

Aprobat în ședința Guvernului din _____ 2025

Decizia protocolară nr. _____/2025

Proiect

UE

PARLAMENTUL REPUBLICII MOLDOVA

L E G E

pentru modificarea unor acte normative

(cu privire la reglementarea raporturilor conexe prestării muncii prin agent de muncă temporară, securității și sănătății în muncă a unor categorii de lucrători, unor aspecte legate de raporturile de muncă, răspunderii contravenționale etc.)

Parlamentul adoptă prezenta lege organică.

Prezenta lege:

- transpune parțial (transpune art. 1 (1); art. 2-4, art. 5 (1), (2) și (5); art. 6; art. 9 și art. 10) Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară, CELEX: 32008L0104, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 327/9 din 5 decembrie 2008,;

- transpune Directiva 91/383/CEE a Consiliului din 25 iunie 1991, de completare a măsurilor destinate să promoveze îmbunătățirea securității și sănătății la locul de muncă în cazul lucrătorilor care au un raport de muncă pe durată determinată sau un raport de muncă temporară, CELEX: 31991L0383, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 206 din 29 iulie 1991, astfel cum a fost modificată ultima dată prin Directiva 2007/30/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2007;

- transpune parțial (transpune art. 3 lit. e) și f), art. 6, art. 8 (1) și (4), art. 9 (1), art. 10 (1), art.12) Directiva 94/33/CE a Consiliului din 22 iunie 1994 privind protecția tinerilor la locul de muncă, CELEX: 31994L0033, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 216/12 din 20 august 1994, astfel cum a fost modificată ultima dată prin Regulamentul (UE) 2019/1243 al Parlamentului European și al Consiliului din 20 iunie 2019;

- transpune parțial (transpune art. 2 (1), (2), (4) și (9), art. 3, art. 4, art. 5, art. 8, art. 16 lit. b) și c), art.17 (5) și art. 19) Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, CELEX: 32003L0088, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 29/9 din 18 noiembrie 2003;

- transpune parțial (transpune art. 1 (2), art. 2 lit. (a), art. 4 (2) lit. (f), (g), (h), (j), (k) și (l), art. 6 (2), art.7 (1), lit. d), art.12, art.13, art.17 și art.18 (1)) Directiva (UE) 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind condițiile de muncă transparente și previzibile în Uniunea Europeană, CELEX: 32019L1152, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 186/105 din 11 iulie 2019;

- transpune Recomandarea Consiliului (2003/134/EC) din 18 februarie 2003 privind îmbunătățirea protecției sănătății și securității în muncă a lucrătorilor independenți, CELEX 22004D0111, publicată în Jurnalul Oficial L 376/47 din 28 februarie 2003.

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. Articolul 1:

noțiunea *salariat* va avea următorul cuprins:

„*salariat* – persoană fizică care prestează o muncă pentru și sub autoritatea unui angajator conform unei anumite specialități, calificări sau într-o anumită funcție, în schimbul unui salariu, în baza contractului individual de muncă”;

se completează cu noțiunile cu următorul cuprins:

„*perioadă de repaus* – perioadă care nu este timp de muncă;

program de muncă – programul care stabilește orele și zilele când începe și când se încheie prestarea muncii, întreruperile, alternarea zilelor lucrătoare și nelucrătoare;

repaus suficient – perioade de repaus regulate de care dispun salariații, a căror durată se exprimă în unități de timp și care sunt suficient de lungi și de continue pentru a se evita ca aceștia să se rănească sau să producă vătămarea colegilor lor sau a altor persoane și că nu își dăunează propriei sănătăți, pe termen lung sau scurt, ca rezultat al oboselii sau al altor ritmuri de lucru neregulate;

salariat de noapte – orice salariat care, pe timpul nopții, muncește cel puțin trei ore din timpul de lucru zilnic normal sau care efectuează muncă de noapte în proporție de cel puțin 30 la sută din timpul său lunar de muncă;

muncă prin agent de muncă temporară – munca prestată de un salariat temporar care a încheiat un contract individual de muncă pe perioadă determinată sau nedeterminată cu un agent de muncă temporară și care este pus la dispoziția utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia;

agent de muncă temporară – persoană fizică ce desfășoară activitate de întreprinzător sau persoană juridică care a notificat Inspectoratul de Stat al Muncii,

despre inițierea activității sale și care încheie cu salariații temporari contracte individuale de muncă pe perioadă determinată sau nedeterminată sau are raporturi de muncă, pentru a-i pune la dispoziția unor utilizatori, pentru a lucra cu titlu temporar sub supravegherea și conducerea acestora;

salariat temporar – salariat care a încheiat un contract individual de muncă sau se află într-un raport de muncă cu un agent de muncă temporară în vederea punerii sale la dispoziția unui utilizator pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia;

utilizator de muncă temporară (în continuare – *utilizator*) – persoană fizică ce desfășoară activitate de întreprinzător sau persoană juridică pentru care și sub supravegherea și conducerea căruia muncește temporar un salariat temporar pus la dispoziție de agentul de muncă temporară;

misiune de muncă temporară – perioadă în care salariatul temporar este pus la dispoziția utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia;

condiții de bază de muncă și de angajare – ansamblul condițiilor de muncă și de angajare stabilite în prezentul cod, acte normative, convenții colective, contract colectiv de muncă și/sau alte reglementări obligatorii aplicabile la utilizator, referitoare la:

- a) durata timpului de muncă, munca suplimentară, pauze, repausul zilnic și săptămânal, munca de noapte, concedii și sărbători legale;
- b) salariu și alte plăți de stimulare și compensare.”

2. Articolul 3 se completează cu litera f) cu următorul cuprins:

„f) agenților de muncă temporară, salariaților temporari și utilizatorilor de muncă temporară, astfel cum sunt definiți de prezentul Cod.”

3. Articolul 9 alineatul (1), litera b) se completează cu textul:

„ , precum și la îmbunătățirea condițiilor de muncă prin promovarea unor forme mai transparente și mai previzibile de muncă”.

4. La articolul 45, după cuvintele „să presteze o muncă” se introduc cuvintele „pentru și sub autoritatea unui angajator”.

5. Articolul 48:

la alineatul (3), litera d) se completează cu textul „ , inclusiv de repatriere a lucrătorului, dacă este prevăzută”;

se completează cu alineatele (5) și (6) cu următorul cuprins:

„(5) Este interzisă concedierea salariaților sau luarea de măsuri echivalente concedierii, precum și orice acțiune pregătitoare pentru concedierea salariaților pe motiv că aceștia și-au exercitat drepturile la informare privind condițiile de muncă și/sau îmbunătățirea condițiilor de muncă prin promovarea unor forme mai transparente și mai previzibile de muncă.

(6) Este interzisă aplicarea oricăror tratamente sau consecințe nefavorabile de către angajator asupra salariaților și/sau a reprezentanților acestora ca urmare a unei solicitări înaintate angajatorului sau a oricărei proceduri inițiate în condițiile legii cu scopul de a asigura respectarea drepturilor sale la informare privind condițiile de muncă și/sau îmbunătățirea condițiilor de muncă prin promovarea unor forme mai transparente și mai previzibile de muncă.”

6. La articolul 49, alineatul (1):

litera i) va avea următorul cuprins:

„i) condițiile de retribuire a muncii, inclusiv salariul de bază (salariul tarifar, salariul funcției), salariul suplimentar (adaosurile și sporurile la salariul de bază) și alte plăți de stimulare și compensare - elemente constitutive ale veniturilor salariale, evidențiate separat, precum și periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul și metoda de plată;”

literale l) și m) vor avea următorul cuprins:

„l) regimul de muncă și de odihnă, programul de muncă, inclusiv durata zilei și a săptămânii de muncă a salariatului, condițiile de prestare și de compensare sau remunerare a orelor de muncă suplimentară, precum și, după caz, programul muncii în schimburi aplicat de la angajare;

m) după caz, perioada de probă, cu specificarea concretă a duratei și condițiilor desfășurării acesteia conform prevederilor art. 60 – 63;”

se completează cu litera l¹), m¹) și n¹) cu următorul cuprins:

„l¹) în cazul salariaților prin agent de muncă temporară, identitatea utilizatorului;”

„m¹) dreptul și condițiile de formare profesională, reciclare și perfecționare, oferite de către angajator în conformitate cu prezentul cod și cu alte acte normative, după caz;”

„n¹) informația privind perioadele de preaviz ce urmează a fi respectate de angajator și salariat în cazul încetării activității în condițiile prezentului Cod;”

7. Pe tot parcursul textului legii, cuvintele „avansate calificate” se substituie cu cuvintele „avansate sau calificate”.

8. Articolul 74 se completează cu alineatele (2³) și (2⁴) cu următorul cuprins:

„(2³) Salariatul care a finalizat perioada de probă și a acumulat o vechime în muncă la același angajator cel puțin 6 luni, poate solicita să i se acorde o formă de muncă cu condiții de muncă mai previzibile și mai sigure, dacă este disponibilă.

(2⁴) În termen de 30 de zile de la recepționarea solicitării prevăzute la alin. (3), angajatorul va oferi răspuns motivat (în formă scrisă). Angajatorii persoane fizice, microîntreprinderile și întreprinderile mici și mijlocii, pot să prezinte răspunsul în termen de până la trei luni, iar răspunsul la o cerere ulterioară similară depusă de același salariat, dacă justificarea răspunsului referitor la situația salariatului rămâne neschimbată, poate fi comunicat verbal. În caz de refuz,

salariatul poate depune o nouă solicitare cel puțin după șase luni de la data solicitării anterioare.”

9. Articolul 82 se completează cu litera j²) cu următorul cuprins:

„j²) retragerea acordului părinților sau al reprezentanților legali, în cazul salariaților cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani.”

10. Denumirea Titlului IV va avea următorul cuprins:

**„TITLUL IV
TIMPUL DE MUNCĂ ȘI REPAUSUL SUFICIENT”**

11. La articolul 95, alineatul (1) va avea următorul cuprins:

„(1) Timpul de muncă reprezintă perioada în care salariatul se află la locul de muncă, la dispoziția angajatorului și își exercită activitatea, funcțiile și obligațiile de muncă, în conformitate cu legislația, cu regulamentul intern al unității, dacă este elaborat și aprobat de angajator și cu contractul individual și cu cel colectiv de muncă.”

12. La articolul 96 alineatul (2) litera a), după textul „15 la 16 ani” se introduce textul: „în perioadele vacanțelor și respectiv 12 ore în perioada anului școlar”.

13. La articolul 100 alineatul (2), după textul „5 ore” se introduce textul „în perioadele vacanțelor și respectiv 2 ore în perioada anului școlar”.

14. La articolul 101, alineatul (6) se completează cu textul „, dar nu mai puțin de 11 ore consecutive în decursul unei perioade de 24 de ore.”

15. Articolul 103:

se completează cu alineatul (1¹) și (1²) cu următorul cuprins:

”(1¹) Durata normală a timpului de muncă a salariaților de noapte nu va depăși în medie opt ore pe parcursul unei perioade de 24 de ore, calculată pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice, cu respectarea prevederilor legale cu privire la repausul săptămânal.

(1²) Salariații de noapte a căror muncă implică riscuri specifice sau efort fizic sau intelectual și psiho-emoțional sporit, nu vor munci mai mult de opt ore pe parcursul unei perioade de 24 de ore în care efectuează muncă de noapte, dacă prin convenția colectivă sau contractul colectiv de muncă nu este stabilit altfel.”;

alineatul (2) va avea următorul cuprins:

„(2) Pentru salariații de noapte durata muncii (schimbului) de noapte se reduce cu o oră”;

la alineatul (3), cuvintele „precum și salariaților angajați special pentru munca de noapte,” se exclude;

alineatul (5) se completează cu următorul enunț:

„Salariații cu vârsta cuprinsă între 15 ani și 16 ani nu pot fi atrași la muncă în intervalul orelor 20:00 – 06:00.”

16. Articolul 104 se completează cu alineatele (5²)-(5⁴) cu următorul cuprins:

„(5²) Prin contractul colectiv de muncă se pot negocia anumite activități sau profesii pentru care perioada de referință de la alin. (5¹) poate fi mai mare de 4 luni calendaristice, dar care nu va depăși 6 luni calendaristice.

(5³) Sub rezerva respectării reglementărilor privind protecția sănătății și securității în muncă a salariaților, din motive obiective, tehnice sau privind organizarea muncii, contractele colective de muncă pot prevedea derogări de la durata perioadei de referință stabilite la alin. (5¹) și (5²), dar care în niciun caz să nu depășească 12 luni calendaristice.

(5⁴) La stabilirea perioadelor de referință prevăzute la alin. (5²) și (5³) nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual și situațiile de suspendare a contractului individual de muncă.”

17. La articolul 107:

alineatul (1) se completează cu următorul enunț:

„Pentru salariații în vârstă de până la 18 ani, cu durata zilnică a timpului de muncă mai mare de 4 ore și jumătate, se va acorda pauza pauză de masă de cel puțin 30 de minute.”;

se completează cu alineatele (5) și (6) cu următorul cuprins:

„(5) Pentru salariații în vârstă de la 15 ani la 16 ani, durata repausului zilnic, cuprinsă între sfârșitul programului de muncă într-o zi și începutul programului de muncă în ziua imediat următoare, nu poate fi mai mică decât 14 ore consecutive.

(6) Pentru salariații în vârstă de la 16 ani la 18 ani, durata repausului zilnic, cuprinsă între sfârșitul programului de muncă într-o zi și începutul programului de muncă în ziua imediat următoare, nu poate fi mai mică decât 12 ore consecutive.”

18. La articolul 109, alineatul (4) va avea următorul cuprins:

„(4) Durata repausului săptămânal neîntrerupt în orice caz nu trebuie să fie mai mică de 42 de ore, dintre care 11 ore consecutive de repaus zilnic, cu excepția cazurilor când săptămâna de muncă este de 6 zile.”

19. La articolul 119 alineatul (1), textul „art. 77 lit. d) și e)” se substituie cu textul „art. 77 lit. d)”.

20. La articolul 184 alineatul (1) litera c), textul „și art. 301 alin. (1) lit. c))” se exclude.

21. Articolul 195 se completează cu alineatul (3) cu următorul cuprins:

„(3) În cazul când normele legale obligă un angajator să ofere formare profesională unui salariat pentru ca acesta să presteze munca pentru care este angajat, formarea respectivă este oferită gratuit salariatului, este considerată timp de muncă și se desfășoară, atunci când este posibil, în cadrul programului de lucru.”

22. Articolul 254 se completează cu alineatul (3) cu următorul cuprins:

„(3) Suma cumulativă a timpului de muncă ale salariaților în vârstă de până la 18 ani, angajați în câmpul muncii la mai mulți angajatori, nu va depăși numărul de ore și zile de muncă stabilite prin prezentul cod. Angajatorul solicită de la salariat o declarație pe propria răspundere din care să rezulte că salariatul nu mai prestează o altă muncă, sau dacă prestează muncă la alt angajator durata muncii însumate nu va depăși numărul de ore și zile de muncă stabilite prin prezentul cod.”

23. Articolul 268 se completează cu textul „ , fără a restricționa dreptul acestora de a cumula două sau mai multe contracte de muncă decât în cazul statuării unor motive obiective cum ar fi securitatea și sănătatea în muncă, protecția secretului comercial, integritate în sectorul public, evitarea conflictelor de interese”.

24. Titlul X se completează cu capitolul XVI¹ cu următorul cuprins:

„Capitolul XVI¹

MUNCA PRIN AGENT DE MUNCĂ TEMPORARĂ

Articolul 326¹. Dispoziții generale

(1) Munca prin agent de muncă temporară este munca prestată de un salariat temporar care a încheiat un contract individual de muncă sau se află într-un raport de muncă cu un agent de muncă temporară și care este pus la dispoziția utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia.

(2) Atunci când un salariat temporar este pus la dispoziția utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia, raportul de muncă dintre salariatul temporar și agentul de muncă temporară nu încetează, iar între salariatul temporar și utilizator raport de muncă nu apare.

(3) Agentul de muncă temporară reține și achită impozitul pe venit, primele de asigurare obligatorie de asistență medicală datorate de salariatul temporar și plătește contribuțiile de asigurări sociale de stat obligatorii în condițiile legii.

(4) Pe durata misiunii de muncă temporară, salariații temporari beneficiază de aceleași condiții de bază de muncă și de angajare care s-ar aplica dacă ar fi fost angajați direct de utilizator pentru același loc de muncă. Aceste condiții includ, în special, durata timpului de muncă, munca suplimentară, repausul zilnic și săptămânal, munca de noapte, concediile, sărbătorile legale și salariul.

(5) În afara perioadei de misiune de muncă temporară, salariații temporari se supun condițiilor de muncă și de angajare aplicabile la agentul de muncă temporară, potrivit legislației, regulamentului intern dacă este elaborat și aprobat de angajator, contractului colectiv de muncă.

(6) În timpul misiunii de muncă temporară, salariații temporari se supun condițiilor de muncă și de angajare aplicabile la utilizator, potrivit legislației, regulamentului intern dacă este elaborat și aprobat de angajator și contractului colectiv de muncă.

(7) Agentul de muncă temporară nu are dreptul să perceapă de la salariatul temporar niciun fel de plată, comision sau taxă pentru recrutare, angajare sau pentru desfășurarea unei misiuni de muncă temporară la utilizator.

Articolul 326². Notificarea privind desfășurarea activității de agent de muncă temporară

(1) Persoana fizică ce desfășoară activitate de întreprinzător sau persoana juridică care dețin calitatea de agent de muncă temporară și desfășoară activități de contractare, pe baze temporare, a personalului (78.20) (conform Clasificatorului activităților din economia Moldovei rev. 2) și servicii oferite de agențiile de plasare temporară a forței de muncă (78.20) (conform Clasificatorului Statistic al Produselor rev. 2.1 rev. 2.1 sunt obligate să notifice în prealabil Inspectoratul de Stat al Muncii, în termen de 30 de zile de la data înregistrării de stat a activității.

(2) După recepționarea notificării Inspectoratul de Stat al Muncii este în drept să verifice documentele anexate conform alin. (5), și/sau a efectua control la fața locului precum și a solicita completări sau corectări motivate în cazul în care informațiile sunt incomplete sau neconforme.

(3) În cazul în care, ulterior inițierii activității în baza notificării, în cadrul controlului efectuat de către organul de control se constată încălcări în ceea ce privește respectarea actelor normative din domeniul securității și sănătății în muncă, inspectorul emite prescripții și/sau recomandări, aplică sancțiuni și/sau măsuri restrictive în modul și în limitele stabilite de Legea nr.131/2012 privind controlul de stat.

(4) Notificarea se efectuează conform modelului aprobat de Inspectoratul de Stat al Muncii și conține cel puțin următoarele informații:

a) denumirea persoanei fizice ce desfășoară activitate de întreprinzător sau persoanei juridice, forma juridică de organizare și codul de identificare de stat;

b) adresa sediului juridic și adresa efectivă de desfășurare a activității, dacă este diferită;

c) data estimativă de începere a activității de punere la dispoziție a salariaților temporari;

d) datele de contact ale persoanei responsabile din cadrul persoanei fizice ce desfășoară activitate de întreprinzător sau persoanei juridice.

(5) Persoana fizică ce desfășoară activitate de întreprinzător sau persoana juridică anexează la notificare actele de constituire.

(6) În ziua recepționării notificării, Inspectoratul de Stat al Muncii transmite confirmarea primirii acesteia, prin mijloacele de comunicare utilizate la depunere sau conform celor indicate de notifikator. Lipsa confirmării nu afectează valabilitatea notificării și dreptul de inițiere a activității.

(7) Notificarea este considerată incompletă dacă:

a) nu conține datele minime pentru identificarea persoanei fizice ce desfășoară activitate de întreprinzător sau persoanei juridice notificatoare și a activității declarate;

b) conține date false cu privire la identitatea agentului de muncă temporară sau natura activității.

(8) În cazul declarării notificării ca fiind incompletă, persoana fizică ce desfășoară activitate de întreprinzător sau persoana juridică are dreptul să depună o nouă notificare în orice moment.

(9) Persoanele vinovate de încălcarea regimului de notificare poartă răspundere în conformitate cu legislația.

Articolul 326³. Misiunea de muncă temporară

(1) Utilizatorul poate recurge la salariați temporari puși la dispoziție de un agent de muncă temporară, pentru executarea unei sarcini determinate și cu caracter temporar, în cadrul unei misiuni de muncă temporară.

(2) Misiunea de muncă temporară se stabilește pe un termen ce nu poate fi mai mare de 12 luni.

(3) Misiunea de muncă temporară poate fi prelungită prin perioade succesive, cu condiția ca durata totală, inclusiv prelungirile, să nu depășească 24 de luni.

(4) Condițiile de prelungire a unei misiuni de muncă temporară se stabilesc în contractul individual de muncă sau într-un acord adițional la acesta precum și în corelare cu art. 326⁶.

(5) Utilizatorul nu poate apela la mai mult de 3 misiuni succesive realizate de același salariat temporar, pentru executarea aceleiași sarcini. În toate cazurile, durata totală a misiunilor nu poate depăși termenul maxim prevăzut la alin. (3).

(6) Agentul de muncă temporară are dreptul să verifice dacă sarcinile efectiv îndeplinite de salariații temporari corespund condițiilor de muncă prevăzute în contractele individuale de muncă încheiate cu aceștia.

Articolul 326⁴. Restricții de utilizare a muncii prin agent de muncă temporară

(1) În cazul în care exercitarea unei munci necesită cunoștințe speciale sau un document justificativ, agentul de muncă temporară poate pune la dispoziția utilizatorului un salariat temporar doar după ce a verificat că acesta deține diploma ori documentul necesar.

- (2) Se interzice utilizarea muncii prin agent de muncă temporară:
- a) în scopul înlocuirii unui salariat al utilizatorului care participă la grevă;
 - b) în scopul înlocuirii unui salariat al utilizatorului care și-a suspendat contractul individual de muncă, fie din cauza neachitării integrale a drepturilor salariale timp de cel puțin două luni consecutive, fie din cauza condițiilor de muncă nesatisfăcătoare privind securitatea și sănătatea în muncă;
 - c) pe durata șomajului tehnic instituit de utilizator, dacă salariații temporari ar urma să exercite activități similare celor prestate de salariații proprii aflați în șomaj tehnic;
 - d) în scopul înlocuirii funcțiilor prevăzute în statul de personal al utilizatorului, a căror ocupare este necesară pentru eliberarea unui act permisiv ori pentru dobândirea calității de membru într-o organizație profesională sau autoritate de reglementare.

Articolul 326⁵. Drepturi specifice ale salariatului temporar

(1) Salariatul temporar are acces la structurile și facilitățile puse la dispoziție de utilizator, în aceleași condiții ca salariații proprii, în conformitate cu regulamentul intern dacă este elaborat și aprobat de angajator.

(2) Salariatul temporar este asigurat de către utilizator cu echipamente individuale de protecție și de muncă, cu excepția situației în care prin contractul de punere la dispoziție dotarea este în sarcina agentului de muncă temporară.

(3) Salariatul temporar este informat de utilizator despre existența locurilor de muncă vacante, pentru a putea candida la ocuparea unui loc de muncă permanent, conform articolului 42¹.

(4) Salarizarea salariatului temporar se efectuează de către agentul de muncă temporară.

(5) Salariul salariatului temporar se stabilește prin negociere cu agentul de muncă temporară pentru fiecare misiune în parte. Pe durata misiunii, acesta beneficiază de un salariu cel puțin egal cu cel acordat, pentru muncă identică sau echivalentă, unui salariat al utilizatorului. În acest scop, utilizatorul este obligat să furnizeze, în scris și înainte de începerea misiunii, informații relevante privind condițiile de muncă și de salarizare, fără a divulga date cu caracter personal sau informații confidențiale.

(6) Pe perioada aflării la dispoziția agentului de muncă temporară, fără a fi implicat într-o misiune de muncă temporară, cuantumul salariului este stabilit conform contractului individual de muncă.

(7) Salariatul temporar are dreptul la formare profesională în vederea dezvoltării carierei și a mobilității profesionale. Agentul de muncă temporară, sau după caz utilizatorul, facilitează accesul salariatului temporar la oportunități adecvate de formare, în conformitate cu prevederile prezentului Cod.

(8) Prejudiciul produs de salariatul temporar utilizatorului se recuperează de la agentul de muncă temporară, fără a aduce atingere dreptului acestuia de a

exercita acțiune în regres împotriva salariatului, conform prevederilor legislației muncii și civile.

Articolul 326⁶. Condiții suplimentare pentru contractul individual de muncă

(1) Contractul individual de muncă încheiat între salariatul temporar și agentul de muncă temporară, pentru fiecare misiune de muncă temporară, se suplimentează cu un acord ce prevede:

- a) condițiile în care urmează să se desfășoare misiunea de muncă temporară;
- b) riscurile pentru securitatea și sănătatea salariatului temporar, la care acesta poate fi expus la locul de muncă;
- c) echipamentele de protecție și de lucru cu care salariatul temporar va fi asigurat;
- d) durata misiunii de muncă temporară;
- e) identitatea și sediul utilizatorului;
- f) data limită pentru achitarea salariului;
- g) obligația salariatului temporar de a respecta prevederile actelor interne ale utilizatorului, care îi vor fi aduse la cunoștință;

(2) Contractul de muncă între salariatul temporar și agentul de muncă temporară se poate încheia pentru o perioadă nedeterminată, fie pentru una sau mai multe misiuni de muncă temporară.

(3) Contractul de muncă între salariatul temporar și agentul de muncă temporară se încheie și încetează în condițiile generale stabilite de prezentul cod.

(4) După finalizarea misiunii de muncă temporară, dacă contractul individual de muncă nu a încetat până la punerea la dispoziție pentru o nouă misiune de muncă temporară, salariatul temporar se află la dispoziția agentului de muncă temporară.

Articolul 326⁷. Contractul de punere la dispoziție a salariatului temporar

(1) Agentul de muncă temporară pune la dispoziția utilizatorului un salariat temporar, angajat prin contract individual de muncă, pentru executarea unei sarcini cu caracter temporar, sub conducerea și controlul utilizatorului, în baza unui contract de punere la dispoziție a salariatului temporar încheiat în formă scrisă.

(2) Contractul de punere la dispoziție a salariatului temporar trebuie să cuprindă:

- a) durata misiunii de muncă temporară;
- b) caracteristicile specifice postului, în special calificarea necesară, informații legate de capacitățile și abilitățile profesionale pe care trebuie să le posede lucrătorul temporar, locul executării misiunii de muncă temporară și programul de lucru;
- c) condițiile concrete de muncă;
- d) riscurile pentru sănătatea și securitatea salariatului temporar, la care acesta poate fi expus la locul de muncă;

e) măsurile de protecție și prevenire aplicate la unitate și echipamentele individuale de protecție și de lucru cu care salariatul temporar va fi asigurat și le va utiliza;

f) obligația utilizatorului de a asigura condițiile de securitate și sănătate în muncă, stabilite de legislație;

g) alte servicii, avantaje și înlesniri în favoarea salariatului temporar;

h) valoarea comisionului perceput de agentul de muncă temporară;

j) condițiile în care utilizatorul poate refuza un salariat temporar pus la dispoziție de un agent de muncă temporară;

k) condițiile reparării prejudiciului material de către părțile contractului de punere la dispoziție a salariatului temporar;

l) alte clauze contractuale stabilite de prezentul Cod.

(3) Raporturile între Agentul de muncă temporară și utilizator se reglementează de Codul civil.

Articolul 326⁸. Angajarea salariatului temporar de către utilizator

(1) Până la finalizarea misiunii temporare de muncă, utilizatorul poate încheia un contract individual de muncă cu salariatul temporar. În acest caz, utilizatorul va achita agentului de muncă temporară o sumă negociată, stabilită prin contractul de punere la dispoziție, cu titlu de compensație pentru serviciile prestate.

(2) La încetarea misiunii temporare de muncă, salariatul temporar poate încheia cu utilizatorul un contract individual de muncă în condiții generale. Orice clauză care interzice angajarea de către utilizator a salariatului temporar, după finalizarea misiunii, este nulă, cu excepția cazului în care părțile negociază o clauză de neconcurență conform Articolului 53¹, respectând condițiile și limitele stabilite.

(3) În cazul în care utilizatorul angajează salariatul temporar în termen de 30 de zile de la încetarea ultimei misiuni, în aceeași funcție sau într-o funcție echivalentă, perioada desfășurată în cadrul misiunii temporare va fi luată în considerare ca vechime în muncă în cadrul unității, în scopul determinării drepturilor salariale, concediului de odihnă și altor beneficii prevăzute de legislația muncii.

