – și pornește de la premisa că actualul Cod al muncii nu oferă un cadru normativ complet și aplicabil în mod eficient în acest domeniu. Sunt identificate un	coroborarea cu definiția generală a violenței în muncă și cu prevederile art. 8¹ alin. (2). 3. Noțiunea de „politică internă” utilizată în art. 8¹ este una larg recunoscută în practica dreptului muncii și corespunde unui instrument normativ intern al angajatorului, adaptabil în funcție de specificul unității. Norma nu impune o formă juridică rigidă tocmai pentru a permite flexibilitate. Noțiunea de „politică internă” utilizată în art. 8¹ este una larg recunoscută în practica dreptului muncii și corespunde unui instrument normativ intern al angajatorului, adaptabil în funcție de specificul unității. Norma nu impune o formă juridică rigidă tocmai pentru a permite flexibilitate. În locul unei reglementări excesiv detaliate la nivel de lege, aceste elemente vor putea fi dezvoltate prin acte subsecvente, fără a încălca inutil textul legal. Astfel, cadrul actual oferă un echilibru adecvat între obligație legală și autonomie instituțională, fiind în deplin acord cu prevederile Convenției OIM nr. 190/2019. 1. Se acceptă observațiile formulate, iar secțiunea 2.2 urmează a fi reformulată pentru a corespunde cerințelor Hotărârii Guvernului nr. 574/2024 privind metodologia analizei impactului de reglementare (AIR). În acest sens, problema a fost formulată nu ca simplă lipsă de norme, ci ca un efect social negativ concret,
--	--	---

	șir de neajunsuri ale legislației în vigoare și necesitatea de aliniere la Convenția OIM nr.190/2019. Cu toate acestea, din perspectiva Metodologiei a analizei impactului de reglementare (AIR), formularea problemei nu este conformă în totalitate cu cerințele HG nr.574/2024. Conform metodologiei, o problemă reală nu este „lipsa” unei norme, ci un efect negativ actual, concret și justificabil, care decurge dintr-o disfuncționalitate sistemică sau instituțională. În cazul de față, problema ar fi formulată ca disfuncționalitate socială (ex. lipsa protecției reale a angajaților față de hărțuire și consecințele acesteia asupra sănătății, echității și încrederii în instituții), și nu ca ”lipsuri” legislative, care sunt de fapt cauze ale problemei și nu problema propriu-zisă. De asemenea, sun necesare includerea de date statistice, estimări, exemple de cazuri sau surse de referință care să susțină amploarea fenomenului hărțuirii și violenței în muncă și efectele sale. Totodată în acest compartiment autorii urmează să țină cont și să analizeze problemele cadrului legal existent. Astăzi Codul muncii deja prevede reglementări ce țin de combaterea și neadmiterea ”hărțuirii” în raporturile de muncă: - Art.1 stabilește definiția de hărțuire sexuală ca – manifestare a unui comportament fizic, verbal, nonverbal sau a altor acțiuni de natură sexuală care conduc la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator, având drept scop sau efect lezarea demnității unei persoane; - Articolul 5 prevede principiul - interzicerea muncii forțate (obligatorii), a discriminării după orice criteriu și a hărțuirii sexuale în domeniul raporturilor de muncă; • Art.10 alin.(1) la lit. f/3) prevede obligația angajatorului să întreprindă măsuri de prevenire a hărțuirii sexuale la locul de muncă; - Art.199 prevede că regulamentul intern al unității să conțină prevederi privind respectarea principiului nediscriminării, eliminarea hărțuirii sexuale și a oricărei forme de lezare a demnității în muncă. Prin urmare autorii urmează a analiza și evidenția probleme sub aspectul implementării sau neimplementării obligațiilor legale în vigoare deoarece începând cu 2010 angajatorului iau fost impuse obligații ce țin de prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă iar după cum vedem problema rămâne a fi actuală și azi. Care sunt cauzele/efectele	rezultat dintr-o disfuncționalitate instituțională: existența fenomenului violenței și hărțuirii în muncă și lipsa protecției reale și efective a victimelor. Totodată, în textul revizuit au fost: - identificate clar cauzele și efectele problemei, inclusiv neimplementarea de către angajatori a obligațiilor deja existente în Codul muncii; - analizate deficiențele în aplicarea actualului cadru normativ, care, deși conține anumite prevederi privind hărțuirea (art. 1, 5, 10, 199), nu oferă un mecanism funcțional de prevenire, raportare, investigare și remediere; - incluse date statistice, exemple și estimări relevante, acolo unde sunt disponibile, pentru a susține existența și amploarea fenomenului; - definit scenariul de bază („a nu face nimic”), prin evidențierea riscurilor sociale și instituționale dacă nu se intervine legislativ; - identificate părțile interesate afectate, în special grupurile vulnerabile (ex. femeile, tinerii, angajații în poziții subordonate), precum și impactul asupra angajatorilor și sistemului judiciar. Această abordare va asigura coerența metodologică a notei de fundamentare și va justifica adecvat necesitatea intervenției normative.
--	--	---

	acestor probleme? Angajatorii au introdus sau nu astfel de proceduri interne și sunt sau nu respectate aceste obligații? Urmează a fi analizat problema și sub acest aspect deoarece putem conchide că soluțiile autorilor de introduce noi obligații pentru angajatori la fel nu va soluționa problemele existente. În plus, conform metodologiei AIR este necesar de abordat scenariul de bază („a nu face nimic”), adică să se explice în mod clar ce riscuri și consecințe pot apărea dacă intervenția normativă propusă nu ar fi realizată. Totodată, nu sunt identificate în mod concret părțile interesate afectate – de exemplu, femeile din sectoarele de risc, tinerii angajați, IMM-urile sau instituțiile publice cu responsabilități în domeniul muncii. Secțiunea 3.1 din Nota de fundamentare oferă o prezentare detaliată a modificărilor propuse în proiectul de lege pentru transpunerea Convenției OIM nr. 190, însă necesită a fi ajustate la cerințele Metodologiei AIR. În primul rând, secțiunea în mod obligatoriu trebuie să stabilească obiectivelor urmărite, distincte de acțiunile propuse. Conform metodologiei, obiectivele trebuie să exprime în mod clar schimbarea scontată în evoluția situației de fapt, nu doar să reflecte măsuri legislative. Aici obiectivele trebuie formulate ca rezultate așteptate, măsurabile, cuantificate sau fixate în timp, nefiind deduse indirect din soluțiile propuse. Totodată, textul nu oferă o legătură clară între prevederile proiectului/soluțiile și cauzele identificate în p.2.2. Conform cerințelor metodologice, fiecare prevedere ar trebui explicit asociată cu problema sau cauza căreia îi răspunde, pentru a asigura coerența logică a reglementării. Astfel, deși prevederile sunt prezentate coerent, ele sunt tratate izolat, fără a explica în ce mod fiecare contribuie concret la soluționarea unei disfuncționalități identificate. Ce ține de p.3.2. Metodologia prevede în mod expres că, mai ales în cazul reglementărilor cu impact social semnificativ, autorul trebuie să analizeze cel puțin două scenarii alternative: opțiunea de a nu interveni și cel puțin o altă variantă de soluție (de exemplu, companii informaționale, ghiduri de bune practici, măsuri tranzitorii, instruiți sectoriale sau măsuri de auto-reglementare). Nota pornește de la premisa că modificarea Codului muncii este singura cale posibilă, fără a lua în considerare opțiuni mai puțin intruzive sau complementare. Mai mult, proiectul introduce o diferențiere de tratament	2. Se acceptă observațiile formulate. Secțiunea 3.1 a fost revizuită pentru a corespunde cerințelor metodologice ale HG nr. 574/2024, prin: formularea clară și distinctă a obiectivelor urmărite, ca rezultate măsurabile; corelarea măsurilor propuse cu disfuncționalitățile identificate în secțiunea 2.2; includerea scenariilor alternative (inclusiv opțiunea de a nu interveni); justificarea pragului de 50 de salariați pe baza principiului proporționalității. Aceste ajustări vor consolida coerența și fundamentarea intervenției legislative.
--	--	---

	între angajatorii care au peste sau sub 50 de salariați. Este o abordare salutară, însă nu oferă justificare pentru pragul numeric ales. Nu se explică de ce tocmai 50 este limita adecvată (de ce nu 250?), nu se prezintă date privind numărul angajatorilor vizați, nici efectele administrative sau financiare pentru fiecare categorie. Secțiunea 4.3 tratează sumar impactul asupra sectorului privat ceea ce nu corelează cu cerințele metodologice privind evaluarea impactului reglementării asupra mediului de afaceri. În primul rând, formularea este generală și declarativă, fără date concrete sau estimări cantitative. Se afirmă că măsurile impuse angajatorilor presupun „costuri administrative minime”, dar nu se oferă nicio fundamentare a acestei afirmații – nici printr-o estimare orientativă de timp, resurse umane implicate sau costuri financiare medii pentru întreprinderi mici, mijlocii și mari. În mod evident, proiectul de lege introduce obligații costisitoare noi pentru angajatori – cum ar fi elaborarea politicilor interne, instituirea procedurilor de raportare și investigare, desemnarea unor persoane responsabile, instruirea salariaților, păstrarea evidenței și luarea de măsuri de protecție – care implică un efort logistic, uman și financiar. Aceste obligații nu pot fi considerate „costuri minime” fără o fundamentare minimă. Textul nu oferă estimări orientative, calcule comparative sau analize diferențiate pentru IMM-uri versus întreprinderi mari. În al doilea rând, nu este analizat impactul diferențiat în funcție de tipologia angajatorilor, deși proiectul introduce obligații distincte pentru cei cu mai mult de 50 de salariați. Nu sunt prezentate: câți angajatori se încadrează în această categorie, ce costuri medii ar presupune desemnarea unei comisii de investigare sau elaborarea procedurilor interne, cum vor fi afectați angajatorii cu resurse limitate (ex. entități din mediul rural, microîntreprinderi). De asemenea, se afirmă că măsurile sunt „justificate și echilibrate de beneficiile aduse”, fără ca aceste beneficii să fie detaliate sau cuantificate (ex. reducerea fluctuației de personal, scăderea numărului de litigii, creșterea satisfacției la locul de muncă). Mai mult, paragraful face trimitere la „implementarea proporțională” de către IMM-uri, dar nu explică ce înseamnă concret această proporționalitate – ce anume pot face	3. Obiecția formulată referitor la Secțiunea 4.3 este acceptată. Textul inițial nu corespunde cerințelor Metodologiei AIR, fiind general și lipsit de estimări concrete privind impactul asupra angajatorilor. Secțiunea a fost revizuită pentru a include: o descriere detaliată a noilor obligații impuse angajatorilor și a costurilor aferente; o analiză diferențiată pentru IMM-uri și întreprinderile mari; justificarea pragului de 50 de salariați; date statistice relevante și exemple de implementare proporțională; beneficiile estimate pe termen mediu (reducerea litigiilor, îmbunătățirea climatului organizațional). Noua formă respectă cerințele metodologice privind evaluarea impactului asupra mediului de afaceri.
--	---	--

		diferit IMM-urile față de angajatorii mari, ce obligații pot fi adaptate și în ce măsură. În Secțiunea 6 lipsește informația privind efectuarea consultărilor în cadrul AIR. Conform Cerințelor HG nr.574/2024 în această secțiune urmează să se explice succint modul în care s-a organizat consultarea adecvată a părților cu interese majore în etapa efectuării analizei impactului de reglementare. Procesul de consultare trebuie să fie eficient pentru participanți, relevant pentru problema analizată, utilizând metode adecvate pentru fiecare grup de interese majore și asigurându-se furnizarea de răspunsuri la comentarii și propuneri. Este obligatorie prezentarea poziției reprezentanților fiecărui grup de interese majore. Se indică separat consultările efectuate în legătură cu analiza impactului de reglementare.	
8.	Centru de Armonizare a Legislației <i>nr.31/02-126-6347 din 11.06.2025</i>	În concluzie, inserarea interdicției exprese a hărțuirii în muncă în proiectul național se aliniază politiciei UE în domeniul nediscriminării și egalității de șanse. Totodată, proiectul național introduce conceptul de violență în muncă, ca unul extins, interzicând-u-l, fără nici-o excepție, care cadrează cu obligația generală a angajatorului de a proteja salariații, prin „asigurarea securității și sănătății” la locul de muncă din Directiva 89/391/CEE. Astfel, comunicăm despre lipsa de propuneri și observații la proiectul național. Facem mențiunea că analiza Centrului de armonizare a legislației nu are în vedere elementele de oportunitate ale soluțiilor juridice incluse în proiectul de act normativ, ci se referă strict la conformitatea acestora cu Dreptul UE aplicabil, obligațiile juridice asumate în lumina Acordului de Asociere RM – UE și Cadrului de negociere cu Uniunea Europeană.	Am luat act.
9.	Procuratura Generală <i>nr. 4-1d/25-222 din 16.06.2025</i>	1. Observații de ordin conceptual și terminologic a) Suprapunere și ambiguitate între noțiunile de „violență” și „hărțuire” în muncă. Definițiile incluse în proiect pentru „<i>violență în muncă</i>” și „<i>hărțuire în muncă</i>” prezintă un grad de suprapunere conceptuală și pot fi interpretate extensiv. Această lipsă de delimitare clară poate conduce la	Nu se acceptă 1.a) Definițiile noțiunilor de „violență în muncă” și „hărțuire în muncă” din proiectul de lege sunt aliniate cu prevederile Convenției OIM nr. 190/2019, care utilizează termenii „violență și hărțuire” ca o formulă comună, dar le tratează în același timp ca noțiuni distincte. Violența în muncă este definită ca un concept general, ce include comportamente care produc vătămări fizice,

	dificultăți în aplicarea normelor și ia confuzii în calificarea juridică a faptelor. Propunem clarificarea relației juridice dintre cele două concepte, în special indicarea expresă dacă hărțuirea reprezintă o formă specifică de violență psihologică sau un concept distinct. b) Lipsa unei definiții legale a expresiei: „violență digitală”. În cuprinsul proiectului este utilizat termenul de „<i>violență digitală</i>”, fără a fi definit. Această omisiune generează incertitudine juridică cu privire la sfera de aplicare a normei și poate crea dificultăți de interpretare și aplicare unitară. Propunem așadar, definirea noțiunii de „<i>violență digitală</i>” sau, în lipsa unei delimitări clare, excluderea acestei forme de violență din textul proiectului. 2. <i>Alte observații de fond</i> a) Lipsa reglementării formării/instruirii obligatorii Proiectul nu prevede în mod expres obligația organizării unor instruiți periodice în domeniul prevenirii și combaterii violenței și hărțuirii în muncă. Instruirea periodică este esențială pentru aplicarea efectivă și uniformă a normelor propuse. Prin urmare, propunem introducerea unei prevederi explicite privind obligativitatea organizării anuale a sesiunilor de instruire pentru personalul de conducere și alți salariați, adaptate specificului unității. b) Lipsa normelor tranzitorii privind implementarea măsurilor Proiectul nu conține dispoziții tranzitorii referitoare la termenul în care angajatorii urmează să se conformeze noilor obligații, în special cele privind adoptarea politicilor interne și instituirea procedurilor de raportare și investigare. Astfel, propunem completarea proiectului cu un articol tranzitoriu prin care să se acorde angajatorilor un termen de conformare rezonabil, de exemplu între 3 și 6 luni de la intrarea în vigoare a legii.	psihologice, sexuale sau economice. Deși hărțuirea poate fi încadrată uneori ca formă de violență psihologică, aceasta nu înseamnă că cele două noțiuni se suprapun. Hărțuirea este o subcategorie juridică distinctă, cu trăsături specifice, iar proiectul de lege reflectă corect această relație: violența este o noțiune-cadru, iar hărțuirea – o formă particularizată. Prin urmare, nu este necesară redefinirea conceptelor, întrucât delimitarea dintre ele este deja clară și permite aplicarea coerentă a prevederilor legale în funcție de natura și gravitatea faptelor. b) Chiar dacă noțiunea nu este definită distinct în textul proiectului, ea este subsumată noțiunii generale de „violență în muncă”, care, potrivit definiției, include orice comportament care are ca scop sau efect vătămarea persoanei, indiferent de forma de manifestare, inclusiv prin tehnologii ale informației și comunicațiilor. În plus, art. 8¹ alin. (2) lit. d) menționează în mod expres că violența și hărțuirea pot fi comise și „prin intermediul oricăror forme de comunicare legate de muncă, inclusiv prin tehnologiile informației și comunicațiilor”. În acest context, „violență digitală” este un termen descriptiv care nu introduce o categorie juridică separată, ci evidențiază mediul de manifestare a comportamentului abuziv, și nu natura juridică a faptei. Excluderea acestui termen din textul proiectului ar însemna ignorarea unei realități tot mai prezente în raporturile de muncă moderne și ar lăsa fără acoperire fapte grave precum hărțuirea prin e-mail, mesaje abuzive, distribuirea de conținut umilitor sau agresiv online. Prin urmare, nu se impune excluderea termenului, iar introducerea unei definiții autonome nu este necesară, întrucât sfera sa de aplicare este clar determinabilă prin coroborarea cu definiția generală a violenței în muncă și cu prevederile art. 8¹ alin. (2). 2. a) Deși proiectul nu prevede în mod expres sintagma „instruire periodică”, obligația de informare și formare a salariaților este
--	--	--

			deja reglementată în termeni funcționali prin art. 8¹ alin. (3) lit. d), care impune angajatorului să asigure „informarea periodică a salariaților cu privire la drepturile, obligațiile și procedurile interne privind prevenirea și combaterea violenței și/sau hărțuirii”. Totodată, angajatorii sunt obligați să instituie politici clare și să desemneze persoane sau comisii instruit(e) în domeniu (art. 8² alin. (2) lit. c)), ceea ce presupune implicit necesitatea instruirii. Această formulare conferă suficientă flexibilitate, permițând angajatorilor să adapteze frecvența și forma activităților de informare și formare la specificul activității, structurii organizatorice și numărului de angajați. Impunerea unei obligații de instruire anuală, cu caracter rigid, ar putea fi dificil de aplicat în mod proporțional, în special în cadrul IMM-urilor, și ar transforma o măsură de conținut într-o formalitate birocratică. Prin urmare, obiectivul instruirii este deja atins prin prevederile existente, iar angajatorii au libertatea și responsabilitatea să stabilească frecvența și forma potrivită de implementare, în funcție de riscurile identificate și de capacitățile reale ale unității. O reglementare suplimentară nu este necesară la această etapă. b) Introducerea unor norme tranzitorii privind termenul de conformare nu este necesară, întrucât Codul muncii nu prevede, în mod tradițional, perioade de tranziție pentru obligațiile generale ale angajatorilor, mai ales atunci când acestea vizează măsuri de organizare internă și protecție a salariaților. Obligațiile propuse prin proiect – precum adoptarea politicilor interne, instituirea procedurilor de raportare și desemnarea persoanelor instruite – nu presupun modificări structurale majore, ci reprezintă o formalizare a unor principii deja existente în legislație (ex. obligația angajatorului de a asigura un mediu sigur și sănătos, art. 10 din Codul muncii). Mai mult, proiectul oferă deja flexibilitate în aplicare, prin distincția dintre angajatorii cu peste 50 de salariați și cei cu mai puțin de 50, care pot adopta măsuri adaptate capacității lor (art. 8¹ alin. (6)–(7)). Această
--	--	--	--

			abordare diferențiată are tocmai rolul de a evita o povară excesivă în aplicarea imediată. Stabilirea unor termene fixe de 3–6 luni ar putea amâna nejustificat aplicarea efectivă a normelor și ar transmite un semnal contrar obiectivului legii – prevenirea promptă a violenței și hărțuirii în muncă. În practică, angajatorii vor putea aplica măsurile progresiv, în ritmul adaptat fiecărei unități, în condițiile legii. Prin urmare, completarea cu norme tranzitorii nu este justificată, iar reglementarea actuală permite deja o implementare echilibrată și conformă cu specificul fiecărui angajator.
10.	Consiliul pentru egalitate <i>nr. 04/884 din 16.06.2025</i>	Lipsa de propuneri sau obiecții	
11.	Oficiul Avocatului Poporului <i>nr. 04-3/49-1162 din 16.06.2025</i>	Avocatul Poporului reiterează importanța crucială a alinierii legislației naționale la prevederile Convenției Organizației Internaționale a Muncii nr. 190 privind eliminarea violenței și a hărțuirii în lumea muncii, ratificată de Republica Moldova prin Legea nr. 440/2023. Proiectul de lege analizat constituie, fără îndoială, un pas esențial în direcția consolidării unui cadru normativ care să garanteze demnitatea, securitatea și echitatea în cadrul raporturilor de muncă. Totuși, în urma examinării comparative a versiunii actuale a proiectului și a propunerilor formulate anterior de Avocatul Poporului, se constată că unele dintre aceste recomandări nu au fost reflectate integral. Prin urmare, în vederea asigurării unei protecții efective, incluzive și conforme cu exigențele Convenției OIM nr. 190, formulăm următoarele observații și recomandări punctuale: 1. Definirea și reglementarea integrată a violenței și hărțuirii în muncă (art. 1)	Acceptată parțial 1. Definițiile noțiunilor de „violență în muncă” și „hărțuire în muncă” din proiectul de lege sunt aliniate cu prevederile Convenției OIM nr. 190/2019, care utilizează termenii „violență și hărțuire” ca o formulă comună, dar le tratează în același timp ca noțiuni distincte. Violența în muncă este definită ca un concept general, ce include comportamente care produc vătămări fizice, psihologice, sexuale sau economice. Deși hărțuirea poate fi încadrată uneori ca formă de violență psihologică, aceasta nu înseamnă că cele două noțiuni se suprapun. Hărțuirea este o subcategorie juridică distinctă, cu trăsături specifice, iar proiectul de lege reflectă corect această relație: violența este o noțiune-cadru, iar hărțuirea – o formă particularizată. Prin urmare, nu este necesară redefinirea conceptelor, întrucât delimitarea dintre ele este deja clară și permite aplicarea coerentă a prevederilor legale în funcție de natura și gravitatea faptelor. 2. Obiecția se acceptă. Recomandarea de completare a art. 5 lit. b¹) este justificată și necesară pentru a reflecta în mod fidel