Articolul 326⁹. Soluționarea litigiilor individuale de muncă

Litigiile individuale de muncă care nu au fost soluționate între salariatul temporar și agentul de muncă temporară, pe cale amiabilă se soluționează de către instanța de judecată în condițiile prezentului Cod (titlul XII)."

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

1. Clauza de armonizare va avea următorul cuprins:

„Prezenta lege transpune:

Directiva Consiliului din 12 iunie 1989 privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă (89/391/CEE), CELEX: 01989L0391-20081211, publicată în Jurnalul Oficial L 183 din 29 iunie 1989, astfel cum a fost modificată ultima dată prin Regulamentul (CE) nr. 1137/2008 al Parlamentului European și al Consiliului din 22 octombrie 2008 de adaptare la Decizia 1999/468/CE a Consiliului a anumitor acte care fac obiectul procedurii prevăzute la articolul 251 din tratat în ceea ce privește procedura de reglementare cu control.

Directiva 91/383/CEE a Consiliului din 25 iunie 1991, de completare a măsurilor destinate să promoveze îmbunătățirea securității și sănătății la locul de muncă în cazul lucrătorilor care au un raport de muncă pe durată determinată sau un raport de muncă temporară, CELEX: 31991L0383, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 206 din 29 iulie 1991, astfel cum a fost modificată ultima dată prin Directiva 2007/30/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2007.

Directiva 94/33/CE a Consiliului din 22 iunie 1994 privind protecția tinerilor la locul de muncă, CELEX: 31994L0033, publicat în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 216/12 din 20 august 1994, astfel cum a fost modificată ultima dată prin Regulamentul (UE) 2019/1243 al Parlamentului European și al Consiliului din 20 iunie 2019;

Recomandarea Consiliului (2003/134/EC) din 18 februarie 2003 privind îmbunătățirea protecției sănătății și securității în muncă a lucrătorilor independenți, CELEX: 22004D0111, publicată în Jurnalul Oficial L 376/47 din 28 februarie 2003.”

2. La articolul 1:

noțiunile „angajator” și „lucrător” vor avea următorul cuprins:

„*angajator* – orice persoană fizică sau juridică, care poartă răspundere pentru unitatea respectivă și care, în temeiul contractelor individuale de muncă pe durată determinată sau nedeterminată, este titularul raporturilor de muncă cu unul sau mai mulți lucrători și/sau orice persoană fizică sau juridică, care în temeiul unui contract de punere la dispoziție încheiat cu un agent de muncă temporară, este utilizator de muncă temporară prestată de unul sau mai mulți lucrători, aflați într-un raport de muncă cu un agent de muncă temporară;”

„*lucrător* – orice persoană fizică ce exercită, pentru sau sub autoritatea unei alte persoane, activități reale și efective, în schimbul unei remunerații, indiferent de natura juridică, durata sau forma raportului dintre părți.

Sunt considerați lucrători, în sensul prezentei legi, inclusiv:

a) persoanele încadrate printr-un contract individual de muncă, pe durată determinată sau nedeterminată;

b) persoanele aflate într-un raport de muncă cu un agent de muncă temporară și puse la dispoziția unei întreprinderi utilizatoare;

c) stagiarii și ucenicii, în măsura în care desfășoară activități cu valoare economică, chiar dacă au caracter predominant formativ;

d) persoanele care prestează muncă sau servicii sub autoritatea altei persoane și în schimbul unei contraprestații, chiar dacă raportul nu este formalizat printr-un contract individual de muncă, atunci când sunt întrunite elementele esențiale ale unei relații de muncă: subordonare, prestație personală și contraprestație economică;”

noțiunea „loc de muncă” se completează cu textul „ , precum și pentru prestarea muncii de către un lucrător independent”;

după noțiunea „lucrător desemnat” se introduce o noțiune nouă cu următorul cuprins:

„*lucrătorul independent* – persoană fizică care desfășoară activități independente în domeniul comerțului cu amănuntul conform cap. 10² din Titlul II din Codul fiscal sau antreprenorul independent care desfășoară activitatea economică independentă în domeniul prestării serviciilor conform cap. 10⁴ al titlului II din Codul fiscal.”

3. Articolul 2:

la alineatul (1), în primul enunț, după cuvântul „lucrătorilor” se introduc cuvintele „și a lucrătorilor independenți”;

la alineatul (2), după cuvintele „protecția lucrătorilor” se introduc cuvintele „și a lucrătorilor independenți”;

după cuvintele „instruirea lucrătorilor” cuvântul „și” se substituie cu cuvintele „ , a lucrătorilor independenți”.

4. La articolul 3 alineatul (2):

se completează cu literele a¹) și b²) cu următorul cuprins:

„a¹) agenților de muncă temporară, conform definiției din Codul muncii al Republicii Moldova nr. 145/2003 și lucrătorului, aflați într-un raport de muncă temporară, când ultimul este desemnat să lucreze pentru o întreprindere sau o unitate care apelează la serviciile sale și/sau care exercită controlul asupra sa;”

„b²) lucrătorilor independenți;”.

5. La articolul 5:

În primul enunț, după cuvântul „lucrătorilor” se introduce textul „ , inclusiv a lucrătorilor independenți”;

litera b) se completează cu textul „ , inclusiv a lucrătorilor independenți”.

6. Articolul 9 se completează cu alineatele (4) și (5) cu următorul cuprins:

„(4) Angajatorul utilizator de muncă temporară prestată de unul sau mai mulți lucrători temporari și agentul de muncă temporară sunt obligați să asigure și

să mențină condițiile de executare a muncii, inclusiv și condițiile legate de securitatea și sănătatea în muncă, pe durata misiunii de lucru, stabilite în Contractul de punere la dispoziție.

(5) Lucrătorul independent este responsabil de securitatea și sănătatea sa și este obligat să desfășoare activitatea în conformitate cu pregătirea profesională, astfel încât să nu expună la pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională nici propria persoană și nici alte persoane care ar putea fi afectate de acțiunile, erorile sau omisiunile lui în timpul lucrului.”

7. La articolul 10 alineatul (4), litera e) va avea următorul cuprins:

„e) să întreprind măsurile corespunzătoare pentru ca în zonele de risc grav și specific să poată avea acces numai lucrătorii, lucrătorii independenți care desfășoară activitate în cadrul unității, care au pregătire profesională, calificare și experiență conformă cerințelor zonei respective, sunt dotați cu echipamente de lucru și de protecție necesare și au primit instrucțiuni adecvate privind securitatea și sănătatea în muncă.”

8. Articolul 11:

alineatul (1) va avea următorul cuprins:

„(1) Fără a aduce atingere obligațiilor prevăzute la art.9 și 10, angajatorul desemnează unul sau mai mulți lucrători, angajați cu contract individual de muncă, care să se ocupe de activitățile de protecție și prevenire a riscurilor profesionale în unitate. Protecția și prevenirea riscurilor profesionale, care fac obiectul prezentului articol, sunt asigurate de unul sau de mai mulți lucrători desemnați, de unul sau de mai multe servicii distincte, indiferent dacă sunt din interiorul sau din exteriorul unității.”

se completează cu alineatele (1¹), (1²) și (5¹) cu următorul cuprins:

„(1¹) Angajatorul utilizator de muncă temporară prestată de unul sau mai mulți lucrători temporari, va informa lucrătorul desemnat prevăzut în alin. (1) despre lucrătorul sau lucrătorii temporari, în vederea asigurării condițiilor de securitate și sănătate în muncă similare celorlalți lucrători din unitate.

(1²) Angajatorul, clientul, contractantul sau cocontractantul beneficiar de munca prestată de unul sau mai mulți lucrători independenți care desfășoară activitate în cadrul unității, va informa lucrătorul desemnat despre lucrătorul/ lucrătorii independenți care desfășoară activitate în această unitate, în vederea asigurării condițiilor de securitate și sănătate în muncă similare cu ale celorlalți lucrători din această unitate.”

„(5¹) Lucrătorul desemnat (lucrătorii desemnați) și sau serviciul (serviciile) de protecție și prevenire trebuie să fie informați/informate de către angajator despre persoanele în vârstă de până la 18 ani, angajate la unitate, în vederea planificării, aplicării și controlului condițiilor de securitate și de sănătate aplicabile muncii persoanelor în vârstă de până la 18 ani.”

la alineatul (7), litera c) va avea următorul cuprins:

„c) lucrătorii desemnați, serviciile interne și serviciile externe de protecție și prevenire consultate trebuie să fie în număr suficient pentru a putea asigura organizarea și realizarea măsurilor de protecție și prevenire, ținând cont de mărimea și structura unității, de repartizarea teritorială a subdiviziunilor unității, și/sau de riscurile la care sunt expuși lucrătorii, precum și de distribuția lucrătorilor în cadrul unității, inclusiv a lucrătorilor independenți care desfășoară activitate în cadrul acestei unități.”;

alineatul (8) se abrogă;

alineatul (9) se completează cu următorul cuprins:

„Colaborarea va include și planificarea, aplicarea și controlul condițiilor de securitate și sănătate aplicabile muncii persoanelor în vârstă de până la 18 ani.”;

se completează cu alineatul (11) cu următorul cuprins:

„(11) Lucrătorii independenți pot beneficia de suport în domeniul securității și sănătății în muncă, solicitat de la serviciile externe de protecție și prevenire contra cost sau asigurat de unitatea unde se prestează serviciul.”

9. La articolul 13, litera f) va avea următorul cuprins:

„f) să întocmească, în cazul când natura și gradul de risc profesional o necesită, un plan de protecție și prevenire, care să includă măsuri tehnice, sanitare, organizatorice și de altă natură, bazat pe evaluarea riscurilor profesionale, care să fie aplicat corespunzător condițiilor de lucru specifice unității. Planul va fi ajustat ori de câte ori condițiile de lucru specifice unității, vor prezenta riscuri pentru securitatea și sănătatea lucrătorilor.”

10. Articolul 14:

la alineatul (1), după cuvintele „din unitate” se introduce textul „, precum și lucrătorii independenți care desfășoară activitate în cadrul acestei unități”;

litera a) se completează cu cuvintele „și a lucrătorilor independenți care desfășoară activitate în cadrul unității”;

la alineatul (2), după cuvintele „în unitatea sa” se introduce textul „, inclusiv agenții de muncă temporară.”.

11. Se completează cu articolul 14¹ cu următorul cuprins:

„Articolul 14¹. Informarea lucrătorilor temporari

(1) Angajatorul utilizator de muncă temporară prestată de unul sau mai mulți lucrători temporari va furniza agentului de muncă temporară, calificarea necesară pentru îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, orice informații legate de capacitățile și abilitățile profesionale pe care trebuie să le posede lucrătorul temporar, informații despre riscurile pentru securitatea și sănătatea lucrătorului temporar solicitat, precum și măsurile de protecție și prevenire aplicate la unitate. Informațiile vizate sunt parte componentă a Contractului de punere la dispoziție.

(2) Agentul de muncă temporară va informa în scris lucrătorul temporar, despre condițiile de muncă, calificarea necesară pentru îndeplinirea atribuțiilor de

serviciu, capacitățile și abilitățile profesionale pe care trebuie să le posedă, riscurile la care poate fi expus, precum și despre măsurile de securitate și sănătate în muncă aplicate la angajatorul utilizator de muncă temporară.”

12. Articolul 17:

la alineatul (1), după textul „inclusiv cel care prestează munca la distanță,” se completează cu textul „lucrătorii temporari, precum și fiecare lucrător independent care desfășoară activitate în această unitate,”;

alineatul (2):

la litera a), după cuvintele „în funcție de” se completează cu cuvintele „caracteristicile specifice locului de muncă și de”;

se completează cu litera a¹) cu următorul cuprins:

„a¹) corespunzătoare calificării și experienței lucrătorului”;

la alineatul (3), cuvântul „muncitorilor” se substituie cu cuvântul „lucrătorilor”;

la alineatul (4), după textul „unitatea sa,” se introduc cuvintele „precum și lucrătorii independenți care desfășoară activitate în cadrul unității sale”;

se completează cu alineatul (9) cu următorul cuprins:

„(9) În procesul de instruire, prin actul intern la nivel de unitate, pot fi utilizate sisteme de instruire constituite din mijloace din domeniul tehnologiei informației și comunicațiilor.”

13. La Articolul 21:

la alineatul (1), cuvintele „Ministerul Sănătății” se substituie cu cuvântul „Guvern”;

la alineatul (2), după cuvântul „lucrător” se introduce textul „, în raport cu riscurile profesionale la care este expus,”;

se completează cu alineatele (5) și (6) cu următorul cuprins:

„(5) În cazul lucrătorilor temporari care au încheiat un contract individual de muncă sau se află într-un raport de muncă cu un agent de muncă temporară în vederea punerii la dispoziția unei întreprinderi utilizatoare pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acesteia, agentul de muncă temporară este obligat să asigure, efectuarea examenelor medicale profilactice obligatorii. Examenele medicale se efectuează în cadrul prestatorilor publici sau privați de servicii medicale.

(6) Agentul de muncă temporară este obligat să asigure efectuarea examenelor medicale profilactice obligatorii ale lucrătorilor temporari în cazul în care durata contractului individual de muncă sau durata misiunii de muncă temporară depășește perioada prevăzută de cadrul normativ referitor la examenele medicale. Examenele medicale profilactice obligatorii se efectuează în cadrul prestatorilor publici sau privați de servicii medicale, costurile fiind suportate integral de agentul de muncă temporară, indiferent de durata misiunii sau locul prestării muncii.”

14. Se completează cu articolele 22¹ și 22² cu următorul cuprins:

„Articolul 22¹. Protecția persoanelor în vârstă de până la 18 ani.

(1) Angajatorul ia măsurile necesare pentru protecția securității și sănătății persoanelor în vârstă de până la 18 ani, ținând cont în special de următoarele riscuri specifice:

- a) lipsa de experiență;
- b) absența conștientizării riscurilor existente sau potențiale;
- c) dezvoltare insuficientă.

(2) Angajatorul pune în practică măsurile prevăzute la alineatul (1) pe baza evaluării riscurilor existente pentru persoanele în vârstă de până la 18 ani și legate de munca acestora.

(3) Evaluarea riscurilor se efectuează înainte ca persoanele în vârstă de până la 18 ani să înceapă munca și cu ocazia oricărei modificări importante a condițiilor de muncă și trebuie să se refere în principal la următoarele elemente:

- a) echipamentul și organizarea locului de muncă și a postului de lucru;
- b) natura, gradul și durata expunerii la agenți fizici, biologici și chimici;
- c) organizarea, alegerea și utilizarea echipamentelor de lucru, în special a agenților, mașinilor, aparatelor și dispozitivelor, precum și manipularea acestora;
- d) organizarea procedeeleor de lucru, desfășurarea muncii și interacțiunea acestora (organizarea muncii);
- e) stadiul formării și informării persoanelor în vârstă de până la 18 ani.

(4) În cazul în care evaluarea riscurilor demonstrează existența unui risc pentru securitatea, sănătatea fizică sau mintală sau dezvoltarea persoanelor în vârstă de până la 18 ani, angajatorul asigură evaluarea și supravegherea sănătății persoanele în vârstă de până la 18 ani în conformitate cu cadrul normativ.

(5) Angajatorul informează persoanele în vârstă de până la 18 ani cu privire la eventualele riscuri și la toate măsurile adoptate în ceea ce privește securitatea și sănătatea persoanelor în vârstă de până la 18 ani.

(6) Angajatorul informează reprezentanții legali ai persoanelor în vârstă de până la 18 ani cu privire la eventualele riscuri și la măsurile adoptate în ceea ce privește securitatea și sănătatea persoanelor în vârstă de până la 18 ani.”;

„Articolul 22². Securitatea și sănătatea lucrătorilor independenți care desfășoară activitate la locuri de muncă ale clientului, contractantului sau cocontractantului

(1) Clientul, contractantul sau cocontractantul, care beneficiază de munca prestată la un loc de muncă al acestora de unul sau mai mulți lucrători independenți, sunt obligați:

- a) să se asigure că fiecare lucrător independent beneficiază de aceleași condiții de securitate și sănătate în muncă ca angajații unității sale;
- b) să ofere fiecărui lucrător independent acces la instruire și informații privind securitatea și sănătatea în muncă oferite de unitate, atât în vederea

îmbunătățirii sănătății și securității sale, cât și a persoanelor care lucrează la același loc de muncă;

c) să asigure accesul lucrătorului independent la supravegherea sănătății corespunzătoare riscurilor la care este expus.

(2) Lucrătorul independent care desfășoară activitate la un loc de muncă al clientului, al contractantului sau al cocontractantului care beneficiază de munca acestuia este obligat:

a) să respecte instrucțiunile clientului, ale contractantului sau ale subcontractantului referitoare la securitatea și sănătatea în muncă;

b) să informeze clientul, contractantul sau cocontractantul cu privire la natura specifică a activității sale, la metodele utilizate și la echipamentele utilizate, dacă acestea pot afecta securitatea și sănătatea altor persoane care se află la locuri de muncă ale clientului, ale contractantului sau ale cocontractantului.”

15. Se completează cu articolul 23¹ cu următorul cuprins:

„**Articolul 23¹.** Evidența documentelor

Documentele și actele interne ale unității care, în mod obligatoriu, rezultă din aplicarea prezentei legi sau din aplicarea altor acte normative din domeniul securității și sănătății în muncă se vor întocmi, se vor emite și se vor ține pe hârtie și/sau în format electronic. Documentele și actele interne ale unității întocmite, emise și ținute în format electronic vor corespunde rigorilor normative referitoare la documentul electronic.”

Art. III. – Codul contravențional al Republicii Moldova nr. 218/2008 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2017, nr. 78-84, art.100), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:

1. La articolul 55³ alineatul 1) litera j), cuvintele „de efectuare a examenului medical periodic” se substituie cu cuvintele „de efectuare a examenelor medicale profilactice obligatorii”.

2. Se completează cu articolul 55⁵ cu următorul conținut:

„**Articolul 55⁵.** Încălcarea regimului de notificare privind activitatea de agent de muncă temporară

Desfășurarea de către o persoană juridică sau fizică a activității de agent de muncă temporară fără notificarea prealabilă a Inspectoratului de Stat al Muncii, în termenul și condițiile Codului muncii nr.154/2003, se sancționează cu amendă de la 100 la 170 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 200 la 300 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 300 la 450 de unități convenționale aplicată persoanei juridice.”

Art. IV. – La articolul 14 alineatul (3) din Legea nr. 756 /1999 cu privire la asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2000, nr. 31-33, art. 192), cu modificările ulterioare, după

cuvintele „din mijloacele proprii” se introduce textul „ , iar în cazul muncii prin agent de muncă temporară, de către agentul de muncă temporară,”.

Art. V. – La articolul 4 din Legea nr. 140/2001 privind Inspectoratul de Stat al Muncii (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2001, nr. 68-71, art. 505), cu modificările ulterioare, alineatul (1) se completează cu litera f) și f¹) cu următorul cuprins:

„f) primește notificarea privind inițierea activității de agent de muncă temporară și asigură evidența acestora;

f¹) realizează supravegherea și controlul activității de agent de muncă temporară.”

Art. VI. – Dispoziții finale și tranzitorii

(1) Prezenta lege intră în vigoare la 1 ianuarie 2026.

(2) Persoanele fizice ce desfășoară activitate de întreprinzător sau persoanele juridice, care deja desfășoară activități de contractare, pe baze temporare, a personalului (78.20) (conform CAEM rev.2) și servicii oferite de agențiile de plasare temporară a forței de muncă (78.20) (conform CSPM rev. 2.1) sunt obligate să notifice Inspectoratului de Stat al Muncii, în termen de 30 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei legi.

(3) Inspectoratul de Stat al Muncii va introduce datele cu privire la agenții de muncă temporară într-un registru ținut în format electronic pus la dispoziția publicului gratuit pe site-ul web oficial al Inspectoratului de Stat al Muncii.

(4) În termen de 6 luni de la data publicării prezentei legi, Guvernul va aduce actele sale normative în conformitate cu prezenta lege.

NOTA DE FUNDAMENTARE

la proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative (cu privire la reglementarea raporturilor conexe prestării muncii prin agent de muncă temporară, securității și sănătății în muncă a unor categorii de lucrători, unor aspecte legate de raporturile de muncă, răspunderii contravenționale, etc.)

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

Proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative (cu privire la reglementarea raporturilor conexe prestării muncii prin agent de muncă temporară, securității și sănătății în muncă a unor categorii de lucrători, unor aspecte legate de raporturile de muncă, răspunderii contravenționale, etc.) (în continuare - Proiect) a fost elaborat de către Ministerul Muncii și Protecției Sociale (în continuare - MMPS).

La elaborarea proiectului au fost antrenați și 3 experți delegați de către partenerii de dezvoltare: din cadrul NORCAP (NRC) și din cadrul Centrului de Drept al Avocaților.

2. Condițiile ce au impus elaborarea proiectului actului normativ

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

Elaborarea Proiectului de lege derivă din Programul național de aderare a Republicii Moldova la Uniunea Europeană pe anii 2025-2029 (PNA), Capitolul 19 - Politica socială și a muncii, (Anexa A, pct.4, pct. 5, pct.6, pct.7, pct.21) aprobat prin Hotărârea Guvernului 306 din 28.05.2025.

Proiectul în cauză asigură transpunerea unor prevederi din mai multe Directive UE (Directiva 2008/104/CE, Directiva 91/383/CEE, Directiva 94/33/CE, Directiva 2019/1152, Directiva 2003/88/CE, Recomandarea Consiliului 2003/134/EC).

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

A. În baza analizei realizate, constatăm următoarele probleme identificate:

Prezentul Proiect de lege este elaborat ca urmare a necesității de armonizare a legislației naționale cu legislația comunitară și reglementarea unor noi forme de angajare a persoanelor (prin agenți de muncă temporară), precum și reglementarea detaliată a programelor de muncă pentru protecția tinerilor la locul de muncă, inclusiv asigurarea securității și sănătății unor categorii de lucrători.

Activitatea agenților de muncă temporară nu este în prezent reglementată de cadrul normativ național. De asemenea, nu se regăsesc norme cu privire la asigurarea securității și sănătății salariaților care desfășoară activități prin intermediul agenților de muncă temporară. Urmare a angajamentelor Republicii Moldova, în vederea asigurării armonizării cadrului normativ național la actele Uniunii Europene în domeniul muncii și securității și sănătății în muncă, este necesară transpunerea normelor cu privire la agentul de muncă temporară și securitatea și sănătatea la locul de muncă în cazul lucrătorilor care au un raport de muncă pe durată determinată sau un raport de muncă temporară.

Totodată, lipsa reglementării nu constituie, în sine, o problemă ci existența unor efecte negative nedorite concrete și observabile, generate de lipsa unor norme clare aplicabile formelor moderne de muncă practicate deja în Republica Moldova. Astfel, problema reală nu constă doar în lipsa unei reglementări privind agenții de muncă temporară, ci în inexistența unor norme care să asigure protecția efectivă a salariaților încadrați prin intermediul acestor agenți, să clarifice obligațiile părților implicate și să permită autorităților publice, în special Inspectoratului de Stat al Muncii, să

aplice instrumente de control și sancțiune. În lipsa acestor mecanisme, salariații temporari se află într-o zonă gri juridică, iar întreprinderile pot opera fără respectarea standardelor minime privind condițiile de muncă, remunerare și securitate.

Instituirea muncii prin agent de muncă temporară ar permite suplinirea necesităților de personal ale agenților economici în perioade de vârf sau înlocuirea temporară a unor salariați (în perioada concediului de maternitate, îngrijire a copilului, medical, odihnă, studii, etc.). În plus, pentru anumite ramuri ale economiei naționale, intervalele de necesitate sporită a personalului au o durată relativ redusă de timp, de la 3 până la 18 luni. Executarea procedurilor de selectare, angajare și, ulterior, încetare a contractelor individuale de muncă cu salariații angajați pentru perioadele de vârf generează cheltuieli financiare și de timp pentru întreprinderi, care pot fi reduse prin utilizarea serviciilor agentului de muncă temporară și facilitarea accesului la forța de muncă preselectată și calificată. Or, persoanele încadrate prin agent de muncă temporară nu sunt angajați ai companiei pentru care lucrează, ci ai instituției – agent de muncă temporară. Una dintre premisele pentru creștere economică și ocuparea forței de muncă este promovarea flexibilității, precum și a securității locului de muncă. Organizarea muncii prin utilizarea instituției agentului de muncă temporară și acordarea unei diversități mai mari de dispoziții contractuale pentru salariaților și întreprinderi, va contribui la o mai bună integrare pe piața muncii. Precum se notează în preambulul Directivei 2008/104/CE, munca temporară răspunde nu numai necesităților în materie de flexibilitate ale întreprinderilor, dar și necesității salariaților de a-și armoniza viața profesională cu cea privată.

De asemenea, în vederea promovării unor forme mai transparente și mai previzibile de muncă în conformitate cu prevederile Directivei nr. 2019/1152/EU Codul muncii necesită a fi completat cu norme suplimentare privind asigurarea unor condiții mai previzibile de muncă și drepturi privind informarea salariaților, precum și includerea unor noțiuni în conformitate cu Directiva 2003/88 și Directiva 94/33 cum ar fi: noțiunea de timp de muncă, perioadă de repaus, repaus suficient, salariat de noapte, etc.. Suplimentar, în contextul alinierii la prevederile UE sunt necesare norme care interzic concedierea salariaților pe motiv că aceștia și-au exercitat drepturile la informare privind condițiile de muncă și/sau îmbunătățirea condițiilor de muncă prin promovarea unor forme mai transparente și mai previzibile de muncă, totodată salariatul care a finalizat perioada de probă și a acumulat o vechime în muncă la același angajator cel puțin de 6 luni, poate solicita să i se acorde o formă de muncă cu condiții de muncă mai previzibile și mai sigure, dacă este disponibilă.

În scopul alinierii cadrului normativ național la prevederile Directivei 94/33/CE este necesară includerea normelor suplimentare cu privire la regimul de muncă, de repaus, durata maximă a muncii în perioada anului școlar și a vacanțelor pentru salariații în vârstă de până la 18 ani, inclusiv norme de protecție a sănătății și securității la locul de muncă a acestora.

Recomandarea Consiliului din 18 februarie 2003 **încurajează** statele membre să promoveze, în contextul politicilor lor de prevenire a accidentelor și bolilor profesionale, securitatea și sănătatea **lucrătorilor independenți**. Cu toate acestea, atunci când face acest lucru, statul membru poate alege cele mai adecvate măsuri. Printre măsurile posibile, sunt menționate următoarele: **legislație**, stimulente, campanii de informare și încurajarea părților interesate relevante.

În Uniunea Europeană, definiția persoanelor care desfășoară o activitate independentă este, în general, furnizată atât prin directive și regulamente la nivelul UE, cât și prin legislația națională a fiecărui stat membru. Cu toate acestea, principalele caracteristici ale activității independente, des întâlnite în textele juridice ale UE, includ:

1. **Autonomie:** Persoanele care desfășoară activități independente lucrează pentru ele însele și sunt independente de un angajator direct. Ele sunt libere să decidă cum își desfășoară activitatea, ce muncă acceptă și când sau unde își desfășoară activitatea.
2. **Riscul economic:** De obicei, aceștia suportă riscul financiar al propriilor activități, spre deosebire de angajați, care câștigă un salariu fix indiferent de performanța companiei.

3. **Proprietatea afacerii:** Aceștia pot deține propria afacere sau își pot oferi serviciile mai multor clienți, mai degrabă decât să lucreze pentru un singur angajator.

4. **Fără contract de muncă:** persoanele care desfășoară o activitate independentă nu sunt legate de un contract de muncă, ci lucrează în baza unor contracte de prestări de servicii sau ca antreprenori independenți.

5. **Impozite și contribuții sociale:** De obicei, aceștia sunt responsabili pentru plata propriilor impozite și contribuții la asigurările sociale, în loc ca acestea să fie deduse de angajator.

Ca regulă generală, în Uniunea Europeană lucrătorii care își exercită activitatea profesională într-un mod care nu implică un raport de muncă cu un angajator sau, mai general, nu se subordonează unei terțe persoane **nu intră sub incidența directivelor comunitare privind securitatea și sănătatea în muncă**, în special a Directivei-cadru 89/391/CEE a Consiliului din 12 iunie 1989 privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă. În plus, acești lucrători **nu sunt acoperiți** în anumite state membre de legislația aplicabilă în domeniul sănătății și securității la locul de muncă.

Situația similară este caracteristică și Republicii Moldova. Lucrătorii care își exercită activitatea profesională într-un mod care nu implică un raport de muncă cu un angajator **nu intră** sub incidența cadrului normativ din domeniul securității și sănătății în muncă, în special Legii securității și sănătății în muncă nr. 186/2008.

Dat fiind faptul că lucrătorii independenți nu se află în raporturi de muncă cu angajatori, prezintă dificultate comunicarea, cercetarea evidența și raportarea accidentelor de muncă suportate a această categorie de lucrători. Necunoașterea circumstanțelor în care au fost accidentate aceste persoane generează dificultate la prestabilirea, recomandarea sau sugerarea unor măsuri eficiente de prevenire a riscurilor.

Or, în aspect general este defectuoasă implementarea unor acțiuni de securitate și sănătate în muncă pentru lucrătorii independenți în cazul în care aceștia nu sunt plasați în incidența cadrului normativ din domeniul securității și sănătății în muncă.

Moldova s-a implicat plenar în transpunerea și aplicarea cadrului normativ european în domeniul securității și sănătății în muncă și în acest sens este relevantă ajustarea Legii securității și sănătății în muncă la Recomandarea Consiliului din 18 februarie 2003 privind îmbunătățirea protecției sănătății și securității în muncă a lucrătorilor independenți (2003/134/EC).

B. Raționamentul intervenției

Intervenția este necesară pentru a adapta cadrul juridic la realitățile noilor forme de muncă și pentru a asigura un tratament echitabil și protecție adecvată pentru salariații sau persoanele care prestează muncă prin intermediul agenților de muncă temporară, inclusiv protecția categoriilor de salariați care au vârsta mai puțin de 18 ani și asigurarea unor condiții mai transparente și previzibile de muncă pentru toți salariații. Suplimentar intervenția în modificarea cadrului normativ ar putea contribui la:

- **Reducerea insecurității:** Clarificarea drepturilor și obligațiilor părților implicate și reducerea insecurității juridice pentru lucrătorii care sunt angajați prin agenți de muncă temporară, inclusiv asigurarea sănătății și securității muncii acestora;

- **Promovarea ocupării forței de muncă:** Asigurarea unor condiții de identificare mai rapidă a salariaților calificați în situații imprevizibile când angajatorul rămâne descoperit urmare a fluctuațiilor de personal. Angajatorii vor avea flexibilitate în gestionarea forței de muncă, putând să răspundă mai bine la fluctuațiile activității;

- **Promovarea unor condiții mai transparente și mai previzibile de muncă:** Prin aceste modificări se stabilesc măsuri de protecție a salariaților de eventuale măsuri nefavorabile aplicate de către angajator ca urmare a exercitării drepturilor consacrate în Directiva 2019/1152.

- **Protejarea unor categorii vulnerabile de salariați:** Prin modificările propuse de proiectul de lege se urmărește stabilirea unui regim clar de muncă și de repaus pentru salariații minori în perioadele anului școlar și în vacanțe, etc., inclusiv protejarea sănătății și securității în muncă a acestora.

C. Documente de politici și cadrul juridic actual din Republica Moldova aplicabil raporturilor analizate

- **Constituția Republicii Moldova:** Garantează dreptul la muncă, protecție socială și condiții de muncă decente.
- **Codul Muncii al Republicii Moldova:** Reglementează raporturile de muncă a diverse categorii de salariați, dar nu conține prevederi specifice pentru salariații temporari care prestează muncă prin intermediul agenților de muncă temporară. În plus, normele naționale sunt parțial alineate la normele Directivelor Europene (de ex. norme privind activitatea unor categorii de minori care sunt angajați în câmpul muncii și necesită o protecție specială, norme privind asigurarea unor condiții mai transparente și previzibile de muncă, etc.)
- **Codul contravențional al Republicii Moldova:** Reglementează sancțiuni pentru încălcarea încălcarea legislației muncii, utilizarea muncii nedeclarate, încălcarea de către angajator a legislației privind securitatea și sănătatea în muncă, însă necesită a fi completat cu norme suplimentare care cuprinde unele categorii noi de relații cum ar fi munca prin agent de muncă temporară.
- **Legea securității și sănătății în muncă:** reglementează raporturile juridice ce țin de instituirea de măsuri privind asigurarea securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă. Principalele carențe identificate sunt lipsa unor reglementări care ar cuprinde alte categorii de lucrători cum ar fi lucrătorii temporari, lucrătorii independenți și minorii.

D. Părțile interesate afectate semnificativ

- **Autorități și/sau instituții publice:**
Ministerul Muncii și Protecției Sociale, Inspectoratul de Stat al Muncii, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, Casa Națională de Asigurări Sociale. Toate aceste instituții sunt direct afectate de necesitatea de a adapta legislația și politicile la realitățile pieței muncii.
- **Asociații de afaceri și/sau profesionale:**
Unele asociații patronale ar putea susține reglementarea pentru a asigura concurența loială, în timp ce altele ar putea fi reticente față de normele suplimentare privind obligațiile de informare și notificare.
- **Partenerii sociali:**
Organizații care apără drepturile salariaților, Reprezentanții salariaților care promovează protecția socială și combat discriminarea. Aceste organizații vor susține transpunerea Directivelor și vor monitoriza implementarea acestora în special deoarece Directivele impun obligații de informare și oferirea unor condiții mai previzibile de muncă.
- **Grupuri de întreprinderi/antreprenori:**
Întreprinderi și persoane fizice care prestează deja activități aferente agentului de muncă temporară, vor trebui să se conformeze noilor obligații legale, întreprinderile vor trebui să se asigure că își formalizează raporturile contractuale cu utilizatorii în temeiul prevederilor noi și vor avea obligația de notificare a ISM.
- **Grupuri de cetățeni:**
Persoane care prestează munca prin agent de muncă temporară. Aceștia vor beneficia de drepturi oferite prin legislația muncii cu privire la cuantumul retribuției muncii, asigurarea condițiilor de securitate și sănătate a muncii, alte drepturi garantate și protecție socială.

E. Mărimea (dimensiunea) problemei/problemelor și cauzelor

[Datele statistice](#) pentru anul 2024 arată că în Republica Moldova populația în afara forței de muncă de 15 ani și peste în anul 2024 a constituit 1110,2 mii persoane, în timp ce populația angajată de aceeași vârstă era 853,9 mii de persoane. Rata de ocupare a forței de muncă a fost printre cele mai scăzute din regiune, de [44,5%](#) în anul 2024 (în scădere față de anul 2023 – 45,1%), comparativ cu [75,8%](#) în UE în 2024. Munca nedeclarată în rândul salariaților a constituit 5,8% în anul 2024, fiind în descreștere față de nivelul anului precedent (7,1% în 2023). Cele mai mari ponderi ale salariaților, care lucrează doar în baza unor înțelegeri verbale, sunt estimate în agricultură (56,3%), construcții (17,9%), comerț (6,4%) și industrie (5,0%).

Din totalul persoanelor ocupate, 11,9% au declarat că ar dori să schimbe situația în raport cu locul actual de muncă din diferite motive. Pentru majoritatea acestora, motivul principal este nivelul nesatisfăcător al venitului/câștigului salarial (situație inadecvată în raport cu venitul).

Potrivit [Prognozei demografice pentru perioada 2024-2040](#) elaborată de către Centrul de Cercetări Demografice în baza Hotărârii Guvernului nr. 284/2024, se estimează că forța de muncă a Republicii Moldovei va deveni mai mică, dar mai bine educată. Totuși, ritmul de schimbare nu oglindește în totalitate populația generală. Forța de muncă va demonstra o transformare mai rapidă a compoziției sale educaționale din mai multe motive, inclusiv datorită faptului că persoanele cu studii superioare tind să fie mai active economic. În anul 2023, populația ocupată cu nivel de educație Master și mai înalt a constituit 30,5% din forța de muncă. Până în 2040, se estimează că acest procent va crește la 45,5%.

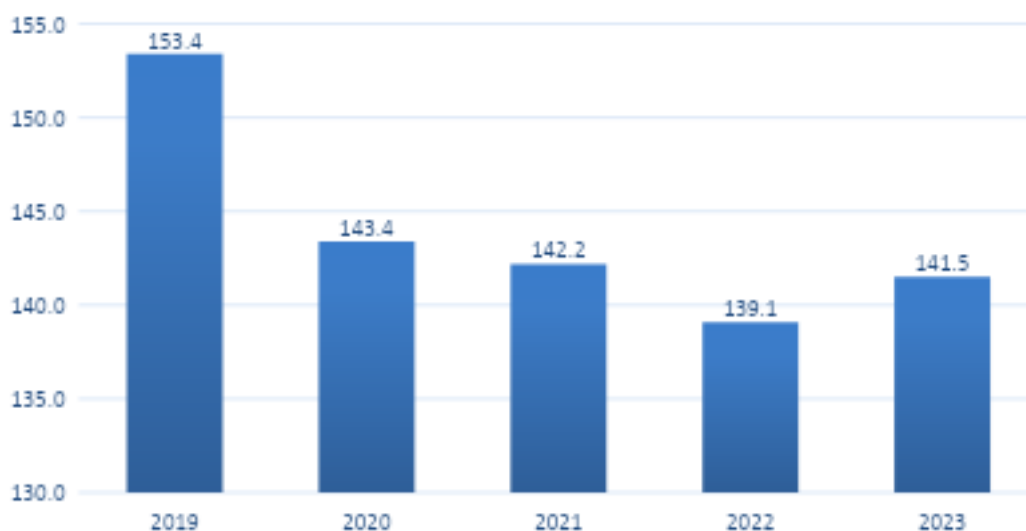
În ceea ce privește dimensiunea forței de muncă, rezultatele variază de la un declin moderat la unul semnificativ, în funcție de scenariu. Dacă ratele actuale de participare îngheață fără niciun progres suplimentar, forța de muncă a Moldovei ar scădea la 738 mii de lucrători până în 2040, de la 949 mii în 2023. În scenariile în care participarea la forța de muncă continuă să se îmbunătățească treptat, la jumătate din ritmul recent, sau mai rapid, în concordanță cu creșterile în speranța de viață, declinul proiectat ar fi ceva mai moderat. În aceste două scenarii, dimensiunea forței de muncă ar ajunge la 787 mii și, respectiv, 819 mii până în 2040.

Prin urmare piața muncii în Republica Moldova necesită politici integrate pentru a contracara efectele migrației, a sprijini dezvoltarea economică și a îmbunătăți condițiile de muncă. Implementarea unor noi forme de angajare, crearea unui mediu economic competitiv, asigurarea unor condiții de muncă mai bune, acordarea unui cadru legal clar pentru desfășurarea activității, pot contribui la revitalizarea acesteia.

Cu referire la întreprinderile care ar putea exercita activități de agent de muncă temporară potrivit datelor statistice ale Agenției Servicii Publice, Registrul de stat al unităților de drept privind întreprinderile înregistrate în Republica Moldova (starea la 19.05.2025), în prezent un număr de 787 companii au înregistrat genul de activitate pentru desfășurarea de activități de contractare, pe baze temporare, a personalului (78.20) (conform CAEM rev.2). Totodată nu se cunoaște câte dintre aceste companii desfășoară această activitate *de facto*. Totodată, nu poate fi estimat un număr aproximativ al persoanelor care sunt plasate pe piața muncii prin intermediul agențiilor de muncă temporară iar ISM nu are atribuții specifice pentru a supune controlului aceste companii specific pentru prestarea acestei activități și nici nu duce o evidență a acestora.

Cu referire la securitatea și sănătatea **lucrătorilor independenți** în Republica Moldova, numărul lucrătorilor independenți, Conform datelor Biroului Național de Statistică variază între circa 153 mii de persoane în anul 2019 și circa 141 mii persoane în anul 2023 (vezi Fig. 1).

Fig.1



Lucrătorii independenți, indiferent dacă lucrează singuri sau împreună cu angajații, pot fi supuși unor riscuri pentru sănătate și securitate similare cu cele cu care se confruntă angajații.

Prin activitățile lor, lucrătorii independenți pot pune în pericol securitatea și sănătatea altor persoane care lucrează la același loc de muncă.

În contextul celor relatate lucrătorii independenți pot fi surse de riscuri atât pentru propria persoană cât și pentru alte persoane.

Totodată este importantă corelarea cadrului normativ național cu Cadrul strategic al UE privind sănătatea și securitatea la locul de muncă 2021-2027. Unul din obiectivele cheie ale acestui act este asigurarea securității și sănătății în muncă, crearea locurilor de muncă sigure și sănătoase **în timpul tranziției digitale**, ecologice și demografice.

3. Obiectivele urmărite și soluțiile propuse

3.1. Principalele prevederi ale proiectului și evidențierea elementelor noi

Obiectivul proiectului de act normativ este de a crește competitivitatea mediului de afaceri prin îmbunătățirea cadrului de reglementare legat de relațiile de muncă și protecția sănătății și securității în muncă a unor categorii suplimentare de lucrători prin alinierea la prevederile normative ale UE.

Proiectul de lege are ca scop transpunerea unor prevederi din mai multe Directive UE (Directiva 2008/104/CE, Directiva 91/383/CEE, Directiva 94/33/CE, Directiva 2019/1152, Directiva 2003/88/CE, Recomandarea Consiliului 2003/134/EC).

3.2. Cele mai importante prevederi noi introduse prin transpunerea Directivelor, care diferă de cadrul normativ în vigoare în Republica Moldova, includ:

✓ Directiva 2008/104/CE

- Codul muncii se completează cu noțiuni noi pentru reglementarea unei noi forme de muncă privind activitatea prin agent de muncă temporară precum și cu norme care stabilesc drepturile și obligațiile dintre agentul de muncă temporară, utilizator și salariați prin includerea unui capitol nou (Titlul X se completează cu capitolul XVI¹);

- Munca prin agent de muncă temporară va fi notificată Inspectoratului de Stat a Muncii care este obligat să ducă evidența acestora;

- Se impun norme care obligă agentul de muncă temporară să asigure informarea și securitatea sănătății la locul de muncă în cazul lucrătorilor care au un raport de muncă pe durată determinată sau un raport de muncă temporară (lucrătorii temporari);

- Pentru asigurarea controlului acestor angajatori se propune modificarea Codului Contravențional al Republicii Moldova nr. 218/2008 prin includerea sancțiunilor pentru nenotificarea ISM despre activitatea în calitate de agenți de muncă temporară.

✓ **Modificarea reglementărilor în domeniul securității și sănătății în muncă inclusiv prin transpunerea Directivei 91/383/CEE și a Directivei 94/33:**

- **Asigurarea securității și sănătății la locul de muncă în cazul lucrătorilor care au un raport de muncă pe durată determinată sau un raport de muncă temporară:** Prevederile sunt necesare prin prisma transpunerii cadrului normativ UE (Directiva 2008/104/CE).

- **Asigurarea securității și sănătății la locul de muncă în cazul muncii persoanelor în vârstă de până la 18 ani:** Colaborarea cu lucrătorul desemnat sau serviciul (serviciile) de protecție și prevenire va include informarea și planificarea, aplicarea și controlul condițiilor de securitate și sănătate aplicabile muncii persoanelor în vârstă de până la 18 ani, includerea riscurilor specifice de care trebuie să se țină cont atunci când angajatorul ia măsurile necesare pentru protecția securității și sănătății persoanelor în vârstă de până la 18 ani, evaluarea riscurilor, etc.

- **Digitalizarea procedurilor de instruire și a documentelor:** În procesul de instruire, prin decizie la nivel de unitate, pot fi utilizate sisteme de instruire constituite din mijloace din domeniul tehnologiei informației și comunicațiilor.

✓ **Directiva (UE) 2019/1152:**

- Proiectul cuprinde norme de modificarea a Codului muncii în scopul asigurării îmbunătățirii condițiilor de muncă prin promovarea unor forme mai transparente și mai previzibile de muncă.

- Noțiunea de salariat și contract individual de muncă vor conține expres mențiunea existenței unui raport de subordonare dintre părți în contextul alinierii la legislația UE și a practicii Curții Europene de Justiție, etc..

- În cazul în care salariatul urmează să-și desfășoare activitatea în străinătate, angajatorul are obligația de a-i furniza informații suplimentare cu privire la condițiile repatrierii, după caz;

- se includ norme privind protecția împotriva concedierii și sarcina probei, inclusiv protecția împotriva tratamentului sau a consecințelor nefavorabile ca urmare a unei solicitări înaintate angajatorului sau a oricărei proceduri inițiate în condițiile legii cu scopul de a asigura respectarea drepturilor sale la informare privind condițiile de muncă și/sau îmbunătățirea condițiilor de muncă prin promovarea unor forme mai transparente și mai previzibile de muncă;

- se includ obligații suplimentare de informare (art. 49): cu privire la condițiile de retribuire a muncii, condițiile de prestare și de compensare sau remunerare a orelor de muncă suplimentară, precum și, după caz, programul muncii în schimburi, în cazul salariaților prin agent de muncă temporară, identitatea întreprinderilor utilizatoare, cât mai curând posibil după ce este cunoscută, după caz, perioada de probă, cu specificarea concretă a duratei și condițiilor desfășurării acesteia, dreptul și condițiile de formare profesională, reciclare și perfecționare, oferite de către angajator în conformitate cu CM, condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;

- Salariatul care a finalizat perioada de probă și a acumulat o vechime în muncă la același angajator cel puțin 6 luni, poate solicita să i se acorde o formă de muncă cu condiții de muncă mai previzibile și mai sigure, dacă este disponibilă iar angajatorul trebuie să îi ofere un răspuns în scris motivat la această solicitare.

- contractul individual de muncă va putea fi modificat unilateral, de către angajator, prin ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) acestuia, în cazul în care această modificare rezultă din modificarea legislației și vizează creșterea salariului minim pe țară sau modificarea denumirilor de funcții în Clasificatorul Ocupațiilor din Republica Moldova, cu condiția ca modificarea să nu înrăutățească situația salariatului.

- în cazul când normele legale obligă un angajator să ofere formare profesională unui salariat pentru ca acesta să presteze munca pentru care este angajat, formarea respectivă este oferită gratuit salariatului, este considerată timp de muncă și se desfășoară, atunci când este posibil, în cadrul programului de lucru.

✓ **Directiva 2003/88/CE:**

- Se includ mai multe noțiuni cum ar fi timp de muncă, perioadă de repaus, salariat de noapte.
- Se include noțiunea de "repaus suficient" ca umbrelă pentru toate tipurile de odihnă. În legislația Republicii Moldova nu este definită expres noțiunea de repaus suficient, dar sunt reglementate prevederi privind pauzele și odihna salariaților. Prin urmare situațiile în care salariatul beneficiază de timp de odihnă urmează a fi încadrate sub noțiunea de "repaus suficient".

- se stabilesc excepții pentru durata întreruperii în muncă între schimburi care nu poate fi mai mică de 11 ore consecutive în decursul unei perioade de 24 de ore.

- majorarea perioadei de referință pentru munca suplimentară de la 4 la 6 sau 12 luni pentru anumite activități sau profesii stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sub rezerva respectării reglementărilor privind protecția sănătății și securității în muncă a salariaților, din motive obiective, tehnice sau privind organizarea muncii.

- clarificare duratei repausului săptămânal neîntrerupt inclusiv luând în considerare și practica Curții Europene de Justiție (Cauza C-477/21 MAV - START, a stabilit o clarificare prin care odihna zilnică de 11 ore trebuie tratată ca un drept separat și nu poate fi inclusă în perioada de repaus săptămânal). Prin urmare durata repausului săptămânal neîntrerupt este de 42 de ore, dintre care 11 ore consecutive de repaus zilnic, cu excepția cazurilor când săptămîna de muncă este de 6 zile.

✓ **Directiva 94/33/CE:**

- Stabilirea duratei săptămînale redusă a timpului de muncă pentru salariații minori va constitui: 24 de ore pentru salariații în vîrstă de la 15 la 16 ani în perioadele vacanțelor școlare și respectiv 12 ore în perioadele de școală;

- Stabilirea duratei zilnice a timpului de muncă pentru salariații în vîrstă de pînă la 16 ani, durata zilnică a timpului de muncă nu poate depăși 5 ore în perioadele vacanțelor școlare și respectiv 2 ore în perioadele de școală.

- Nu se admite atragerea la munca în intervalul orelor 20:00 – 06:00 a salariaților cu vîrsta cuprinsă între 15 ani și 16 ani.

- Pentru salariații în vîrstă de pînă la 18 ani, cu durata zilnică a timpului de muncă mai mare de 4 ore și jumătate, se va acorda pauza de masă de cel puțin 30 minute, dacă e posibil, consecutive.

- Pentru salariații în vîrstă de pînă la 16 ani, durata repausului zilnic, cuprinsă între sfîrșitul programului de muncă într-o zi și începutul programului de muncă în ziua imediat următoare, nu poate fi mai mică decît 14 ore consecutive.

- Pentru salariații în vîrstă de la 16 ani la 18 ani, durata repausului zilnic, cuprinsă între sfîrșitul programului de muncă într-o zi și începutul programului de muncă în ziua imediat următoare, nu poate fi mai mică decît 12 ore consecutive.

- limitarea timpului de munca prin cumul (Suma cumulativă a timpului de muncă ale salariaților în vîrstă de pînă la 18 ani, angajați în cîmpul muncii la mai mulți angajatori, nu va depăși numărul de ore și zile de muncă stabilite prin prezentul cod. Angajatorul poate solicita de la salariat o declarație pe propria răspundere din care să rezulte că salariatul nu mai prestează o altă muncă, sau dacă prestează muncă la alt angajator durata muncii însumate nu va depăși numărul de ore și zile de muncă stabilite prin prezentul cod.)

- Propuneri de modificare a Legii securității și sănătății în muncă nr. 186/2008, Asigurarea securității și sănătății la locul de muncă în cazul muncii persoanelor în vîrstă de pînă la 18 ani. Colaborarea cu lucrătorul desemnat sau serviciul (serviciile) de protecție și prevenire va include informarea și planificarea, aplicarea și controlul condițiilor de securitate și sănătate aplicabile muncii persoanelor în vîrstă de pînă la 18 ani, includerea riscurilor specifice de care trebuie să se țină cont

atunci când angajatorul ia măsurile necesare pentru protecția securității și sănătății persoanelor în vârstă de până la 18 ani, evaluarea riscurilor, etc.

✓ **Recomandarea Consiliului 2003/134/EC**

Proiectul de lege pentru modificarea Legii securității și sănătății în muncă nr. 186/2008 conține norme prin care se transpune Recomandarea Consiliului din 18 februarie 2003 privind îmbunătățirea protecției sănătății și securității în muncă a lucrătorilor independenți (2003/134/EC).

Principalele reglementări introduse prin proiectul nominalizat se referă la:

- noțiunea de lucrător independent așa cum este definite în mai multe state europene;
- responsabilitatea lucrătorului independent să desfășoare activitatea în conformitate cu pregătirea profesională pentru care este autorizat, astfel încât să nu expună la pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională nici propria persoană și nici alte persoane care ar putea fi afectate de acțiunile sau omisiunile lui în timpul lucrului;
- obligarea angajatorului, care beneficiază de munca prestată de un lucrător independent la un loc de muncă al angajatorului în cauză, să-i asigure aceleași condiții de muncă ca și angajaților săi.
- Proiectul mai conține norme care dispun utilizarea sistemelor electronice și de comunicare în procesele de instruire în domeniul securității și sănătății în muncă. În aceeași ordine de idei, prin normele introduse de proiect se dispune posibilitatea ținerii documentelor, care în mod obligatorii rezultă din cadrul normativ din domeniul securității și sănătății în muncă, atât pe hârtie cât și în format digital.
- În Proiect sunt prestabilite norme menite să elimine anumite situații confuze și unele lacune care s-au identificat în timp. Aceste modificări vizează criteriile de stabilire a numărului lucrătorilor desemnați, de structurare a serviciului intern de prevenire și protecție, de cooperare a lucrătorilor desemnați cu serviciile interne și externe de prevenire și protecție. Proiectul mai asigură și conformarea cu anumite acte normative adoptate ulterior. În acest sens se redistribuie **aprobarea** cadrului normativ referitor la supravegherea sănătății lucrătorilor din competențele funcționale ale Ministerului Sănătății către competențele Guvernului.

✓ **Alte prevederi**

- ajustarea normelor CM care prevăd utilizarea semnăturii electronice în corespundere cu prevederile Legii privind identificarea electronică și serviciile de încredere nr. 124/2022 care reglementează două tipuri de semnătură electronică: de tip avansat și de tip calificat. Ambele tipuri de semnături permit identificarea persoanei semnatare.
- se exclud unele prevederi abrogate anterior prin alte legi.

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

1. Scenariul „A nu face nimic” / „Scenariul de bază”

Această opțiune presupune menținerea situației actuale, adică neintervenția din partea statului. În situația dată o anumită categorie de salariați care în prezent prestează activitate prin intermediul agenților de muncă temporară rămân într-o zonă gri nereglementată, inclusiv fără o protecție socială adecvată, iar companiile care prestează asemenea servicii nu vor fi supuse unui control adecvat al acestei activități din partea autorităților.

Suplimentar, angajamentele asumate cu privire la alinierea la prevederile UE în anul 2025 vor fi neîndeplinite în contextul în care Republica Moldova și-a asumat angajamente în ceea ce ține de transpunerea aquis-ului european.

4. Analiza impactului de reglementare

4.1. Impactul asupra sectorului public

Autorități și instituții afectate: Ministerul Muncii și Protecției Sociale, Inspectoratul de Stat al Muncii, sistemul judiciar.

Impactul se materializează după cum urmează:

(i) Legislativ și administrativ - Necesitatea de a modifica sau adopta noi acte normative (hotărâri de guvern, ordine ministeriale) pentru a ajusta actele sale normative în concordanță cu prezenta lege. Elaborarea modelului de notificare a activității pentru agențiile de muncă temporară. Instruirea personalului din cadrul instituțiilor relevante.

(ii) Supraveghere și control - Consolidarea capacității Inspectoratului de stat al Muncii de a supraveghea și controla respectarea legislației muncii prin intermediul agenților de muncă temporară. Necesitatea dezvoltării unui mecanism eficient de control și sancționare a agenților care nu respectă reglementările.

(iii) Litigii – Posibilitatea creșterii numărului de litigii de muncă legate de activitatea prin agenți de muncă temporară, ceea ce ar putea solicita resurse suplimentare pentru sistemul judiciar.

(iv) Venituri fiscale – Creșterea potențială a veniturilor fiscale și a contribuțiilor la asigurările sociale, ca urmare a identificării cazurilor de muncă nedeclarată.

Totodată aprobarea proiectului va produce impact asupra sectorului public, doar în măsura în care la locurile de muncă din acest sector sunt angajați lucrători independenți. Impactul se va manifesta prin aplicarea măsurilor de securitate și sănătate în muncă pentru lucrătorii independenți sau temporari similare celor aplicate lucrătorilor cu contract individual de muncă ce muncesc la aceleași locuri de muncă.

Beneficii:

- Îmbunătățirea respectării drepturilor lucrătorilor și a condițiilor de muncă prin agent de muncă temporară.
- Asigurarea unor condiții de identificare mai rapidă a salariaților calificați în situații imprevizibile când angajatorul rămâne descoperit urmare a fluctuațiilor de personal. Angajatorii vor avea flexibilitate în gestionarea forței de muncă, putând să răspundă mai bine la fluctuațiile activității;
- Impact pozitiv asupra securității și sănătății tuturor persoanelor ce muncesc la aceleași locuri de muncă în cadrul unei unități economice, indiferent de statutul acestora.
- Diminuarea cazurilor de muncă nedeclarată;
- Creșterea veniturilor fiscale și a contribuțiilor la asigurările sociale.
- Consolidarea statului de drept și a încrederii în instituțiile publice.

4.2. Impactul financiar și argumentarea costurilor estimative

Estimarea costurilor este dificilă, dar ar putea implica:

- Costuri de instruire a personalului din cadrul instituțiilor relevante.
- Costuri de dezvoltare și implementare a instrumentelor de notificare, supraveghere și control.
- Costuri potențiale asociate cu creșterea numărului de litigii în ceea ce ține de respectarea normelor legale aferente angajării prin agent de muncă temporară;

Proiectul nu generează cheltuieli suplimentare celor care acoperă costurile măsurilor de securitate și sănătate în muncă, implementate de clienți, contractori, subcontractori, angajatori pentru evitarea, prevenirea, minimalizarea riscurilor de accidentare și îmbolnăvire, precum și pentru protecția lucrătorilor la locul de muncă.