	Proiectul de lege introduce în Codul muncii definițiile distincte ale „violenței în muncă” și „hărțuirii în muncă”, ceea ce reflectă parțial conținutul Convenției OIM nr. 190. Totuși, definirea separată a acestor concepte, fără o abordare unificatoare, riscă să fragmenteze protecția oferită victimelor și să creeze dificultăți în aplicarea normelor. Recomandări: Reformularea prevederii în sensul adoptării unei definiții unice și integratoare pentru „violența și hărțuirea în muncă”, în conformitate cu art. 1 alin. (1) și (2) din Convenția OIM nr. 190. Completarea articolului cu un alineat nou, prin care să se extindă expres sfera de aplicare personală, incluzând și categoriile de persoane aflate în relații profesionale atipice. 2. Principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă (art. 5) Deși proiectul consacră interzicerea violenței și hărțuirii, formularea actuală nu reflectă caracterul universal al protecției consacrat de Convenția OIM nr. 190. Recomandare: Completarea literei b¹⁾ astfel: „b¹⁾ interzicerea discriminării, violenței și a hărțuirii de orice natură, indiferent de forma raportului profesional sau juridic în cadrul căruia se produce.” Această modificare asigură o formulare incluzivă și reduce riscul de excludere a categoriilor de persoane ce desfășoară muncă în afara relațiilor clasice de salariat-angajator. 3. Participarea partenerilor sociali la elaborarea politicilor interne (art. 8 1) Deși nota de fundamentare menționează participarea partenerilor sociali, aceasta nu este consacrată expres la nivel normativ. În lipsa unei obligații legale de consultare, politicile interne pot rămâne fragmentare sau necorelate cu standardele sectoriale și convențiile colective.	principiile consacrate de Convenția OIM nr. 190/2019, care prevede protecția împotriva violenței și hărțuirii în muncă pentru toate persoanele, indiferent de statutul lor juridic sau profesional. Formularea actuală din proiect, deși afirmă interdicția generală a violenței și hărțuirii, nu evidențiază suficient caracterul universal al protecției. Completarea propusă – „indiferent de forma raportului profesional sau juridic în cadrul căruia se produce” – are rolul de a asigura includerea tuturor formelor de activitate desfășurate în mediul profesional, inclusiv cele în afara raportului clasic angajator-salariat, precum munca temporară, stagiile, sau alte forme atipice de muncă. Această ajustare reduce riscul de excludere a anumitor categorii de persoane de la protecția oferită de lege și contribuie la aplicarea uniformă și nediscriminatorie a normelor în toate tipurile de raporturi profesionale. 3. Deși implicarea partenerilor sociali în elaborarea politicilor interne este importantă și încurajată, Codul muncii reglementează deja, în mod general, principiul consultării salariaților și/sau al organizațiilor sindicale în procesul de adoptare a actelor normative interne. În plus, reglementarea expresă a consultării partenerilor sociali în fiecare etapă de elaborare și revizuire a politicii interne ar putea încetini procesul de implementare, în special în unitățile în care nu există reprezentanți aleși sau organizații sindicale funcționale. Astfel, se riscă transformarea unei măsuri de protecție într-o obligație birocratică greu de aplicat în practică. În ceea ce privește propunerea de completare a alin. (1) cu o formulare extinsă („tuturor persoanelor aflate într-o relație profesională, contractuală ori de instruire”), aceasta depășește sfera de reglementare a Codului muncii, care se aplică strict raporturilor de muncă și raporturilor conexe. Includerea altor categorii de persoane necesită modificări legislative în alte acte normative, nu în Codul muncii. Prin urmare, formularea actuală a art. 8¹ este clară, echilibrată și în concordanță cu cadrul legal
--	--	--

	Recomandări: Completarea alin. (1) cu mențiunea că prevederile se aplică „tuturor persoanelor aflate într-o relație profesională, contractuală ori de instruire, indiferent de forma juridică.” Completarea alin. (3) cu lit. f) cu următorul conținut: „f) consultarea reprezentanților salariaților și/sau a organizațiilor sindicale în procesul de elaborare și revizuire a politicii interne privind prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii.” 4. Garanții efective pentru victime și reparații adecvate (art. 82) Proiectul prevede proceduri interne și unele garanții procesuale, dar omite reglementarea unor mecanisme clare de reparație a prejudiciilor, cum ar fi restabilirea în muncă sau compensațiile morale. Recomandări: Completarea alin. (4) cu o nouă literă, d): „d) acordarea de măsuri de sprijin victimelor, inclusiv consiliere psihologică, juridică sau de altă natură, în condițiile prevăzute de politicile interne ale angajatorului.” Introducerea unui nou alineat, alin. (8), cu următorul conținut: „(8) În cazul constatării unei concedieri sau transfer abuziv a victimei, angajatorul are obligația de a asigura restabilirea acesteia în funcție, restabilirea drepturilor salariale pierdute și compensarea prejudiciilor morale, potrivit legii.” În concluzie, Avocatul Poporului salută inițiativa legislativă de aliniere a Codului muncii la standardele internaționale în materie de prevenire și combatere a violenței și hărțuirii la locul de muncă și îndeamnă autoritățile competente să reexamineze proiectul în lumina observațiilor expuse. Totodată, recomandăm evaluarea proiectului de lege de către OIM.	existent, iar completările propuse nu sunt necesare și nici justificate din punct de vedere al tehnicii legislative. 4. Propunerile formulate, deși bine intenționate, nu sunt necesare din punct de vedere normativ, deoarece aspectele vizate sunt deja acoperite de cadrul legal existent și de mecanismele prevăzute în proiectul de lege. Preocupările privind necesitatea introducerii unor măsuri provizorii de protecție sunt deja reflectate în conținutul actual al proiectului. Art. 8² alin. (2) lit. e) prevede expres posibilitatea aplicării unor măsuri imediate în cazul riscurilor de vătămare, intimidare sau presiune, în favoarea persoanei care a formulat sesizarea, a martorilor sau a altor persoane implicate. Textul oferă deja o bază legală suficientă pentru angajator să intervină cu măsuri adecvate în funcție de circumstanțele fiecărui caz. Enumerarea acestora într-o manieră exhaustivă nu este necesară și nici recomandabilă, deoarece ar putea limita flexibilitatea de intervenție sau crea obligații disproporționate în raport cu specificul fiecărei unități. În plus, caracterul discreționar și adaptabil al acestor măsuri este întărit prin trimiterea la politica internă, care permite angajatorului să le detalieze conform resurselor și contextului organizațional. Prin urmare, reglementarea deja existentă la art. 82 alin. (2) lit. e) este adecvată și suficientă, iar completarea suplimentară nu se justifică din perspectiva eficienței legislative sau a aplicabilității practice. Cu privire la introducerea unui alineat referitor la restabilirea în funcție, compensarea drepturilor salariale și prejudiciilor morale – aceste măsuri sunt deja expres prevăzute în Codul muncii și în Codul civil, în cazul constatării unei concedieri ilegale sau a unui transfer abuziv. Legea nu trebuie să repete norme de drept comun în fiecare articol special, pentru a evita fragmentarea și încărcarea inutilă a textului legislativ. În concluzie, cadrul legal existent, completat de dispozițiile proiectului, asigură deja protecția victimelor și dreptul la reparații, iar completările propuse nu aduc
--	---	--

			valoare normativă suplimentară, ci riscă să creeze paralelisme și neclarități în aplicare.
12.	Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova <i>nr. 04-17/384 din 06.06.2025</i>	Cu referire la pct. 6 din proiectul de lege, prin care se propune completarea art. 211¹ din Codul muncii cu litera i) cu următorul cuprins: comiterea unor fapte de violență sau hărțuire în muncă, inclusiv hărțuire sexuală, în cadrul raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea. Includerea faptei de violență sau hărțuire în muncă, inclusiv hărțuire sexuală în rândul situațiilor considerate încălcări grave a obligațiilor de muncă, care atrag după sine ca sancțiune concedierea salariaților în conformitate cu art. 86, alin. (1), lit. p) din Codul muncii o considerăm relevantă, doar în cazul respectării cu strictețe a întregii proceduri de raportare, investigare și soluționare a cazurilor de violență și hărțuire în muncă. Or, această condiționare este necesară pentru a evita aplicarea unor sancțiuni, în acest caz, concedierea, pe bază de acuzații neconfirmate sau neanalizate corespunzător. Astfel, în vederea protejării salariaților de abuzuri și decizii nefondate, considerăm oportună completarea literei i), la final cu textul: dacă anterior au fost îndeplinite obligațiile angajatorului, stabilite de art. 81 alin. (3) — (5) și art. 82 alin. (1) și (2) din prezentul cod. Cu referire la pct. 7 din proiect, prin care se propune completarea Codului muncii cu art. 331¹ și 338¹. Propunerea de completare a Codului muncii cu art. 338¹, prin care se stabilește răspunderea materială a salariaților pentru fapte de violență sau hărțuire comise în cadrul relațiilor de muncă, o considerăm oportună doar în situația în care angajatorul și-a îndeplinit toate obligațiile legale privind asigurarea unui mediu de muncă sigur, sănătos și lipsit de violență. Or, responsabilitatea deplină pentru actele de violență sau hărțuire, comise în relațiile de muncă, trebuie pusă atât pe seama salariatului, cât și a angajatorului. Impunerea unei răspunderi materiale depline pe seama salariatului, în cazul nerespectării angajamentelor (obligațiilor) angajatorului, devine nejustificată și inechitabilă.	Nu se acceptă 1. Obiecția privind completarea art. 211¹ lit. i) nu se acceptă, întrucât introducerea acestei litere, care califică faptele de violență și hărțuire, inclusiv hărțuire sexuală, drept încălcări grave ale obligațiilor de muncă, este justificată și necesară pentru a reflecta gravitatea acestor comportamente și pentru a permite aplicarea sancțiunii disciplinare a concedierii în temeiul art. 86 alin. (1) lit. p) din Codul muncii. Garanțiile procedurale invocate sunt deja reglementate detaliat prin articolele 8¹ și 8² ale proiectului, care stabilesc obligațiile angajatorului privind prevenirea, raportarea și investigarea, precum și procedura clară, echitabilă și etapizată de soluționare a cazurilor de violență și hărțuire în muncă. Prin urmare, o trimitere expresă la aceste articole în conținutul literei i) este redundantă și creează un paralelism normativ inutil. Mai mult, condiționarea expresă a aplicării sancțiunii doar în cazul acestei abateri ar genera un tratament diferențiat față de celelalte abateri grave prevăzute de art. 211¹, afectând astfel coerența și unitatea regimului juridic al sancțiunilor disciplinare. 2. Obiecția privind completarea art. 338¹ alin. (3) cu o nouă literă d), prin care răspunderea materială a salariatului să fie condiționată de îndeplinirea obligațiilor angajatorului, nu se acceptă. Potrivit art. 2005 din Codul civil, angajatorul (în calitate de comitent) răspunde pentru fapta salariatului (prepus), însă în cazul în care fapta a fost comisă cu intenție, victima poate solicita reparația prejudiciului de la angajator, de la salariat sau de la ambii, în mod solidar. Totodată, angajatorul beneficiază de un drept de regres împotriva salariatului vinovat. Astfel, răspunderea materială a salariatului, așa cum este prevăzută în proiectul de lege, nu reprezintă o derogare de la principiile generale, ci o concretizare a acestora în contextul raporturilor de muncă.

		Sau, angajatorul are obligația primordială de a preveni și combate aceste fenomene prin politici clare și măsuri concrete și numai după ce acestea sunt puse în aplicare și dovedite, salariații pot fi trași la răspundere pentru faptele comise. Astfel, pentru a asigura echilibrul între drepturile și responsabilitățile părților implicate, răspunderea materială a salariaților pentru fapte de violență sau hărțuire comise în cadrul relațiilor de muncă, trebuie să fie condiționată de respectarea strictă a obligațiilor angajatorului în acest sens. Prin urmare, considerăm necesară includerea în alin. (3) al art. 338¹ din proiect, a unei noi litere, litera d), cu următorul conținut: d) respectarea de către angajator a prevederilor stabilite de art. 81 alin. (3) (5) din prezentul cod.	Proiectul asigură deja echilibrul între drepturile și obligațiile părților prin prevederile art. 338¹ alin. (3), care impun condiții stricte pentru angajarea răspunderii salariatului: desfășurarea unei proceduri de investigare, constatarea unui prejudiciu economic real și existența unei legături de cauzalitate directe, precum și garantarea dreptului la apărare. Mai mult, textul vizează exclusiv răspunderea față de angajator, nu față de victimă. În consecință, dacă angajatorul nu și-a îndeplinit obligațiile legale privind prevenirea și combaterea violenței sau hărțuirii în muncă (reglementate la art. 8¹–8²), acesta nu va putea pretinde acoperirea prejudiciului de la salariat, întrucât nu se întrunesc condițiile răspunderii materiale. În astfel de cazuri, răspunderea revine angajatorului, în temeiul art. 331¹ din proiect. Prin urmare, includerea unei condiții suplimentare la alin. (3), lit. d), ar crea un paralelism normativ inutil și ar afecta coerența reglementării, având în vedere că această limitare este deja implicită în sistemul de garanții și condiții cumulative prevăzut de articol.
13.	Confederația Națională a Patronatului din Republica Moldova <i>nr. 05/1-49 din 16.06.2025</i>	La art. 82 alin. (7) nu este clară expresia ”salariatul poate sesiza instanța de judecată”. Considerăm că nu este necesară obligarea angajatorului de a adopta politici la nivel de unitate, acesta poate aplica și alte mecanisme, în dependență de specificul și numărul angajaților din întreprindere. Scopul acestei legi este de a nu admite acte de hărțuire la locul de muncă, dar nu de a adopta politici. Astfel, propunem ca angajatorul să decidă singur ce mecanism va aplica pentru a preveni violența și hărțuirea în întreprindere, mai mult ca atât unele întreprinderi deja aplică niște reguli și mecanisme de prevenire a hărțuirii și violenței, dar nu le-au numit politici și ar fi incorect impunerea aprobării unui alt set de documente.	Nu se acceptă 1. Formularea „salariatul poate sesiza instanța de judecată” este clară din punct de vedere juridic și are rolul de a reafirma un drept fundamental al salariatului – acela de a se adresa justiției pentru apărarea drepturilor sale, inclusiv în cazurile de violență și hărțuire în muncă. Această formulare nu introduce o normă nouă, ci subliniază faptul că exercitarea căilor legale nu este condiționată de parcurgerea prealabilă a procedurii interne de investigare prevăzute la art. 8² alin. (1)–(6). Prin urmare, expresia este perfect justificată și necesară, întrucât întărește accesul la justiție al victimei, fără a afecta coerența textului legislativ. 2. Adoptarea unei politici interne scrise privind prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii la locul de muncă nu reprezintă

	Nu este clar, în cazul exercitării atribuțiilor de muncă în afara locului de muncă, care este relația salariat – terț și care sunt pârghiile angajatorului în vederea soluționării conflictului. Considerăm inoportun obligarea întreprinderilor de a desemna o persoană sau de a crea comisii independente instruite, pentru a examina cazul. Angajatorul poate examina cazul singur, sau în cazul IMM-urilor, practic nu este posibil crearea comisiilor și desemnarea unei persoane. Completarea articolului 10, alineatul (2) nu este clar cum se va aplica norma prevăzută la lit. f10), cum va coopera angajatorul cu autoritățile competente? Răspunderea materială a angajatorului, prevăzută în articolul 3311 este excesivă și atentează la capitalul întreprinderii. Nu ar trebui să se regăsească în modificările propuse în Codul Muncii. Repararea prejudiciului material și moral salariatului de către angajator este deja reglementată de Codul muncii. Considerăm că nu este judicios de a stabili răspundere separată pentru cazuri de hărțuire și violență. Această răspundere (materială și morală) este realizată pe baze generale prin intermediul instanțelor de judecată. Referitor la prevederile art. 3381 , considerăm că persoana vinovată de violență și hărțuire trebuie să răspundă individual în conformitate cu legislația, iar angajatorului să nu-i fie atribuite, ca obligatorii, funcțiile specifice autorităților statului.	o simplă formalitate terminologică, ci constituie o cerință esențială de transparență, uniformitate și responsabilizare în cadrul unității. Permite aplicării unor mecanisme informale, nedefinite și nescrise, ar crea un cadru neuniform, greu de verificat, de aplicat și de contestat, ceea ce ar afecta eficiența legii și protecția reală a salariaților. Politica internă nu exclude utilizarea unor instrumente deja existente în întreprindere, ci presupune formalizarea acestora într-un document oficial, accesibil tuturor salariaților și opozabil în caz de litigiu. Prin urmare, obligația de a adopta o politică la nivelul unității este justificată, proporțională și indispensabilă în realizarea scopului legii: prevenirea și combaterea efectivă a violenței și hărțuirii în muncă. 3.Prevederile art. 8¹ alin. (2) au scopul de a reflecta realitatea modernă a raporturilor de muncă, în care activitatea profesională se desfășoară adesea și în afara sediului fizic al angajatorului, cum ar fi în timpul deplasărilor, evenimentelor, formărilor sau prin mijloace electronice. În aceste situații, raportul juridic de muncă dintre salariat și angajator rămâne activ, iar angajatorul are obligația de a lua măsuri rezonabile pentru a preveni și gestiona cazurile de violență și hărțuire, inclusiv atunci când acestea implică terți. Relația dintre salariat și terț nu este un raport de muncă, dar angajatorul are pârghii indirecte de intervenție: poate aplica măsuri de protecție a salariatului, poate înceta colaborarea cu terțul, poate sesiza autoritățile sau poate adapta sarcinile și condițiile de muncă ale salariatului afectat. Prin urmare, angajatorul nu are o obligație absolută de control asupra terților, dar are o datorie de diligență, raportată la circumstanțele concrete. Norma consacră un principiu esențial: obligația de prevenire și protecție nu încetează odată cu ieșirea din sediu, ci se extinde rezonabil în toate spațiile și formele de muncă. 4. Desemnarea unei persoane sau constituirea unei comisii pentru examinarea cazurilor de violență și hărțuire nu este o formalitate,
--	--	--

			ci o garanție minimă pentru asigurarea unei proceduri imparțiale, confidentiale și corecte. Examinarea exclusivă de către angajator, în lipsa unei structuri clare, poate crea suspiciuni de părtinire sau lipsă de obiectivitate, mai ales în cazurile sensibile care implică ierarhii sau conflicte interne. Proiectul de lege nu impune comisii formale pentru toate unitățile, ci permite, în mod flexibil, desemnarea unei singure persoane, instruită în domeniu, tocmai pentru a răspunde specificului întreprinderilor mici. Aceasta nu presupune costuri suplimentare semnificative, ci doar organizare minimă și respectarea unor principii de bază – imparțialitate, competență, lipsă de conflict de interese. 5. Norma prevăzută la art. 10 alin. (2) lit. f^o) are un conținut clar și corespunde unei obligații firești într-un stat de drept: angajatorul are datoria de a coopera cu autoritățile competente (cum ar fi Inspectoratul de Stat al Muncii, Consiliul pentru egalitate, poliția, procuratura sau instanțele de judecată), în măsura în care este implicat într-un caz de violență sau hărțuire în muncă. Cooperarea presupune, în mod concret, punerea la dispoziție a informațiilor relevante, a documentelor interne, participarea la audieri sau, după caz, aplicarea măsurilor dispuse de autorități. Aceasta nu generează obligații suplimentare, ci doar consfințește un comportament de colaborare instituțională care este deja prevăzut implicit în cadrul altor acte normative. Prin urmare, prevederea este justificată, clară și nu necesită detalii suplimentare în textul legii, întrucât modul concret de cooperare se determină în funcție de competențele autorității sesizate și de natura cazului. 6. Articolul 331¹ nu introduce un regim de răspundere nou sau excesiv, ci detaliază aplicarea răspunderii angajatorului în mod specific pentru cazurile de violență și hărțuire, în condițiile în care aceste situații presupun consecințe grave asupra integrității fizice, psihologice și demnității salariatului. Codul muncii reglementează în mod general răspunderea angajatorului, însă nu
--	--	--	---

			prevede expres implicațiile în cazul nerespectării obligațiilor privind prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii. Art. 331¹ vine să asigure claritate normativă, indicând în mod concret că angajatorul va răspunde doar atunci când nu își îndeplinește obligațiile legale, cum sunt lipsa politicilor interne, neexaminarea sesizărilor sau tolerarea unor comportamente abuzive. Textul nu presupune afectarea nejustificată a capitalului întreprinderii, întrucât repararea prejudiciului se face în limitele prevăzute de lege, fie pe cale amiabilă, fie prin hotărârea instanței, în funcție de faptele și probele administrate. De asemenea, acesta nu exclude aplicarea regulilor generale, ci le completează, pentru a oferi victimelor un cadru de protecție real și accesibil. 7. Prevederile art. 338¹ nu exonerează persoana vinovată de fapta de violență sau hărțuire de răspunderea individuală, ci completează cadrul normativ, stabilind posibilitatea angajatorului de a atrage salariatul la răspundere materială pentru prejudiciile cauzate unității, în condițiile Codului muncii. Răspunderea salariatului se aplică strict în raport cu angajatorul, nu în locul răspunderii penale sau civile față de victimă, care rămâne guvernată de normele generale ale Codului penal și Codului civil. În ceea ce privește atribuțiile angajatorului, acestea nu sunt funcții ale statului, ci obligații de diligență prevăzute expres de legislația muncii, aplicabile în orice raport juridic de muncă. Angajatorul are responsabilitatea de a asigura un mediu de muncă sigur, demn și lipsit de hărțuire – obligație reglementată deja la art. 10 din Codul muncii și consolidată prin noile articole propuse. Prin urmare, angajatorului nu i se impun funcții de anchetă penală sau sancționare penală, ci doar măsuri administrative interne, proporționale și necesare pentru prevenirea și gestionarea promptă a unor situații care pot afecta grav sănătatea și drepturile angajaților. Textele propuse sunt clare, echilibrate și conforme cu principiile fundamentale ale dreptului muncii.
--	--	--	--

Ministerul Justiției <i>nr. 04/2-5783</i> <i>19.06.2025</i>	Cu referire la proiectul de lege pentru modificarea Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 (alinierea legislației la prevederile Convenției OIM nr. 190/2019) (număr unic 432/MMPS/2025), comunicăm următoarele. Potrivit notei de fundamentare, proiectul de lege are ca obiect de reglementare modificarea Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003, în vederea transpunerii prevederilor Convenției OIM nr. 190/2019 privind eliminarea violenței și a hărțuirii în lumea muncii, respectiv, crearea unui cadru normativ unitar, coerent și armonizat cu standardele internaționale, destinat prevenirii, combaterii și sancționării tuturor formelor de violență și hărțuire care se manifestă în contextul relațiilor de muncă. Cu titlu general comunicăm următoarele: O privire de ansamblu asupra structurii și conținutului normativ relevă o serie de deficiențe de ordin general, care riscă să afecteze eficiența și fiabilitatea aplicării legii, în special în sectorul public. O primă observație esențială privește caracterul excesiv de general și vag al formulărilor utilizate în proiect. Numeroase dispoziții instituie obligații ample, enunțate generic, fără a fi corelate cu proceduri aplicabile, surse de finanțare, limite de răspundere sau specificul juridic al angajatorilor în funcție de natura lor – publică sau privată. Această abordare poate funcționa relativ coerent în sectorul privat, unde angajatorii dispun de autonomie decizională și financiară mai largă. În schimb, în sectorul public, aplicarea acelorași norme poate fi dificilă în contextul cadrului bugetar și ale reglementărilor privind cheltuielile publice. Entitățile publice nu pot, suporta cheltuieli, fără un temei expres în legislație și fără fonduri alocate în mod distinct în bugetele aprobate. Mai mult, lipsa unei delimitări normative între angajatorii publici și privați în privința obligațiilor, procedurilor și răspunderilor creează riscul ca entitățile bugetare să fie expuse unor angajamente pe care nu le pot onora legal sau financiar. Astfel, proiectul nu ia în considerare principiul fundamental al utilizării raționale, eficiente și transparente a fondurilor publice, garantat de legislație (inclusiv Legea privind finanțele publice și responsabilitatea bugetar-fiscală).	Acceptat parțial 1. Nu se acceptă. Observația potrivit căreia propunerile legislative ar putea afecta indirect bugetul de stat, prin obligațiile ce revin angajatorilor publici de a repara prejudiciile cauzate salariaților în caz de violență sau hărțuire, este înțeleasă, dar nu justifică modificarea concluziei din nota de fundamentare privind lipsa necesității alocării resurselor bugetare suplimentare. În primul rând, proiectul nu instituie noi atribuții bugetare pentru autoritățile publice, ci întărește obligații deja existente în materia protecției muncii, a respectării drepturilor fundamentale ale salariaților și a conduitei profesionale. Principiul prevenirii violenței și hărțuirii face deja parte din cadrul normativ general, iar Codul muncii prevede sancțiuni pentru abateri disciplinare și răspundere materială. Proiectul nu face decât să clarifice și să detalieze aceste obligații, în acord cu Convenția OIM nr. 190. În al doilea rând, răspunderea angajatorului intervine doar în caz de culpă dovedită (neglijență, inacțiune, tolerarea conștientă a unor comportamente abuzive) – nu automat. Prin urmare, nu se poate vorbi de un impact financiar sistemic sau inevitabil asupra bugetelor publice, ci doar de eventuale cazuri punctuale, care oricum ar fi supuse controlului judiciar. Totodată, costurile potențiale rezultate din reparația prejudiciilor trebuie privite ca o consecință a neîndeplinirii obligațiilor legale, nu ca o cheltuială instituțională inerentă aplicării legii. În această logică, asumarea unui risc financiar derivat din încălcarea obligațiilor nu poate fi echivalată cu un impact bugetar legiferat.
--	---	---

		De asemenea, este vizibilă lipsa unei analize de impact financiar privind implementarea prevederilor în sectorul public. Orice măsură care presupune cheltuieli, alocări de personal, instruiți, dotări sau servicii contractate necesită o estimare clară a resurselor implicate și o proiecție realistă asupra capacității administrative a instituțiilor vizate. În lipsa acestor elemente, proiectul riscă să rămână declarativ, cu potențial scăzut de implementare reală. Angajatorii privați pot adopta măsurile propuse în funcție de resursele proprii și de presiunea reputațională, în timp ce entitățile publice vor avea dificultăți majore în a respecta aceleași cerințe, ceea ce poate conduce la disfuncționalități sau chiar blocaje administrative. Totodată, subliniem că, Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 190/2019, reprezintă un document internațional de o importanță majoră. Cu toate acestea, din punct de vedere juridic, Convenția nu este concepută ca un instrument de aplicare directă, ci ca un cadru general de principii și standarde internaționale, destinat să fie dezvoltat și particularizat de fiecare stat membru prin legislație internă adecvată. Această caracteristică este esențială în înțelegerea și aplicarea corectă a Convenției. Ea trasează direcții de acțiune și enunță drepturi fundamentale, dar nu oferă mecanisme sau proceduri detaliate de prevenire, investigare, sancționare și remediere. De exemplu, Convenția stabilește obligația statelor de a proteja lucrătorii împotriva tuturor formelor de violență și hărțuire, de a facilita accesul la căi de atac și de a asigura măsuri de prevenție, însă nu precizează ce instituții sunt responsabile, ce tip de sancțiuni se aplică, cum se investighează faptele, ori cum se acordă despăgubirile. Aceste aspecte sunt lăsate la latitudinea fiecărui stat, în funcție de structura sa juridică, administrativă și bugetară. Prin urmare, transpunerea efectivă a Convenției Organizației Internaționale a Muncii nr. 190/2019 presupune un efort legislativ intern complex și atent calibrat, care să transforme principiile generale în norme clare, previzibile și aplicabile. Statul are nu doar libertatea, ci și responsabilitatea de a adapta conținutul Convenției la specificul său național, ținând cont de realitățile sistemului de muncă, de capacitatea instituțională și de constrângerile bugetare. Acest proces implică definirea	
--	--	---	--

	clară a termenilor precum „violență” și „hărțuire”, stabilirea unor obligații concrete pentru angajatori, salariați și autorități de control, crearea de mecanisme de raportare, investigare și soluționare a cazurilor, cu garanții procedurale și, nu în ultimul rând, identificarea surselor de finanțare pentru măsurile de sprijin (consiliere, despăgubiri etc.), mai ales în sectorul public. Analizând proiectul de lege destinat implementării Convenției, se constată că acesta reia limbajul și principiile documentului internațional, însă nu le dezvoltă suficient în norme interne clare și funcționale. În concluzie, subliniem că, legiuitorul național urmează să elaboreze o legislație detaliată, adaptată și realistă, care să transforme angajamentele internaționale în drepturi efective și în măsuri concrete, puse în practică cu resursele existente. Doar în acest mod Convenția își poate atinge scopul, iar statul își poate onora cu responsabilitate obligațiile asumate pe plan internațional. La textul propriu-zis al proiectului, formulăm următoarele observații. La pct. 1: Remarcăm că, Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 190/2019 privind eliminarea violenței și hărțuirii în lumea muncii, la art. 1 alin. 2, oferă statelor membre o marjă de apreciere în privința modului de conceptualizare a termenilor „violență” și „hărțuire”. Astfel, statele pot alege fie să le definească drept un concept unitar („violență și hărțuire”), fie să le trateze ca noțiuni distincte în legislația națională. Totuși, această flexibilitate nu este nelimitată, fiind necesar ca termenii adoptați în legislația națională să fie coerente, clari, predictibili și să reflecte în mod efectiv scopul protecției consacrate internațional, și anume prevenirea și eliminarea tuturor formelor de violență și hărțuire din lumea muncii. În forma actuală a proiectului de lege, deși noțiunile de „violență în muncă” și „hărțuire în muncă” sunt prezentate ca noțiuni distincte, formularea lor suferă de o delimitare insuficientă, ceea ce conduce la suprapuneri semnificative în conținutul celor două definiții și creează incertitudine în aplicare. Totodată, se constată că în textul proiectului se	2. Obiecția formulată privind suprapunerea și lipsa delimitării clare între noțiunile de „violență în muncă” și „hărțuire în muncă” este înțeleasă, însă nu este împărtășită din perspectiva obiectivelor generale ale proiectului de lege și a standardelor prevăzute de Convenția OIM nr. 190/2019. În primul rând, Convenția OIM recunoaște faptul că violența și hărțuirea în muncă sunt concepte juridice strâns legate, care pot fi tratate fie unitar, fie distinct, în funcție de tradiția legislativă și nevoile fiecărui stat. Legiuitorul național a optat pentru tratarea distinctă, dar complementară, a celor două noțiuni, pentru a reflecta complexitatea formelor de abuz ce pot apărea în mediul profesional. În al doilea rând, formulările din proiectul de lege urmează raționamentele Convenției și ale ghidurilor internaționale, în care „violența” acoperă, în principal, forme de agresiune fizică, verbală sau digitală, care pot avea un caracter izolat, în timp ce „hărțuirea” este definită prin caracterul repetitiv și/sau sistematic al comportamentului, adesea cu fundament
--	--	--

	utilizează formularea „violență și/sau hărțuire în muncă” și nu sunt utilizați individual. În partea ce vizează termenul „violență în muncă” nu este clar ce semnifică termenul de „vătămare economică a unei persoane”. Referitor la termenul „hărțuire în muncă” se consideră că formularea „Hărțuirea poate fi motivată de orice criteriu protejat prin lege” în formatul propus nu este judicioasă. Mai mult, aceasta este ambiguă. Prin urmare, propunem să se reanalizeze aceste două noțiuni în sensul în care să poată fi diferențiate. Totodată, cu referire la termenul „hărțuire”, propunem să se examineze oportunitatea preluării definiției din art. 702 din Codul contravențional „manifestarea unui comportament fizic, verbal, nonverbal sau a altor acțiuni care conduc la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator, având drept scop sau efect lezarea demnității unei persoane pe baza criteriilor de rasă, culoare, origine națională, etnică și socială, statut social, cetățenie, limbă, religie sau convingeri, vârstă, sex, identitate de gen, statut matrimonial, orientare sexuală, dizabilitate, stare de sănătate, statut HIV, opinie, apartenență politică, avere, naștere sau orice alt criteriu”. La pct. 2, în dispoziția propusă pentru art. 5 lit. b1), se vor analiza cuvintele „indiferent de forma raportului profesional sau juridic în cadrul căruia se produce” deoarece nu este clar care sunt formele raportului profesional, precum și la ce raport juridic se face referire. La pct. 3, care prevede completarea Codului muncii cu art. 81 : Denumirea articolului „Interzicerea violenței și hărțuirii în muncă” nu reflectă complet conținutul normei. Dacă alin. (1) prevede o interdicție generală, alineatele următoare introduc obligații concrete ale angajatorului privind prevenirea, investigarea și combaterea violenței și hărțuirii, care depășesc simpla interdicție. În alin. (1), în măsura în care prin cuvintele „formele de violență și hărțuire” se face referire la formele de violență și hărțuire stabilite în definițiile acestor termeni, considerăm oportun a se indica nemijlocit referința la noțiunile respective stabilite în art. 1. Totodată, textul „indiferent de forma de manifestare, frecvența, intensitatea sau statutul persoanei” este ambiguu și necesită a fi detaliat.	discriminatoriu. Suprapunerile parțiale între cele două definiții sunt firești și inevitabile, dar ele servesc scopului protecției maxime a salariatului, în conformitate cu principiul „zero toleranță” față de comportamentele abuzive. În ceea ce privește includerea „vătămării economice” în definiția violenței, această sintagmă are rolul de a acoperi forme indirecte de violență – cum ar fi privarea abuzivă de resurse, rețineri salariale nejustificate, blocarea promovărilor sau refuzul accesului la instruiți și beneficii. Este un element recunoscut în doctrina internațională privind violența psihologică și economică la locul de muncă. În fine, referitor la propunerea de preluare a definiției hărțuirii din Codul contravențional, trebuie menționat că formularea propusă în proiect este mai extinsă, mai neutră și mai adecvată contextului raporturilor de muncă, întrucât nu limitează comportamentul hărțuitor doar la cel bazat pe criterii protejate de legislația antidiscriminare, ci acoperă și hărțuirea non-discriminatorie (ex. mobbing profesional, comportament autoritar abuziv etc.). 3.Nu se acceptă. Recomandarea de completare a art. 5 lit. b¹) este justificată și necesară pentru a reflecta în mod fidel principiile consacrate de Convenția OIM nr. 190/2019, care prevede protecția împotriva violenței și hărțuirii în muncă pentru toate persoanele, indiferent de statutul lor juridic sau profesional. Formularea actuală din proiect, deși afirmă interdicția generală a violenței și hărțuirii, nu evidențiază suficient caracterul universal al protecției. Completarea propusă – „indiferent de forma raportului profesional sau juridic în cadrul căruia se produce” – are rolul de a asigura includerea tuturor formelor de activitate desfășurate în mediul profesional, inclusiv cele în afara raportului clasic angajator–salariat, precum munca temporară, stagiile, sau alte forme atipice de muncă. Această ajustare reduce riscul de
--	---	--