Argumentarea costurilor: Costurile sunt justificate de necesitatea de a proteja drepturile lucrătorilor prin intermediul agenților de muncă temporară și de a consolida sistemul de protecție socială.

Aceste costuri ar putea fi compensate parțial de creșterea veniturilor fiscale și a contribuțiilor la asigurările sociale.

4.3. Impactul asupra sectorului privat

Părțile cu o pondere semnificativă care vor fi afectate sunt întreprinderile care prestează/intenționează să desfășoare activități de contractare, pe baze temporare, a personalului aferente agenților de muncă temporară. După cum este menționat la pct. 2.2.E de mai sus în prezent un număr de 787 companii au înregistrat genul de activitate pentru desfășurarea de activități de contractare, pe baze temporare, a personalului (78.20) (conform CAEM rev.2). Totodată nu se cunoaște câte dintre aceste companii desfășoară această activitate *de facto*. Prin urmare estimarea unui număr aproximativ de persoane care prestează servicii prin intermediul acestor companii este dificil de calculat, inclusiv pe motiv ca nu se duce o evidență strictă a acestui tip de activitate.

În ceea ce ține de lucrătorii independenți se estimează că impactul va afecta un număr de aproximativ 141 mii de persoane. Numărul de lucrători minori care ar putea fi impactat nu poate fi estimat însă conform datelor BNS rata totală a populației ocupate cu vârsta între 15-24 de ani constituie [41,9 mii persoane](#) dintr-un număr total de 853,9 mii persoane ocupate în anul 2024.

Impactul se va exprima prin:

- ✓ obligativitatea lucrătorului independent să desfășoare activitatea în conformitate cu pregătirea profesională pentru care este autorizat, astfel încât să nu expună pericolului de accidentare sau îmbolnăvire profesională nici propria persoană și nici alte persoane care ar putea fi afectate de acțiunile sau omisiunile lui în timpul lucrului.
- ✓ obligarea clientului, contractantului, subcontractantului sau angajatorului să aplice măsuri de securitate și sănătate în muncă pentru lucrătorii independenți similare măsurilor de securitate și sănătate în muncă aplicate lucrătorilor săi care au un contract individual de muncă. Acest impact se produce în cazul în care, pe bază contractuală cu clientul, cu contractantul, cu subcontractantul, inclusiv cu angajatorul, care beneficiază de munca prestată de un lucrător independent care își desfășoară munca la locuri de muncă ale clientului, contractantului, subcontractantului, inclusiv a angajatorului.
- ✓ obligarea celor 787 companii au înregistrat genul de activitate pentru desfășurarea de activități de contractare, pe baze temporare, a personalului (78.20) să își notifice activitatea la ISM, în cazul în care prestează acest tip de activitate, inclusiv companiile noi care vor dori să presteze genul dat de activitate nu va putea să activeze fără o notificare a ISM.
- ✓ Nerespectarea normelor transpuse poate duce la consecințe juridice, inclusiv amenzi și sancțiuni.

Beneficii:

- ✓ Proiectul va produce impact pozitiv asupra securității și sănătății tuturor persoanelor (atât lucrătorilor cu contract individual de muncă cât și lucrătorilor independenți) ce muncesc la aceleași locuri de muncă.
- ✓ Introducerea unor noi drepturi minime pentru lucrători va încuraja companiile să ofere condiții de muncă mai bune, consolidând astfel competitivitatea și atractivitatea lor pe piața forței de muncă, reducerea fluctuației personalului, etc;
- ✓ Adaptarea politicilor și procedurilor interne conform cerințelor UE;
- ✓ Angajatorii vor beneficia de o mai mare flexibilitate în gestionarea forței de muncă, putând să răspundă mai bine la fluctuațiile activității;
- ✓ Accesul la o forță de muncă mai diversificată și cu abilități specifice va îmbunătăți competitivitatea companiilor;
- ✓ Asigurarea aceleași condiții de muncă pentru lucrătorii temporari ca și pentru cei permanenți, ceea ce poate crește costurile;
- ✓ Sisteme de muncă cu condiții de securitate și sănătate în muncă de nivel mai ridicat;

Costuri:

✓ Angajatorii vor suporta cheltuieli legate de implementarea măsurilor de siguranță, instruire și adaptare a mediilor de lucru pentru a îndeplini standardele necesare pentru lucrătorii temporari și pe durată determinată și independenți.

✓ Nu sunt prevăzute careva mecanisme de sprijin pentru implementare or conform Legii securității și sănătății în muncă, Angajatorul este obligat să asigure securitatea și sănătatea lucrătorilor sub toate aspectele ce țin de activitatea desfășurată.

4.4. Impactul social

✓ Creșterea protecției lucrătorilor, inclusiv garantarea drepturilor și condițiilor de muncă minime pentru lucrătorii angajați prin agent de muncă temporară.

✓ Creșterea oportunităților de angajare, oferind mai multe oportunități de angajare temporară.

✓ Condiții de securitate și sănătate în muncă pentru lucrătorii cu un raport de muncă temporară, precum și pentru lucrătorii cu un raport de muncă pe durată determinată echivalente cu condițiile de securitate și sănătate în muncă asigurate de angajator pentru lucrătorii cu raport de muncă pe durată nedeterminată.

✓ Transparența și predictibilitatea condițiilor de muncă, incluzând informații detaliate despre salariu, ore de lucru, zile libere și alte beneficii.

✓ Creșterea siguranței și stabilității locurilor de muncă, reducând nesiguranța și stresul asociat cu condițiile de muncă necunoscute sau instabile.

✓ Riscurile numărul lucrătorilor independenți constituie circa 143 mii persoane, aceste persoane pot fi surse de un număr impunător de accidente de muncă cu pierderi materiale semnificative, respectiv se urmărește diminuarea acestor riscuri.

✓ Impactul social pozitiv exprimat în condiții de securitate și sănătate în muncă pentru toate categoriile de persoane care muncesc la aceleași locuri de muncă, diminuarea numărului de persoane accidentate și a cheltuielilor legate de accidentele de muncă și bolile profesionale.

4.4.1. Impactul asupra datelor cu caracter personal

- Nu aduce niciun impact asupra datelor cu caracter personal.

4.4.2. Impactul asupra echității și egalității de gen

- Transpunerea directivelor ar putea contribui la reducerea inegalităților de gen pe piața muncii, prin asigurarea unui tratament egal și a unor condiții de muncă decente pentru toți lucrătorii, indiferent de gen.

4.5. Impactul asupra mediului

- Impactul asupra mediului este indirect, dar potențial pozitiv.
- Prin promovarea unor condiții de muncă decente și a unui tratament echitabil, transpunerea directivelor ar putea contribui la reducerea presiunii asupra resurselor naturale și la promovarea unui consum mai responsabil. De exemplu, prin asigurarea unor salarii decente, impactul asupra populației și sănătății umane ar putea fi îmbunătățit prin accesul la servicii și produse calitative.

4.6. Alte impacturi și informații relevante

Nu sunt.

5. Compatibilitatea proiectului actului normativ cu legislația UE

Prezentul proiect de lege este:

- compatibil cu Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară;

- compatibil cu Directiva 91/383/CEE a Consiliului din 25 iunie 1991, de completare a măsurilor destinate să promoveze îmbunătățirea securității și sănătății la locul de muncă în cazul lucrătorilor care au un raport de muncă pe durată determinată sau un raport de muncă temporară;
- compatibil cu Directiva (UE) 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană;
- compatibil cu Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru.
- compatibil cu Directiva 94/33/CE a Consiliului din 22 iunie 1994 privind protecția tinerilor la locul de muncă;
- compatibil cu Recomandarea Consiliului din 18 februarie 2003 privind îmbunătățirea protecției sănătății și securității în muncă a lucrătorilor independenți (2003/134/EC)

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

A) Obiectivele actului juridic al UE:

Transpunerea unor acte UE conexe raporturilor de muncă și securității și sănătății în muncă în legislația națională;

B) Gradul de transpunere a actului juridic al UE:

Prezentul proiect de lege asigură transpunerea:

- parțială a Directivei 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară;
- integrală a Directivei 91/383/CEE a Consiliului din 25 iunie 1991, de completare a măsurilor destinate să promoveze îmbunătățirea securității și sănătății la locul de muncă în cazul lucrătorilor care au un raport de muncă pe durată determinată sau un raport de muncă temporară;
- parțială a Directivei (UE) 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană, (prevederile cu privire la persoanele detașate, navigatori sau pescari maritimi este planificat a fi transpuse în 2026);
- parțială a Directivei 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru.
- parțială a Directivei 94/33/CE a Consiliului din 22 iunie 1994 privind protecția tinerilor la locul de muncă;
- integrală a Recomandării Consiliului din 18 februarie 2003 privind îmbunătățirea protecției sănătății și securității în muncă a lucrătorilor independenți (2003/134/EC).

C) Sunt reglementări noi în ceea ce ține de Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară care nu sunt prevăzute expres în actul juridic al UE dar care îmbunătățesc aplicarea practică a prevederilor legale din proiectul de lege.

Se anexează Tabelele de concordanță ale:

- Directivei 2008/104/CE privind munca prin agent de muncă temporară;
- Directivei 91/383/CEE de completare a măsurilor destinate să promoveze îmbunătățirea securității și sănătății la locul de muncă în cazul lucrătorilor care au un raport de muncă pe durată determinată sau un raport de muncă temporară;
- Directivei (UE) 2019/1152 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană ;
- Directivei 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru.
- Directivei 94/33/CE a Consiliului din 22 iunie 1994 privind protecția tinerilor la locul de muncă;

- Recomandarea Consiliului din 18 februarie 2003 privind îmbunătățirea protecției sănătății și securității în muncă a lucrătorilor independenți (2003/134/EC).

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

Măsurile incluse în prezentul proiect duc la crearea unei realități legislative care să corespundă normelor Directivei 2008/104/CE privind munca prin agent de muncă temporară, Directivei 91/383/CEE de completare a măsurilor destinate să promoveze îmbunătățirea securității și sănătății la locul de muncă în cazul lucrătorilor care au un raport de muncă pe durată determinată sau un raport de muncă temporară, Directivei (UE) 2019/1152 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană și Directivei 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru.

Crearea cadrului juridic intern se va realiza prin modificarea Regulamentului privind modul de organizare a activităților de protecție a lucrătorilor la locul de muncă și prevenire a riscurilor profesionale, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 95/2009 pentru aprobarea unor acte normative privind implementarea Legii securității și sănătății în muncă nr. 186/2008.

6. Avizarea și consultarea publică a proiectului actului normativ

Întru asigurarea consultărilor publice și participării societății civile în acest proces, inițierea elaborării proiectului a fost publicată pe pagina web:

<https://particip.gov.md/ro/document/stages/ministerul-muncii-si-protectiei-sociale-anunta-initierea-procedurii-de-elaborare-a-unui-proiect-de-lege-pentru-modificarea-unor-acte-normative-reglementarea-muncii-prin-agent-de-munca-temporara/14129>

De asemenea, în scopul elucidării aspectelor diverse care se conțin în Proiect și definitivării normelor care s-au propus a fi incluse în proiectul de lege, au fost organizate ședințe de consultare la care participanții au venit cu propuneri de modificare și îmbunătățire a proiectului unele fiind luate în considerare și ajustate, și anume:

- pe data de 20.05.2025 a fost organizată ședință cu reprezentanții mediului de afaceri și Confederația Națională a Patronatului din Moldova;
- la fel pe data de 20.05.2025 a fost organizată ședință cu reprezentanții Confederației Naționale a Sindicatelor din Moldova.
- pe data de 28.05.2025 cu reprezentanții mediului de afaceri precum și cu reprezentanții partenerilor sociali.
- pe data de 03.06.2025 cu reprezentanții mediului de afaceri și CNSM.

Totodată, în conformitate cu art. 32 alin. (1)-(3) din Legea nr. 100/2017 cu privire la actele normative, proiectul a fost supus avizării autoritatilor și instituțiilor interesate (Scrisoarea Cancelariei de Stat nr. 18-69-6255 din 09.06.2025), și plasat anunțul privind consultarea publică pe portalul guvernamental particip.gov.md

<https://particip.gov.md/ro/document/stages/se-remite-spre-consultare-publica-proiectul-de-lege-pentru-modificarea-unor-acte-normative-codul-muncii-legea-securitatii-si-sanatatii-in-munca-codul-contraventional-reglementarea-raporturilor-conexe-prestarii-muncii-prin-agent-de-munca-temporara-etc/14129>

Analiza de impact: A fost supusă examinării Nota de fundamentare cu scopul de a identifica nivelul de corespundere a acesteia cu principiile și cerințele de formă și conținut prevăzute de Legea nr.100/2017 privind actele normative și normele metodologice aprobate de Guvern în privința analizei impactului de reglementare. De asemenea Proiectul a fost analizat prin prisma principiilor de reglementare ale activității de întreprinzător stabilite în Legea nr. 235/2006 cu privire la principiile de bază de reglementare a activității de întreprinzător, alte legi care conțin principii de

reglementare a activității de întreprinzător (Legea nr.160/2011, Legea nr.131/2012, Legea 161/2011 ș.a.) și altor acte legislative aferente.

Concluzia: Se recomandă susținerea proiectului cu recomandările expuse în Opinie.

7. Concluziile expertizelor

Proiectul de lege a fost supus expertizării de către Ministerul Justiției și Centrul Național Anticorupție în conformitate cu prevederile Legii nr. 100/2017 *cu privire la actele normative*. Rezultatele expertizelor sunt integrate și reflectate în Sinteza obiecțiilor și propunerilor.

8. Modul de încorporare a actului în cadrul normativ existent

Proiectul de lege se încorporează în cadrul normativ în vigoare.

Se vor modifica următoarele acte normative:

- *Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003,*
- *Codul contravențional nr. 218/2008,*
- *Legea securității și sănătății în muncă nr. 186/2008,*
- *Legea nr. 756 /1999 cu privire la asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale,*
- *Legea nr. 140/2001 privind Inspectoratul de Stat al Muncii*

Se propune ca proiectul de lege să intre în vigoare la 1 ianuarie 2026. În termen de 6 luni de la data intrării în vigoare a prezentei legi, Guvernul va aduce actele sale normative în concordanță cu prezenta lege.

De asemenea se propune ca persoanele juridice sau fizice care desfășoară activitate de întreprinzător, care deja desfășoară activități de contractare, pe baze temporare, a personalului (78.20) (conform CAEM rev.2) și servicii oferite de agențiile de plasare temporară a forței de muncă (78.20) (conform CSPM rev. 2.1 sunt obligate să notifice Inspectoratul de Stat al Muncii, în termen de 30 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei legi. Inspectoratul de Stat al Muncii va introduce datele cu privire la agenții de muncă temporară într-un registru ținut în format electronic pus la dispoziția publicului gratuit pe pagina web oficială a Inspectoratului de Stat al Muncii.

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:

- formarea personalului Inspectoratul de Stat al Muncii cu privire la noile forme de muncă, control și evidență a agenților de muncă temporară;
- evidența și raportarea numărului de agenți de muncă temporară care au notificat activitatea precum și numărul de încălcări;
- asigurarea de către angajatori a securității și sănătății lucrătorilor sub toate aspectele ce țin de activitatea desfășurată;
- organizarea campaniilor de informare pentru conștientizare.

Secretar general

Dumitru PÎSLARU

SINTEZA
la proiectul de lege
pentru modificarea unor acte normative
(cu privire la reglementarea raporturilor conexe prestării muncii prin agent de muncă temporară, securității și sănătății în muncă a unor categorii de lucrători, unor aspecte legate de raporturile de muncă, răspunderii contravenționale, etc.)

(număr unic 455/MMPS/2025)

Nr d/o	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
	Procedura de avizare		
1.	Cancelaria de Stat Grupul de lucru al Comisiei de Stat pentru Reglementarea Activității de Întreprinzător Nr. 38-78-6552 din 17.06.2025	Evaluarea proiectului de act normativ Proiectul examinat în principiu este un proiect mult așteptat și benefic pentru mediul de afaceri, deoarece introduce în legislația muncii din Republica Moldova un cadru modern, echilibrat și adaptat realităților actuale ale pieței muncii. Acesta permite companiilor să răspundă flexibil cererii sezoniere sau temporare de forță de muncă, fără a fi nevoite să recurgă la soluții informale sau neclare din punct de vedere legal. De asemenea, este foarte bine că s-a optat pentru o intervenție legislativă mai puțin invazivă, alegându-se regimul de notificare prealabilă în locul unui regim clasic de autorizare (act permisiv), care ar fi introdus o sarcină administrativă disproporționată și ar fi descurajat dezvoltarea acestui sector. Totodată, pentru venim cu câteva recomandări pentru îmbunătățirea proiectului, în special ce ține de reglementarea notificării: • Cu privire la articolul 362/2 în alineatul (1) se prevede obligația notificării Inspectoratului de Stat al Muncii „în termen de 30 de zile de la data înregistrării de stat a activității”.	Nu se acceptă (reformularea astfel încât notificarea să se depună cu cel puțin 15 zile calendaristice înainte de inițierea efectivă a activității). Impunerea unui termen de 30 de zile de la înregistrarea de stat oferă mai multe avantaje. În primul rând, asigură o certitudine juridică, deoarece reprezintă un reper clar și verificabil în Registrul de stat. În același timp, promovează transparența administrativă, permițând ISM să identifice și să planifice cu exactitate supravegherea agenților noi. În plus, această măsură sporește trasabilitatea, reducând riscul ca entitățile să amâne notificarea sub pretextul neînceperii activității. Se acceptă (controlului ex-ante și ex-post din partea ISM) Obiecțiile și recomandările la Nota de fundamentare se acceptă. Nota a fost ajustată și completată.

		Această formulare se recomandă a fi modificată deoarece corelarea termenului de notificare cu momentul înregistrării la ASP nu este corectă. Înregistrarea la ASP este un act formal de constituire sau înregistrare a activității în Registrul de stat, însă nu reflectă momentul efectiv în care entitatea intenționează să inițieze prestarea activității de agent de muncă temporară. Pot exista perioade semnificative între înregistrare și demararea efectivă a activității economice. Prin urmare, norma urmează a fi reformulată astfel încât notificarea să se depună cu cel puțin 15 zile calendaristice înainte de inițierea efectivă a activității. – ”(1) Persoanele juridice sau fizice care intenționează să desfășoare activitatea de agent de muncă temporară, inclusiv activități de contractare, pe baze temporare, a personalului (cod CAEM rev.2 – 78.20) și servicii prestate de agențiile de plasare temporară a forței de muncă (cod CSPM rev. 2.1 – 78.20), sunt obligate să notifice în prealabil Inspectoratul de Stat al Muncii, cu cel puțin 15 zile lucrătoare înainte de inițierea activității.” Norma de la alineatul (2) care prevede că - ”În cazul în care, în termen de 15 zile lucrătoare de la recepționare, Inspectoratul de Stat al Muncii nu comunică o decizie motivată de respingere sau de amânare a începerii activității, persoana juridică notificatoare este în drept să înceapă activitatea, fără necesitatea unei aprobări suplimentare.” – trebuie exclusă deoarece contravine logicii regimului de notificare, care nu presupune nicio aprobare din partea autorității și nici posibilitatea amânării sau respingerii activității notificate. A introduce „decizie de respingere” sau „de amânare” înseamnă reintroducerea indirectă a unui regim de autorizare, ceea ce contravine principiului debirocratizării și predictibilității ales de autori.	
--	--	---	--

		• În schimb se recomandă includerea următoarelor norme care pot ar clarifica momentul controlului ex-ante și ex-post din partea ISM: „(x) După recepționarea notificării Inspectoratul este în drept să verifice documentele anexate și/sau a efectua control la fața locului precum și a solicita completări sau corectări motivate în cazul în care informațiile sunt incomplete sau neconforme. (x) În cazul în care, ulterior inițierii activității în baza notificării, în cadrul controlului efectuat de către organul de control se constată încălcări în ceea ce privește respectarea actelor normative din domeniul securității și sănătății în muncă, inspectorul emite prescripții și/sau recomandări, aplică sancțiuni și/sau măsuri restrictive în modul și în limitele stabilite de Legea nr.131/2012 privind controlul de stat.”. • La fel pentru transparența evidenței persoanelor notificatoare se recomandă de inclus o normă potrivit căreia Inspectoratul după recepționarea notificării ”va introduce datele într-un registru ținut în format electronic pus la dispoziția publicului gratuit pe pagina web oficială a ISM, portalul datelor guvernamentale deschise (date.gov.md) și, opțional în cadrul altor surse de informare”. Concluzia: Proiectul este conform în mare parte cu principiile de reglementare a activității de întreprinzător. Evaluarea notei de fundamentare (analizei impactului de reglementare)	
--	--	--	--

		Secțiunea 2.2 conține o prezentare detaliată a situației actuale din domeniul relațiilor de muncă și scoate în evidență disfuncționalitățile structurale care justifică intervenția normativă propusă. Totuși, conform cerințelor HG nr. 574/2024, este important de menționat că lipsa reglementării nu constituie, în sine, o problemă conform metodologiei analizei impactului de reglementare. Ceea ce legitimează adoptarea noii legi este existența unor efecte negative nedorite concrete și observabile, generate de lipsa unor norme clare aplicabile formelor moderne de muncă practicate deja în Republica Moldova. Astfel, problema reală nu constă doar în lipsa unei reglementări privind agenții de muncă temporară, ci în inexistența unor norme care să asigure protecția efectivă a salariaților încadrați prin intermediul acestor agenți, să clarifice obligațiile părților implicate și să permită autorităților publice, în special Inspectoratului de Stat al Muncii, să aplice instrumente de control și sancțiune. În lipsa acestor mecanisme, salariații temporari se află într-o zonă gri juridică, iar întreprinderile pot opera fără respectarea standardelor minime privind condițiile de muncă, remunerare și securitate. 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. Secțiunea 3 din Nota de fundamentare omite stabilirea obiectivelor generale și specifice. Potrivit HG 574/2024 înainte de sub-compartimentul 3.1 al notei de fundamentare se prezintă obiectivele generale, legate de problemele identificate, și obiectivele specifice, asociate cauzelor acestor probleme, fiind formulate ca schimbarea ce se urmărește a situației de fapt în evoluția proceselor (obiectivele nu se stabilesc ca necesitatea de a întreprinde acțiuni sau de a aproba o reglementare). Obiectivele trebuie să fie măsurabile, realiste, expuse cuantificat și fixate în timp.	
--	--	---	--

		Secțiunea 4.3 conturează la general efectele anticipate asupra sectorului privat. Potrivit HG nr. 574/2024, această secțiune trebuie să distingă clar între beneficii, costuri și riscuri, să identifice părțile afectate în mod diferențiat și să exprime impactul, pe cât posibil, cuantificat sau justificat logic. În forma prezentată, analiza menționează în mod corect categoriile vizate – întreprinderile care utilizează munca prin agenți temporari, angajatorii care contactează lucrători independenți etc. Totuși, textul nu oferă careva date, cifre privind amploarea fenomenului în Republica Moldova: nu sunt menționate estimări privind numărul companiilor implicate, ponderea salariaților temporari, sau volumul activităților prestate de lucrători independenți în economie. Pe partea de costuri, sunt menționate general „cheltuieli legate de măsuri de siguranță, instruire și adaptare a mediilor de lucru”, dar fără detalii privind: care categorii de angajatori vor suporta cele mai mari costuri (ex. IMM-uri vs. companii mari); care tip de obligații presupune eforturi suplimentare (ex. instruirea lucrătorilor independenți, echivalarea condițiilor pentru temporari și permanenți etc.); dacă există perioade de tranziție sau mecanisme de sprijin pentru implementare. În Secțiunea 6 deși se indică despre efectuarea unor consultări active însă lipsește informația privind poziția părților consultate. 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 și este obligatorie prezentarea poziției reprezentanților fiecărui grup de interese majore.	
--	--	---	--

		În secțiunea 9 formularea actuală „Nu implică resurse umane sau financiare” este insuficientă și nu respectă cerințele HG nr. 574/2024. Chiar dacă nu sunt necesare alocări bugetare suplimentare, este esențială descrierea minimă a măsurilor instituționale, precum: elaborarea actelor subsecvente; instruirea personalului de control; adaptarea procedurilor interne în cadrul ISM și MMPS. Totodată, trebuie menționată capacitatea existentă de implementare și introduși indicatori de monitorizare, precum: Numărul agenților de muncă temporară înregistrați și activi; Numărul lucrătorilor încadrați prin agenți temporari, raportat anual; Numărul controalelor efectuate de ISM privind respectarea drepturilor lucrătorilor temporari; Numărul de sesizări/plângeri legate de munca temporară. Se recomandă completarea secțiunii pentru a reflecta clar modul de aplicare a legii și a demonstra fezabilitatea implementării. Concluzia: NF/AIR corespunde în mare parte cu Metodologia AIR. Decizia Grupului de lucru în privința proiectului de act normativ și notei de fundamentare/Analizei impactului de reglementare: Se susține proiectul de lege și nota de fundamentare.	
2	Ministerul Finanțelor Nr. 04-03/501 din 18.06.2025	La adresarea Cancelariei de Stat nr.18-69-6255 din 09 iunie 2025, Ministerul Finanțelor a examinat proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative (Codul muncii, legea securității și sănătății în muncă, Codul contravențional, reglementarea raporturilor conexe prestării muncii prin agent de muncă, etc.) (număr unic 455/MMPS/2025) și comunică următoarele.	