	În subsidiar termenul „statutul” necesită detalieri, întrucât nu este clar dacă se referă la ierarhia internă, funcția deținută sau alt criteriu relevant. Dispozițiile alin. (2) se recomandă a fi revăzute, or, unele din situațiile indicate se consideră că ar putea exceda aria de acoperire a aplicării dispozițiilor privind prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii legate de exercitarea atribuțiilor de muncă. De exemplu, nu este clar cum se vor aplica dispozițiile privind prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii „pe durata deplasării salariatului către și dinspre locul de muncă”. Or, această formulare comportă un caracter excesiv de larg, dificil de pus în sarcina angajatorului, întrucât aceste deplasări nu pot fi controlate de către acesta. Mai mult, considerăm că trebuie să existe criterii clare care să stabilească în ce condiții dispozițiile prezentei legi se aplică pentru situația dată. Adițional, la alin. (2) lit. a) remarcăm că, se restricționează cercul persoanelor care pot raporta cazuri de violență sau hărțuire în muncă la „salariatul vizat sau prin intermediul unui reprezentant desemnat”. Această formulare este problematică, întrucât nu include posibilitatea ca sesizarea să fie făcută și de un martor sau de un alt coleg, care nu are un mandat formal de reprezentare, dar care a asistat la incident sau are cunoștință directă despre faptele comise. În practică, persoana agresată poate fi într-o stare de vulnerabilitate extremă, poate simți frică, rușine sau neîncredere în procedura internă și poate decide să nu raporteze fapta de violență sau hărțuire. Limitarea raportării doar la persoana vătămată sau la un reprezentant desemnat poate descuraja identificarea timpurie a cazurilor și permite perpetuarea comportamentelor abuzive. Totodată, soluția din proiect este contrară spiritului de prevenție activă și solidaritate profesională, în care salariații ar trebui să poată semnala abuzurile la care sunt martori, fără a fi formal „desemnați” de victimă. În dispoziția propusă pentru alin. (2) lit. b), formularea „sau alte spații asemănătoare” este imprecisă și lasă loc de interpretare. De asemenea, alin. (3) – (5) conțin formulări vagi (ex. „proceduri clare, accesibile, imparțiale și confidențiale”, „informarea periodică”), fără a stabili frecvența conținutului minim sau modalitatea de implementare. În acest sens, spre exemplu, la redacția art. 81 alin. (3) lit. d), se vor detalia	excludere a anumitor categorii de persoane de la protecția oferită de lege și contribuie la aplicarea uniformă și nediscriminatorie a normelor în toate tipurile de raporturi profesionale. 4. Formularea denumirii reflectă scopul general al normei, în concordanță cu structura și stilul Codului muncii. În legislația muncii, titlurile articolelor sintetizează obiectul reglementării, fără a detalia conținutul tuturor alineatelor. Astfel, utilizarea formulei „<i>Interzicerea violenței și hărțuirii în muncă</i>” este justificată, întrucât exprimă principiul de bază instituit de normă: caracterul inadmisibil al acestor comportamente în relațiile de muncă. Orice extindere excesivă a titlului articolului pentru a include referiri la „prevenire, investigare și combatere” ar încălca inutil denumirea, fără a aduce valoare adăugată reală, întrucât aceste elemente sunt deja clar reglementate la nivel de conținut. 5. Articolul 8¹ are ca obiect reglementarea cadrului general de aplicare a măsurilor de prevenire și combatere a violenței și hărțuirii în muncă, iar includerea deplasărilor către și de la locul de muncă reflectă exact formularea art. 3 lit. f) din Convenția OIM, care prevede expres aplicabilitatea normelor și în aceste situații, fără condiționări. Excluderea acestei prevederi ar limita nejustificat protecția salariaților, în special în cazurile în care faptele de violență sau hărțuire sunt comise în drum spre muncă de către colegi, superiori sau alte persoane legate de activitatea profesională. Norma nu vizează angajarea automată a răspunderii angajatorului, ci asigurarea accesului victimelor la proceduri interne de protecție și investigare, indiferent de locul strict fizic unde a avut loc incidentul, atâta timp cât există o legătură cu activitatea profesională. Prin urmare, se recomandă menținerea
--	--	--

	cuvintele „informarea periodică a salariaților”, utilizând, formularea „cel puțin o dată la”. La alin. (2) lit. c) nu este clar dacă persoana sau Comisia vor fi cu caracter permanent sau se vor desemna/constitui la parvenirea unei sesizări. În contextul în care toate sesizările se vor înregistra și vor fi urmate de proceduri de investigare, considerăm necesar ca persoana să fie desemnată cu titlu permanent ca persoanele să știe cui să adreseze sesizările. La fel și Comisia să fie permanentă pentru a fi o abordare unică. La alin. (2) lit. d) nu este clar ce fel de asistență și consiliere trebuie să fie asigurată părților. În dispoziția propusă pentru alin. (2) lit. e), textul „, indiferent de forma juridică a acestei puneri la dispoziție” se propune a fi exclus, fiind considerat inutil, având în vedere și dispozițiile Convenției OIM nr. 190/2019. În redacția alin. (3) se menționează că angajatorul este obligat să elaboreze și să pună în aplicare o politică internă privind prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii în muncă, să instituie proceduri clare, accesibile, imparțiale și confidențiale de raportare, investigare și soluționare a sesizărilor privind faptele de violență și/sau hărțuire. În contextul expus, se consideră judicios ca la nivel de act normativ superior să fie incluse norme primare în partea ce vizează instituirea de către angajator a procedurilor privind prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii în muncă, inclusiv a procedurilor de raportare, investigare și soluționare a sesizărilor privind faptele de violență și/sau hărțuire. După caz, se va analiza oportunitatea ca procedurile de raportare și investigare să fie standardizate printr-un regulament-cadru sau model aprobat prin hotărâre de Guvern. În caz contrar, va exista un dezechilibru între politicile interne ale diferitor angajatori și a procedurilor instituite de către aceștia pentru prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii în muncă. La alin. (3) lit. a) s-a stabilit că, pe durata desfășurării procedurii de investigare, angajatorul are obligația „să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal, precum și a identității persoanelor implicate, inclusiv după finalizarea procedurii”. Deși această prevedere este esențială pentru protecția celor implicați în procesul de investigare, formularea sa este	formei propuse a art. 8¹ alin. (2) lit. f), fără completarea restrictivă sugerată. 6. Obiecția formulată este pertinentă sub aspectul necesității de a încuraja raportarea cazurilor de violență și hărțuire în muncă, inclusiv din partea terților care dețin informații directe. Cu toate acestea, formularea din proiectul de lege nu exclude posibilitatea raportării de către alte persoane decât salariatul vizat, ci are ca scop garantarea consimțământului și confidențialității persoanei afectate. În contextul protecției drepturilor individuale și a vieții private, este esențial ca decizia de inițiere a unei proceduri de investigare să aparțină, în primul rând, persoanei vizate sau să fie expres consimțită de aceasta. Raportarea de către un terț, fără acordul victimei, poate genera riscuri suplimentare pentru persoana agresată, cum ar fi expunerea involuntară, traumatizarea repetată, etc. Totodată, este important de menționat că forma actuală a textului nu interzice raportarea indirectă – un coleg, martor sau alt terț poate sesiza o situație potențială, însă angajatorul are obligația să procedeze cu prudență și respect față de voința și protecția victimei. Astfel, o sesizare inițială din partea unui terț poate genera o atenționare internă, intervenția preventivă este posibilă, dar declanșarea formală a unei anchete interne rămâne ancorată în protejarea drepturilor fundamentale ale persoanei afectate. 7. În ceea ce privește sintagma „alte spații asemănătoare” (art. 8¹ alin. (2) lit. b)), aceasta are rolul de a acoperi în mod rezonabil acele locuri care nu sunt explicit enumerate (ex. parcuri, spații comune din clădirea angajatorului, locații de instruire, etc.), dar care fac parte din realitatea activităților desfășurate în legătură cu munca. Definirea exhaustivă a tuturor acestor spații este imposibilă în practică și riscă să excludă situații în care se produc acte de violență sau hărțuire într-un cadru care, deși neenumerat, este similar din punct de vedere funcțional. Prin urmare, această formulare oferă o marjă de interpretare rezonabilă, care va fi
--	--	--

	limitată exclusiv la obligația angajatorului, fără a include în mod expres responsabilitatea celorlalte părți implicate în procedură. În practică, confidențialitatea nu poate fi eficient garantată doar de angajator, or, riscurile reale de compromitere a datelor sensibile, de „scurgeri” de informații sau de stigmatizare a persoanelor implicate pot veni din comportamentul altor persoane cum ar fi membrii comisiei de investigare, persoana care preia și înregistrează sesizarea, martorii implicați, care pot transmite altor colegi conținutul declarațiilor sau identitatea părților sau chiar agresorul poate divulga identitatea denunțatorului sau a persoanelor care dau mărturie. Fără o reglementare expresă care să impună obligația de confidențialitate tuturor persoanelor participante, protecția datelor personale și a integrității psihosociale a celor implicați rămâne incompletă și vulnerabilă. Această omisiune contravine chiar spiritului prevederii, care are ca scop prevenirea represaliilor, a stigmatizării și a intimidării. Redacția alin. (3) lit. 1) se propune a fi completată cu cuvintele „în muncă”. Redacția alin. (4) prevede că „angajatorul elaborează și aprobă conținutul politicii interne în conformitate cu alin. (3) în funcție de capacitatea, natura activității și structura organizatorică a unității”. Totodată, alin. (7) al aceluiași articol stabilește că „angajatorii care au sub 50 de salariați adoptă măsuri rezonabile și adecvate pentru prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii în muncă, proporțional cu numărul de angajați, natura activității și structura organizatorică, cu respectarea principiilor de prevenire, imparțialitate, confidențialitate și protecție efectivă a persoanelor vizate”. În context, se consideră inoportune dispozițiile de la art. 81 alin. (7), în măsura în care acestea se cuprind în dispoziția alin. (4). Mai mult se consideră că angajatorul indiferent de numărul de salariați trebuie să respecte aceleași condiții stabilite la art. 81 alin. (3). În altă ordine de idei, menționăm că alin. (4) prevede elaborarea unei politici interne, însă nu sunt stabilite cerințe minime privind structura, responsabilitățile, frecvența actualizării sau mecanismele de monitorizare. Referitor la cuvintele „adoptă măsuri rezonabile și adecvate” utilizate în alin. (7) se consideră că acestea nu respectă condițiile de	concretizată în politicile interne și ghidurile metodologice subsecvente. 7. Se acceptă obiecția. La art.8¹ alin.(3) lit d) după cuvintele „informarea periodică a salariaților” se adaugă textul „dar nu mai rar decât o dată pe an”. 8.Obiecția se acceptă. Textul „indiferent de forma juridică a acestei puneri la dispoziție” a fost exclus. 9. Obiecția se acceptă. Se va ajusta corespunzător textul proiectului de lege, pentru a extinde obligația de confidențialitate asupra tuturor persoanelor implicate în procedura de investigare, în scopul alinierii la cerințele de protecție efectivă, imparțialitate și siguranță a părților vizate. Se completează art. 8¹ cu alin. (3¹) cu următorul conținut „Obligația de a respecta caracterul confidențial al procedurii de investigare și de a proteja datele cu caracter personal și identitatea persoanelor implicate revine tuturor persoanelor participante la această procedură, inclusiv membrilor comisiilor de investigare, martorilor, persoanelor desemnate să preia sesizările, precum și oricărei alte persoane care, prin natura atribuțiilor sau implicării, are acces la astfel de informații. Încălcarea acestei obligații atrage răspunderea prevăzută de lege. 10. Se acceptă obiecția. Art.8¹ alin. (4) se completează cu următorul text „<i>Politica internă trebuie să includă, cel puțin, următoarele elemente: scopul și principiile generale, noțiunile și definițiile relevante, atribuțiile și responsabilitățile persoanelor desemnate sau ale comisiilor implicate, procedura de raportare și investigare a cazurilor semnalate, măsurile de protecție și</i>
--	---	--

	claritate și previzibilitate a normei, în contextul în care nu sunt indicate măsuri primare concrete stabilite prin lege. În redacția art. 81 alin. (6), cuvântul „hărțuire” se va substitui cu textul „/sau hărțuire în muncă”. Totodată, în proiectul legii se va opera cu una și aceeași terminologie. În subsidiar, în alineatul citat se vor revedea cuvintele „precum și desemnarea persoanelor sau a comisiilor special instruite”, întrucât în alin. (3) și (4) la care se face referire în text nu sunt dispoziții privitor la desemnarea persoanelor sau a comisiilor special instruite. La pct. 3, care prevede completarea Codului muncii cu art. 82 : Sintagmele din alin. (1) a art. 82 , precum „procedură clară, accesibilă, echitabilă și eficientă” sunt generale, subiective și lipsite de criterii de evaluare, ceea ce poate duce la interpretări diferite între angajatori. La alin. (2) lit. a), se va preciza dacă prin cuvintele „reprezentant desemnat” se are în vedere reprezentantul legal desemnat. În acest context, se propune ca norma să fie completată cu textul „în condițiile legii”. La alin. (2) lit. b), după cuvintele „înregistrarea imediată” sugerăm a se completa cu cuvintele „a sesizării”. Formularea de la alin. (2) lit. c), „desemnarea, prin ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) intern, a unei persoane instruită sau a unei comisii formate din personal instruit în domeniul prevenirii și combaterii violenței și hărțuirii, care nu se află în conflict de interese și care poate analiza obiectiv situația semnalată” nu reprezintă o garanție a procedurii de investigare și soluționare a cazurilor de violență și hărțuire în muncă, dar o obligație a angajatorului. Totodată, textul „a unei persoane instruită sau a unei comisii formate din personal instruit în domeniul prevenirii și combaterii violenței și hărțuirii, care nu se află în conflict de interese și care poate analiza obiectiv situația semnalată” urmează a fi analizat, pentru a se determina clar dacă persoana/comisia formată va fi numită pentru fiecare caz în parte sau eventual aceasta va exercita o asemenea funcție pe o anumită perioadă determinată de angajator. În altă ordine de idei, nu este clar obiectul pentru ce este desemnată persoana/comisia instituită.	<i>reparație aplicabile, precum și mecanismele de monitorizare, evaluare a eficienței și actualizare periodică a politicii”.</i> 11. Se acceptă. În redacția art. 8¹ alin. (6), cuvântul „hărțuire” se substituie cu textul „/sau hărțuire în muncă” 12. Nu se acceptă. Obligațiile privind elaborarea și aplicarea formală a politicilor interne, înstituirea unor proceduri structurale de raportare și investigare, precum și desemnarea persoanelor sau comisiilor instruite pentru tratarea cazurilor de violență și hărțuire sunt aplicabile în mod expres angajatorilor care au cel puțin 50 de salariați. Această limită numerică reflectă o abordare proporțională, raportată la capacitatea organizatorică și resursele administrative ale angajatorilor. Totodată, angajatorii care au sub 50 de salariați nu sunt exonerati de obligația de prevenire a violenței și hărțuirii, ci au datoria de a adopta măsuri rezonabile și adecvate, adaptate proporțional dimensiunii, structurii și naturii activității desfășurate. În toate cazurile, se impune respectarea principiilor fundamentale de prevenire, imparțialitate, confidențialitate și protecție efectivă a persoanelor afectate. 13. Se acceptă. Se completează alin. (2) lit. a) cu textul „în condițiile legii”. 14. Se acceptă. La alin. (2) lit. b), după cuvintele „înregistrarea imediată” se completează cu cuvintele „a sesizării”. 15. Se acceptă. La alin. (2) lit. c) după cuvântul „desemnarea” se completează cu textul „pentru fiecare caz în parte”.
--	---	---

		La alin. (2) lit. d), nu este clar în ce măsură un terț implicat în conflictul privind violența și/sau hărțuirea în muncă poate beneficia de asistență sau consiliere și în ce măsură cheltuielile pentru această asistență se asigură de către angajator. În aceeași ordine de idei, în ce context pot fi asigurate măsuri provizorii de protecție în favoarea martorilor sau altor persoane implicate, care nu sunt salariații angajatorului, or pentru asemenea persoane sunt instituite alte măsuri de protecție stabilite de lege și aplicate de instituțiile competente. Mai mult, măsurile prevăzute la această literă (modificarea temporară a locului sau programului de muncă al uneia dintre părți; restricționarea interacțiunii directe între persoanele implicate; repartizarea temporară în alte atribuții ori spații de lucru; acordarea unui concediu plătit sau neplătit, la cererea și cu acordul scris al salariatului vizat) nu se referă la măsurile instituite pentru martori și alte persoane implicate în conflict care nu sunt salariații angajatorului. Observație similară valabilă și pentru alte norme din proiect, în care angajatorul nu poate lua măsuri pentru persoane terțe ce nu sunt în subordinea lui (a se vedea de ex. art. 82 alin. (2) lit. g), art. 8 2 lin. (4) lit. c), etc.). În urma celor citate, procedurile stabilite la alin. (2) nu sunt pe deplin fezabile în toate cazurile. La art. alin. (3) se vor detalia cuvintele „pe durata desfășurării procedurii de investigare” în sensul indicării cine va desfășura investigarea cazului. La alin. (4), lit. a) prevede că, în funcție de concluziile procedurii de investigare a cazurilor de violență și/sau hărțuire în muncă, angajatorul poate dispune aplicarea sancțiunilor disciplinare salariatului care a comis fapta, în conformitate cu prevederile Codului muncii și ale actelor normative speciale. Această prevedere creează o confuzie între două proceduri cu regimuri juridice distincte, or, procedura reglementată de art. 8 2 este o procedură de investigare, destinată clarificării faptelor și protejării victimelor și martorilor în cazurile de violență și hărțuire. Această investigare nu poate ține locul unei proceduri disciplinare în sensul Codului muncii. Procedura disciplinară este reglementată distinct de legislația muncii și este de competența Comisiei disciplinare. Pentru a evita această confuzie și pentru a proteja atât drepturile victimei, cât și pe cele ale presupusului agresor, se impune clarificarea	16. Obiecția exprimată aduce în discuție un aspect important privind limitele responsabilității angajatorului față de persoanele care nu se află în raporturi contractuale directe cu acesta. Într-adevăr, legislația muncii nu poate impune angajatorului obligații directe față de terți, în sensul asigurării de drepturi specifice relației de muncă (cum ar fi concedii, repartizarea sarcinilor sau modificarea programului). Totuși, dispozițiile art. 8¹ alin. (2) lit. d) trebuie interpretate în corelare cu scopul normei și cu natura preventivă și organizatorică a măsurilor provizorii. Ele vizează exclusiv intervenția angajatorului în raport cu propriii salariați și în contextul gestionării unui incident raportat, pentru a limita riscul de re-victimizare, represalii sau escaladare a tensiunilor în cadrul unității. Astfel, măsurile prevăzute (ex. modificarea locului de muncă, concediul plătit etc.) sunt aplicabile doar salariaților angajatorului, și nu pot fi extinse către terți (clienți, vizitatori, colaboratori), decât în limita competențelor organizatorice și de prevenire a riscurilor. În cazul în care martorul sau persoana afectată nu este salariatul angajatorului, acesta nu poate impune măsuri directe, dar poate: restricționa accesul în spațiul de muncă; întrerupe colaborarea; sesiza autoritățile competente (poliția, instanțele, etc); întreprinde măsuri interne de securitate (ex. supraveghere, control acces). Asistența sau consilierea psihologică ori juridică, menționată generic în proiect, nu impune o obligație de finanțare nelimitată din partea angajatorului, ci doar posibilitatea de a facilita accesul la astfel de servicii pentru propriii salariați, conform politicii interne sau contractelor colective. Pentru persoanele terțe, aceste intervenții pot fi susținute doar în măsura în care există un interes legitim și o bază contractuală ori colaborativă existentă. 17. Se acceptă. La alin. (4), lit. a) capătă următorul conținut „dispunerea, în temeiul constatărilor rezultate din procedura de investigare reglementată de prezentul articol, a sesizării comisiei
--	--	---	---

	normei. Eventual, se va analiza posibilitatea completării normei, prin referirea la acțiunea de a sesiza comisia disciplinară din cadrul entității respective întru aplicarea sancțiunii disciplinare corespunzătoare. Lit. c) de la alin. (4) face referire la „acordarea sprijinului necesar persoanei vătămate”, fără a preciza tipurile posibile de sprijin, criteriile de acordare sau limitele responsabilității angajatorului. Totodată, expresia „restabilirea mediului de muncă sigur” nu este corelată cu alte prevederi ale articolului și nu este însoțită de obligații concrete sau măsuri aplicabile, ceea ce poate conduce la interpretări neuniforme. La pct. 4: În dispoziția introductivă a art. 9 alin. (12), sintagmele „mediu de muncă demn”, „sprijin adecvat”, sau „riscuri iminente și substanțiale” nu sunt definite, ceea ce afectează aplicabilitatea practică a normei. Textul introductiv propus la art. 9 alin. (12) este inutil, în contextul în care acesta este înglobat de dispoziția art. 9 alin. (1) lit. c) din Codul muncii, care prevede că salariatul are dreptul la un loc de muncă, în condițiile prevăzute de standardele de stat privind organizarea, securitatea și sănătatea în muncă, de contractul colectiv de muncă și de convențiile colective. Totodată, se constată că dispozițiile cuprinse în lit. a) - d) a alin. (12) conțin dispoziții speciale pe segmentul drepturilor salariatului ce vizează violența și hărțuirea în muncă. Prin urmare, se constată că aceste drepturi sunt înglobate, de asemenea, în dispozițiile art. 9 alin. (1), în care sunt prezentate drepturile salariatului la nivel general (a se vedea art. 9 alin. (1) lit. f) , g), l), m), ș.a.). Or, o abordare detaliată a unor drepturi prevăzute la alin. (1) pe segmentul violenței și hărțuirii în muncă va constitui o inechitate normativă față de drepturile prevăzute la alin. (1) cu specificare în alte domenii. La lit. c) alin. (12) se prevede acordarea sprijinului „în condițiile stabilite de politicile interne”, ceea ce poate duce la aplicarea neuniformă a prevederii, mai ales în cazul angajatorilor care nu au politici bine dezvoltate sau le interpretează restrictiv. Adițional, la art. 9 alin. (12), lit. c) consacră un drept important al salariaților, și anume cel de a solicita și beneficia de măsuri de protecție și sprijin, cum ar fi consilierea psihologică, juridică sau de altă natură, în	disciplinare sau, după caz, inițierea procedurii disciplinare în conformitate cu prevederile Codului muncii, în vederea aplicării unei sancțiuni corespunzătoare salariatului care a săvârșit fapta;” 18. Obiecția aduce în atenție importanța clarității și aplicabilității dispozițiilor legale privind drepturile salariaților în contextul prevenirii și combaterii violenței și hărțuirii în muncă. Se admit unele aspecte semnalate, însă se impun următoarele clarificări și precizări. Cu privire la caracterul general al dispoziției introductive din art. 9 alin. (12): este adevărat că art. 9 alin. (1) al Codului muncii consfințește, la nivel general, dreptul salariatului la un loc de muncă sigur și la condiții conforme cu standardele de sănătate și securitate. Totuși, dispoziția propusă la alin. (12) are rolul de a particulariza aceste drepturi în contextul violenței și hărțuirii, în conformitate cu exigențele Convenției OIM nr. 190. Această abordare nu reprezintă o „inechitate normativă”, ci o operaționalizare tematică a unor drepturi deja recunoscute, acoperind un domeniu cu specificitate ridicată, sensibilitate socială și grad crescut de subraportare. Introducerea unui alineat dedicat permite structurarea clară a normei, creșterea vizibilității drepturilor salariatului și facilitarea accesului la mecanismele de protecție. O reglementare „invizibilă” prin absorbție în norme generale riscă să devină inefficientă și neaplicabilă. 19. Cu privire la formulările considerate vagi („mediu de muncă demn”, „sprijin adecvat”, „riscuri iminente și substanțiale”): aceste expresii sunt preluate din limbajul internațional al dreptului muncii. Acestea nu sunt destinate unei definiri rigide în textul legii, ci oferă standardele de interpretare minimă, urmând a fi detaliate în politicile interne, ghiduri metodologice și prin jurisprudență. 20. Obiecția privind lipsa unei obligații exprese a angajatorului de a finanța măsurile de sprijin prevăzute la art. 9 alin. (12) lit. c) nu se acceptă, întrucât dispoziția are în vedere garantarea unui
--	---	---

	cazul în care sunt victime ale violenței sau hărțuirii la locul de muncă. Deși această prevedere reflectă o abordare centrată pe nevoile reale ale victimelor, ea nu este corelată în mod clar cu obligațiile concrete ale angajatorului. Acest aspect este important mai cu seamă în sectorul public. În actuala redactare, dispoziția recunoaște un drept al salariatului, dar nu prevede explicit obligația corespunzătoare a angajatorului de a finanța aceste măsuri. În situația în care, în sectorul public, unde utilizarea fondurilor este strict reglementată, lipsa unui temei juridic expres care să permită alocarea de resurse pentru consiliere psihologică sau juridică face ca această prevedere să rămână, în esență, inaplicabilă în practică. La art. 9 alin. (12), lit. d) dreptul salariaților de a „întrerupe desfășurarea activității în situații în care există riscuri iminente și substanțiale de violență și/sau hărțuire, cu obligația de a înștiința imediat angajatorul despre circumstanțele constatate” necesită a fi reanalizată. Deși această prevedere urmărește să protejeze salariatul în fața unor pericole reale și urgente, formularea sa poate fi dificilă în practică. În primul rând, prevederea exclude în mod inexplicabil rolul angajatorului în decizia de întrerupere a activității, reducându-l la un simplu destinatar al notificării ulterioare. Aceasta intră în contradicție cu obligațiile angajatorului, consacrată la art. 10 alin. (2) lit. f7), de a preveni și combate riscurile de violență și hărțuire în mod activ. A permite întreruperea unilaterală a activității, fără acordul angajatorului, contrazice logica unui sistem de protecție construit pe responsabilități corelate și reacție instituțională coordonată. În al doilea rând, textul nu clarifică modul în care se corelează acest drept cu regimul juridic al absenței nemotivate de la muncă. În lipsa unei validări formale sau a unui mecanism de confirmare a riscului invocat, un angajator ar putea considera întreruperea activității ca absență nejustificată, cu consecințe disciplinare pentru salariat. Acest conflict normativ poate duce la incertitudine juridică și chiar la abuzuri, fie din partea angajatorului, fie din partea salariatului. În al treilea rând, prevederea nu oferă niciun criteriu obiectiv pentru evaluarea caracterului „iminent” și „substanțial” al riscului. Astfel, în lipsa unei definiții clare, se lasă loc interpretării subiective, ceea ce poate	drept al salariatului, iar modalitățile concrete de implementare a acestui drept – inclusiv suportul logistic și financiar – vor fi stabilite prin politici interne, contracte colective de muncă și alte acte normative subsecvente. În sectorul public, în special, accesul la consiliere psihologică, juridică sau de altă natură poate fi asigurat fie prin colaborări interinstituționale, fie prin servicii deja existente în cadrul autorităților publice (ex. psihologi din cadrul direcțiilor de resurse umane, juriști interni, etc.), fără a fi necesară o prevedere expresă privind finanțarea din bugetul angajatorului. Totodată, instituirea unei obligații directe și uniforme de finanțare ar putea genera constrângeri bugetare disproporționate, în special pentru entitățile publice mici, motiv pentru care legislatorul a optat pentru o formulare flexibilă, care permite adaptarea măsurilor în funcție de resursele disponibile și de specificul fiecărui loc de muncă. 21. Obiecția nu se acceptă, întrucât prevederea urmărește protecția imediată a salariatului în fața unor riscuri iminente și substanțiale de violență sau hărțuire, în concordanță cu Convenția OIM nr. 190. A condiționa exercitarea acestui drept de aprobarea angajatorului ar compromite eficiența sa și ar putea pune în pericol integritatea salariatului. Textul nu contrazice obligațiile angajatorului, ci le presupune implicit – întreruperea activității este un semnal care impune o reacție promptă din partea angajatorului, în baza art. 10 alin. (2) lit. f7). Temerile privind absențele nemotivate sunt nejustificate: dacă riscul se confirmă ulterior, întreruperea este legitimă și nu poate atrage sancțiuni. Termenii „iminent” și „substanțial” sunt recunoscuți în practica juridică, inclusiv cea internațională, și pot fi detaliați prin politici interne și ghiduri.
--	--	---

	favoriza comportamente abuzive ori justificări neîntemeiate pentru întreruperea muncii. De asemenea, nu este clar dacă salariatul va beneficia în continuare de remunerare, în contextul în care acesta a plecat de la locul de muncă pe motivul indicat mai sus, neavând acordul angajatorului. În concluzie, prevederea de la lit. d) este formulată prea vag și dezechilibrat, într-o manieră care nu asigură o protecție eficientă, dar nici nu garantează disciplina și coerența raporturilor de muncă. Pentru a evita ambiguitățile și a proteja corect atât drepturile salariaților, cât și prerogativele angajatorilor, este necesară reformularea textului astfel încât să prevadă intervenția promptă a angajatorului pentru gestionarea situației de risc, să reglementeze expres că întreruperea activității justificată prin existența unui risc nu constituie absență nemotivată și să introducă criterii de apreciere a riscului invocat, pentru a preveni utilizarea abuzivă a acestui drept. Suplimentar, drepturile salariaților, enunțate în alin. (12) nu sunt corelate cu obligații concrete ale angajatorului – de exemplu, nu este clar cine oferă consilierea, în ce condiții se întrerupe activitatea, ce presupune sprijinul oferit, cine suportă cheltuielile, etc. La pct. 5: Din punct de vedere redacțional, textul „lit. f 7), f8), f9), f10)” se va substitui cu textul „lit. f7) – f 10)”. Totodată, având în vedere că obligațiile angajatorului prevăzute în aceste litere se cuprind în mod special în art. 81 alin. (3) și art. 82 alin. (6), nu se consideră necesar a fi incluse și în art. 10 alin. (2), cu atât mai mult că art. 10 alin. (2) lit. r) stabilește că angajatorul este obligat „să îndeplinească alte obligații stabilite de prezentul cod, de alte acte normative, de convențiile colective, de contractul colectiv și de cel individual de muncă”. În partea ce vizează numerotarea punctelor, se constată lipsa în proiect a pct. 7 și 8. La pct. 9, care prevede completarea Codului muncii cu art. 3311 : În dispoziția introductivă, cuvântul „Codul” se va exclude, ca fiind excedent. Formularea propusă în art. 3311 impune angajatorului o răspundere materială, fără a distinge între culpa angajatorului și fapta independentă a	22. Se accepta parțial. Modificările redacționale au fost efectuate. 23. Se accepta. Modificările redacționale au fost efectuate. 24. Se accepta. Modificările redacționale au fost efectuate. 25. Obiecțiile referitoare la redactarea art. 331¹ nu se acceptă, având în vedere următoarele considerente. Răspunderea
--	--	---

	altor salariați; lipsa unei legături cauzale directe; diligența depusă de angajator în prevenirea faptei. Aceasta contravine principiilor generale ale răspunderii civile delictuale, care impun demonstrarea: a) unei fapte ilicite, b) a unui prejudiciu, c) a unei legături de cauzalitate directe, d) și a unei forme de culpă (intenție sau neglijență). În context, se va analiza oportunitatea indicării criteriului de vinovăție sau neglijență demonstrabilă din partea angajatorului (de ex. „Angajatorul răspunde material dacă, din culpă (intenție sau neglijență), nu a luat măsurile necesare...”). Întru asigurarea unei conexiuni normative a dispozițiilor propuse cu alte reglementări conexe din Cod, considerăm necesar ca art. 329 alin. (1) să fie completat cu referința la răspunderea materială a angajatorului pentru nerespectarea obligațiilor ce vizează asigurarea unui mediu de muncă lipsit de violență și hărțuire în muncă. Complementar, formularea prevăzută la alin. (1) al art. 331¹, potrivit căreia angajatorul poartă răspundere materială deplină pentru prejudiciile cauzate salariaților ca urmare a nerespectării obligațiilor de a asigura un „mediu de muncă sigur, sănătos și lipsit de orice formă de violență sau hărțuire”, ridică probleme de claritate și poate duce la incertitudine și dificultăți în aplicare, deoarece este lipsită de criterii obiective de apreciere. Termenii precum „sigur” și „sănătos” nu sunt definiți în contextul mediului de muncă, iar fără o delimitare clară a ceea ce înseamnă un „mediu lipsit de violență”, angajatorii riscă să fie expuși unei răspunderi nelimitate și imprevizibile, chiar și în situații în care au luat măsuri rezonabile de prevenire, dar nu au putut controla toate comportamentele individuale din cadrul colectivului de muncă. De asemenea, așa formulări vagi creează un teren instabil pentru instanțele de judecată, care vor trebui să interpreteze în mod discreționar ce înseamnă un „mediu de muncă sigur și sănătos” în absența unor repere legale clare. Aceeași observație este valabilă și pentru expresia „aplicarea insuficientă a măsurilor”, nefiind clar termenul „insuficient”. În redacția art. 331 alin. (2) și (3), formulările „dar fără a se limita la următoarele cazuri”, „sau aplicarea insuficientă”, „daune economice	angajatorului este condiționată de nerespectarea obligației legale de a preveni violența și hărțuirea, nu de simpla producere a unui prejudiciu. Astfel, nu se instituie o răspundere obiectivă și nelimitată, ci o răspundere bazată pe culpa angajatorului, în acord cu principiile generale ale dreptului civil și ale răspunderii delictuale. Prevederea vizează situațiile în care angajatorul, prin inacțiune, toleranță sau lipsă de diligență, nu a luat măsuri rezonabile și proporționale pentru a preveni un risc real și previzibil, așa cum recomandă și OIM. Termenii precum „mediu sigur, sănătos și lipsit de violență” derivă direct din standardele internaționale și din jurisprudența CEDO, fiind susceptibili de concretizare prin politici interne, contracte colective și practică judiciară. Necesitatea unei norme speciale privind răspunderea materială pentru faptele de violență și hărțuire este justificată de caracterul distinct și grav al acestora, care impune reglementări clare, previzibile și conforme cu noile standarde internaționale. Simpla trimitere la art. 331 nu acoperă suficient specificul acestor fapte. 26. Se acceptă parțial. Se exclude din art. 331¹ alin. (3) lit. a) textul „(cum ar fi: pierderi salariale, cheltuieli medicale sau alte daune economice directe)”
--	---	--

	directe” nu oferă claritate și previzibilitate normativă, fapt pentru care considerăm necesar a fi revăzute. Referitor la redacția alin. (2) lit. b), formularea „tolerarea manifestării unor comportamente [...] prin inacțiune” este vagă și deschisă abuzurilor. Or, termenul „tolerare” poate fi interpretat subiectiv. Tot aici, nu se precizează criteriul de conștientizare a faptei, ceea ce poate duce la sancționarea abuzivă a unor angajatori care nu au fost informați în mod rezonabil despre incidente. În acest sens, ar fi posibil efect de descurajare a angajatorilor privind angajarea anumitor categorii sociale, or, aceștia ar putea deveni extrem de prudenți sau restrictivi în procesul de recrutare, ceea ce ar afecta egalitatea de șanse. Formularea prevăzută la alin. (3) al art. 331¹, care stabilește că angajatorul va repara integral prejudiciul material suferit de salariat, cum ar fi: pierderi salariale, cheltuieli medicale sau alte daune economice directe, necesită a fi revizuită. În primul rând, utilizarea sintagmei „alte daune economice directe” este improprie și lipsită de claritate în raport cu angajații. În al doilea rând, mențiunea privind cheltuielile medicale suportate de angajator, deși justificată în esență, nu este însoțită de nicio limitare sau condiționare privind dimensiunea financiară a acestor cheltuieli. Astfel, salariatul ar putea apela, fără informarea prealabilă a angajatorului, la servicii medicale costisitoare în spitale sau clinici private, iar ulterior să solicite rambursarea integrală a acestor sume. În lipsa unui plafon, angajatorul, inclusiv cel public, se poate trezi obligat să acopere cheltuieli medicale disproporționate sau chiar nejustificate în raport cu gravitatea faptei. Această obligație a angajatorului din sectorul public este în dezacord cu principiul gestiunii responsabile a fondurilor publice. Spre deosebire de angajatorii privați, entitățile publice nu pot dispune liber de fonduri în lipsa unui temei juridic expres, ceea ce ar face inaplicabilă norma în practică, în pofida dreptului recunoscut formal salariatului. Mai mult, nu se consideră necesară dispoziția de la lit. a), în măsura în care art. 331 din Codul muncii prevede la general răspunderea materială a angajatorului pentru prejudiciul cauzat salariatului.	
--	--	--

		Dispoziția propusă pentru alin. (3) lit. b), nu se consideră necesară, ținând cont că art. 329 alin. (2) prevede deja repararea prejudiciului moral de către angajator. Suplimentar, se va analiza oportunitatea completării art. 199 din Codul muncii cu includerea unei norme care va prevedea că, dacă angajatorul elaborează și aprobă regulamentul intern al unității, conform art. 198, acesta trebuie să conțină prevederi inclusiv privind respectarea principiului interzicerii discriminării, violenței și a hărțuirii în muncă. Mai mult, drepturile și obligațiile angajatorului și salariatului prevăzute de proiectul de lege examinat ar trebui să se regăsească și în contractul individual de muncă. La pct. 9, care prevede completarea Codului muncii cu art. 338¹ : Art. 338¹ reglementează răspunderea materială a salariaților pentru fapte de violență sau hărțuire comise în cadrul raporturilor de muncă. Cu toate acestea, proiectul nu delimitează în mod precis care sunt daunele pentru care salariatul poate fi tras efectiv la răspundere. Astfel, atragem atenția că, alin. (2) prevede situațiile când intervine răspunderea materială a salariatului, dar nu stabilește în mod clar ce tipuri de daune materiale pot fi impuse. Această ambiguitate riscă să creeze o extindere arbitrară a răspunderii salariatului, inclusiv pentru consecințe indirecte sau greu cuantificabile, în lipsa unui cadru clar de referință. Spre exemplu, dacă angajatorul suferă o scădere de imagine, un litigiu public sau o campanie mediatică negativă, nu este clar dacă și cum poate dovedi și cuantifica astfel de prejudicii pentru a le imputa salariatului. Totodată, menționarea expresă a „afectării imaginii unității” în lit. b) a alin. (2) este subiectivă. Conceptul de imagine, neputând fi cuantificat, poate deveni un instrument imprevizibil de sancționare. Afectarea imaginii poate fi invocată în aproape orice situație tensionată la locul de muncă, chiar și atunci când nu există un prejudiciu concret și dovedit. Această formulare vulnerabilizează poziția salariatului și deschide calea unor posibile abuzuri sau interpretări arbitrare. Mai mult, nu se distinge dacă aceste daune (inclusiv cele privind imaginea) trebuie să fie dovedite în mod obiectiv prin acte, ori dacă simpla constatare de către angajator este suficientă. Astfel, prevederea riscă să	27. Completarea art. 199 cu obligația includerii normelor privind violența și hărțuirea în regulamentul intern este acceptabilă ca propunere complementară, dar nu exclude necesitatea consacrării în mod expres a răspunderii angajatorului în art. 331¹. 28. Nu se acceptă. Cu privire la sintagma „afectarea imaginii unității” menționăm că afectarea imaginii nu este, în sine, un temei de răspundere, ci un element secundar de cuantificare a prejudiciului, care trebuie dovedit conform regulilor generale de drept. În plus, proiectul prevede că procedura este supusă normelor Codului muncii privind constatarea, evaluarea și repararea prejudiciului (art. 339–344), ceea ce exclude posibilitatea unor constatări unilaterale, nedovedite, din partea angajatorului. 29. Se acceptă. În denumirea articolului 338¹ după cuvintele „răspundere materială” se adăugă textul „deplină”. 30. Se acceptă. În art. 338 alin. (2) după cuvintele „răspundere materială” se adăugă textul „deplină”. 31. Se acceptă. Se completează art.337 alin.(2) după cuvintele cauzat doar în cazurile prevăzute la art.338,, cu textul „și 338^{1”}”.
--	--	---	---