	La art.I punctul 1: - la noțiunea de „salariat temporar” este menționat faptul că acesta este un salariat care, pe lângă faptul că încheie un contract individual de muncă, poate să se afle și într-un raport de muncă. Astfel, se consideră oportun de a examina necesitatea completării noțiunii de „salariat” de la art.1 din Codul muncii cu sintagma „raport de muncă” sau concretizarea expresă a actului juridic care poate apărea, or, prevederea „raport de muncă” este mult mai vastă și permite interpretări multiple; - se propune ca noțiunea de „utilizator” să fie modificată în „utilizator de muncă temporară (în continuare - utilizator)”, iar sintagma „o persoană fizică sau juridică angajată în activități economice” să fie modificată cu sintagma „o persoană fizică ce desfășoară activitate de întreprinzător sau persoană juridică”, în vederea corelării acesteia cu termenii din legislația în vigoare; - noțiunea „condiții de bază de muncă și de angajare” se propune de a completa după textul „convenții colective” cu textul „ , contractul colectiv de muncă”, reieșind din prevederile capitolului V „Contractele colective de muncă și convențiile colective” din Codul muncii. De asemenea, condițiile de muncă și angajare enumerate în noțiunea respectivă, se propune de a substitui cuvintele „alte drepturi salariale” cu textul „alte plăți de stimulare și compensare”, astfel cum este enunțat în pct.6 din proiectul de lege (completarea art.49 alin.(1) lit.i) din Codul muncii al proiectului de lege).	Nu se acceptă. Noțiunea de salariat temporar se transpune din Directiva 2008/104/CE în legislația națională. Prin urmare, este important a nota, că Directiva a fost pusă în aplicare într-un context și la o anumită etapă în care relațiile sociale aferente muncii prin agent de muncă temporară efectiv se desfășurau în lipsa unui context de reglementare. Așadar, statutul de salariat temporar a fost atribuit atât salariaților vizați cu raporturi de muncă active, cât și celor care urmau să încheie contracte individuale de muncă cu agentul de muncă temporară. În contextul dat, noțiunea a fost definită pentru a asigura incidența reglementărilor asupra tuturor salariaților temporari fapt, ce corespunde realității din Republica Moldova, conform datelor din nota de fundamentare. Context în care situația nu este valabilă pentru noțiunea generală de salariat. Se acceptă. Se acceptă.
--	--	--

	De asemenea, în contextul propunerii menționate mai sus, la punctul 2 din proiectul de lege, aferent completării art.3 din Codul muncii, se recomandă de exclus cuvintele „de muncă temporară”. La punctul 4 și 14, cuvintele „ulterior după text” de exclus. La punctul 8, aferent art.63 alin.(4) din Codul muncii, după cuvintele „angajatorii persoane fizice” se consideră oportun de a completa cu textul „ce desfășoară activitate de întreprinzător”. Aferent punctului 16, completarea art.103 cu alin.(1¹) și (1²) urmează a fi revizuite aferent duratei timpului de muncă a salariaților de noapte, în contextul în care aceste norme intră în contradicție cu prevederile art.103 alin.(2) din Codul muncii. De asemenea, la art.103 alin.(1²) se propune de a examina oportunitatea de a include pe lângă convenția colectivă și contractul colectiv de muncă, cât și contractul individual de muncă. În partea ce ține de excluderea unor cuvinte din art.103 alin.(3) din Codul muncii, se propune de a menționa sintagma propusă pentru expunere în următoarea redacție „, precum și salariaților angajați special pentru munca de noapte”.	Nu se acceptă. Pentru claritate este necesar de a utiliza noțiunea integrală. Se acceptă. Se acceptă. Se acceptă parțial. Redacția normei a fost revăzută având în vedere următoarele argumente: Proiectul introduce noțiunea ”Salarat de noapte”. Prevederea de la alineatul (2) art. 103 reprezintă o garanție prevăzută inclusiv și de Directiva UE 2003/88 aferent statutului de salariat de noapte. În acest context programul de muncă a salariatului de noapte poate cuprinde atât ore de zi cât și ore de noapte. Prin urmare, o medie de 8 ore pe parcursul unei perioade de 24 de ore a salariatului de noapte nu contravine prevederilor alineatului (2). Nu se acceptă. Prin negocierile colective se limitează abuzurile care pot interveni la nivel individual. Capacitatea de negociere la nivel individual este mai redusă în comparație cu capacitatea de negociere la nivel colectiv. Nu se acceptă în contextul introducerii noțiunii de <i>salarat de noapte</i> or sintagmă propusă devine inaplicabilă.
--	---	---

	La punctul 31 din proiectul de lege, normele reglementate în art.326¹ alin.(1) sunt identice cu cele prevăzute în noțiunea de „muncă prin agent de muncă temporară” și, în vederea excluderii repetării normelor date, se propune excluderea alin.(1) din articolul propus. În contextul corelării noțiunilor din legislația fiscală, art.326¹ alin.(3) din Codul muncii se propune în următoarea redacție: „(3) Agentul de muncă temporară reține și achită impozitul pe venit, primele de asigurare obligatorie de asistență medicală datorate de salariatul temporar și plătește contribuțiile de asigurări sociale de stat obligatorii în condițiile legii.”. De asemenea, se propune de a comasa alin.(4) și alin.(6) din art.326¹ din Codul muncii al proiectului de lege, în contextul în care acestea conțin norme cu același sens. În vederea asigurării integrității normelor expuse la art.326³ alin.(4) din proiect, se consideră oportun de a revizui actul juridic prin care se stabilesc condițiile de prelungire a unei misiuni de muncă temporară, și anume completarea alineatului și cu alte acte juridice expuse în noțiunile de „muncă prin agent de muncă temporară”, „salariat temporar” precum și prin prisma art.326⁶ din Codul muncii.	Am luat act. Constatarea este valabilă. Totodată, norma reglementată prin art. 326/1 alin. (1) este necesară ca fiind parte integrantă a articolului dispoziții generale. Se acceptă. Nu se acceptă. Avînd în vedere că alin. (4) reglementează beneficiile salariaților temporari, iar alin. (6) reglementează condițiile la care se supune salariatul temporar devine rezonabilă menținerea separată a reglementărilor în funcție de scopul urmărit. Se acceptă. Redacția a fost revăzută.
--	--	--

	Menționăm că art.326⁶ alin.(5) din proiect reprezintă o normă duală ce impune derogare de la alin.(1) al aceluiași articol și care permite legiferarea eschivării de la plata salariului de către agentul de muncă temporară. La fel, având în vedere prevederile art. 88 alin. (1) din Codul fiscal, potrivit cărora fiecare angajator care acordă salarii (inclusiv prime și alte beneficii) are obligația de a calcula și reține impozitul aferent, ținând cont de scutirile și deducerile solicitate de salariat, conform metodologiei stabilite de Guvern, menționăm că actuala formulare a art. 326⁶ alin. (5) din proiectul legii, nu elucidează dacă, în această situație, utilizatorul dobândește calitatea de „angajator” în sensul dispozițiilor legale menționate, precum și dacă îi revin obligațiile prevăzute la art. 92 din Codul fiscal. Respectiv, se solicită de a examina riguros necesitatea menținerii normei respective. Totodată, dacă se va decide menținerea art.326⁶ alin.(5), atunci sintagma „contribuțiile și impozitele” se propune să fie prezentată în următoarea redacție: „contribuțiile de asigurări sociale de stat obligatorii, primele de asigurare obligatorie de asistență medicală și impozitul pe venit”. De asemenea, nu este clar în baza căror documente justificative ale salariatului temporar se va face achitarea salariului de către utilizator. Or, agentul de muncă temporară nu emite nici un document aferent neexecutării plății salariului. Suplimentar, în vederea asigurării unui conținut integral al contractului de punere la dispoziție a salariatului temporar, se propune de a completa art.326⁷ din proiect cu normele aferente condițiilor expuse în art.326⁶ alin.(5) și (6) (dacă totuși acestea urmează a fi menținute în proiectul de lege). Astfel, în cazul în care se acceptă modificarea respectivă, se propune de a substitui în art.326⁶ alin.(5) din proiect cuvintele „în baza solicitării” cu cuvintele „în baza contractului de punere la dispoziție a salariatului temporar”.	Se acceptă. Art.326⁶ alin.(5) și (6) au fost omise.
--	---	---

	La art.326⁸ alin.(2) din proiect se reglementează despre existența unei clauze prin care interzicerea angajării de către utilizator a salariatului temporar este nulă doar după finalizarea misiunii. Însă, art.326⁸ alin.(1) permite utilizatorului să încheie un contract individual de muncă cu salariatul temporar până la finalizarea misiunii temporare de muncă. Această dualitate dintre norme poate permite tratarea incorectă a prevederilor, iar alineatul (1) din articolul dat să fie inaplicabil. La art.II, punctul 2 din proiectul de lege, la noțiunea de „angajator”, cuvintele „orice persoană fizică sau juridică” se propune de substituit cu textul „orice persoană fizică ce desfășoară activitate de întreprinzător sau persoană juridică”, în ambele cazuri. Concomitent, se propune de a defini noțiunea de „întreprindere utilizatoare” și „lucrător temporar” în legea securității și sănătății în muncă sau utilizarea aceluiași termeni care sunt propuși în proiect referitoare la Codul muncii. Proiectul de lege prevede faptul că drept lucrător este considerat și lucrătorul independent care este definit conform cadrului normativ referitor la activitatea economică independentă a persoanelor fizice.	Am luat act. Reglementările art. 326⁸ alin. (1) și (2) nu se dublează. Alin. (1) se referă la angajarea salariatului temporar de către utilizator pe perioada misiunii. În acest caz, utilizatorul este obligat să compenseze agentul de muncă. Alin. (2) se referă la angajarea salariatului temporar de către utilizator după finalizarea misiunii. În acest caz, agentul de muncă nu poate interzice acest fapt. Orice restricție în angajarea salariatului temporar după finalizarea misiunii este nulă (cu excepția clauzei de neconcurență). Nu se acceptă Noțiunile sunt deja reglementate de Proiectul de lege în Codul muncii respectiv nu vedem necesitatea dublării definițiilor. Suplimentar potrivit Legii 100/2017 art. 55 (5) <i>”În cazul în care se face trimitere la o normă juridică care este stabilită în alt act normativ, pentru evitarea reproducerii normelor complementare, se face trimitere la elementul structural sau constitutiv respectiv, indicându-se denumirea, numărul și anul adoptării, aprobării sau emiterii actului citat.”</i> Proiectul de lege are scop alinierea la Recomandarea Consiliului din 18 februarie 2003 privind îmbunătățirea protecției sănătății și securității în muncă a lucrătorilor independenți (2003/134/EC) potrivit căreia <i>”Lucrătorii independenți, indiferent dacă lucrează singuri sau cu angajați, pot fi supuși unor riscuri pentru sănătate și securitate similare celor la care sunt supuși angajații. Există, de asemenea, anumite sectoare ”cu risc ridicat” în</i>
--	--	--

	În această ordine de idei, atragem atenția asupra faptului că, conform capitolului 102 Titlul II din Codul fiscal nr.1163/1997, este reglementat regimul fiscal al persoanelor fizice ce desfășoară activități independente. Acest regim fiscal se aplică numai activităților independente desfășurate în domeniul comerțului cu amănuntul și persoana fizică ce cade sub incidența acestui regim nu poate exercita activitatea pentru sau sub autoritatea unei alte persoane, așa cum este menționat în proiectul de lege. De asemenea, aducem la cunoștință despre faptul că pe platforma Ministerului Dezvoltării Economice și Digitalizării a fost elaborat proiectul de lege cu privire la modificarea unor acte normative, privind activitatea economică independentă a persoanelor fizice în domeniul prestării serviciilor. Totodată, proiectul de lege respectiv prevede aplicarea regimului dat doar asupra unui număr limitat de activități din C.A.E.M. care pot fi realizate sub formă de antreprenariat independent. În contextul celor expuse supra, termenul de „lucrătorul independent” se propune a fi exclus din noțiunea de „lucrător” și prezentat drept noțiune separată în următoarea redacție: <i>„lucrător independent</i> - persoană fizică care desfășoară activități independente în domeniul comerțului cu amănuntul conform cap.102 din Titlul II din Codul fiscal sau antreprenorul independent care desfășoară activitatea economică independentă în domeniul prestării serviciilor conform cap.104 al titlului II din Codul fiscal”.	<i>Comunitate în care numărul lucrătorilor independenți este foarte mare (agricultură, pescuit, construcții, transporturi).”</i> Prin urmare nu se face diferențiere a tipurilor de lucrători independenți care urmează să fie protejați de normele de securitate și sănătate în muncă.
--	---	---

	Ministerul Finanțelor Legiferare comentariu din 19.06.2025	La art.I punctul 1, considerăm că în noțiunea de „utilizator” sintagma „o persoană fizică sau juridică angajată în activități economice” să fie modificată cu sintagma „o persoană fizică ce desfășoară activitate de întreprinzător sau persoană juridică”, în vederea corelării acesteia cu termenii din legislația în vigoare. În aceeași ordine de idei, la punctul 8, aferent art.63 alin.(4) din Codul muncii, după cuvintele „angajatorii persoane fizice” se consideră oportun de a completa cu textul „ce desfășoară activitate de întreprinzător”. Propunerea de modificare a cuvintelor din art.103 alin.(3) din Codul muncii ce urmează a fi exclusă se consideră a fi redacțională, or în redacția propusă de autor textul „ , precum și, ” nu are sensul adecvat în redacția finală. La punctul 31 din proiectul de lege: la art.326³ alin.(4) din Codul muncii al proiectului de lege, propunem de a îmbunătăți redacția acceptată, fiind inclus după textul „adițional la acesta” cuvintele, „ , prin contractul individual de muncă, precum”, iar sintagma „precum și în corelare cu art.326⁶ din Codul muncii” de exclus. La art.II, punctul 2 din proiectul de lege, la noțiunea de „angajator”, cuvintele „orice persoană fizică sau juridică” se modifică cu textul „orice persoană fizică ce desfășoară activitate de întreprinzător sau juridică”, în ambele cazuri.	Se acceptă. Nu se acceptă. Directiva 2019/1152 nu limitează categoriile persoanelor fizice care au calitatea de angajator de a beneficia de excepția acordată prin prezenta reglementare de a acorda un răspuns în termen de 3 luni în loc de o lună. Mai mult, Codul muncii atribuie calitatea de angajator, inclusiv persoanelor fizice fără a condiționa de faptul că desfășoară sau nu activitate de întreprinzător. Se acceptă. Nu se acceptă. Includerea cuvintelor “prin contractul individual de muncă, precum” va denatura sensul normei. Or, în normă deja se face referire la contractul individual de muncă. Excluderea cuvintelor “precum și în corelare cu art.326/6 din Codul muncii” la fel va denatura sensul normei. Or în cadrul art. 326/3 alin. (4) este necesar de făcut referire la art.326/6. Nu se acceptă. Noțiunea prevăzută în Legea 186/2008 corelează cu noțiunea prevăzută de Codul muncii care atribuie calitatea de angajator, inclusiv persoanelor fizice fără a condiționa de faptul că desfășoară sau nu activitate de întreprinzător.
--	---	--	--

		Atragem repetat atenția asupra faptului că, conform capitolului 102 Titlul II din Codul fiscal nr.1163/1997, este reglementat regimul fiscal al persoanelor fizice ce desfășoară activități independente. De asemenea, aducem la cunoștință despre faptul că pe platforma Ministerului Dezvoltării Economice și Digitalizării a fost elaborat proiectul de lege cu privire la modificarea unor acte normative, privind activitatea economică independentă a persoanelor fizice în domeniul prestării serviciilor. Totodată, proiectul de lege respectiv prevede aplicarea regimului dat doar asupra unui număr limitat de activități din C.A.E.M. care pot fi realizate sub formă de antreprenariat independent. În contextul celor expuse supra, este indispensabil ca termenul de „lucrător independent” să fie exclus din noțiunea de „lucrător” și prezentat drept noțiune separată în următoarea redacție: „lucrător independent - persoană fizică care desfășoară activități independente în domeniul comerțului cu amănuntul conform cap 102 din Titlul II din Codul fiscal sau antreprenorul independent care desfășoară activitatea economică independentă în domeniul prestării serviciilor conform cap.104 al titlului II din Codul fiscal”.	Se acceptă, propunerile cu referire la noțiunea pentru lucrătorul independent. Noțiunea a fost revizuită inclusiv în contextul noului proiect de lege care reglementează antreprenoriatul independent.
3	Ministerul Sănătății 09/1875 din 17.06.2025	Ministerul Sănătății a examinat proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative (Codul muncii, Legea securității și sănătății în muncă, Codul contravențional, reglementarea raporturilor conexe prestării muncii prin agent de muncă temporară, etc.) (număr unic 455/MMPS/2025), autor – Ministerul Muncii și Protecției Sociale, și conform competențelor funcționale comunică următoarele. 1) Se propune completarea Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr. 159–162, art. 648), după cum urmează:	Pct. 1) și pct. 2 se respinge, acestea nu țin de armonizarea legislației la cea Europeană în scopul Proiectului de lege. La pct. 2) sbp. 1 a) și b) se acceptă. La pct. 2) sbp. 2 nu se acceptă deoarece proiectul nu transpune alte acte UE decât cele menționate la Clauza de armonizare. La pct. 3, subp.1, 1.1. se acceptă, La pct. 3, subp.1, 1.2. și subp. 2 nu se acceptă deoarece proiectul nu transpune alte acte UE decât cele menționate în Proiectul de lege.

		1. Completarea articolului 1 cu introducerea definițiilor termenilor „contractant” și „subcontractant”, având în vedere utilizarea frecventă a acestora în practica relațiilor de muncă și absența unor clarificări terminologice explicite în legislația actuală. 2. Completarea articolului 121 cu un nou alineat (4¹), cu următorul cuprins: „Unul dintre părinți sau reprezentantul legal al copilului cu vârsta de până la 14 ani beneficiază, la cerere, de un concediu de odihnă anual suplimentar plătit, cu durata de 2 zile calendaristice, în scopul asigurării imunizării profilactice a copilului, conform Programului național de imunizări al Republicii Moldova.” 2) La art. 2 din Legea securității și sănătății în muncă nr. 186/2008 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2008, nr. 143–144, art. 587), cu modificările ulterioare, se propun următoarele: 1. În cadrul alineatului (13) din proiectul de modificare a art. 21, privind completarea cu două alineate noi (5) și (6), se propune: a) La alineatul (5) – înlocuirea textului de după sintagma „...pe cheltuiala sa,” cu următorul conținut: „efectuarea examenelor medicale profilactice obligatorii. Examenele medicale se efectuează în cadrul prestatorilor publici sau privați de servicii medicale.”; b) Se propune ajustarea conținutului alineatului (6) prin substituirea sintagmei „efectuarea examenelor medicale periodice” cu sintagma „efectuarea examenelor medicale profilactice obligatorii”, în scopul alinierii terminologice cu prevederile cadrului normativ specific din domeniul sănătății ocupaționale.	
--	--	---	--

		Totodată, se propune înlocuirea expresiei „prestatorii publici sau privați de asistență medicală” cu sintagma „prestatorii publici sau privați de servicii medicale”, pentru a reflecta corect statutul juridic al entităților autorizate să efectueze aceste examene. 2. Se propune completarea proiectului, la punctul 16, cu un articol nou – articolul 23/2, cu următorul cuprins: Articolul 23/2 – Gestionarea datelor privind bolile profesionale, „Datele privind bolile profesionale se gestionează prin intermediul Sistemului informațional automatizat „Registrul bolilor profesionale”, în conformitate cu Conceptul și Regulamentul aprobate de Guvern.” Instituirea Registrului Național al Bolilor Profesionale va permite colectarea, standardizarea și raportarea datelor privind bolile profesionale către autoritățile naționale și organismele internaționale (EUROSTAT, OMS, OIM), în conformitate cu Regulamentul (CE) nr. 1338/2008, contribuind la fundamentarea politicilor de sănătate ocupațională. 3) La Art. 3 din Codul contravențional al Republicii Moldova nr. 218/2008 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2017, nr. 78–84, art. 100), cu modificările ulterioare, se propune: 1. Completarea articolului 3 din proiect cu modificarea art. 55/3, după cum urmează: 1.1. Modificarea literei j) cu următorul cuprins: „j) <i>neasigurarea condițiilor de efectuare a examenelor medicale profilactice obligatorii, în modul stabilit de lege, și, după caz, a testării psihologice a salariaților.</i>”	
--	--	---	--

		1.2. Completarea cu litera m), cu următorul cuprins: „m) nerespectarea obligației de autorizare a produselor chimice periculoase utilizate în activități ce implică agenți chimici interziși.” Modificarea este propusă în contextul aplicării Hotărârii Guvernului nr. 640/2024, prin care a fost aprobat Regulamentul privind protecția sănătății și securității lucrătorilor împotriva riscurilor legate de prezența agenților chimici la locul de muncă. Acesta transpune prevederile Directivei 98/24/CE și ale Directivei (UE) 2024/869, ce stabilesc noi valori-limită pentru plumb, compușii săi anorganici și diizocianați, și consolidează cerințele privind utilizarea controlată și autorizată a substanțelor chimice periculoase. 1.3. Completarea cu litera n), cu următorul cuprins: „n) nerespectarea prevederilor legislative privind utilizarea azbestului la locul de muncă. Această completare este necesară în contextul angajamentelor asumate de Republica Moldova în cadrul screeningului bilateral pentru Capitolul 19 – Politici sociale și ocuparea forței de muncă, și are ca scop fortificarea cadrului contravențional pentru a asigura conformitatea cu acquis-ul Uniunii Europene în domeniul protecției sănătății lucrătorilor, în special în ceea ce privește interdicțiile și condițiile stricte de utilizare a azbestului, ca substanță extrem de periculoasă.	
--	--	---	--

		2. În contextul alinierii cadrului normativ național la legislația Uniunii Europene, se propune completarea articolului 55/5 din Codul contravențional cu dispoziții privind încălcarea regimului de notificare atât pentru activitatea de agent de muncă temporară, cât și pentru activitățile care implică utilizarea agenților biologici. Această măsură este justificată de necesitatea transpunerii Hotărârii Guvernului nr. 639/2024, care implementează prevederile Directivei 2000/54/CE privind protecția lucrătorilor împotriva riscurilor cauzate de expunerea la agenți biologici, inclusiv modificările recente aduse prin Directiva (UE) 2020/739 ce include SARS-CoV-2 pe lista agenților biologici periculoși. Prin reglementarea contravențională a obligației de notificare, se urmărește consolidarea controlului administrativ asupra activităților cu risc biologic și asigurarea unei protecții sporite a lucrătorilor. De asemenea, sancționarea expresă a nerespectării acestei obligații va contribui la responsabilizarea operatorilor economici și la creșterea conformității cu standardele europene în domeniul sănătății și securității în muncă.	
	Ministerul Sănătății Legiferare comentariu din 19.06.2025	Ministerul Sănătății a examinat repetat proiectul de lege și prezintă lipsa propunerilor de modificare și/sau completare a acestuia.	Am luat act.
4	Ministerul Educației și Cercetării NR. 08/5-09/4352 din 17.06.2025	Comunică lipsa obiecțiilor	
	Ministerul Educației și Cercetării Legiferare comentariu din 19.06.2025	Ministerul Educației și Cercetării a examinat repetat proiectul de lege și prezintă lipsa propunerilor de modificare și/sau completare a acestuia.	Am luat act.

5	Ministerul Dezvoltării Economice și Digitalizării Nr. 17-1717 din 12.06.2025	Cu referire la proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative (Codul muncii, Legea securității și sănătății în muncă, Codul contravențional, reglementarea raporturilor conexe prestării muncii prin agent de muncă temporară, etc.) (număr unic 455/MMPS/2025), în limita competențelor funcționale, comunicăm următoarele. Referitor la art. I. Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003. • La pct. 5, sintagma „măsuri echivalente concedierii” este vagă, iar Codul muncii nr. 154/2003 nu operează cu asemenea noțiuni. • La pct. 6, (art. 49 alin. (1), lit. l)) se propune următoarea completare: După textul „regimul de muncă și de odihnă,” de completat cu cuvintele „programul de muncă,”. Completarea este justificată prin necesitatea asigurării coroborării și coerenței normelor juridice, în vederea minimizării intenției angajatorului de rea-credință de fentare a controale efectuate de către organele de control prin furnizarea unor informații neveridice. De exemplu, încheierea unor contracte individuale de muncă în care se indică un regim de muncă de 2–3 zile pe săptămână a câte 4 ore/zi, fără a fi specificat un program clar de muncă (08:00–12:00) face imposibila verificarea dacă angajatul prestează activitate în intervalul anumitor ore sau pe durata întregii zile. • La pct. 31. Completarea Titlului X cu capitolul XVI/1: La art. 326/1, norma expusă la alin. (5) prevede că, „(5) În afara perioadei de misiune, salariații temporari se supun condițiilor de muncă și de angajare aplicabile la agentul de muncă temporară, potrivit legislației, regulamentului intern, contractului colectiv de muncă și altor reglementări aplicabile acestuia”.	• Se i-a act. La pct. 5 prin ”măsuri echivalente concedierii” se are în vedere tratamente de discriminare, suspendare a activității, sancțiuni disciplinare aplicabile salariaților pe motiv că aceștia și-au exercitat drepturile la informare privind condițiile de muncă și/sau îmbunătățirea condițiilor de muncă prin promovarea unor forme mai transparente și mai previzibile de muncă, acțiuni care sunt reglementate de Codul muncii. • La pct. 6 se acceptă • Se acceptă propunerea ref. Art. 326/1 și Art. 326/2.
---	---	--	--

		Este de evidențiat faptul că, obligativitatea unității economice de a elabora regulamentul intern a fost exclusă, prin modificările operate la Codul muncii prin Legea nr.112/2023 pentru modificarea unor acte normative (facilitarea activității mediului de afaceri). Astfel, după cuvintele „regulamentului intern” se va completa cu cuvintele „dacă este elaborat și aprobat de angajator”. Sintagma „altor reglementări aplicabile acestuia” expusă și la alin. (6), prezintă un caracter netransparent și incert. Prin urmare, pentru asigurarea respectării principiului transparenței actului normativ și predictibilității normelor juridice, consacrat de art. 3 din Legea nr. 100/2017 cu privire la actele normative, precum și întru evitarea unor eventuale aplicări eronate a normelor propuse, considerăm necesară inserarea unei prevederi certe și transparente sau excluderea acestei norme. Obiecția este valabilă și pentru normele expuse prin sintagmele: „în conformitate cu regulamentele interne aplicabile” (art. 326/5 alin. (1); „sau după caz și de alte acte normative” (art. 326/7 alin. (3); „condițiile și limitele stabilite de legislația în vigoare” (art. 326/8 (alin. (2). ● La art. 326/2:	
--	--	--	--

		(i) Potrivit normei expuse la alin. (1) se stabilește obligația persoanelor juridice sau fizice care desfășoară activitate de întreprinzător care dețin calitatea de agent de muncă temporară și desfășoară activități de contractare de a notifica Inspectoratul de Stat al Muncii. Conform conceptului de notificare propus prin proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative (optimizarea proceselor de obținere a actelor permissive), numărul unic 314/MDED/2025, care urmează a fi aprobat de către Guvern, la art. 1213 din Legea nr.160/2011 privind reglementarea prin autorizare a activității de întreprinzător (Art. XXI.) alin. (2) statuează că: „Notificarea oficială este înștiințarea în scris a unei autorități competente privind faptul sau actul juridic care a fost sau urmează să fie împlinit. Realizarea notificării oficiale are ca rezultat apariția dreptului de a iniția activitatea notificată, fără necesitatea de a obține o decizie oficială sau oricare tip de răspuns în acest sens de la autoritatea notificată”. În acest context, norma de la alin. (2) necesită a fi exclusă. (ii) La alin. (3) se prevede ce informații trebuie să se conțină în notificarea care se prezintă la Inspectoratul de Stat al Muncii. De menționat că, potrivit datelor de pe site-ul mconnect.gov.md, Inspectoratul de Stat al Muncii consumă date despre persoana juridică din Registrul de stat al unităților de drept al Agenției Servicii Publice. În acest sens reliefăm că, în conformitate cu prevederile art. 6 alin. (31) din Legea nr.142/2018 cu privire la schimbul de date și interoperabilitate se stabilește că, „Participanții publici sunt obligați să asigure prestarea serviciilor fără a solicita documente în cazul în care datele conținute în aceste documente sunt disponibile în resurse informaționale și pot fi consumate sau furnizate prin intermediul platformei de interoperabilitate.”. Prin urmare, norma expusă la alin. (3) necesită a fi revizuită prin prisma normei menționate.	
--	--	---	--

	Ministerul Dezvoltării Economice și Digitalizării Legiferare comentariu din 19.06.2025	Cu referire proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative (Codul muncii, Legea securității și sănătății în muncă, Codul contravențional, reglementarea raporturilor conexe prestării muncii prin agent de muncă temporară, etc.) (număr unic 455/MMPS/2025), prezentat spre expertizare Ministerului Justiției și Centrului Național Anticorupție și spre informare Ministerului Dezvoltării Economice și Digitalizării, în limita competențelor funcționale, comunică despre lipsa de obiecții sau propuneri.	Am luat act.
--	---	---	--------------

6.	Cancelaria de Stat Centrul de Armonizare a Legislației Nr. 31/02-126-6693 din 19.06.2025	DECLARAȚIE DE COMPATIBILITATE <i>Prezenta Declarație de compatibilitate a fost întocmită de Centrul de armonizare a legislației în baza Legii nr. 100/2017 cu privire la actele normative, a HG nr. 657/2009 pentru aprobarea Regulamentului privind organizarea și funcționarea, structurii și efectivului-limită ale Cancelariei de Stat și a HG nr. 1171/2018 cu privire la aprobarea Regulamentului privind armonizarea legislației Republicii Moldova cu legislația Uniunii Europene.</i> Proiectul național prezentat pentru expertiza de compatibilitate: - transpune parțial (transpune art. 1 (1); art. 2 - 4, art. 5 (1) - (2) și (5); art. 6; art. 9 și art. 10) Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară, CELEX: 32008L0104, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 327/9 din 5 decembrie 2008; - transpune Directiva 91/383/CEE a Consiliului din 25 iunie 1991 de completare a măsurilor destinate să promoveze îmbunătățirea securității și sănătății la locul de muncă în cazul lucrătorilor care au un raport de muncă pe durată determinată sau un raport de muncă temporară, CELEX: 31991L0383, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 206 din 29 iulie 1991, astfel cum a fost modificată ultima dată prin Directiva 2007/30/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2007; - transpune parțial (transpune art. 3 lit. e) și f); art. 6; art. 8 (1) și (4); art. 9 (1); art. 10 (1) și art. 12) Directiva 94/33/CE a Consiliului din 22 iunie 1994 privind protecția tinerilor la locul de muncă, CELEX: 31994L0033, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 216/12 din 20 august 1994, astfel cum a fost	Mențiunile de la Directiva 94/33/CE se acceptă. Proiectul a fost completat cu articolele lipsă. Numărul CELEX indicat în proiect este a versiunii consolidate 01994L0033-20190726
----	--	---	---

		modificată ultima dată prin Regulamentul (UE) 2019/1243 al Parlamentului European și al Consiliului din 20 iunie 2019; - transpune parțial (transpune art. 2 (1), (2), (4) și (9); art. 3; art. 4; art. 5; art. 8; art. 16 lit. b), art. 17 (5) și art. 19) Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, CELEX: 32003L0088, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 299 din 18 noiembrie 2003; - transpune parțial (transpune art. 1 (2); art. 2 lit. (a); art. 4 (2) lit. (f), (g), (h), (j), (k) și (l); art. 6 (2); art. 7 (1), lit. d),;art. 12; art. 13; art. 17 și art. 18 (1) Directiva (UE) 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind condițiile de muncă transparente și previzibile în Uniunea Europeană, CELEX: 32019L1152, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 186 din 11 iulie 2019; - transpune/aliniază Recomandarea Consiliului (2003/134/EC) din 18 februarie 2003 privind îmbunătățirea protecției sănătății și securității în muncă a lucrătorilor independenți, CELEX: 22004D0111, publicată în Jurnalul Oficial L 376/47 din 28 februarie 2003.	Mențiunile la Directiva 2003/88, se acceptă parțial: Art. 4 nu se transpune prin prezentul proiect. Proiectul a fost completat suplimentar cu trimiterea la transpunerea art. 16 litera c) și art. 17 (5). De asemenea, Tabelul de concordanță a fost revizuit. Mențiunile la Directiva 2019/1152 se acceptă. Mențiunile la Recomandarea 2003/134/EC se acceptă, Nr. CELEX a fost rectificat.
--	--	--	---