	încalce principiile de legalitate, proporționalitate și previzibilitate, esențiale în materia răspunderii patrimoniale. Se va ține cont că, potrivit art. 337 alin. (2) din Codul muncii, salariatul poate fi tras la răspundere materială deplină pentru prejudiciul material cauzat doar în cazurile prevăzute la art. 338. Dispozițiile propuse la art. 3381 alin. (2) - (4), în care este indicat în ce situații și condiții intervine răspundere materială deplină pot fi caracteristice și pentru alte cazuri în care intervine răspunderea materială deplină, prevăzute în art. 338 alin. (1). Respectiv, în măsura în care se consideră necesar a fi incluse în textul actului normativ, se va analiza referirea acestora la toate cazurile prevăzute în art. 338 alin. (1). În subsidiar, la alin. (3) al art. 3381 nu este clar dacă prin cuvintele „răspunderii materiale” la fel se face referire la răspunderea materială deplină stabilită la alin. (1) al aceluiași articol. În partea ce vizează alin. (4) acesta se va revizui prin prisma dispozițiilor generale din Codul muncii (art. 339, 341 -344), care stabilește modul de reparare a prejudiciului material de către salariat, în scopul evitării contradicțiilor normative sau a dublajului normativ. Din punct de vedere al respectării normelor tehnicii legislative, în denumirea proiectului de lege, referința la Convenția OIM nr. 190/2019 se va expune pe deplin, în vederea respectării regulilor de tehnică legislativă. Totodată, se va ține cont că potrivit art. 54 alin. (1) lit. i) al Legii nr. 100/2017 cu privire la actele normative, exprimarea prin abrevieri a unor denumiri sau termeni se poate face numai după explicarea acestora în text, la prima folosire. În preambulul proiectului de lege se va indica anul adoptării Convenției privind eliminarea violenței și a hărțuirii în lumea muncii. La art. 82 alin. (2) lit. f), cuvântul „calendaristice” se va evita la determinarea curgerii și calculării termenilor. Or, aceasta este regula generală de curgere a termenului. În caz contrar, se poate interpreta per a contrario că, în celelalte cazuri în care nu s-a specificat că, zilele sunt calendaristice, de fapt se au în vedere zile lucrătoare, de sărbătoare, pare, impare. În concluzie menționăm că, proiectul, în forma actuală, necesită revizuire și completare pentru a asigura:	32. Se acceptă. Modificări introduse în proiectul de lege Se acceptă. Sintagma „calendaristice ” exclusă din proiect.
--	--	---

		• aplicarea uniformă a prevederilor de către angajatori; • claritatea și predictibilitatea obligațiilor și drepturilor; • o protecție efectivă a salariaților împotriva violenței și hărțuirii în muncă. Cu referire la sinteza obiecțiilor și propunerilor, remarcăm că, potrivit art. 39 din Legea nr. 100/2017 cu privire la actele normative, procesul de definitivare a unui proiect de act normativ presupune, în mod esențial, analiza și valorificarea cu bunăcredință a tuturor obiecțiilor, propunerilor și recomandărilor formulate în cadrul consultării publice și al procedurii de avizare interinstituțională. Acest articol stabilește în mod clar că autorul proiectului are obligația de a decide motivat asupra acceptării totale, parțiale sau a respingerii observațiilor primite și, acolo unde există divergențe conceptuale semnificative, să organizeze dezbateri cu părțile interesate, în scopul identificării unor soluții de compromis funcționale și aplicabile. În cazul proiectului de lege expertizat, se constată că majoritatea obiecțiilor autorităților avizatoare au fost respinse fără o motivare detaliată. Acest fapt contravine scopului și spiritului procedurii de avizare. Avizarea din partea autorităților vizate și a celor responsabile de implementarea prevederilor legii nu este un exercițiu formal, ci o etapă esențială pentru asigurarea calității și aplicabilității actului normativ. Recomandările formulate de aceste entități nu reprezintă simple opinii, ci relevă aspecte practice esențiale, rezultate din experiența directă a aplicării legislației în domeniu. Astfel, este recomandabil ca autorul proiectului să revizuiască pozițiile exprimate, să asigure o sinteză argumentativă veritabilă și, dacă este cazul, să organizeze consultări suplimentare pentru soluționarea divergențelor.	
	Centrul Național Anticorupție nr. 06/2/10486 din 20.06.2025	I. Analiza riscurilor de corupere a procesului de promovare a proiectului I.1. Pertinența autorului, categoriei propuse a actului și a procedurii de promovare a proiectului Autor al proiectului de act normativ este Guvernul RM, iar autor nemijlocit este Ministerul Muncii și Protecției Sociale, ceea ce	Am luat act

	corespunde art.73 din Constituția Republicii Moldova și art.47 alin.(3) din Regulamentul Parlamentului, aprobat prin Legea nr.797/1996. Categoria actului legislativ propus este Lege organică, ceea ce corespunde art.72 din Constituție și art. 6-12 din Legea nr.100/2017 cu privire la actele normative. I.2. Respectarea rigorilor de transparență în procesul decizional la promovarea proiectului Conform art.8 al Legii nr.239/2008 privind transparența în procesul decizional "etapele asigurării transparenței procesului de elaborare a deciziilor sunt: a) informarea publicului referitor la inițierea elaborării deciziei; b) punerea la dispoziția părților interesate a proiectului de decizie și a materialelor aferente acestuia; c) consultarea cetățenilor, asociațiilor constituite în corespundere cu legea, altor părți interesate; d) examinarea recomandărilor cetățenilor, asociațiilor constituite în corespundere cu legea, altor părți interesate în procesul de elaborare a proiectelor de decizii; e) informarea publicului referitor la deciziile adoptate." Proiectul supus expertizei a fost plasat pentru consultare publică pe pagina web oficială a Ministerului Muncii și Protecției Sociale și pe portalul guvernamental www.particip.gov.md, fiind asigurat accesul părților interesate la proiectul menționat. Cu referire la informarea publicului privind inițierea elaborării prezentului proiect de decizie, se remarcă că autorul a respectat această etapă esențială a procesului de asigurare a transparenței procesului de elaborare a deciziilor statuată la art.8 lit.a) din Legea nr.239/2008 privind transparența în procesul decizional. Prin urmare, având în vedere cele expuse mai sus, se remarcă că transparența în procesul decizional a fost asigurată. I.3. Scopul anunțat și scopul real al proiectului Potrivit notei de fundamentare: "Problema reală constă în faptul că actualul cadru normativ nu garantează protecția efectivă a salariaților împotriva violenței și hărțuirii în muncă, nici nu oferă angajatorilor instrumentele legale clare pentru prevenirea și sancționarea acestora. Intervenția legislativă propusă vine să remedieze aceste carențe prin	
--	--	--

	clarificarea conceptelor, instituirea obligațiilor exprese pentru angajatori, reglementarea procedurilor interne și stabilirea unui mecanism eficient de răspundere, în deplină conformitate cu standardele internaționale.” Analizând normele elaborate s-a constatat că, proiectul propune modificarea Codului muncii, în vederea transpunerii prevederilor Convenției OIM nr.190/2019 privind eliminarea violenței și a hărțuirii în lumea muncii. În acest sens, autorul a precizat că, ”Obiectivul principal al intervenției legislative este consolidarea protecției salariaților împotriva tuturor formelor de violență și hărțuire în muncă, prin instituirea unui cadru normativ clar, eficient și coerent, aliniat la standardele internaționale și europene în domeniu. Obiectivele urmărite prin această reformă legislativă sunt următoarele:- Asigurarea unei protecții reale, egale și nediscriminatorii a tuturor persoanelor împotriva violenței și hărțuirii în context profesional, indiferent de statutul lor juridic;- Instituirea unui mecanism normativ unitar și eficient pentru prevenirea, identificarea, investigarea și sancționarea faptelor de violență și hărțuire în muncă;- Încurajarea raportării faptelor de violență și hărțuire prin introducerea unor proceduri clare, accesibile, confidentiale și imparțiale, precum și a garanțiilor împotriva represaliilor sau tratamentelor nefavorabile;- Crearea unui cadru legal care să oblige angajatorii să elaboreze politici interne funcționale, să desemneze persoane instruite și să adopte măsuri concrete de intervenție în cazurile de violență;- Consolidarea răspunderii legale a tuturor actorilor implicați: angajatori (prin introducerea unui regim de răspundere materială) și salariați (prin sancționarea faptelor drept abateri disciplinare grave și introducerea unui regim de răspundere materială);- Promovarea unui climat profesional sigur, bazat pe respect reciproc, egalitate de șanse și demnitate în muncă;- Alinierea legislației naționale la standardele și bunele practici internaționale, inclusiv Convenția OIM nr. 190/2019 și recomandarea nr. 206/2019.” Prin urmare, se constată că scopul declarat de către autor în nota de fundamentare corespunde scopului real al proiectului. I.4. Interesul public și interesele private promovate prin proiect	
--	---	--

	Proiectul promovează interesul public privind asigurarea unui mediu de muncă sigur, sănătos și respectuos, liber de orice formă de violență și hărțuire, care să garanteze demnitatea și bunăstarea tuturor angajaților și să contribuie la o societate echitabilă și productivă. I.5. Justificarea soluțiilor proiectului I.5.1. Suficiența argumentării din nota informativă. În conformitate cu art.30 al Legii nr.100/2017 cu privire la actele normative, proiectele de acte normative sunt însoțite de „nota de fundamentare care cuprinde: a) denumirea sau numele autorului și, după caz, a/al participanților la elaborarea proiectului actului normativ; b) condițiile ce au impus elaborarea proiectului actului normativ; c) obiectivele urmărite și soluțiile propuse; d) analiza impactului de reglementare; e) compatibilitatea proiectului actului normativ cu legislația UE; f) avizarea și consultarea publică a proiectului actului normativ; h) modul de încorporare a actului în cadrul normativ existent; i) măsurile necesare pentru implementarea prevederilor proiectului actului normativ.” Argumentele invocate de autor în nota de fundamentare justifică necesitatea elaborării proiectului, fiind astfel întrunite cerințele art.30 al Legii nr.100/2017 cu privire la actele normative. I.5.2. Argumentarea economico-financiară. Conform art.30 lit.d) al Legii nr.100/2017 cu privire la actele normative, nota de fundamentare trebuie să conțină „d) analiza impactului de reglementare”. Potrivit autorului: ”Impactul financiar și argumentarea costurilor estimative - implementarea proiectului de lege nu necesită alocarea resurselor financiare suplimentare din buget.” II. Analiza generală a factorilor de risc ale proiectului II.1. Limbajul proiectului Potrivit art.54 al Legii nr.100/2017 cu privire la actele normative „textul proiectului actului normativ se elaborează [...] cu respectarea următoarelor reguli: [...] a) se expune într-un limbaj simplu, clar și concis [...] c)	
--	---	--

	terminologia utilizată este constantă, uniformă și corespunde celei utilizate în alte acte normative, în legislația Uniunii Europene și în alte instrumente internaționale la care Republica Moldova este parte, cu respectarea prevederilor prezentei legi; [...] e) se interzice folosirea neologismelor dacă există sinonime de largă răspândire, [...] f) se evită folosirea [...] a cuvintelor și expresiilor [...] care nu sînt utilizate sau cu sens ambiguu; g) se evită tautologiile juridice; h) se utilizează, pe cât este posibil, noțiuni monosemantice, [...]". În mare parte, textul proiectului este expus într-un limbaj simplu, clar și concis, cu respectarea regulilor gramaticale și de ortografie, întrunind cerințele prevăzute de art.54 din Legea nr.100/2017. Însă, unele norme din proiect conțin formulări ambigue și astfel vor permite interpretări abuzive la aplicare, nefiind respectate în așa mod rigorile de tehnică legislativă, ale limbajului juridic (analiza detaliată a factorilor de risc și riscuri de corupție identificați în acest sens este prezentată în compartimentul III al prezentului raport de expertiză anticorupție). II.2. Coerența legislativă a proiectului În textul proiectului nu au fost identificate norme contradictorii sau conflicte dintre prevederile acestuia cu reglementările altor acte normative în vigoare. II.3. Activitatea agenților publici și a entităților publice reglementată în proiect Proiectul conține reglementări privind drepturile și obligațiile angajatorilor și salariaților, atât din sectorul public, cât și din cel privat, în contextul relațiilor de muncă împotriva violenței și hărțuirii în muncă. II.4. Atingeri ale drepturilor omului care pot fi cauzate la aplicarea proiectului Prevederile proiectului nu aduc atingere drepturilor fundamentale ale omului consacrate de Constituția Republicii Moldova, Declarația Universală a Drepturilor Omului și Convenția Europeană a Drepturilor Omului. III. Analiza detaliată a factorilor de risc și a riscurilor de corupție ale proiectului.	
--	--	--

		Pct.1 potrivit proiectului de lege 1. La articolul 1, după noțiunea „tînăr specialist” se completează cu două noțiuni noi cu următorul cuprins: [...] „violență în muncă - orice comportament, acțiune, faptă, omisiune sau amenințare, săvârșită o singură dată sau în mod repetat, în cadrul raporturilor de muncă, precum și altor raporturi legate nemijlocit de acestea, care are ca scop și/sau efect vătămarea integrității fizice, psihologice, sexuale sau economice a unei persoane. Violența în muncă include, în mod expres, agresiunea fizică, intimidarea, constrângerea, abuzul verbal sau psihologic, violența sexuală, violența digitală, precum și orice altă formă de comportament care lezează demnitatea, sănătatea sau securitatea persoanei, indiferent dacă este exercitată de către angajator, salariat ori terți. ”hărțuire în muncă – orice comportament nedorit, exprimat prin acțiuni, cuvinte, gesturi sau alte forme de manifestare săvârșit în cadrul raporturilor de muncă, precum și în cadrul altor raporturi legate nemijlocit de acestea, în mod izolat sau repetat, și care are ca scop și/sau efect lezarea demnității unei persoane și crearea unui mediu de muncă ostil, intimidant, degradant, umilitor ori ofensator. Hărțuirea poate fi motivată de orice criteriu protejat prin lege, real sau presupus, și poate fi exercitată de către angajator, salariat ori terți cu care persoana intră în contact în exercitarea atribuțiilor de muncă.” Obiecții: Cu referire la definiția noțiunii de ”violență în muncă”, introducerea termenului ”violență digitală” care nu are o definiție în proiect și nici în legislație, va genera practici diverse de interpretare, practici care pot fi abuzive. Lipsa unor criterii clare va lăsa la latitudinea angajatorilor să interpreteze vag termenul "violență digitală". Aceasta va duce la decizii arbitrare, și, implicit, la o lipsă de securitate juridică pentru toți actorii implicați. Respectiv, este imperativ ca, noțiunea de "violență digitală" să fie clar definită prin proiectul de lege. O astfel de definiție ar trebui să precizeze tipurile de comportamente, circumstanțele în care se manifestă, intenția, impactul și contextul (profesional vs. personal) pentru a asigura o aplicare corectă și echitabilă. Totodată, deși scopul declarat al definiției propuse pentru noțiunea de „hărțuire în muncă” este protejarea demnității angajaților și asigurarea	1. Nu se acceptă. Chiar dacă noțiunea de violență digitală nu este definită distinct în textul proiectului, ea este subsumată noțiunii generale de „violență în muncă”, care, potrivit definiției, include orice comportament care are ca scop sau efect vătămarea persoanei, indiferent de forma de manifestare, inclusiv prin tehnologii ale informației și comunicațiilor. În plus, art. 8¹ alin. (2) lit. d) menționează în mod expres că violența și hărțuirea pot fi comise și „prin intermediul oricăror forme de comunicare legate de muncă, inclusiv prin tehnologiile informației și comunicațiilor”. În acest context, „violența digitală” este un termen descriptiv care nu introduce o categorie juridică separată, ci evidențiază mediul de manifestare a comportamentului abuziv, și nu natura juridică a faptei. Excluderea acestui termen din textul
--	--	---	---

	unui mediu de muncă respectuos, formularea propusă la pct.1 al proiectului prezintă deficiențe în ceea ce privește respectarea principiului legalității, consacrat de art. 23 alin. (2) din Constituția Republicii Moldova, a previzibilității legii și a certitudinii juridice. Primo, termenul "comportament nedorit" este ambiguu și, prin urmare, va permite o interpretare abuzivă în funcție de interesele urmărite. O persoană cu autoritate (angajator, manager) ar putea să considere în mod abuziv un comportament legitim și profesional al angajatului ca fiind „nedorit” în cazul în care acesta refuză să participe la acte de corupție (de exemplu: trucarea unei achiziții, deturnarea de fonduri, semnarea unor acte ilegale etc.). Lipsa unor criterii obiective și clare pentru termenul "nedorit" generează incertitudine juridică și un spectru larg pentru interpretări arbitrare. Secundo, prevederea conform căreia hărțuirea se poate manifesta „în mod izolat”, fără a include criterii de gravitate sau de context, creează o ambiguitate majoră în definiția propusă. Această lacună face dificilă diferențierea obiectivă între un incident minor și un act real de hărțuire, complicând sarcina probațiunii. O astfel de formulare poate fi folosită pentru a crea acuzații de hărțuire, bazate pe un pretins incident „izolat”. Astfel de acuzații ar putea fi utilizate pentru a discredita, intimida sau reduce la tăcere avertizorii de integritate. Prin urmare, angajații care semnalează fapte de corupție ar putea deveni ținta unor acuzații de hărțuire drept răzbunare, deviind atenția de la faptele de corupție semnalate și contravenind spiritului și prevederilor Legii nr. 165/2023 privind avertizorii de integritate. Prin urmare, definiția propusă pentru noțiunea ”hărțuire în muncă”, prin ambiguitatea termenului „comportament nedorit” și prin includerea referirii la acte „în mod izolat” fără criterii clare de gravitate sau contextualizare, creează un cadru juridic vulnerabil la interpretări arbitrare și abuzive. Acestă lipsă de precizie nu doar că subminează principiile legalității și certitudinii juridice, dar generează și riscuri de corupție, oferind instrumente pentru șantaj, intimidare și discreditarea persoanelor, în special a avertizorilor de integritate, subminând eforturile de combatere a corupției. Recomandări:	proiectului ar însemna ignorarea unei realități tot mai prezente în raporturile de muncă moderne și ar lăsa fără acoperire fapte grave precum hărțuirea prin e-mail, mesaje abuzive, distribuirea de conținut umilitor sau agresiv online. Prin urmare, nu se impune excluderea termenului, iar introducerea unei definiții autonome nu este necesară, întrucât sfera sa de aplicare este clar determinabilă prin coroborarea cu definiția generală a violenței în muncă și cu prevederile art. 8¹ alin. (2). 2. Obiecția potrivit căreia sintagma „comportament nedorit” ar fi vagă și susceptibilă de interpretări abuzive nu se justifică. În doctrina internațională și în standardele Organizației Internaționale a Muncii (Convenția nr. 190/2019 și Recomandarea nr. 206), această formulare este consacrată tocmai pentru a reflecta natura subiectivă și contextuală a hărțuirii. Hărțuirea presupune o atingere a demnității umane sau o intimidare percepută de persoana vizată, iar recunoașterea subiectivității percepției victimei este esențială în dreptul antidiscriminare și în protecția împotriva violenței psihologice sau morale. Mai mult, utilizarea sintagmei „comportament nedorit” nu echivalează cu o permisiune de sancționare arbitrară. Calificarea unui comportament ca fiind hărțuitor implică, în toate cazurile, respectarea cerințelor de fond și de procedură – inclusiv constatarea prin anchetă internă, audierea părților, probatoriul administrat, criterii cumulative (repetitivitate sau gravitate, impact, context etc.). Așadar, existența termenului nu anulează principiile de legalitate, proporționalitate și contradictorialitate. 3. Cu privire la manifestarea „în mod izolat”. Prevederea potrivit căreia hărțuirea poate consta și într-un act izolat este inspirată din jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului, precum și din recomandările OIM. Excluderea apriorică a actelor izolate ar lipsi victimele de protecție în fața unor fapte unice, dar deosebit
--	--	--