	I. Obiectul proiectului Proiectul de Lege are ca scop instituirea normelor privind prestarea muncii prin agent de muncă temporară, revizuirea normelor aferente securității și sănătății în muncă, precum și al organizării timpului de lucru, prin transpunerea Directivei 2008/104/CE, Directivei 91/383/CEE, Directivei 2019/1152, Directivei 2003/88/CE, Directivei 94/33/CE și alinierea la Recomandarea Consiliului (2003/134/EC) din 18 februarie 2003. În acest sens, proiectul reglementează expres statutul juridic al salariatului temporar, al agentului de muncă temporară și al utilizatorului, definind raporturile juridice dintre aceștia, condițiile de angajare și de punere la dispoziție a forței de muncă, durata și limitele misiunii temporare, precum și drepturile specifice ale salariaților temporari, inclusiv, în ceea ce privește salarizarea, echivalența condițiilor de muncă, formarea profesională și accesul la locuri de muncă permanente. Totodată, se stabilesc obligații clare de notificare în sarcina agenților de muncă temporară, condiții suplimentare pentru contractele individuale de muncă în acest context, precum și interdicții privind utilizarea abuzivă a muncii temporare. Proiectul de lege introduce și modificări substanțiale în Codul muncii, Legea securității și sănătății în muncă și Codul contravențional în vederea protecției categoriilor vulnerabile de lucrători, în special, tinerii și lucrătorii independenți, prin extinderea garanțiilor privind repausul suficient, durata timpului de muncă, perioadele de probă, accesul la informare și instruire profesională, precum și prin clarificarea responsabilităților angajatorului în ceea ce privește securitatea și sănătatea la locul de muncă. De asemenea, este instituit un regim sancționator pentru nerespectarea obligației	Am luat act.
--	--	---------------------

		de notificare a desfășurării activității de agent de muncă temporară.	
		II. Evaluarea din perspectiva compatibilității cu Dreptul UE Din punct de vedere al dreptului UE, prin prisma obiectului de reglementare, prezentul demers normativ se circumscrie reglementărilor statuate la nivelul UE, subsumate Capitolului 19 ”Politica socială și ocuparea forței de muncă”. Astfel, din perspectiva proiectului examinat, la nivelul legislației europene derivate, prezintă relevanță directă: 1. Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară; 2. Directiva 91/383/CEE a Consiliului din 25 iunie 1991, de completare a măsurilor destinate să promoveze îmbunătățirea securității și sănătății la locul de muncă în cazul lucrătorilor care au un raport de muncă pe durată determinată sau un raport de muncă temporară; 3. Directiva 94/33/CE a Consiliului din 22 iunie 1994 privind protecția tinerilor la locul de muncă; 4. Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru; 5. Directiva (UE) 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind condițiile de muncă transparente și previzibile în Uniunea Europeană; 6. Recomandarea Consiliului (2003/134/EC) din 18 februarie 2003 privind îmbunătățirea protecției sănătății și securității în muncă a lucrătorilor independenți.	

	1. Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară reglementează utilizarea muncii prin agenți de muncă temporară în Uniunea Europeană, având ca scop asigurarea unui nivel corespunzător de protecție a lucrătorilor temporari și garantarea aplicării principiului egalității de tratament între aceștia și lucrătorii angajați direct de întreprinderea utilizatoare. <i>a) Analiza comparativă a transpunerii dispozițiilor Directivei 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008</i> Evaluând gradul de transpunere a Directivei 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008 prin proiectul național, menționăm cu titlu general că, acesta asigură transpunerea parțială a actului UE conform celor constatate <i>infra</i>. Proiectul național, prin dispozițiile statuate la art. I, pct. 1 prevede modificarea art. 1 din Codul muncii prin redefinirea noțiunii de <i>salariat</i> și introducerea unor termeni noi legați de organizarea timpului de muncă și formele de ocupare temporară a forței de muncă în acord cu art. 3 al actului UE. Art. I, pct. 31 al proiectului național introduce un nou capitol în Codul Muncii - Capitolul XVI¹ Munca prin agent de muncă temporară (art. 326¹ - 326⁹) în vederea reglementării muncii prin agent de muncă temporară, definind cadrul juridic aplicabil raporturilor dintre salariatul temporar, agentul de muncă temporară și utilizator în art. 1 (1) și (2), art. 2, art. 3, art. 4 - 6, art. 9 și 10 din Directiva 2008/104/CE.	
--	---	--

		<i>b) Prevederi ale Directivei 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008 opționale</i> Art. 1 pct. (3), art. 5 (3) – (4) din actul UE, care stabilește că statele pot decide să nu aplice directiva pentru contractele din programe publice de formare, integrare sau reconversie profesională, precum și cele privind convențiile colective au caracter opțional și nu au fost preluate de proiect. <i>c) Prevederi neaplicabile ale Directivei 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008</i> O serie de dispoziții ale actului UE nu constituie obiect al transpunerii întrucât stabilesc norme care vizează obligații specifice pentru instituțiile europene sau care, <i>per general</i>, nu pot fi transpuse, art. 11 – 14.	
		2. Directiva 91/383/CEE a Consiliului din 25 iunie 1991 de completare a măsurilor destinate să promoveze îmbunătățirea securității și sănătății la locul de muncă în cazul lucrătorilor care au un raport de muncă pe durată determinată sau un raport de muncă temporară prevede instituirea unui cadru juridic unitar privind protecția sănătății și securității în muncă pentru lucrătorii angajați pe durată determinată și pentru lucrătorii temporari angajați prin agenți de muncă temporară. În mod specific, aceasta consacră principiul tratamentului egal în raport cu ceilalți lucrători ai întreprinderii utilizatoare, interzicând orice discriminare în privința condițiilor de muncă ce privesc sănătatea, securitatea și igiena muncii.	Am luat act

	<i>a) Analiza comparativă a transpunerii dispozițiilor Directivei 91/383/CEE a Consiliului din 25 iunie 1991</i> Evaluând gradul de transpunere a Directivei 91/383/CEE a Consiliului din 25 iunie 1991 prin proiectul național, menționăm cu titlu general că, acesta asigură transpunerea actului UE conform celor constatate <i>infra</i>. Proiectul național prin art. II, pct. 2 redefinește noțiunile prevăzute la art. 2 din Legea securității și sănătății nr. 186/2008 în muncă în partea ce ține de angajator și lucrător, extinzându-le pentru a include munca prin agent de muncă temporară și formele atipice de muncă. De asemenea, completează noțiunea de loc de muncă, incluzând și spațiile unde lucrează lucrătorii independenți în acord cu art. 2 din Directiva UE. Art. II, pct. 4 din proiectul național extinde sfera de aplicare a prevederilor art. 3 alin. (2) lit. a¹) din Legea nr. 186/2008 referitoare la securitatea și sănătatea în muncă, incluzând, expres agenții de muncă temporară, lucrătorii temporari și lucrătorii independenți, care se concordă normei prevăzute la art. 1 (1) din actul UE. Proiectul național la art. II, pct. 6 completează prevederile art. 9 alin. (4) din Legea nr. 186/2008 în partea ce ține de obligația angajatorului utilizator, cât și agentului de muncă temporară de a asigura și menține condițiile de muncă, inclusiv, cele privind securitatea și sănătatea în muncă, pe toată durata misiunii lucrătorului temporar, conform celor prevăzute în contractul de punere la dispoziție, fiind conforme art. 8 din actul UE.	
--	---	--

		Art. II, pct. 8 din proiectul național care face referire la prevederile art. 11 alin. (1), art. 11 alin. (1¹), (5¹), art. 11 alin. (7), lit. c) din Legea nr. 186/2008 stabilește că angajatorul are obligația de a informa lucrătorul desemnat despre prezența lucrătorilor temporari și a celor independenți, pentru a le asigura condiții de securitate și sănătate în muncă similare celorlalți lucrători din unitate. De asemenea, trebuie să informeze despre angajarea persoanelor sub 18 ani, iar serviciile de protecție și prevenire trebuie să fie suficiente, ținând cont și de prezența lucrătorilor independenți în conformitate cu art. 6 din Directiva UE. Art. II, pct. 10 și 11 din actul național care fac referire la prevederile art. 14 alin. (2) și art. 14¹ din Legea nr. 186/2008 prevăd extinderea obligațiilor angajatorului privind informarea și protecția în muncă, incluzând expres lucrătorii independenți și agenții de muncă temporară. Totodată, se introduce obligația angajatorului utilizator de a comunica agentului de muncă temporară toate informațiile esențiale privind condițiile de muncă, riscurile și măsurile de protecție, iar agentul are obligația de a informa lucrătorul temporar în scris, fiind în acord cu art. 3 și 7 din documentul UE. Așadar, art. II, punctele 12 și 13 din proiect extinde aplicabilitatea art. 17 și 21 din Legea nr. 186/2008 ce se referă la măsurile de protecție la locul de muncă și asupra lucrătorilor temporari și lucrătorilor independenți care desfășoară activitate într-o unitate. Se detaliază obligațiile privind adaptarea măsurilor de securitate în funcție de specificul locului de muncă și de calificarea și experiența lucrătorului. Totodată, termenul „muncitori” este înlocuit cu „lucrători” pentru a reflecta o terminologie uniformă. Se permite utilizarea sistemelor informatice pentru instruirea	
--	--	---	--

		personalului. De asemenea, responsabilitatea organizării și finanțării examenelor medicale la angajare și a celor periodice revine agentului de muncă temporară, inclusiv în cazul unor misiuni de durată, indiferent unde se prestează activitate similar art. 4 și 5 din Directiva 91/383/CEE a Consiliului din 25 iunie 1991. <i>b) Prevederi neaplicabile ale Directivei 91/383/CE</i> O serie de dispoziții ale actului UE nu constituie obiect al transpunerii întrucât stabilesc norme care vizează obligații specifice pentru instituțiile europene sau care, per general, nu pot fi transpuse, art. 10 și 10a.	
		3. Directiva 94/33/CE a Consiliului din 22 iunie 1994 privind protecția tinerilor la locul de muncă stabilește obligația statelor membre de a interzice munca copiilor și de a garanta că vârsta minimă de încadrare în muncă nu este inferioară celei la care încetează școlarizarea obligatorie cu program integral, impusă de legislația națională, și în orice caz nu este mai mică de 15 ani. De asemenea, directiva impune ca munca adolescenților să fie strict reglementată și adaptată vârstei lor, astfel încât să le fie asigurată protecția împotriva exploatării economice și a oricăror activități care le-ar putea afecta sănătatea, securitatea, dezvoltarea fizică, psihologică, morală sau socială ori educația. În plus, directiva impune angajatorilor obligații stricte privind evaluarea și prevenirea riscurilor pentru tineri, reglementează interdicțiile privind anumite activități periculoase și stabilește limite clare privind timpul de lucru și condițiile de muncă, inclusiv în ceea ce privește activitățile culturale, artistice, sportive sau publicitare desfășurate de copii.	S-a luat act. Cu referire la obiecția de la litera b) menționăm că prevederile art. 5 cuprind norme opționale, prin urmare s-a optat ca legislația națională va menține reglementările muncii copiilor începând cu vârsta de la 15 ani. Tabelul de Concordanță a fost revizuit în ceea ce ține de argumentare.

	<i>a) Analiza comparativă a transpunerii dispozițiilor Directivei 94/33/CE a Consiliului din 22 iunie 1994 privind protecția tinerilor la locul de muncă</i> Evaluând gradul de transpunere a Directivei 94/33/CE a Consiliului din 22 iunie 1994 privind protecția tinerilor la locul de muncă prin proiectul național, menționăm cu titlu general că, acesta asigură transpunerea parțială a actului UE conform celor constatate <i>infra</i>. Art. I, pct. 10 din proiectul național completează art. 82 din Codul Muncii cu litera j²), astfel încât această prevedere introduce un temei specific de încetare a contractului individual de muncă pentru minorii de 15–16 ani, fiind în acord cu art. 4 din Directiva UE. Art. I, pct. 14 din proiectul național completează cuprinsul art. 22² al Codului Muncii ce se referă la obligația angajatorului de a lua toate măsurile necesare pentru protejarea securității, sănătății și dezvoltării tinerilor sub 18 ani în muncă, prin evaluarea riscurilor specifice vârstei acestora înainte de angajare și pe parcursul activității, asigurând supravegherea sănătății și informând atât tinerii, cât și reprezentanții lor legali despre riscurile existente și măsurile de protecție aplicate în conformitate cu prevederile art. 6 din actul UE. Art. I, pct. 8 din proiect completează articolul 11 din Cod cu alineatul (5¹) și alineatul (9), care stabilesc că angajatorul trebuie să informeze lucrătorii desemnați și serviciile de protecție și prevenire cu privire la angajarea persoanelor sub 18 ani, pentru ca aceștia să poată planifica, aplica și controla condițiile de securitate și sănătate	
--	---	--

	adaptate tinerilor muncitori, asigurând astfel protecția lor conform art. 6 (4) din documentul UE. Art. I, pct. 13, 14, 16, 18 din proiectul național completează textele articolelor 96 și 100 din Cod care prevăd ajustarea duratei maxime a timpului de muncă pentru tinerii între 15 și 16 ani, stabilind că aceștia pot lucra până la 15 ore pe săptămână în vacanțe și 12 ore în timpul anului școlar, iar durata zilnică este limitată la 5 ore în vacanțe și 2 ore în timpul anului școlar potrivit art. 8 (1) lit. a) și b), art. 9 (1) lit. a) și b), art. 10 (1) lit. a) și b) și art. 12 din Directiva UE. Art. I, pct. 23 din proiect completează art. 254 din CM cu alineatul (3), care stabilește că tinerii sub 18 ani nu pot lucra, în total, mai mult decât durata maximă de muncă permisă de Codul muncii, chiar dacă au mai mulți angajatori, iar angajatorul are dreptul să le ceară o declarație pe propria răspundere în acest sens în conformitate cu art. 8 pct. (4) din actul UE. <i>b) Observații de compatibilitate cu Directiva 94/33/CE</i> Se constată că atât proiectul național, cât și Codul Muncii în vigoare nu asigură transpunerea art. 5 din Directiva 94/33/CE, care se referă la încadrarea copiilor în vederea desfășurării unor activități cu caracter cultural, artistic, sportiv sau publicitar, cu autorizarea prealabilă a unei autorități competente. În context, art. 46, alin. (3) din Codul Muncii care prevede că ”Persoana fizică poate încheia un contract individual de muncă și la împlinirea vârstei de 15 ani, cu acordul scris al părinților sau al reprezentanților săi legali, pentru exercitarea de munci ușoare. Condițiile specifice exercitării de munci ușoare se stabilesc de către Guvern” și care este invocat ca normă națională mai	
--	---	--

		favorabilă de transpunere a art. 5 din actul UE, nu pare să asigure transpunerea prevederii UE. Astfel, se impune stabilirea unei norme speciale privind tipurile de activități cu caracter cultural, artistic, sportiv sau publicitar, care se supun unei autorizări prealabile. Totodată, actul UE are în vedere o autorizare administrativă, nu un acord al părinților sau reprezentanților legali ai copilului. <i>c) Prevederi ale Directivei 94/33/CE a Consiliului din 22 iunie 1994 opționale</i> Art. 2 (2), art. 4 (2) și (3), art. 7 (3), art.8 (5), art. 9 (2), art. 10 (3) și (4), art. 13 din actul UE, care stabilesc că statele membre pot face excepții de la aplicarea directivei pentru anumite activități ocazionale, munci ușoare sau activități culturale ale copiilor, cu condiția respectării unor reguli care să le protejeze sănătatea, dezvoltarea și educația, au caracter opțional și nu au fost preluate de proiect. <i>d) Prevederi neaplicabile ale Directivei 94/33/CE a Consiliului din 22 iunie 1994 privind protecția tinerilor la locul de muncă</i> O serie de dispoziții ale actului UE nu constituie obiect al transpunerii întrucât stabilesc norme care vizează obligații specifice pentru instituțiile europene sau care, <i>per general</i>, nu pot fi transpuse, după cum urmează: art. 15 – 18.	
		4. Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru stabilește un cadru juridic unitar la nivelul Uniunii Europene pentru garantarea unui nivel minim de protecție a securității și sănătății lucrătorilor, prin reglementarea cerințelor esențiale referitoare la timpul de muncă. Aceasta consacră drepturi	S-a luat act.

	fundamentale legate de repausul zilnic și săptămânal, concediul anual plătit, pauzele în timpul programului de lucru și limitarea duratei maxime a timpului de muncă săptămânal. De asemenea, instituie reglementări specifice privind munca de noapte, munca în schimburi și ritmul de lucru, vizând prevenirea efectelor negative asupra sănătății lucrătorilor și asigurarea unui echilibru între viața profesională și cea personală. Directiva se aplică tuturor sectoarelor de activitate, publice și private, exceptând anumite categorii profesionale, și impune obligații clare statelor membre de a adopta măsuri legislative sau convenționale care să garanteze respectarea acestor standarde minime. Totodată, permite derogări în condiții stricte, cu asigurarea unor compensații echivalente sau a unei protecții adecvate, și lasă libertatea statelor membre de a institui dispoziții mai favorabile lucrătorilor. <i>a) Analiza comparativă a transpunerii dispozițiilor Directivei 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003</i> Evaluând gradul de transpunere a Directivei 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 prin proiectul național, menționăm cu titlu general că, acesta asigură transpunerea parțială a actului UE conform celor constatate <i>infra</i>. Proiectul național prin art. I, pct. 12, aduce modificări art. 95 alin. (1) din Cod, astfel încât redefineste timpul de muncă ca fiind perioada în care salariatul se află la locul de muncă, la dispoziția angajatorului și își îndeplinește atribuțiile conform legii, regulamentului intern și contractelor individual și colectiv de muncă în acord cu prevederile art. 2 din actul UE.	
--	--	--

		Art. I, pct. 1 din proiectul național completează art. 1 al CM cu definițiile de „<i>perioadă de repaus</i>”, „<i>repaus suficient</i>” și „<i>salariat de noapte</i>”, astfel aliniindu-se la prevederile art. 2, pct.(2), (4) și (9) din Directiva UE. Proiectul național la art. I, pct. 15, modifică art. 101 alin. (6) din CM, prin stabilirea unei limite minime de 11 ore consecutive de repaus într-un interval de 24 de ore în corespundere cu prevederile art. 3 din documentul UE. Art. I, pct. 19 din proiectul național modifică unele aspecte ale art. 109 alin. (4) din CM, care se referă la repausul săptămânal neîntrerupt de 42 de ore, incluzând 11 ore de repaus zilnic, cu excepția săptămânii de muncă de 6 zile, care este în acord cu art. 5 din Directiva UE. Art. I, pct. 16 și 17 din proiect aduc completări art. 103 și 104 din CM în partea ce ține de durata normală a muncii pentru salariații de noapte care nu trebuie să depășească, în medie, opt ore pe zi într-o perioadă de referință de patru luni, iar pentru cei expuși riscurilor sau efortului sporit, munca de noapte este limitată la opt ore pe zi, cu excepția situațiilor stabilite prin contract colectiv. Totodată, durata schimbului de noapte se reduce cu o oră, iar minorii între 15 și 16 ani nu pot fi angajați pentru muncă pe timpul nopții. Contractele colective pot prevedea extinderea perioadei de referință până la șase luni, iar în cazuri speciale, derogări pot ajunge până la 12 luni, fără a include concediul de odihnă sau suspendările contractuale în calculul acestei perioade, fapt ce este în acord cu art. 8, art. 16 lit. b), art. 17 (5) și art. 19 din actul UE. <i>b) Observații de compatibilitate cu Directiva 2003/88/CE</i>	
--	--	--	--

	Atât proiectul național, cât și legislația în vigoare nu asigură transpunerea conceptelor de „lucrător mobil” și „activitate offshore” în sensul art. 2, pct. 7 și 8 din Directiva UE. Astfel, deși art. 1 din Codul Muncii reflectă noțiunea generică de salariat, iar art. 51 reglementează clauza de mobilitate, aceste concepte sunt generale și nu se referă la noțiunea specială de lucrător mobil. La fel, și activitatea offshore în sensul dreptului muncii nu este similară cu cea din domeniul aviației civile. În context, nu a fost preluat și art. 20 (1) și (2) din Directivă care reglementează lucrătorii mobili și munca offshore. Astfel, se consideră oportună reexaminarea acestor prevederi UE în vederea transpunerii de proiect. Totodată, nu este transpus și art. 21 care se referă la lucrătorii de pe navele de pescuit maritime , care va fi transpus printr-un act normativ în domeniul transportului maritim în 2026. <i>c) Prevederi neaplicabile ale Directivei 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003</i> O serie de dispoziții ale actului UE nu constituie obiect al transpunerii întrucât stabilesc norme care vizează obligații specifice pentru instituțiile europene sau care, <i>per general</i>, nu pot fi transpuse, după cum urmează: art. 20 (3), art. 22 (3), art. 24 – 29.	Prevederile privind lucrătorii mobili și munca offshore vor fi examinate ulterior pentru a identifica oportunitatea transpunerii.
	5. Directiva (UE) 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind condițiile de muncă transparente și previzibile în Uniunea Europeană definește cadrul general și limitele aplicării sale, oferind statelor membre posibilitatea de a excepta anumite categorii specifice	S-a luat act

	de lucrători (de exemplu, cei cu timp foarte redus de muncă, funcționarii publici din domenii sensibile, navigatorii și pescarilor maritimi etc.), precum și posibilitatea de a desemna cine răspunde pentru aplicarea obligațiilor stabilite. Angajatorii au obligația de a furniza lucrătorilor, în scris (pe suport hârtie sau electronic), informații clare și detaliate despre elementele esențiale ale raportului de muncă. Aceste informații includ identitatea părților, locul de muncă, natura activității, durata raportului, perioada de probă, condițiile de remunerație, durata concediului, procedurile de încetare a contractului și alte elemente ce asigură transparența relației de muncă. În ansamblu, directiva asigură un cadru minim de protecție a lucrătorilor prin garantarea accesului la informații esențiale și prin creșterea previzibilității și transparenței condițiilor de muncă în UE, contribuind astfel la o piață a muncii echitabilă și adaptabilă. <i>a) Analiza comparativă a transpunerii dispozițiilor Directivei (UE) 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind condițiile de muncă transparente și previzibile în Uniunea Europeană</i> Evaluând gradul de transpunere Directivei (UE) 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 prin proiectul național, menționăm cu titlu general că, acesta asigură transpunerea parțială a actului UE conform celor constatate <i>infra</i>. Art. I, pct. 2 din proiectul național modifică art. 3 din Codul Muncii în vederea extinderii domeniului său de aplicare și asupra relațiilor dintre agenții de muncă temporară, salariații temporari și utilizatorii de muncă temporară, conform definițiilor prevăzute în art. 1, pct. (2) din Directiva UE.	
--	--	--

		Art. I, pct. 1 din proiectul național completează art. 1 al CM cu definiția de „<i>program de muncă</i>”, potrivit art. 2 lit. a) din actul UE. Art. I, pct. 6 din proiectul național modifică art. 49 din CM în partea ce ține de actualizarea și completarea prevederilor referitoare la conținutul contractului individual de muncă, astfel încât să ofere salariaților informații mai clare și detaliate despre salariu, condițiile de muncă, programul de lucru, perioada de probă și drepturile legate de formarea profesională. Se introduce obligativitatea menționării aspectelor privind retribuirea muncii (inclusiv structurarea detaliată a salariului și modalitatea de plată), condițiile muncii suplimentare, programul în schimburi, identitatea utilizatorului în cazul muncii temporare, precum și perioadele de preaviz aplicabile. Aceste modificări urmăresc creșterea transparenței și protecției salariaților în relația de muncă în acord cu art. 4 (2) lit. f) – l) din documentul UE. Art. I, pct. 5 din proiectul național modifică art. 48 din Codul Muncii referitor la extinderea conținutului informațiilor obligatorii privind condițiile de muncă pentru salariații care lucrează în străinătate, prin includerea mențiunii referitoare la posibilitatea repatrierii lucrătorului. Totodată, salariații nu pot fi concediați, sancționați sau supuși unor consecințe nefavorabile pentru că își exercită drepturile legate de informarea și îmbunătățirea condițiilor de muncă, inclusiv, prin solicitarea unor forme de muncă mai transparente și previzibile, clauză care este prevăzută de art. 7 (1), art. 17 și art. 18 al Directivei (UE) 2019/1152.	
--	--	---	--

		Art. I, pct. 8 din proiect, modifică art. 63 din Codul Muncii în vederea introducerii a doua aliniate ce se referă la salariații care au trecut de perioada de probă și au cel puțin șase luni vechime la același angajator și care pot solicita condiții de muncă mai sigure și previzibile, iar angajatorul este obligat să răspundă motivat în termene stabilite. De asemenea, se aduce o clarificare terminologică privind tipurile de competențe profesionale, care este în acord cu art. 12 din actul UE. Art. I, pct. 22 din proiectul național completează alineatul (3) al art. 195 din Codul Muncii, care statuează că angajatorul este obligat prin lege să asigure formarea profesională necesară salariatului pentru exercitarea funcției, această formare trebuie oferită gratuit, fiind considerată timp de muncă și, pe cât posibil, trebuie desfășurată în timpul programului de lucru, fiind în conformitate cu art. 13 din documentul UE. <i>b) Observații de compatibilitate cu Directiva (UE) 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019</i> Proiectul național nu a transpus art. 1 (8) din Directivă care se referă la navigatorii și pescarii maritimi, ori potrivit Tabelului de concordanță acestea vor fi transpuse într-un act normativ special în 2026. Proiectul național nu a transpus art. 7 (2) din Directivă, care se referă la lucrătorii detașați care intră sub incidența Directivei 96/71/CE ori potrivit Tabelului de concordanță	
--	--	--	--

	acestea vor fi transpuse într-un act normativ special în 2026. <i>c) Prevederi ale Directivei (UE) 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 opționale</i> Art. 1 (3) – (7), art. 4 (2) lit. m) și (3), art. 10, art. 11, art. 14 și art. 15 din actul UE, care stabilesc că statele membre ale UE au posibilitatea de a aplica flexibil prevederile directivei privind condițiile de muncă, pot exclude de la aplicare anumite categorii de lucrători cu timp de muncă foarte redus sau în lipsa unor ore garantate, precum și lucrătorii angajați în gospodării private, pot desemna alte persoane sau entități responsabile de respectarea obligațiilor angajatorului și pot excepta, pe baza unor motive obiective, anumite funcții publice, permit adaptarea condițiilor de muncă prin contracte colective, cu respectarea protecției generale a lucrătorilor au caracter opțional și nu au fost preluate de proiect. <i>d) Prevederi neaplicabile ale Directivei (UE) 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind condițiile de muncă transparente și previzibile în Uniunea Europeană</i> O serie de dispoziții ale actului UE nu constituie obiect al transpunerii întrucât stabilesc norme care vizează obligații specifice pentru instituțiile europene sau care, <i>per general</i>, nu pot fi transpuse, după cum urmează: art. 21 – 26.	
	6. Recomandarea Consiliului (2003/134/EC) din 18 februarie 2003 privind îmbunătățirea protecției sănătății și securității în muncă a lucrătorilor independenți reflectă indemnul adresat statelor membre de a include	

		această categorie profesională în politicile lor naționale de prevenire a accidentelor de muncă și a bolilor profesionale. Recomandarea subliniază importanța extinderii măsurilor de protecție și prevenire și asupra lucrătorilor independenți, ținând cont de riscurile specifice din anumite sectoare și de particularitățile relațiilor dintre aceștia și întreprinderile contractante. Totodată, se recomandă adoptarea unor măsuri adecvate, cum ar fi acte normative, campanii de informare, acces la formare și instruire profesională, precum și la supravegherea sănătății, toate adaptate nevoilor acestor lucrători. Recomandarea încurajează schimbul de bune practici între state și evaluarea periodică a eficienței măsurilor adoptate.	
		<i>a) Analiza comparativă a transpunerii dispozițiilor Recomandării Consiliului (2003/134/EC) din 18 februarie 2003</i> Evaluând gradul de transpunere a Recomandării Consiliului (2003/134/EC) din 18 februarie 2003 prin proiectul național, menționăm cu titlu general că, acesta asigură transpunerea/alinierea actului UE conform celor constatate <i>infra</i>. Art. I, pct. 5 din proiectul național completează art. 5 din Codul Muncii stabilind că normele privind securitatea și sănătatea în muncă se extind și asupra lucrătorilor independenți, care sunt astfel incluși expres în sfera de protecție a legii, alături de salariați, în corespundere cu pct. 1 din Recomandarea UE. Art. I, pct. 1 din proiectul național completează art. 1 al Codului Muncii cu definițiile de „<i>loc de muncă</i>” și „	

	<i>lucrător independent</i>”, precum și art. 2, art. 3, art. 9, art. 10, art. 22, care extinde cadrul securității și sănătății în muncă pentru a include și lucrătorii independenți, stabilind responsabilități clare atât pentru aceștia, cât și pentru clienții sau contractanții la locul de muncă potrivit pct. 2 din actul UE. Art. I, pct. 11, 12 și 15 din proiectul național care oferă în redacție nouă art. 11, 17 și 22² din Codul Muncii și prevăd că angajatorii, clienții sau contractanții trebuie să asigure lucrătorilor independenți acces la informații, instruire și formare adecvată în domeniul securității și sănătății în muncă, să organizeze campanii de conștientizare și să faciliteze accesul la supravegherea sănătății, pentru a preveni accidente și bolile profesionale, asigurându-le condiții similare cu cele ale angajaților, prevederi conforme pct. 3 - 6 din documentul UE.	
	III. Respectarea mecanismului de armonizare <i>a) Obiecții privind clauza de armonizare</i> Clauza de armonizare se va expune în următoarea redacție: ”Prezenta Lege: - transpune parțial (transpune art. 1 (1); art. 2 - 4, art. 5 (1) - (2) și (5); art. 6; art. 9 și art. 10) Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară, CELEX: 32008L0104, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 327/9 din 5 decembrie 2008; - transpune Directiva 91/383/CEE a Consiliului din 25 iunie 1991 de completare a măsurilor destinate să promoveze îmbunătățirea securității și sănătății la	Se acceptă obiecția la Directiva 91/383/CEE.

		locul de muncă în cazul lucrătorilor care au un raport de muncă pe durată determinată sau un raport de muncă temporară, CELEX: 31991L0383, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 206 din 29 iulie 1991, astfel cum a fost modificată ultima dată prin Directiva 2007/30/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2007; - transpune parțial (transpune art. 3 lit. e) și f); art. 6; art. 8 (1) și (4); art. 9 (1); art. 10 (1) și art. 12) Directiva 94/33/CE a Consiliului din 22 iunie 1994 privind protecția tinerilor la locul de muncă, CELEX: 31994L0033, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 216/12 din 20 august 1994, astfel cum a fost modificată ultima dată prin Regulamentul (UE) 2019/1243 al Parlamentului European și al Consiliului din 20 iunie 2019; - transpune parțial (transpune art. 2 (1), (2), (4) și (9); art. 3; art. 4; art. 5; art. 8; art. 16 lit. b), art. 17 (5) și art. 19) Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, CELEX: 32003L0088, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 299 din 18 noiembrie 2003; - transpune parțial (transpune art. 1 (2); art. 2 lit. (a); art. 4 (2) lit. (f), (g), (h), (j), (k) și (l); art. 6 (2); art. 7 (1), lit. d); art. 12; art. 13; art. 17 și art. 18 (1) Directiva (UE) 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind condițiile de muncă transparente și previzibile în Uniunea Europeană, CELEX: 32019L1152, publicată în	Se acceptă obiecția la Directiva 94/33/CE.
--	--	--	--

		Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 186 din 11 iulie 2019; - transpune Recomandarea Consiliului (2003/134/EC) din 18 februarie 2003 privind îmbunătățirea protecției sănătății și securității în muncă a lucrătorilor independenți, CELEX: 22004D0111, publicată în Jurnalul Oficial L 376/47 din 28 februarie 2003”.	
		<i>b) Obiecții privind Tabelul de concordanță referitor la Directiva 91/383/CEE a Consiliului din 25 iunie 1991</i> La compartimentul 1 al Tabelului se va indica tipul, numărul, instituția/instituțiile care l-a/l-au adoptat, data, titlul actului juridic european, nr. CELEX corect pentru Regulamentul nominalizat, și anume, CELEX: 31991L0383 - Directiva (UE) 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind condițiile de muncă transparente și previzibile în Uniunea Europeană, CELEX: 32019L1152, publicat în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 186 din 11 iulie 2019. De asemenea, potrivit instrucțiunilor de completare a Tabelului de concordanță din Anexa nr. 2 la Regulamentul privind armonizarea, Tabelul de concordanță trebuie să reflecte textul integral al Directivei 91/383/CEE a Consiliului din 25 iunie 1991, ci nu doar art. 1 - 8 care este transpus de fapt. În acest sens, recomandăm inserarea art. 9 – 11, cu mențiunea în compartimentul 8 a gradului de compatibilitate <i>”Prevederi UE neaplicabile”</i>.	Obiecția se acceptă. Tabelul de concordanță modificat conform obiecției
		<i>c) Obiecții privind Tabelul de concordanță referitor la Directiva 94/33/CE a Consiliului din 22 iunie 1994 privind protecția tinerilor la locul de muncă</i>	Obiecția se acceptă. Tabelul de concordanță modificat conform obiecției

		La compartimentul 1 al Tabelului se va indica tipul, numărul, instituția/instituțiile care l-a/l-au adoptat, data, titlul actului juridic european, nr. CELEX corect pentru Regulamentul nominalizat, și anume, CELEX: 31994L0033, inclusiv cea mai recentă modificare a actului care constituie obiect al transpunerii, prin precizarea tipului, a numărului și a datei de adoptare a actului juridic european de modificare - Directiva 94/33/CE a Consiliului din 22 iunie 1994 privind protecția tinerilor la locul de muncă, CELEX: 31994L0033, publicat în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 216/12 din 20 august 1994, astfel cum a fost modificat ultima dată prin Regulamentul (UE) 2019/1243 al Parlamentului European și al Consiliului din 20 iunie 2019.	
		<i>d) Obiecții privind Tabelul de concordanță referitor la Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru</i> La compartimentul 1 al Tabelului se va indica tipul, numărul, instituția/instituțiile care l-a/l-au adoptat, data, titlul actului juridic european, nr. CELEX corect pentru Regulamentul nominalizat, și anume, CELEX: 32003L0088, inclusiv cea mai recentă modificare a actului care constituie obiect al transpunerii, prin precizarea tipului, a numărului și a datei de adoptare a actului juridic european de modificare - Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, CELEX: 32003L0088, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 299 din 18 noiembrie 2003. Cu referire la art. 1 din Directivă, se va revedea calificativul de compatibilitate "Prevederi UE neaplicabile", ori acesta se	Obiecția se acceptă. Tabelul de concordanță modificat conform obiecției

		referă la obiectul de reglementare al actului care este implementat prin prevederile Codului Muncii și alte legi speciale indicate de Tabel. Respectiv, se va califica ca "Compatibil".	
		<i>e) Obiecții privind Tabelul de concordanță referitor la Directiva (UE) 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind condițiile de muncă transparente și previzibile în Uniunea Europeană</i> La compartimentul 1 al Tabelului se va indica tipul, numărul, instituția/instituțiile care l-a/l-au adoptat, data, titlul actului juridic european, nr. CELEX corect pentru Directiva nominalizată, și anume, CELEX: 32019L1152, inclusiv cea mai recentă modificare a actului care constituie obiect al transpunerii, prin precizarea tipului, a numărului și a datei de adoptare a actului juridic european de modificare - Directiva (UE) 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind condițiile de muncă transparente și previzibile în Uniunea Europeană, CELEX: 32019L1152, publicat în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 186 din 11 iulie 2019.	Obiecția se acceptă. Tabelul de concordanță modificat conform obiecției
		<i>f) Obiecții privind Tabelul de concordanță referitor la Recomandarea Consiliului (2003/134/EC) din 18 februarie 2003 privind îmbunătățirea protecției sănătății și securității în muncă a lucrătorilor independenți</i> La compartimentul 1 al Tabelului se va indica tipul, numărul, instituția/instituțiile care l-a/l-au adoptat, data, titlul actului juridic european, nr. CELEX corect pentru Directiva nominalizată, și anume, CELEX: 22004D0111, inclusiv cea mai recentă modificare a actului care constituie obiect al transpunerii, prin precizarea tipului, a numărului și a datei de adoptare a actului juridic european de modificare -	Obiecția se acceptă. Tabelul de concordanță modificat conform obiecției

		Recomandarea Consiliului (2003/134/EC) din 18 februarie 2003 privind îmbunătățirea protecției sănătății și securității în muncă a lucrătorilor independenți, CELEX: 22004D0111, publicată în Jurnalul Oficial L 376/47 din 28 februarie 2003.	
		IV. Concluzii Ca urmare a expertizei de compatibilitate realizate, proiectul național se va definitiva potrivit celor expuse în prezenta Declarație. <i>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.</i>	S-a luat act
7	Confederația Națională a Patronatului din Republica Moldova Legiferare comentariu din 19.06.2025	Se susține proiectul în baza obiecțiilor și propunerilor expuse în procesul de preavizare și ședințelor tematice organizate.	Am luat act.
8	Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova Nr. 04-17/410 din 19.06.2025	<u>Obiectii de ordin general</u> 1. Sub egida Ministerului Muncii și Protecției Sociale (MMPS), de mai mulți ani, este format un grup de lucru tripartit (Guvern, Sindicate, Patronate), care are drept scop examinarea propunerilor de modificare a Codului muncii (CM) și înaintarea acestora, de comun acord, autorităților de resort. Această practică a demonstrat, pe parcursul anilor, că <u>modificările propuse la CM, care exprimă poziția comună a partenerilor sociali, asigură echilibrul de interese ale acestora și perfecționarea calitativă și armonioasă a reglementărilor legale din domeniul muncii.</u>	Am luat act. Începând cu anul 2025, în spiritul consolidării dialogului social, ședințele Comisiei Naționale pentru Consultări și Negocieri Colective (CNCNC) se desfășoară cu regularitate, o dată la trei săptămâni. Până în prezent, CNCNC a organizat cinci ședințe, în cadrul cărora au fost abordate peste 20 de subiecte de pe agendă.

		In acest context, menționăm, că proiectul de Lege sus-menționat, fiind unul foarte complex și cu repercusiuni serioase atât asupra salariaților și reprezentanților acestora, cât și asupra angajatorilor, a fost discutat la o singură ședință de lucru, convocată de MMPS în format tripartit, precum și la una bipartită, la care au fost invitate sindicatele. In cadrul acestor ședințe, s-a convenit doar asupra câtorva dintre propunerile de modificare a CM. Iar majoritatea propunerilor promovate de MMPS au rămas, însă, în afara consensului, întrucât: - nu sunt însoțite de argumente viabile și consistente; - afectează drepturile și interesele legale ale salariaților, prin reducerea nivelului de protecție, fapt care contravine angajamentelor asumate de Republica Moldova prin art. 371 din Acordul de Asociere RM-UE (ratificat prin Legea nr. 112 din 2 iulie 2014), <u>care nu admite încurajarea comerțului sau a investițiilor prin reducerea nivelului de protecție prevăzut în legislația națională în materie de mediu sau de muncă;</u> - atentează la terminologia consacrată și, în consecință, vor distorsiona prevederile CM. 2. Constatăm că Nota de fundamentare la proiectul de Lege nu conține argumente judicioase pe marginea majorității modificărilor propuse de autori și, prin urmare, nu sunt clare nici motivele care au stat la baza acestor modificări, nici efectele modificărilor urmărite de autori. 3. Tabelele de concordanță, care însoțesc proiectul de Lege, în opinia noastră, sunt contradictorii, au un caracter manipulator și nu reflectă într-un mod adecvat modalitatea și gradul de transpunere a legislației UE în legislația națională.	De asemenea, în procesul derulării proiectului, au fost organizate mai multe runde de consultări tehnice, la care au fost invitați și reprezentanții Confederației Naționale a Sindicatelor din Moldova (CNSM), respectiv la datele de 22 mai 2025, 28 mai 2025 (la care aceștia nu s-au prezentat), precum și la data de 03 iunie 2025.
--	--	--	---

		4. Pentru a proteja terminologia consacrată în legislația muncii națională (care are la bază prevederile mai multor acte normative internaționale la care Republica Moldova este parte — peste 40 de Convenții ale OIM, Carta socială europeană revizuită, Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale etc., precum și Directivele UE deja transpuse) și pentru a nu admite distorsionarea legislației muncii naționale, Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova (CNSM) consideră că cea mai oportună și eficientă metodă de transpunere a Directivelor UE în domeniul muncii este <u>tehnica de transpunere cu reformulare</u>. În acest sens, CNSM optează pentru această abordare, în detrimentul transpunerii directe sau a copierii textuale, metodă adoptată de autorii proiectului de lege, care, însă, nu și-au argumentat convingător opțiunea. Opțiunea susținută de CNSM, care a fost prezentată și autorilor proiectului de Lege în cadrul ședințelor de lucru menționate mai sus, se încadrează perfect atât în prevederile Regulamentului privind armonizarea legislației Republicii Moldova cu legislația UE, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 1171 din 28 noiembrie 2018 (a se vedea pct. 24 și 26), cât și în prevederile Metodologiei privind armonizarea legislației Republicii Moldova la legislația Uniunii Europene, aprobată prin Ordinul nr. 1 din 9 ianuarie 2023 al Centrului de armonizare a legislației al Cămarilor de Stat (a se vedea Capitolul 3.5.1 Tehnici de armonizare legislativă).	
--	--	---	--

	Potrivit Metodologiei sus-menționate, <u>tehnica de transpunere cu reformulare presupune transpunerea prevederilor UE în actul normativ național într-o manieră reformulată. Respectiv, prevederile UE sunt transformate într-o manieră care ar corespunde sistemului juridic național, păstrând esența, semnificația și scopul prevederilor UE. Această modalitate de transpunere protejează ordinea juridică națională și terminologia consacrată. Această tehnică are cea mai largă utilizare, or, ea presupune transpunerea actului UE cu cel mai mic nivel de stres pentru sistemul juridic național.</u> <u>Obiectii pe marginea conținutului proiectului</u> I. Cu referire la pct. 1 din Art. I: a) în opinia sindicatelor, definiția noțiunii de „salariat”, cuprinsă în art. 1 din CM, este una clară, poate fi ușor înțeleasă de orice subiect interesat, nu contravine acquis-ului comunitar și nu necesită a fi perfecționată. Concomitent, considerăm necesar să atragem atenția asupra faptului că definiția noțiunii de „salariat”, prevăzută de CM, este reprodusă și în Legea salarizării nr. 847/2002 (a se vedea art. 2).	Cu referire la obiecția din pct. 1 din Art. I, lit. a). Nu se acceptă. Completarea definiției noțiunii de „salariat” cu sintagma „pentru și sub autoritatea unui angajator” este justificată din perspectiva armonizării cu acquis-ul Uniunii Europene (UE), unde raportul de subordonare juridică, împreună cu remunerația și performanța muncii, constituie caracteristicile cheie ale unui raport de muncă în sensul dreptului muncii al UE.
--	--	--

	Cât privește o eventuală completare a acestei definiții cu cuvintele „pentru și sub autoritatea unui angajator”, menționăm că, în opinia noastră, aceasta este lipsită de sens și utilitate practică. Or, acest lucru (prestarea muncii pentru și sub autoritatea unui angajator) este evident, logic și firesc. Contractul individual de muncă se bazează pe un raport de autoritate — una dintre trăsăturile juridice esențiale. În urma încheierii contractului individual de muncă se stabilește o relație de subordonare a salariatului față de angajator. Mai mult decât atât, definiția actuală a noțiunii de „contractul individual de muncă” (a se vedea art. 45 din CM) deja prevede că <u>salariatul se obligă să respecte regulamentul intern al unității</u>, ceea ce presupune subordonarea salariaților față de angajator și respectarea de către aceștia a unor reguli de comportament; b) definiția noțiunii de „program de muncă” propunem să fie expusă în următoarea redacție: „program de muncă programul care stabilește timpul începerii și terminării lucrului, întreruperile, alternarea zilelor lucrătoare și nelucrătoare;” c) considerăm drept inoportună și lipsită de utilitate practică completarea art. 1 din CM cu noțiunea de „repaus suficient”, întrucât nici în textul Codului, nici în alte acte normative din domeniul muncii, asemenea noțiune nu este utilizată. Mai mult, noțiunea de repaus suficient este vag formulată și nu este însoțită de o definiție care să stabilească parametrii minimi sau obiectivi ai repausului. Fără o astfel de clarificare, conceptul rămâne pur subiectiv și lasă loc de interpretări abuzive. Totodată, termenii „suficient de lungi și de continue” sunt subiectivi și nu stabilesc un criteriu clar și măsurabil.	Totodată, în contextul reglementării muncii prin agent de muncă temporară, această formulare devine indispensabilă pentru a delimita clar angajatorul efectiv – agentul – și utilizatorul, care exercită doar supravegherea. Totodată, completarea contribuie la claritatea normei și previne eventualele interpretări greșite în cazul formelor atipice de muncă. Prin urmare, nu este o redun-danță, ci o ajustare necesară pentru coerență legislativă și aplicabilitate practică. Se acceptă propunerea de la litera b). Redefinirea noțiunii de „program de muncă” a fost revizuită.
--	--	--

		Or, aceasta va permite angajatorilor să reducă perioadele de repaus, invocând o interpretare convenabilă ce poate afecta grav sănătatea și securitatea salariaților (oboseală cronică, risc de accidente de muncă, scăderea capacității de concentrare și a productivității). În același timp, aplicarea acestei noțiuni ar fi extrem de dificilă, întrucât nu există indicatori sau repere clare care să permită verificarea respectării unui „repaus suficient”. Controlul și sancționarea angajatorilor pentru nerespectarea unei norme atât de abstracte devin, astfel, aproape imposibile. Introducerea unei noțiuni atât de generale, fără adaptare la specificul fiecărui sector, poate perturba grav organizarea muncii și poate pune presiune asupra întreprinderilor, în special asupra celor mici sau mijlocii. Astfel, noțiunea de „repaus suficient”, așa cum este formulată în prezent, este neclară, imposibil să fie aplicată uniform, creează riscuri de abuz și conflicte cu reglementările în vigoare și nu oferă garanții reale pentru protecția salariaților; d) considerăm drept inoportună și lipsită de utilitate practică completarea art. 1 din CM cu noțiunea de „salariat de noapte”, întrucât nici în textul Codului, nici în alte acte normative din domeniul muncii, asemenea noțiune nu este utilizată;	Cu referire la obiecția din pct. 1 din Art. I lit. c). Nu se acceptă. Această noțiune derivă direct din art. 2 lit. f) al Directivei 2003/88/CE, care impune statelor membre obligația de a asigura lucrătorilor repausuri „suficiente” pentru a preveni oboseala și riscurile profesionale. Prin urmare, transpunerea ei în Codul muncii este nu doar oportună, ci obligatorie în procesul de armonizare cu acquis-ul UE. De altfel, noțiunea este însoțită de o definiție concretă, în care se precizează că repausul suficient trebuie să fie exprimat în unități de timp, să fie regulat, continuu și să prevină vătămările cauzate de oboseală. Aceasta nu este o formulare vagă, ci oferă un cadru interpretativ pentru completările ulterioare privind durata minimă a repausului. Conceptul nu creează riscuri, ci consolidează drepturile salariaților, permițând o interpretare funcțională a normelor privind timpul de muncă. Este un standard general, dar necesar, tocmai pentru a ghida aplicarea coerentă în sectoare cu regimuri variabile de muncă. Mai mult, el nu înlocuiește reglementările existente, ci le completează. Prin urmare, noțiunea de „repaus suficient” este utilă, justificată prin obligații internaționale și perfect compatibilă cu logica normativă a Codului muncii.
--	--	--	--

	e) pentru a asigura o protecție juridică și socială adecvată și efectivă a salariaților temporari, sindicatele optează pentru ca activitatea de agent de muncă temporară să fie desfășurată doar de către o persoană juridică și doar după o „acreditare” sau „autorizare” de către Ministerul Muncii și Protecției Sociale (ori de către Inspectoratul de Stat al Muncii), conform unei proceduri bine definite și aprobate prin Hotărâre de Guvern (a se vedea în acest sens art. 88 din Codul muncii al României și Hotărârea Guvernului României nr. 1256/2011 privind condițiile de funcționare, precum și procedura de autorizare a agentului de munca temporara). Or, persoanele fizice nu dispun de capacități legale și instituționale (mecanisme interne de gestionare a resurselor umane, expertiză juridică și competențe în domeniul securității și sănătății în muncă) de a exercita rolul de angajator și, prin urmare, nu pot oferi garanții pentru respectarea legislației muncii, a normelor de protecție socială și a standardelor internaționale în domeniu. Prin urmare, propunem ca definiția noțiunii de „agent de muncă temporară” să fie expusă în următoarea redacție: „agent de muncă temporară — persoană juridică acreditată (ori autorizată) de Ministerul Muncii și Protecției Sociale (ori de Inspectoratul de Stat al Muncii), care încheie contracte individuale de muncă cu salariații temporari, pentru a-i pune la dispoziția unor utilizatori, pentru a lucra cu titlu temporar sub supravegherea și conducerea acestora;” f) potrivit prevederilor CM, angajarea în câmpul muncii în Republica Moldova se efectuează doar prin încheierea, în formă scrisă, a unui contract individual de muncă, în baza căruia angajatorul poate emite un ordin (dispoziție, decizie, hotărâre) de angajare (a se vedea art. 45, 56, 58, 65 din CM).	Cu referire la obiecția din pct. 1 din Art. I lit. d). Nu se acceptă. Introducerea noțiunii de „salarat de noapte” este justificată și necesară din perspectiva alinierii la art. 2 alin. (4) din Directiva 2003/88/CE, care definește expres această categorie separată de lucrători. Deși Codul muncii reglementează munca de noapte, lipsa unei definiții clare a „salaratului de noapte” limitează aplicabilitatea normelor specifice acestui regim. În practică, acest lucru poate duce la inconsistență în aplicare sau la excluderea unor salariați de la protecțiile prevăzute de lege. Prin urmare, includerea noțiunii nu este redundantă, ci asigură claritate, coerență internă și armonizare cu dreptul UE, facilitând aplicarea corectă a normelor privind munca de noapte. Cu referire la obiecția din pct. 1 din Art. I lit. e). Nu se acceptă. Regimul de notificare prevăzut în proiect asigură transparență și posibilitatea controlului, fiind suficient pentru conformarea cu Directiva 2008/104/CE. Introducerea unei autorizări formale sau excluderea persoanelor fizice depășește cerințele europene și ar crea bariere administrative nejustificate. Protecția salariaților este deja garantată prin obligațiile clare impuse agentului. Măsura propusă de sindicate este excesivă și neproportională.
--	--	---

	Astfel, cuvintele „sau se află într-un raport de muncă” din definiția noțiunii de ”salariat temporar” creează o incertitudine față de obligativitatea încheierii contractului individual de muncă și promovează, în opinia noastră, utilizarea muncii nedeclarate (orice muncă prestată de o persoană fizică fără a fi respectate prevederile CM referitoare la încheierea contractului individual de muncă). Totodată, menționăm că salariatul cu care a fost încheiat un contract individual de muncă pe durată determinată, în esență, are statut de salariat temporar. Prin urmare, pentru a exclude ambiguitatea și neclaritatea în procesul de aplicare în practică a prevederilor CM, propunem ca definiția noțiunii de „salariat temporar” să fie expusă în următoarea redacție: „salariat temporar — salariat care a fost angajat de un angajator în baza unui contract individual de muncă pe durată determinată sau care a încheiat un contract individual de muncă cu un agent de muncă temporară în vederea punerii sale la dispoziția unui utilizator pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia; ” g) considerăm drept inoportună și lipsită de utilitate practică completarea art. 1 din CM cu noțiunea de „condiții de bază de muncă și de angajare”, întrucât nici în textul Codului, nici în alte acte normative din domeniul muncii, asemenea notiune nu este utilizată. <u>2. Cu referire la pct. 3 din Art. I:</u>	Cu referire la obiecția din pct. 1 din Art. I lit. f). Nu se acceptă. Formularea „sau se află într-un raport de muncă” nu contravine Codului muncii și nu încurajează munca nedeclarată. Ea acoperă și situațiile în care contractul individual de muncă este deja încheiat, dar salariatul este în așteptarea unei misiuni sau a fost deja repartizat. Este o formulare tehnică menită să evite repetitivitatea și să reflecte realitatea juridică a raporturilor de muncă temporară, fără a exclude în niciun caz necesitatea contractului individual de muncă. Prin urmare, nu creează incertitudine, ci asigură coerența cu definițiile din întregul proiect.
--	--	--

	Urmare a modificării propuse la art. 9 alin. (1) lit. b) din CM, <u>salariatul va avea dreptul</u> la muncă, conform clauzelor contractului individual de muncă, <u>precum și la îmbunătățirea condițiilor de muncă prin promovarea unor forme mai transparente și mai previzibile de muncă.</u> În context, considerăm necesar să menționăm că: a) CM nu definește noțiunea de „forme mai transparente și mai previzibile de muncă” și nu operează cu aceasta. Mai mult, nici proiectul de Lege nu definește noțiunea vizată; b) Nota de argumentare la proiectul de Lege nu conține niciun argument consistent și convingător în susținerea modificării respective. Pornind de la ce expuse, considerăm că modificarea propusă la art. 9 alin. (1) lit. b) din CM este una contradictorie și defectuoasă și, în eventualitatea promovării, va distorsiona prevederile CM, ceea ce va avea ca efect iminent neclarități și neînțelegeri în procesul de aplicare în practică a prevederilor acestuia. Prin urmare, modificarea respectivă nu poate fi susținută.	Cu referire la obiecția din pct. 1 din Art. I lit. g). Nu se acceptă. Noțiunea de „condiții de bază de muncă și de angajare” este preluată direct din art. 5 alin. (1) al Directivei 2008/104/CE și este esențială în contextul muncii temporare, pentru a asigura egalitatea de tratament între salariații temporari și cei ai utilizatorului. Completarea are rolul de a defini expres un set de drepturi minime – durată muncii, salarizare, concedii – care se aplică și salariatului temporar. Introducerea ei oferă claritate, aplicabilitate practică și aliniere la standardele europene, fără a modifica fondul normelor deja existente. Obiecția de la pct. 2 Cu referire la pct. 3 din Art. I nu se acceptă. Potrivit Directive 2019/1152 <i>”În cazul în care angajatorii au posibilitatea de a oferi contracte de muncă cu normă întreagă sau pe durată nedeterminată lucrătorilor care sunt angajați în forme de muncă atipice, ar trebui promovată trecerea la forme de muncă mai sigure, în conformitate cu principiile stabilite în Pilonul european al drepturilor sociale. Lucrătorii ar trebui să poată solicita, dacă este disponibilă, o altă formă de muncă, mai previzibilă și mai sigură, și ar trebui să primească din partea angajatorului un răspuns motivat în scris, care să țină seama de nevoile angajatorului și ale lucrătorului.”</i> Directiva (UE) 2019/1152 nu oferă o definiție a expresiei „condițiile de muncă transparente și previzibile” însă această expresie, în lumina prevederilor directivei se referă la dreptul angajaților de a fi informați clar și din timp despre aspectele esențiale ale relației lor de muncă. Prin urmare: 1. Transparența se referă la următoarele: angajatorul trebuie să ofere informații clare și scrise despre elementele esențiale ale raportului de muncă. (de ex: identitatea părților (angajator/angajat), locul de desfășurare a activității; denumirea, gradul, felul muncii sau categoria activității profesionale pentru
--	---	--

		care este angajat lucrătorul; sau o scurtă caracterizare sau descriere a muncii, remunerația, inclusiv suma inițială de bază, orice alte elemente componente, dacă sunt aplicabile, indicate separat, și frecvența și metoda de plată aferente remunerației pe care are dreptul să o primească lucrătorul; etc.) 2. Previzibilitatea se referă la următoarele: angajatul trebuie să știe dinainte: când și cum muncește (de ex: în caz de muncă cu program în schimburi); în ce condiții poate fi modificat programul; ce schimbări pot interveni în raportul de muncă și care este preavizul în cazul încetării acestuia, etc. Mai mult conform practicii României, pentru a asigura transpunerea directivei s-a decis să se utilizeze cuvintele "favorabile" în loc de „transparente și previzibile de muncă” ceea ce nu clarifică sau definesc aceste cuvinte. Scopul acestor norme este să reducă incertitudinea pentru angajați, să evite abuzurile în relațiile de muncă; să ofere un cadru mai echitabil, mai ales pentru lucrătorii cu forme atipice de angajare (part-time, temporar/determinat, program flexibil, etc.). Propunerea de la pct. 3 Cu referire la pct. 4 din Art. I: Nu se acceptă. A se vedea argumentarea de la pct. 1 litera a) de mai sus.	
		3. Cu referire la pct. 4 din Art. I: Potrivit art. 45 din CM (în redacția actuală), <u>contractul individual de muncă este înțelegerea dintre salariat și angajator, prin care salariatul se obligă să presteze o muncă într-o anumită specialitate, calificare sau funcție, să respecte regulamentul intern al unității, dacă este elaborat și aprobat de angajator, iar angajatorul se obligă să-i asigure condițiile de muncă prevăzute de prezentul cod, de alte acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, de contractul colectiv de muncă, precum și să achite la timp și integral salariul.</u> În opinia noastră, norma juridică respectivă este una clară, poate fi ușor înțeleasă de orice subiect interesat, nu contravine acquis-ului comunitar și nu necesită a fi perfecționată. Cât privește o eventuală completare a definiției noțiunii de „contractul individual de muncă” cu cuvintele „pentru și sub autoritatea unui angajator”, menționăm că, în opinia noastră, aceasta este lipsită de sens și utilitate practică. Or, acest lucru (prestarea muncii pentru și sub autoritatea unui angajator) este evident, logic și firesc. Contractul individual de muncă se bazează pe raportul de autoritate — una din caracteristicile juridice ale contractului individual de muncă. În urma încheierii acestuia se naște o relație de subordonare a salariatului față de angajator.	