		Reconsiderarea prevederilor conform obiecțiilor expuse supra. Factori de risc: ● Introducerea termenilor noi care nu au o definiție în legislație sau în proiect ● Formulare ambiguă care admite interpretări abuzive ● Atribuții care admit derogări și interpretări abuzive ● Lipsa/ambiguitatea procedurilor administrative Riscuri de corupție: ● Generale ● Legalizarea actelor de: - abuz de serviciu Pct.3 potrivit proiectului de lege 3. Se completează cu articolele 8/1 și 8/2 cu următorul cuprins: „Articolul 8/1. Interzicerea violenței și hărțuirii în muncă [...] (6) Prevederile alin.(3) și (4) referitoare la elaborarea și implementarea politicilor interne, instituirea procedurilor de raportare, investigare și soluționare a cazurilor de violență și hărțuire, precum și desemnarea persoanelor sau a comisiilor special instruite, se aplică în mod obligatoriu angajatorilor care au cel puțin 50 de salariați angajați în cadrul unității. (7) Angajatorii care au sub 50 de salariați adoptă măsuri rezonabile și adecvate pentru prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii în muncă, proporțional cu numărul de angajați, natura activității și structura organizatorică, cu respectarea principiilor de prevenire, imparțialitate, confidențialitate și protecție efectivă a persoanelor vizate.” Obiecții: Articolul (6) impune angajatorilor cu cel puțin 50 de salariați obligația de a elabora și implementa politici interne, de a institui proceduri de raportare, investigare și soluționare a cazurilor de violență și hărțuire, precum și de a desemna persoane sau comisii special instruite. În contrast, Articolul (7) prevede că angajatorii care au sub 50 de salariați adoptă doar "măsuri rezonabile și adecvate" pentru prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii în muncă, proporțional cu numărul de angajați, natura activității și structura organizațională, cu respectarea principiilor de prevenire, imparțialitate, confidențialitate și protecție efectivă.	de grave – cum ar fi un incident de violență verbală cu conținut sexist, o amenințare directă sau o umilire publică. Dreptul muncii modern, în special în sfera drepturilor fundamentale, recunoaște că un singur act poate constitui hărțuire dacă are o intensitate suficientă pentru a afecta demnitatea, sănătatea psihică sau profesionalismul victimei. Calificarea izolat, dar grav este esențială pentru a proteja integritatea salariaților și a oferi un cadru de răspundere pentru comportamente care, deși unice, sunt profund abuzive. 4. Cu privire la riscurile de corupție invocate. Este complet nejustificată asocierea acestei reforme cu riscuri sistemice de corupție, șantaj sau intimidare. Din contră, reglementarea explicită și detaliată a conceptului de hărțuire contribuie la asanarea relațiilor de muncă și la prevenirea abuzurilor de putere – inclusiv cele comise de angajatori. Proiectul urmărește clarificarea obligațiilor angajatorului și introducerea unor proceduri standardizate, transparente și previzibile pentru gestionarea situațiilor de hărțuire sau violență psihosocială la locul de muncă. Lipsa unei astfel de reglementări favorizează, de fapt, impunitatea și lipsa de reacție instituțională în fața unor comportamente abuzive. 5. Nu se acceptă. Obligațiile privind elaborarea și aplicarea formală a politicilor interne, instituirea unor proceduri structurale de raportare și investigare, precum și desemnarea persoanelor sau comisiilor instruite pentru tratarea cazurilor de violență și hărțuire sunt aplicabile în mod expres angajatorilor care au cel puțin 50 de salariați. Această limită numerică reflectă o abordare proporțională, raportată la capacitatea organizatorică și resursele administrative ale angajatorilor. Totodată, angajatorii care au sub 50 de salariați nu sunt exonerați de obligația de prevenire a violenței și hărțuirii, ci au datoria de a adopta măsuri rezonabile
--	--	--	--

	Această discrepanță, deși poate părea justificată din perspectiva resurselor și capacităților administrative ale angajatorilor mici, creează un regim de protecție inechitabil pentru angajați, fapt ce contravine principiului egalității în drepturi și tratament, prevăzut la articolul 16 alineatul (2) din Constituția Republicii Moldova, potrivit căruia, ”Toți cetățenii Republicii Moldova sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără deosebire de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie, sex, opinie, apartenență politică, avere sau de origine socială.” Crearea unui nivel diferențiat de protecție la locul de muncă generează inechitate și erodează încrederea angajaților în mecanismele de apărare disponibile. Lipsa unor proceduri obligatorii și a unor structuri formale (comisii, persoane desemnate) pentru angajatorii cu personal sub 50 de salariați reduce transparența și responsabilitatea. Angajații din aceste unități pot fi mai expuși riscului de a nu avea un canal eficient și imparțial de raportare și soluționare a cazurilor de violență și hărțuire în muncă, iar deciziile privind investigarea și sancționarea rămân la discreția exclusivă a angajatorului. În același timp, expresia ”măsuri rezonabile și adecvate” conferă o marjă de interpretare angajatorilor mici, ceea ce poate conduce la aplicarea unor măsuri superficiale sau insuficiente, care, există riscul, să nu asigure o prevenire și combatere efectivă a violenței și hărțuirii. Lipsa unor criterii clare sau a unor ghiduri minime permite angajatorilor să îndeplinească o cerință legală fără a implementa mecanisme funcționale de protecție. Recomandări: Recomandăm stabilirea unor norme uniforme și obligatorii pentru toți angajatorii, indiferent de numărul de personal. Această uniformizare este esențială pentru a asigura o protecție efectivă și egală a tuturor angajaților împotriva violenței și hărțuirii în muncă. Factori de risc: ● Atribuții care admit derogări și interpretări abuzive ● Lipsa/ambiguitatea procedurilor administrative ● Prevederi discriminatorii Riscuri de corupție:	și adecvate, adaptate proporțional dimensiunii, structurii și naturii activității desfășurate. În toate cazurile, se impune respectarea principiilor fundamentale de prevenire, imparțialitate, confidențialitate și protecție efectivă a persoanelor afectate. Am luat act. Abordarea subiectelor este argumentată supra.
--	---	--

		● Generale ● Legalizarea actelor de: - abuz de serviciu IV. Concluzia expertizei Proiectul a fost elaborat de către Ministerul Muncii și Protecției Sociale și are drept scop consolidarea protecției angajaților împotriva violenței și hărțuirii în muncă și dotarea angajatorilor cu instrumente legale clare pentru a preveni și sancționa eficient astfel de comportamente. Aceasta se va realiza prin clarificarea conceptelor, stabilirea de obligații explicite pentru angajatori, reglementarea procedurilor interne și crearea unui mecanism de răspundere eficient, totul în strictă conformitate cu standardele internaționale. Proiectul propune modificarea Codului muncii, în vederea transpunerii prevederilor Convenției OIM nr.190/2019 privind eliminarea violenței și a hărțuirii în lumea muncii. Potrivit autorului, ”Obiectivul principal al intervenției legislative este consolidarea protecției salariaților împotriva tuturor formelor de violență și hărțuire în muncă, prin instituirea unui cadru normativ clar, eficient și coerent, aliniat la standardele internaționale și europene în domeniu.” Proiectul promovează interesul public privind asigurarea unui mediu de muncă sigur, sănătos și respectuos, liber de orice formă de violență și hărțuire, care să garanteze demnitatea și bunăstarea tuturor angajaților și să contribuie la o societate echitabilă și productivă. Cu toate acestea, analiza detaliată a proiectului de lege a scos în evidență termeni precum „violență digitală” și „comportament nedorit”, care sunt definiți într-un mod neclar, iar includerea actelor „în mod izolat” fără criterii precise pentru violența și hărțuirea în muncă, subminează principiul legalității. Această ambiguitate generează incertitudine juridică și facilitează interpretări abuzive, afectând astfel previzibilitatea legii și protecția cetățenilor. La fel, s-a constatat o discrepanță între articolele 6 și 7, ceea ce duce la un cadru inechitabil de protecție împotriva violenței și hărțuirii în muncă, în special pentru angajații din întreprinderile mici. Această neconcordanță contravine principiului constituțional al egalității și crește riscul de corupție prin lipsa de transparență și responsabilitate.	
--	--	---	--

		Prin urmare, se recomandă autorului revizuirea proiectului de decizie ținând cont de obiecțiile și recomandările prezentate în acest raport de expertiză anticorupție, în vederea eliminării ambiguităților, asigurării egalității de tratament și consolidării cadrului legal anticorupție.	
	Ministerul Finanțelor Legiferare comentariu din 20.06.2025	Am vazut sinteza finala. Obiectii nu sunt.	
	Cancelaria de Stat <i>nr. 30-69-6660 din 19.06.2025</i>	Ca urmare a examinării proiectului legii pentru modificarea Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003, comunicăm următoarele propuneri. La Articolul unic din proiectul de lege: 1. La pct. 3 din proiect se propune introducerea art. 8¹ care la alin. (6) și (7), prevede obligația de elaborare și aplicare a politicilor interne, precum și instituirea unor proceduri specifice de raportare și investigare a actelor de violență și hărțuire, revine doar angajatorilor cu minimum 50 de salariați, în timp ce angajatorii mai mici trebuie doar să adopte „măsuri rezonabile și adecvate”. Această diferențiere creează un regim de protecție inegal, ceea ce contravine principiului egalității în drepturi și tratament prevăzut la art. 16 alin. (2) din Constituția Republicii Moldova și slăbește eficiența protecției victimelor în unitățile mici, unde raporturile de putere sunt potențial mai puțin echilibrate, iar riscul unor acte de violență sau hărțuire mai mare. Menționăm că Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 190/2019, ratificată prin Legea nr.440/2023, nu distinge între angajatori după mărime în ceea ce privește obligația de a preveni și combate hărțuirea și violența în muncă. Art. 2 impune statelor părți să adopte o abordare cuprinzătoare, „în toate sectoarele, atât publice, cât și private, în economie formală sau informală, în zone urbane sau rurale”. Subsecvent indicăm că jurisprudența europeană (CEDO) a reiterat constant că dreptul la demnitate și protecție împotriva tratamentelor degradante (art. 3 CEDO) implică obligații pozitive pentru stat și pentru	Nu se acceptă 1. Nu se acceptă. Obligațiile privind elaborarea și aplicarea formală a politicilor interne, instituirea unor proceduri structurale de raportare și investigare, precum și desemnarea persoanelor sau comisiilor instruite pentru tratarea cazurilor de violență și hărțuire sunt aplicabile în mod expres angajatorilor care au cel puțin 50 de salariați. Această limită numerică reflectă o abordare proporțională, raportată la capacitatea organizatorică și resursele administrative ale angajatorilor. Totodată, angajatorii care au sub 50 de salariați nu sunt exonerați de obligația de prevenire a violenței și hărțuirii, ci au datoria de a adopta măsuri rezonabile și adecvate, adaptate proporțional dimensiunii, structurii și naturii activității desfășurate. În toate cazurile, se impune respectarea principiilor fundamentale de prevenire, imparțialitate, confidențialitate și protecție efectivă a persoanelor afectate. 2. În ceea ce privește obiecția referitoare la introducerea articolului 331¹ privind răspunderea angajatorului pentru prejudiciile cauzate prin neasigurarea unui mediu lipsit de violență și hărțuire, subliniem că dispozițiile existente ale art. 331 și 332 nu acoperă această ipoteză în mod adecvat. Articolele

		angajatori, fără diferențieri pe criterii de mărime. Conform standardelor internaționale și europene, obligațiile de diligență în asigurarea unui mediu de muncă sigur sunt universale și indivizibile, aplicabile tuturor angajatorilor. Lipsa unor obligații clare pentru angajatorii mici lasă loc de interpretări subiective și omisiuni, favorizând tolerarea fenomenului de hărțuire în microîntreprinderi, unde În context, se impune uniformizarea prevederilor art. 81 alin. (6)–(7), prin extinderea obligației de instituire a politicilor și procedurilor interne la toți angajatorii, indiferent de numărul de salariați, subsidiar, se poate prevedea o adaptare proporțională a complexității politicilor în funcție de capacitatea organizațională, dar fără exonerarea de obligații esențiale. 2. La pct. 7, recomandăm revizuirea textului articolului 331¹, or, răspunderea materială a angajatorului pentru prejudiciul cauzat salariatului este reglementată în varianta actuală a articolului 331 și 332 din Codul Muncii, astfel acestea pot fi completate cu prevederi dedicate răspunderii materiale în cazul cauzării prejudiciului prin violență sau hărțuire.	menționate reglementează în mod general răspunderea patrimonială în raporturile de muncă, dar nu definesc obligațiile specifice de prevenire, investigare și protecție în cazurile de violență și hărțuire. Noul articol 331¹ are rolul de a detalia aceste obligații și de a asigura aplicarea principiului reparației integrale, inclusiv în cazul prejudiciilor morale. În plus, el definește în mod clar situațiile în care angajatorul poate fi tras la răspundere, oferind o bază juridică solidă pentru victime, dar și un cadru de predictibilitate pentru angajatori, evitând astfel ambiguitățile și interpretările divergente.
	Ministerul Dezvoltării Economice și Digitalizării Legiferare comentariu din 19.06.2025	Reieșind din contra argumentele autorului din Sinteza obiecțiilor și propunerilor, comunicăm lipsa obiecțiilor pe marginea proiectului definitivat.	Am luat act
	Ministerul Sănătății Legiferare comentariu din 19.06.2025	Ministerul Sănătății comunică lipsa de obiecții sau propuneri.	Am luat act
	Ministerul Educației și Cercetării	MEC susține proiectul fără obiecții și propuneri.	Am luat act

	Legiferare comentariu din 19.06.2025		
	Ministerul Afacerilor Externe Legiferare comentariu din 19.06.2025	MAE comunică lipsa de obiecții sau propuneri.	Am luat act
	Ministerul Afacerilor Interne nr. 42/2155 din 19.06.2025	Ministerul Afacerilor Interne comunică despre lipsa propunerilor și obiecțiilor pe marginea proiectului.	Am luat act
	Oficiul Avocatului Poporului <i>nr. 04-3/50- 1176 din 18.06.2025</i>	Avocatul Poporului a examinat proiectul de lege remis repetat spre avizare și constată că nu are recomandări suplimentare.	Am luat act
	Procuratura Generală Legiferare comentariu din 18.06.2025	Având în vedere prerogativa autorului, prevăzută la art. 39 alin. (1) din Legea nr. 100/2017 privind actele normative, de a decide asupra propunerilor înaintate, și ținând cont de absența obiecțiilor sau a propunerilor suplimentare, comunicăm susținerea proiectului în forma prezentată.	Am luat act
	Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova	Aviz repetat cu nr. 04-17/384 din 06.06.2025	Am luat act (argumentarea se regăsește în sinteză).

	Legiferare comentariu din 18.06.2025		
	Confederația Națională a Patronatului din Republica Moldova Legiferare comentariu din 19.06.2025	Confederația Națională a Patronatului își menține poziția exprimată în avizul anterior la proiectul de lege pentru modificarea Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 (alinieră legislației la prevederile Convenției OIM nr.190/2019), prezentat la 16 iunie și încărcat în sistemul e-legiferare, pe care îl reiterăm.	Am luat act (argumentarea se regăsește în sinteză).

SINTEZA
consultărilor publice
la proiectul de lege pentru modificarea Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003
(alinieră legislației la prevederile Convenției OIM nr.190/2019)
(număr unic 432/MMPS/2025)

Nr. d/o	Autorul propunerilor și obiecțiilor	Conținutul propunerilor, obiecțiilor	Argumentare
	2	3	4
1.	Asociația Businessului European (EBA)	1. Propunerea modificare: Articolul 8¹. Interzicerea violenței și hărțuirii în muncă (2) Dispozițiile privind prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii în muncă se aplică acțiunilor comise în timpul exercitării atribuțiilor de muncă, în legătură cu munca sau care rezultă din muncă, inclusiv în următoarele situații și spații aferente activității profesionale: [...] f) pe durata deplasării salariatului către și dinspre locul de muncă, dacă aceste deplasări sunt organizate de angajator cu transport de serviciu. [...]	Nu se acceptă 1. Propunerea de a condiționa aplicarea dispozițiilor art. 81 alin. (2) lit. f) de organizarea transportului de către angajator nu se acceptă, întrucât contravine scopului normei și angajamentelor internaționale asumate de Republica Moldova prin ratificarea Convenției OIM nr. 190/2019. Articolul 8 ¹ are ca obiect reglementarea cadrului general de aplicare a măsurilor de prevenire și combatere a violenței și

	Argumentarea: Art. 8¹ alin.(2), lit.d) urmează a fi completat cu sintagma ”dacă aceste deplasări sunt organizate de angajator cu transport de serviciu”. În primul rând, deplasarea salariatului către și dinspre locul de muncă se realizează, de regulă, cu transport propriu sau comun în afara orelor de serviciu și într-un spațiu care se află în afara controlului angajatorului – situație în care acestuia nu i se pot impune responsabilități în legătură cu acesta. În al doilea rând, completarea se impune din aceleași rațiuni din care o asemenea concretizare există în p. 3 lit.d) al Regulamentului privind modul de cercetare a accidentelor de muncă, aprobat prin HG nr. 1361 din 22.12.2005 – care definește sintagma de ”accident de muncă”. 2. 2. Propunerea modificare Articolul 8². Procedura de raportare, investigare și soluționare a cazurilor de violență și hărțuire în muncă [...] (3) Pe durata desfășurării procedurii de investigare, angajatorul are următoarele obligații: [...] b) să ia măsurile prevăzute de prezentul articol pentru protecția persoanelor care au depus sesizări, au participat ca martori sau au fost implicate în procedură, la solicitarea scrisă a acestora, împotriva oricărei forme de tratament nefavorabil, presiune sau intimidare; [...] Argumentare: Art. 8² alin.(3), lit.b) urmează a fi modificat astfel încât să nu impună angajatorului o obligație generală de a asigura protecție persoanelor vizate – ce ar putea fi interpretată excesiv (pază fizică, asigurarea unor însoțitori, dotarea cu mijloace individuale de apărare, etc.), ci doar să ia măsurile specifice prevăzute de respectivul articol, la cererea persoanelor interesate. În acest mod, obligația angajatorului se va circumscrie unor limite clar definite, fiind previzibilă, iar intervenția sa va fi obligatorie doar la	hărțuirii în muncă, iar includerea deplasărilor către și de la locul de muncă reflectă exact formularea art. 3 lit. f) din Convenția OIM, care prevede expres aplicabilitatea normelor și în aceste situații, fără condiționări. Completarea propusă ar limita nejustificat protecția salariaților, în special în cazurile în care faptele de violență sau hărțuire sunt comise în drum spre muncă de către colegi, superiori sau alte persoane legate de activitatea profesională. Norma nu vizează angajarea automată a răspunderii angajatorului, ci asigurarea accesului victimelor la proceduri interne de protecție și investigare, indiferent de locul strict fizic unde a avut loc incidentul, atâta timp cât există o legătură cu activitatea profesională. Prin urmare, se recomandă menținerea formei propuse a art. 8¹ alin. (2) lit. f), fără completarea restrictivă sugerată. 2. Propunerea de a condiționa obligația angajatorului de a proteja persoanele implicate în procedura de investigare de existența unei solicitări prealabile nu se acceptă, întrucât ar limita eficiența mecanismului de protecție și ar contraveni obligațiilor asumate prin Convenția OIM nr. 190. Textul actual nu impune o obligație nelimitată, ci prevede aplicarea măsurilor prevăzute de lege, adaptate contextului și proporționale cu riscurile – fără a sugera intervenții excesive precum pază sau mijloace speciale de apărare. În plus, protecția nu trebuie să fie condiționată de o cerere formală, deoarece în practică multe victime sau martori ezită să se expună sau nu conștientizează riscul real. Angajatorul are datoria de a acționa preventiv, nu doar reactiv, iar reducerea acestei obligații doar la
--	--	---

	solicitarea persoanelor interesate – fapt ce va preveni imixtiunea angajatorului în viața privată a persoanelor vizate și consacra un instrument de aducere la cunoștință a angajatorului a unei situații pe care acesta, de cele mai multe ori, nu o va cunoaște, ea ținând de viața persoanelor vizate. 3. 3. Propunerea modificare: Articolul 8². Procedura de raportare, investigare și soluționare a cazurilor de violență și hărțuire în muncă [...] (4) În funcție de concluziile procedurii de investigare, angajatorul dispune măsurile necesare în conformitate cu legislația în vigoare, care pot include, după caz: a) aplicarea sancțiunilor disciplinare salariatului care a comis fapta, potrivit prevederilor Codului muncii și/sau a actelor normative speciale, caz în care termenul de aplicare a sancțiunii disciplinare curge de la data finalizării procedurii de investigare și formularea concluziilor; [...] Argumentarea: Art. 8² alin.(4), lit.a) urmează a fi completat astfel ca să se asigure curgerea termenului de 1 lună pentru aplicarea sancțiunii disciplinare de la momentul finalizării procedurii de investigare și formularea concluziilor – moment în care angajatorul constată/ia cunoștință de abaterile disciplinare ale angajatului. Fără această specificare, există riscul ca instanțele judecătorești să calculeze acest termen de la momentul demarării procedurii de investigare, considerând că acela e momentul când angajatorul a constatat producerea abaterii – conform art. 209 alin.(1) al Codului muncii. 4. 4. Propunerea modificare: Articolul 331¹. Răspunderea materială a angajatorului pentru nerespectarea obligațiilor ce vizează asigurarea unui mediu de muncă lipsit de violență și hărțuire. [...]	cazurile semnalate formal ar lăsa neacoperite situațiile de vulnerabilitate reală, afectând scopul legii. Prin urmare, se recomandă menținerea formei actuale, care asigură un echilibru între protecția efectivă a salariaților și caracterul rezonabil al obligațiilor angajatorului. 3. Completarea propusă este redundantă și poate crea confuzii în aplicarea regimului sancționator general. Se recomandă menținerea formei actuale a art. 82 alin. (4) lit. a), care este compatibilă cu prevederile art. 209 din Codul muncii și oferă suficientă claritate. 4.Textul proiectului, în forma actuală, prevede răspunderea angajatorului pentru inacțiune, lipsă de reacție sau neglijență, ceea ce în mod firesc presupune existența unei stări de cunoaștere efectivă sau prezumată. Nu se poate vorbi despre „inacțiune”
--	--	---

	(2) Răspunderea materială a angajatorului intervine în orice situație în care prejudiciul a fost cauzat salariatului ca urmare a nerespectării obligației de prevenire și combatere a violenței sau hărțuirii, inclusiv, dar fără a se limita la următoarele cazuri: [...] b) tolerarea manifestării unor comportamente abuzive, degradante, ostile sau umilitoare, prin inacțiune, lipsă de reacție sau neglijență față de conduite neconforme după ce a primit o sesizare în acest sens sau dacă cunoștea sau trebuia să cunoască aceste comportamente; Argumentarea: Art. 331¹ alin.(2), lit.b) urmează a fi completat astfel ca răspunderea materială a angajatorului pentru tolerarea manifestării unor comportamente abuzive, degradante, ostile sau umilitoare, prin inacțiune, lipsă de reacție sau neglijență față de conduite neconforme să survină în cazurile în care a primit o sesizare în acest sens sau dacă cunoștea sau trebuia să cunoască aceste comportamente. Este evident că, datorită caracterului ilicit al actelor de violență și hărțuire, acestea nu întotdeauna au loc în public. De cele mai multe ori, ele nu sunt afișate, ci subiecții încearcă în tot felul să le ascundă sau camufleze. Prin urmare, angajatorului nu i se poate pretinde să ia măsuri în privința unor situații pe care nu le cunoaște și nici nu trebuia să le cunoască. Totodată, în aceste cazuri, nu există vreun temei de a i se imputa că tolerează asemenea comportamente din moment ce nu le cunoaște și nici nu i se poate pretinde să le cunoască decât cu riscul de a adopta măsuri excesive de supraveghere (video, audio, etc.) – caz în care ar cădea în altă extremă a supravegherii excesive, cu riscul de a fi acuzat de nerespectarea dreptului la viață privată al angajaților. Prin urmare, în această situație, pentru echilibrarea intereselor tuturor celor vizați, textul articolului urmează a fi completat cu această precizare.	în sens juridic dacă angajatorul nu a fost sau nu putea fi, în mod rezonabil, la curent cu existența comportamentelor abuzive. Prin urmare, adăugarea sintagmei propuse este redundantă din punct de vedere juridic și poate crea confuzii inutile, generând impresia că în lipsa unei sesizări formale, angajatorul nu are nici o responsabilitate, chiar și în cazurile în care faptele sunt evidente sau circulă în mod notoriu în unitate. Totodată, angajatorul are, potrivit art. 10 alin. (2) lit. f7) și f8), obligația de prevenire activă a violenței și hărțuirii, nu doar de reacție la sesizări. Reducerea obligației la situații formale ignoră scopul social al normei și ar putea încuraja pasivitatea managerială. În ceea ce privește riscul supravegherii excesive, acesta este deja reglementat și limitat de legislația privind protecția datelor personale și a vieții privat, iar forma actuală a textului nu obligă angajatorul la măsuri disproporționate sau intruzive, ci la diligență rezonabilă.
Camera de Comerț Americană din Moldova nr. 67	1. Propunere de modificare: Articolul 8¹. Interzicerea violenței și hărțuirii în muncă [...] (2) Dispozițiile privind prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii în muncă se aplică acțiunilor comise în timpul exercitării atribuțiilor de	Nu se acceptă 1. Propunerea de a condiționa aplicarea dispozițiilor art. 81 alin. (2) lit. f) de organizarea transportului de către angajator nu se acceptă, întrucât contravine scopului normei și angajamentelor internaționale

	din 17.06.2025 muncă, în legătură cu munca sau care rezultă din muncă, inclusiv în următoarele situații și spații aferente activității profesionale: [...] f) pe durata deplasării salariatului către și dinspre locul de muncă, dacă aceste deplasări sunt organizate de angajator cu transport de serviciu. [...] Argumentare/Comentariu Art. 81 alin. (2), lit. f) urmează a fi completat cu sintagma „dacă aceste deplasări sunt organizate de angajator cu transport de serviciu”. În primul rând, deplasarea salariatului către și dinspre locul de muncă se realizează, de regulă, cu transport propriu sau comun în afara orelor de serviciu și într-un spațiu care se află în afara controlului angajatorului – situație în care acestuia nu i se pot impune responsabilități în legătură cu acesta. În al doilea rând, completarea se impune din aceleași rațiuni din care o asemenea concretizare există în p. 3 lit.d) al Regulamentului privind modul de cercetare a accidentelor de muncă, aprobat prin HG nr. 1361 din 22.12.2005 – care definește sintagma de „accident de muncă”. 2. La alin . (6) art. 81 Noțiunea „special instruite” denotă un caracter ambiguu și credem că necesită cel puțin clarificarea domeniului în care trebuie să fie realizată instruirea, precum și definirea, după caz, a unor criterii sau standarde minime aplicabile instruirii. 3. Propunere de modificare: Articolul 8². Procedura de raportare, investigare și soluționare a cazurilor de violență și hărțuire în muncă (1) Angajatorul, menționat la art. 8¹ alin. (6) din prezentul Cod, instituie o procedură internă clară, accesibilă, echitabilă și eficientă pentru raportarea, investigarea și soluționarea cazurilor de violență și/sau hărțuire survenite în cadrul raporturilor de muncă, precum și în cadrul altor raporturi legate nemijlocit de acestea. Argumentare/Comentariu	asumate de Republica Moldova prin ratificarea Convenției OIM nr. 190/2019. Articolul 8¹ are ca obiect reglementarea cadrului general de aplicare a măsurilor de prevenire și combatere a violenței și hărțuirii în muncă, iar includerea deplasărilor către și de la locul de muncă reflectă exact formularea art. 3 lit. f) din Convenția OIM, care prevede expres aplicabilitatea normelor și în aceste situații, fără condiționări. Completarea propusă ar limita nejustificat protecția salariaților, în special în cazurile în care faptele de violență sau hărțuire sunt comise în drum spre muncă de către colegi, superiori sau alte persoane legate de activitatea profesională. Norma nu vizează angajarea automată a răspunderii angajatorului, ci asigurarea accesului victimelor la proceduri interne de protecție și investigare, indiferent de locul strict fizic unde a avut loc incidentul, atâta timp cât există o legătură cu activitatea profesională. Prin urmare, se recomandă menținerea formei propuse a art. 8¹ alin. (2) lit. f), fără completarea restrictivă sugerată. 2. Propunerea de a condiționa obligația angajatorului de a proteja persoanele implicate în procedura de investigare de existența unei solicitări prealabile nu se acceptă, întrucât ar limita eficiența mecanismului de protecție și ar contraveni obligațiilor asumate prin Convenția OIM nr. 190. Textul actual nu impune o obligație nelimitată, ci prevede aplicarea măsurilor prevăzute de lege, adaptate contextului și proporționale cu riscurile – fără a sugera intervenții excesive precum pază sau
--	--	--

	Înțelegem că astfel de proceduri trebuie să fie aplicate de către angajatorii mari, care au peste 50 de salariați, așa cum s-a reglementat la alin. (6) al art. 8¹ din proiect. Reieșind din logica proiectului de lege, întreprinderile care angajează mai puțin de 50 salariați, trebuie la rândul lor să adopte măsuri rezonabile și adecvate pentru prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii în muncă, proporțional cu numărul de angajați, natura activității și structura organizatorică, cu respectarea principiilor de prevenire, imparțialitate, confidențialitate și protecție efectivă a persoanelor vizate. 4. Propunere de modificare Articolul 8². Procedura de raportare, investigare și soluționare a cazurilor de violență și hărțuire în muncă [...] (3) Pe durata desfășurării procedurii de investigare, angajatorul are următoarele obligații: [...] b) să ia măsurile prevăzute de prezentul articol pentru protecția persoanelor care au depus sesizări, au participat ca martori sau au fost implicate în procedură, la solicitarea scrisă a acestora, împotriva oricărei forme de tratament nefavorabil, presiune sau intimidare; [...] Argumentare/Comentariu Art. 8² alin.(3), lit. b) urmează a fi modificat astfel încât să nu impună angajatorului o obligație generală de a asigura protecție persoanelor vizate – ce ar putea fi interpretată excesiv (pază fizică, asigurarea unor însoțitori, dotarea cu mijloace individuale de apărare, etc.), ci doar să ia măsurile specifice prevăzute de respectivul articol, la cererea persoanelor interesate. În acest mod, obligația angajatorului se va circumscrie unor limite clar definite, fiind previzibilă, iar intervenția va fi obligatorie doar la solicitarea persoanelor interesate – fapt ce va preveni imixtiunea angajatorului în viața privată a persoanelor vizate și va consacra un instrument de aducere la cunoștință a angajatorului a unei situații pe care	mijloace speciale de apărare. În plus, protecția nu trebuie să fie condiționată de o cerere formală, deoarece în practică multe victime sau martori ezită să se expună sau nu conștientizează riscul real. Angajatorul are datoria de a acționa preventiv, nu doar reactiv, iar reducerea acestei obligații doar la cazurile semnalate formal ar lăsa neacoperite situațiile de vulnerabilitate reală, afectând scopul legii. Prin urmare, se recomandă menținerea formei actuale, care asigură un echilibru între protecția efectivă a salariaților și caracterul rezonabil al obligațiilor angajatorului.
--	--	--

	acesta, de cele mai multe ori, nu o va cunoaște, ea ținând de viața persoanelor vizate. 5. Propunere de modificare: Articolul 8². Procedura de raportare, investigare și soluționare a cazurilor de violență și hărțuire în muncă [...] (4) În funcție de concluziile procedurii de investigare, angajatorul dispune măsurile necesare în conformitate cu legislația în vigoare, care pot include, după caz: a) aplicarea sancțiunilor disciplinare salariatului care a comis fapta, potrivit prevederilor Codului muncii și/sau a actelor normative speciale, caz în care termenul de aplicare a sancțiunii disciplinare curge de la data finalizării procedurii de investigare și formularea concluziilor; [...] Argumentare/Comentariu Art. 82 alin. (4) lit. a) urmează a fi completat astfel ca să se asigure curgerea termenului de 1 lună pentru aplicarea sancțiunii disciplinare de la momentul finalizării procedurii de investigare și formularea concluziilor – moment în care angajatorul constată/ia cunoștință de abaterile disciplinare ale angajatului. Fără această specificare, există riscul ca instanțele judecătorești să calculeze acest termen de la momentul demarării procedurii de investigare, considerând că acela e momentul când angajatorul a constatat producerea abaterii – conform art. 209 alin. (1) al Codului muncii. 6. Propunere de modificare Art. 9 alin. (12) lit. d) d) de a înștiința imediat angajatorul despre o faptă de violență și/sau hărțuire în privința sa și de a suspenda munca în condițiile și pe un termen stabilit de comun acord cu angajatorul. Argumentare/Comentariu	3. Completarea propusă este redundantă și poate crea confuzii în aplicarea regimului sancționator general. Se recomandă menținerea formei actuale a art. 82 alin. (4) lit. a), care este compatibilă cu prevederile art. 209 din Codul muncii și oferă suficientă claritate.
--	---	---

	Considerăm că norma în redacția inițială nu este suficient de clară – i.e., „întreruperea desfășurării activității” este vagă și necesită clarificare. Dintr-un punct de vedere, această întrerupere trebuie să se formalizeze printr-o suspendare a raporturilor de muncă. De asemenea, considerăm oportun precizarea dacă și cum se va achita salariul pentru salariații care își întrerup activitatea în baza temeiului reglementat la lit. d). 7. Propunere de modificare: Articolul 10 alin. (2) lit. f⁸⁾ f⁸⁾ să elaboreze, să aprobe și să implementeze politici interne clare, coerente și funcționale de prevenire și combatere a violenței și hărțuirii în muncă, care să cuprindă inclusiv proceduri de raportare, investigare și soluționare a sesizărilor, ținând cont de prevederile art.8¹ alin. (6) din prezentul Cod; Argumentare/Comentariu: A se vedea comentariile de la art. 8² alin. (1). 8. La 331¹ alin. (2) lit. a) credem că ar fi oportună precizarea unor criterii și mecanisme prin care va fi evaluată suficiența măsurilor întreprinse de angajator în acest sens. 9. Propunere de modificare: Articolul 331¹. Răspunderea materială a angajatorului pentru nerespectarea obligațiilor ce vizează asigurarea unui mediu de muncă lipsit de violență și hărțuire. [...] (2) Răspunderea materială a angajatorului intervine în orice situație în care prejudiciul a fost cauzat salariatului ca urmare a nerespectării obligației de prevenire și combatere a violenței sau hărțuirii, inclusiv, dar fără a se limita la următoarele cazuri:[...] b) tolerarea manifestării unor comportamente abuzive, degradante, ostile sau umilitoare, prin inacțiune, lipsă de reacție sau neglijență față de conduite neconforme după ce a primit o sesizare în acest sens sau dacă cunoștea sau trebuia să cunoască aceste comportamente;[/...]	4. Art. 10 reglementează obligațiile generale ale angajatorului, aplicabile tuturor, indiferent de dimensiunea unității, iar textul art. 8¹ alin. (6) stabilește doar condițiile de implementare detaliată și formalizată a politicilor pentru angajatorii mai mari. Introducerea unei trimiteri directe în art. 10 alin. (2) lit. f8) ar crea riscul ca angajatorii cu mai puțin de 50 de salariați să considere, în mod eronat, că sunt exonerati de orice obligație în acest domeniu, ceea ce contravine atât logicii proiectului, cât și standardelor internaționale. Convenția OIM nr. 190 impune statelor să asigure aplicabilitatea principiilor de prevenire a violenței în toate formele de muncă, indiferent de mărimea angajatorului. De altfel, art. 8¹ alin. (7) prevede deja că angajatorii cu mai puțin de 50 de salariați adoptă măsuri rezonabile și adecvate, în raport cu natura activității – aspect care asigură proporționalitate și flexibilitate fără a anula obligația de fond.
--	--	---

		Argumentare/Comentariu: Art. 331¹ alin. (2) lit. b) urmează a fi completat astfel ca răspunderea materială a angajatorului pentru tolerarea manifestării unor comportamente abuzive, degradante, ostile sau umilitoare, prin inacțiune, lipsă de reacție sau neglijență față de conduite neconforme să survină în cazurile în care a primit o sesizare în acest sens sau dacă cunoștea sau trebuia să cunoască aceste comportamente. Este evident că, datorită caracterului ilicit al actelor de violență și hărțuire, acestea nu întotdeauna au loc în public. De cele mai multe ori, ele nu sunt afișate, iar subiecții încearcă în tot felul să le ascundă sau camufleze.	5. Textul proiectului, în forma actuală, prevede răspunderea angajatorului pentru inacțiune, lipsă de reacție sau neglijență, ceea ce în mod firesc presupune existența unei stări de cunoaștere efectivă sau prezumată. Nu se poate vorbi despre „inacțiune” în sens juridic dacă angajatorul nu a fost sau nu putea fi, în mod rezonabil, la curent cu existența comportamentelor abuzive. Prin urmare, adăugarea sintagmei propuse este redundantă din punct de vedere juridic și poate crea confuzii inutile, generând impresia că în lipsa unei sesizări formale, angajatorul nu are nici o responsabilitate, chiar și în cazurile în care faptele sunt evidente sau circulă în mod notoriu în unitate. Totodată, angajatorul are, potrivit art. 10 alin. (2) lit. f7) și f8), obligația de prevenire activă a violenței și hărțuirii, nu doar de reacție la sesizări. Reducerea obligației la situații formale ignoră scopul social al normei și ar putea încuraja pasivitatea managerială. În ceea ce privește riscul supravegherii excesive, acesta este deja reglementat și limitat de legislația privind protecția datelor personale și a vieții private, iar forma actuală a textului nu obligă angajatorul la măsuri disproporționate sau intruzive, ci la diligență rezonabilă.
--	--	---	---