	Mai mult decât atât, definiția actuală a noțiunii de „contractul individual de muncă” deja prevede că <u>salariatul se obligă să respecte regulamentul intern al unității</u>, ceea ce presupune subordonarea salariaților față de angajator și respectarea de către aceștia a unor reguli de conduită. 4. Cu referire la pct. 5 din Art. I: Autorii propun completarea art. 48 din CM cu alineatele (5) și (6) cu următorul cuprins: „(5) Este interzisă concedierea salariaților sau luarea de măsuri echivalente concedierii, precum și orice acțiune pregătitoare pentru concedierea salariaților pe motiv că aceștia și-au exercitat drepturile la informare privind condițiile de muncă și/sau îmbunătățirea condițiilor de muncă prin promovarea unor forme mai transparente și mai previzibile de muncă. (6) Este interzisă aplicarea oricăror tratamente sau consecințe nefavorabile de către angajator asupra salariaților și/sau a reprezentanților acestora ca urmare a unei solicitări înaintate angajatorului sau a oricărei proceduri inițiate în condițiile legii cu scopul de a asigura respectarea drepturilor sale la informare privind condițiile de muncă și/sau îmbunătățirea condițiilor de muncă prin promovarea unor forme mai transparente și mai previzibile de muncă.”. În context, considerăm necesar să menționăm că: a) CM nu definește noțiunile de „măsuri echivalente concedierii”, „acțiune pregătitoare pentru concedierea salariaților”, „forme mai transparente și mai previzibile de muncă”, „tratamente sau consecințe nefavorabile” și nu operează cu acestea. Nici proiectul de Lege nu definește noțiunile vizate; b) Nota de argumentare la proiectul de Lege nu conține niciun argument consistent și convingător în susținerea completărilor respective.	Se i-a act de Obiecția de la pct. 4 Cu referire la pct. 5 din Art. I.: Nu considerăm oportună definirea pentru ”măsuri echivalente concedierii” deoarece acestea pot să cuprindă o arie mai largă a acțiunilor din partea angajatorului pe care salariatul este în drept în conformitate cu prevederile Directivei 2019/1152 să le considere echivalente concedierii (de ex: se are în vedere tratamente de discriminare, suspendare a activității, sancțiuni disciplinare aplicabile salariaților, etc. care sunt reglementate și de Codul muncii), pe motiv că aceștia și-au exercitat drepturile la informare privind condițiile de muncă și/sau îmbunătățirea condițiilor de muncă prin promovarea unor forme mai transparente și mai previzibile de muncă. În practică formele prin care un angajator poate pune presiune pe salariat sunt variate, subtile și evoluează în timp.
--	--	---

	Pornind de la ce expuse, considerăm că completările sus-menționate sunt contradictorii și defectuoase și, în eventualitatea promovării, vor distorsiona prevederile CM, ceea ce va avea ca efect iminent neclarități și neînțelegeri în procesul de aplicare în practică a prevederilor acestuia. Prin urmare, completările respective nu pot fi susținute. 5. Cu referire la pct. 6 din Art. I: a) în conformitate art. 49 alin. (1) lit. i) din CM (în redacția actuală), contractul individual de muncă trebuie să includă <u>condițiile de retribuire a muncii, inclusiv salariul funcției sau cel tarifar, suplimentele, premiile și ajutoarele materiale (în cazul în care acestea fac parte din sistemul de salarizare al unității), formele și modul de achitare a plăților salariale, precum și periodicitatea acestei achitări.</u> În opinia noastră, norma juridică respectivă este una clară, poate fi ușor înțeleasă de orice subiect interesat, nu contravine acquis-ului comunitar și nu necesită a fi perfecționată. Mai mult decât atât, considerăm necesar să atragem atenția autorilor asupra faptului că lit. i) din alin. (1) al art. 49 din CM a fost expusă în redacția actuală prin Legea nr. 52/2016, care a avut drept scop transpunerea Directivei 91/533/CEE a Consiliului din 14 octombrie 1991 privind obligația angajatorului de a informa lucrătorii asupra condițiilor aplicabile contractului sau raportului de muncă și a Directivei 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP; b) potrivit art. 49 alin. (1) lit. l) din CM (în redacția actuală), contractul individual de muncă trebuie să includă <u>regimul de muncă și de odihnă, inclusiv durata zilei și a săptămânii de muncă a salariatului.</u>	Prin urmare ține de obligația părților să identifice aceste măsuri iar în caz de litigiu să apeleze la instanțele competente pentru ași apăra drepturile. O enumerare exhaustivă a acestor măsuri în legislație ar limita drepturile părților și aplicabilitatea prevederilor acestei norme și nici nu ar fi alineate cu prevederile normelor UE. Utilizarea conceptelor prevăzute de Directiva UE și formularea generală va permite ca instanțele și inspectorii de muncă să evalueze cazul concret, ținând cont de efectele reale asupra salariatului, nu doar de forma juridică a acțiunii. Astfel, se păstrează flexibilitatea și eficiența protecției, evitând scăparea unor abuzuri neprevăzute expres în normă. Se i-a act de obiecția de la pct. 5. Totodată menționăm că propunerea de modificare de la pct. 6 din proiect vine să transpună total prevederile Directivei 2019/1152 care cuprinde norme suplimentare celor prevăzute de Directiva 91/533.
--	--	--

	În opinia noastră, norma juridică respectivă este clar formulată, poate fi ușor înțeleasă de orice subiect interesat, nu contravine acquis-ului comunitar și nu necesită a fi perfecționată. Cât privește o eventuală completare a literei vizate cu textul „ , condițiile de prestare și de compensare sau remunerare a orelor de muncă suplimentară, precum și, după caz, programul muncii în schimburi aplicat de la angajare”, menționăm că condițiile de prestare și de retribuire a muncii suplimentare și condițiile muncii în schimburi sunt detaliat reglementate de articolele 101, 104, 105 și 157 din CM. Or, reproducerea prevederilor articolelor vizate în contractul individual de muncă, în opinia noastră, pe de o parte, este lipsită de sens și utilitate practică, iar, pe de altă parte, „ar încărca” contractul individual de muncă. Concomitent, atragem atenția asupra faptului că Nota de argumentare la proiectul de Lege nu conține niciun argument consistent și convingător în susținerea completării respective. Prin urmare, considerăm completarea respectivă drept una inoportună; c) potrivit art. 49 alin. (1) lit. m) din CM (în redacția actuală), contractul individual de muncă trebuie să includă <u>perioada de probă, după caz</u>. În opinia noastră, norma juridică respectivă este una clară, poate fi ușor înțeleasă de orice subiect interesat, nu contravine acquis-ului comunitar și nu necesită a fi perfecționată. Cât privește o eventuală modificare a literei vizate și expunerea acesteia în redacția propusă de autori, care prevede necesitatea specificării în contractul individual de muncă a duratei și condițiilor desfășurării perioadei de probă, conform prevederilor articolelor 60-63 din CM, menționăm că reproducerea prevederilor articolelor vizate în contractul individual de muncă, în opinia noastră, pe de o parte, este lipsită de sens și utilitate practică, iar, pe de altă parte, ar face contractul individual de muncă foarte voluminos.	Suplimentar conform Directivei 2019/1152 este menționat că <i>”În temeiul Directivei 91/533/CEE, majoritatea lucrătorilor din Uniune au dreptul de a primi în scris informații cu privire la condițiile lor de muncă. Directiva 91/533/CEE nu se aplică însă tuturor lucrătorilor din Uniune. Mai mult, au apărut lacune de protecție pentru noile forme de muncă create în urma evoluțiilor pieței survenite începând cu anul 1991.”</i> Mai mult decât atât Directiva 91/533/CEE nu mai este în vigoare.
--	---	---

		Concomitent, atragem atenția asupra faptului că Nota de argumentare la proiectul de Lege nu conține niciun argument consistent și convingător în susținerea modificării respective. Prin urmare, considerăm modificarea respectivă drept una inoportună. <u>6. Cu referire la pct 8 din Art. I:</u> Autorii propun completarea art. 63 din CM cu alineatele (3) și (4) cu următorul cuprins: „(3) Salariatul care a finalizat perioada de probă și a acumulat o vechime în muncă la același angajator cel puțin 6 luni, poate solicita să i se acorde o formă de muncă cu condiții de muncă mai previzibile și mai sigure, dacă este disponibilă. (4) În termen de 30 de zile de la recepționarea solicitării prevăzute la alin. (3), angajatorul va oferi răspuns motivat (în formă scrisă). Angajatorii persoane fizice, microîntreprinderile și întreprinderile mici și mijlocii, pot să prezinte răspunsul în termen de până la trei luni, iar răspunsul la o cerere ulterioară similară depusă de același salariat, dacă justificarea răspunsului referitor la situația salariatului rămâne neschimbată, poate fi comunicat verbal. În caz de refuz, salariatul poate depune o nouă solicitare cel puțin după șase luni de la data solicitării anterioare. ” In context, considerăm necesar să accentuăm că <u>art. 63 din CM are drept obiect de reglementare rezultatul perioadei de probă.</u> Pornind de la cele expuse, considerăm că o eventuală completare a art. 63 din CM cu normele juridice propuse de autori ar fi: a)pe de o parte, una contradictorie (normele respective nu se încadrează în obiectul de reglementare al articolului vizat), iar	
--	--	--	--

	b) pe de altă parte, una defectuoasă (CM nu operează cu noțiunea de „forma de muncă cu condiții de muncă mai previzibile și mai sigure ” / <i>CM nu prevede norme ”mai blânde ” sau garanții speciale pentru angajatori persoane fizice, microîntreprinderi și întreprinderi mici și mijlocii / CM nu permite răspunsuri verbale din partea angajatorului la cererile scrise ale salariatului etc.).</i> Totodată, CM nu conține nicio referință clară care să explice ce presupun „condițiile de muncă mai previzibile”. În opinia noastră, această ambiguitate afectează claritatea obligațiilor angajatorului, care nu va ști ce trebuie să ofere pentru ca munca să fie „previzibilă”, dar și securitatea juridică a salariaților care nu vor avea un reper legal pentru a contesta sau solicita astfel de condiții. Mai mult, CM utilizează concepte precum condiții normale de muncă, condiții de muncă speciale, regim flexibil de muncă, dar nu reglementează „previzibilitatea” muncii ca un criteriu distinct sau ca un drept al salariatului. Astfel, în eventualitatea promovării, completările propuse de autori vor distorsiona atât conținutul normativ al articolului vizat, cât prevederile CM în ansamblu, ceea ce va avea ca efect iminent neclarități și neînțelegeri în procesul de aplicare în practică a prevederilor acestuia. De asemenea, menționăm că Nota de argumentare. la proiectul de Lege nu conține niciun argument consistent și convingător în susținerea completărilor respective. Prin urmare, completările sus-menționate nu pot fi susținute. <u>7. Cu referire la pct. 11 din Art. I:</u> Autorii propun redenumirea Titlului IV TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ și a Capitolului 11 TÎMPUL DE ODIINĂ din acesta după cum urmează:	Se i-a act de obiecția de la pct. 6 cu referire la pct 8 din Art. I: Art. 63 transpune Directiva 2019/1152 Articolul 12 Trecerea la altă formă de muncă prin urmare prevederile au fost transferate la Articolul 74. Transferul la o altă muncă din Codul muncii. Suplimentar cu privire la explicațiile ce țin de „condițiile de muncă mai previzibile” a se vedea argumentele menționate la pct. 2 de mai sus. Mai mult aceste prevederi au scopul de a preveni abuzurile din partea salariaților față de angajator și invers.
--	--	--

	Autorii propun expunerea normei juridice vizate într-o redacție nouă, potrivit căreia, <u>timpul de muncă reprezintă perioada în care salariatul se află la locul de muncă, la dispoziția angajatorului și își exercită activitatea, funcțiile și obligațiile de muncă, în conformitate cu legislația în vigoare, cu regulamentul intern al unității, dacă este elaborat și aprobat de angajator și cu contractul individual și cu cel colectiv de muncă.</u> În opinia CNSM, modificarea respectivă nu poate fi susținută din următoarele considerente: a) considerăm că redacția actuală a art. 95 alin. (1) din CM este una clară, poate fi ușor înțeleasă de orice subiect interesat, nu contravine acquis-ului comunitar și nu necesită a fi perfecționată; b) Nota de argumentare la proiectul de Lege nu conține niciun argument consistent și convingător în susținerea modificării respective; c) modificarea propusă este una contradictorie și defectuoasă (salariatul nu întotdeauna îndeplinește obligațiile de muncă la locul de muncă și se află la dispoziția angajatorului — ex.: deplasare în interes de serviciu, munca la distanță, munca la domiciliu, salariații fără loc de muncă fix) și, în eventualitatea promovării, va distorsiona prevederile CM, ceea ce va avea ca efect iminent neclarități și neînțelegeri în procesul de aplicare în practică a prevederilor acestuia. 9. <u>Cu referire la pct. 15 din Art. I:</u> Potrivit art. 101 alin. (6) din CM (în redacție actuală), <u>durata întreruperii în muncă între schimburi nu poate fi mai mică decât durata dublă a timpului de muncă din schimbul precedent.</u> Autorii propun completarea alin. (6) din art. 101. al CM cu textul ” <u>dar nu mai puțin de 11 ore consecutive în decursul unei perioade de 24 de ore.</u>”	muncii este nu doar oportună, ci obligatorie în procesul de armonizare cu acquis-ul UE. De altfel, noțiunea este însoțită de o definiție concretă, în care se precizează că repausul suficient trebuie să fie exprimat în unități de timp, să fie regulat, continuu și să prevină vătămările cauzate de oboseală. Aceasta nu este o formulare vagă, ci oferă un cadru interpretativ pentru completările ulterioare privind durata minimă a repausului. Conceptul nu creează riscuri, ci consolidează drepturile salariaților, permițând o interpretare funcțională a normelor privind timpul de muncă. Este un standard general, dar necesar, tocmai pentru a ghida aplicarea coerentă în sectoare cu regimuri variabile de muncă. Mai mult, el nu înlocuiește reglementările existente, ci le completează, or în Repausul suficient intra toate tipurile de perioade de odihnă acordate salariatului. Prin urmare, noțiunea de „repaus suficient” este utilă, justificată prin obligații internaționale și perfect compatibilă cu logica normativă a Codului muncii. Totodată se va modifica doar denumirea Titlului iar noțiunea de timp de odihna ramane intactă. Obiecția de la pct. 8 cu referire la pct. 12 din Art. I: nu este justificată și nu se acceptă or prevederea transpune noțiunea timpului de lucru reglementat de Directiva 2003/88.
--	---	---

	În opinia CNSM, completarea propusă este una contradictorie și defectuoasă. <u>Pornind de la prevederile legale în vigoare, durata întreruperii în muncă între schimburi nicidecum nu poate fi mai mică de 11 ore consecutive în decursul unei perioade de 24 de ore</u> (în cazul schimbului de 7 ore — întreruperea nu poate fi mai mică de 14 ore / în cazul schimbului de 8 ore — întreruperea nu poate fi mai mică de 16 ore / în cazul schimbului de 12 ore — întreruperea nu poate fi mai mică de 24 ore). Astfel, în cazul adoptării, completarea propusă riscă să denatureze prevederile Codului muncii, ceea ce va conduce inevitabil la ambiguități și dificultăți în aplicarea practică a acestora. Pornind de la cele expuse, completarea respectivă nu poate fi susținută. 10. <u>Cu referire la pct. 16 din Art. I:</u> a) autorii propun completarea art. 103 din CM cu alineatele (1¹) și (1²) cu următorul cuprins: (1¹) Durata normală a timpului de muncă a salariaților de noapte nu va depăși în medie opt ore pe zi, calculată pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice, cu respectarea prevederilor legale cu privire la repausul săptămânal. (1²) Salariații de noapte a căror muncă implică riscuri specifice sau efort fizic sau intelectual și psiho-emoțional sporit, nu vor munci mai mult de opt ore pe parcursul unei perioade de 24 de ore în care efectuează muncă de noapte, dacă prin convenția colectivă sau contractul colectiv de muncă nu este stabilit altfel." Completările respective nu pot fi susținute, deoarece: - Nota de argumentare la proiectul de Lege nu conține niciun argument consistent și convingător în susținerea modificărilor respective;	Totodată argumentul ca modificarea propusă este una contradictorie și defectuoasă deoarece salariatul nu întotdeauna îndeplinește obligațiile de muncă la locul de muncă și se află la dispoziția angajatorului — ex.: deplasare în interes de serviciu, munca la distanță, munca la domiciliu, salariații fără loc de muncă fix) și, în eventualitatea promovării, va distorsiona prevederile CM, ceea ce va avea ca efect iminent neclarități și neînțelegeri în procesul de aplicare în practică a prevederilor acestuia este unul nejustificat or în conformitate cu prevederile Codului muncii una dintre clauzele obligatorii ale contractului individual de muncă este prevăzut în art. 49 alin. 1, litera k) <i>locul de muncă. Dacă locul de muncă nu este fix, se menționează că salariatul poate avea diferite locuri de muncă și se indică adresa juridică a unității sau, după caz, domiciliul angajatorului.</i> Totodată, în ceea ce ține de delegarea salariaților se vor aplica reglementările Hotărârii Guvernului nr.10/2012. Având în vedere cele prevăzute mai sus nu considerăm că există careva neclarități. Obiecția de la pct. 9 cu referire la pct. 15 din Art. I: nu se acceptă. Prevederea transpune Directiva 2003/88 potrivit căreia "Statele membre iau măsurile necesare pentru ca orice lucrător să beneficieze de o perioadă minimă de repaus de 11 ore consecutive în decursul unei perioade de 24 de ore."
--	--	--

	- reieșind din prevederile legale actuale, <u>durata muncii de noapte nicidecum nu poate depăși opt ore</u>. De asemenea, menționăm că potrivit art. 11 alin. (2) din CM, <u>contractele colective de muncă și convențiile colective pot stabili pentru salariați drepturi și garanții de muncă suplimentare la cele prevăzute de CM și de alte acte normative</u>, iar conform art. 12 din CM, <u>clauzele din contractele colective de muncă și din convențiile colective, care înrăutătesc situația salariaților în comparație cu legislația muncii sunt nule și nu produc efecte juridice</u>. Astfel, nici <u>convenția colectivă, nici contractul colectiv de muncă, nu pot legifera munca de noapte cu o durată mai mare de 8 ore, acest lucru ar fi contrar prevederilor legale și, prin urmare, lovit de nulitate</u>; - în opinia noastră, completările respective, pe lângă faptul că diminuează drepturile și garanțiile actuale ale salariaților și sunt lipsite de argumente consistente și convingătoare, vin în contradicție cu prevederile art. 371 din Acordul de Asociere RM-UE (ratificat prin Legea nr. 112 din 2 iulie 2014), <u>care nu admite încurajarea comerțului sau a investițiilor prin reducerea nivelului de protecție revăzut în legislația națională în materie de mediu sau de muncă</u>; b) nu susținem expunerea alin. (2) din art. 103 al CM într-o redacție nouă, întrucât: - în opinia noastră, redacția actuală a acestei norme juridice este una clară, poate fi ușor înțeleasă de orice subiect interesat, nu contravine acquis-ului comunitar și nu necesită a fi perfecționată; Nota de argumentare la proiectul de Lege nu conține niciun argument consistent și convingător în susținerea modificării propuse;	Propunerea de modificare a prevederilor actuale i-a în considerare în mod explicit recenta clarificare din cauza CJUE C-477/21 MAV START, care a stabilit că repausul zilnic de 11 ore trebuie tratat ca un drept separat și nu poate fi inclus în perioada de repaus săptămânal. Pentru a asigura respectarea deplină a legislației UE și a jurisprudenței recente, Republica Moldova și-a asumat obligația de a lua măsuri pentru a revizui perioada de repaus săptămânal. Cu referire la obiecția de la pct. 10 <u>Cu referire la pct. 16 din Art. I se acceptă parțial. Redacția articolului a fost revizuită după cum urmează care este alineată și prevederilor Directivei 2003/88: ”(1^l) Durata normală a timpului de muncă a salariaților de noapte nu va depăși în medie opt ore pe parcursul unei perioade de 24 de ore, calculată pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice, cu respectarea prevederilor legale cu privire la repausul săptămânal.”</u> Atragem atenția ca notiunea ”salarat de noapte - orice salariat care, pe timpul nopții, muncește cel puțin trei ore din timpul de lucru zilnic normal sau care efectuează muncă de noapte în proporție de cel puțin 30 la sută din timpul său lunar de muncă.” respectiv programul de muncă a acestuia poate cuprinde și ore de zi și de noapte ceea ce ar putea completa un program de 8 ore. În schimb pentru cazurile în care se prestează doar muncă de noapte programul se prescurtează cu o ora, aceasta fiind una dintre garanțiile prevăzute de Directiva europeană.
--	--	---

		c) nu susținem excluderea din art. 103 alin. (3) din CM a cuvintelor „salariaților angajați special pentru munca de noapte”, deoarece Nota de argumentare la proiectul de Lege nu conține niciun argument consistent și convingător în susținerea modificării respective, iar în practică există salariați angajați special pentru munca de noapte; d) autorii propun completarea alin. (5) din art. 103 al CM cu următoarea propoziție: „Salariații cu vârsta cuprinsă între 15 ani și 16 ani nu pot fi atrași la muncă în intervalul orelor 20:00 — 06:00.” Modificarea respectivă nu poate fi susținută, deoarece: - vine în contradicție cu alin. (1) din art. 103, potrivit căruia, <u>se consideră muncă de noapte munca prestată între orele 22.00 și 6.00;</u> - potrivit alin. (5) al art. 103, în redacție actuală, <u>nu se admite atragerea la munca de noapte a salariaților în vârstă de până la 18 ani.</u> Astfel, salariații cu vârsta cuprinsă între 15 ani și 16 ani deja sunt ”acoperiți” de prevederile legale în ceea ce privește interzicerea muncii de noapte. <u>11. Cu referire la pct. 17 din Art. I:</u> Autorii propun completarea art. 104 din CM cu alineatele (5²-5⁴) cu următorul cuprins: Prin contractul colectiv de muncă se pot negocia anumite activități sau profesii pentru care perioada de referință de la alin. (5¹) poate fi mai mare de 4 luni calendaristice, dar care nu va depăși 6 luni calendaristice. (5³) Sub rezerva respectării reglementărilor privind protecția sănătății și securității în muncă a salariaților, din motive obiective, tehnice sau privind organizarea muncii, contractele colective de muncă pot prevedea derogări de la durata perioadei de referință stabilite la alin. (5¹) și (5²), dar care în niciun caz să nu depășească 12 luni calendaristice.	
--	--	---	--

	(5⁴) La stabilirea perioadelor de referință prevăzute la alin. (5²)-(5³) nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual și situațiile de suspendare a contractului individual de muncă." Completările respective nu pot fi susținute, deoarece: - Nota de argumentare la proiectul de Lege nu conține niciun argument consistent și convingător în susținerea completărilor respective; potrivit art. 11 alin. (2) din CM, <u>contractele colective de muncă și convențiile colective pot stabili pentru salariați drepturi și garanții de muncă suplimentare la cele prevăzute de CM și de alte acte normative</u>, iar conform art. 12 din CM, <u>clauzele din contractele colective de muncă și din convențiile colective, care înrăutătesc situația salariaților în comparație cu legislația muncii sunt nule și nu produc efecte juridice</u>. Astfel, <u>nici convenția colectivă nici contractul colectiv de muncă nu ot cu rinde clauze care înrăutătesc situația salariaților în com aratie cu le islatia muncii întrucât acestea vor fi lovite de nulitate</u>. - în opinia noastră, completările respective, pe lângă faptul că diminuează drepturile și garanțiile salariaților și sunt lipsite de argumente consistente și convingătoare, vin în contradicție cu prevederile art. 371 din Acordul de Asociere RM-UE (ratificat prin Legea nr. 112 din 2 iulie 2014), <u>care nu admite încurajarea comerțului sau a investițiilor prin reducerea nivelului de protecție prevăzut în legislația națională în materie de mediu sau de muncă</u>. <u>12. Cu referire La pct. 18 din Art. I:</u> a) se propune completarea alin. (1) din art. 107 al CM cu o propoziție cu următorul cuprins: „Pentru salariații în vârstă de până la 18 ani, cu durata zilnică a timpului de muncă mai mare de 4 ore și jumătate, se va acorda pauza de masă de cel puțin 30 de minute, dacă e posibil, consecutive." Completarea respectivă nu poate fi susținută din următoarele considerente:	- Litera c) se exclude din perspectiva includerii definiției de <i>salariat de noapte</i> - orice salariat care, pe timpul nopții, muncește cel puțin trei ore din timpul de lucru zilnic normal sau care efectuează muncă de noapte în proporție de cel puțin 30 la sută din timpul său lunar de muncă. - Litera d) nu se acceptă. Cu referire la pct. 11 - proiectul transpune prevederile D 2003/88
--	---	--

		- Nota de argumentare la proiectul de Lege nu conține niciun argument consistent și convingător în susținerea completării respective; -completarea vizată este una contradictorie și defectuoasă (din aceasta poate fi dedus că 30 de minute de pauză de masă pot sa nu fie consecutive, pe când pauza de masă se acordă fără întreruperi) ; - completarea în cauză diminuează drepturile și garanțiile actuale ale salariaților în vârstă de până la 18 ani (din aceasta derivă că doar salariații cu durata zilnică a timpului de muncă mai mare de 4 ore și jumătate vor beneficia de pauza de masă, pe când pauza de masă se acordă tuturor salariaților, indiferent de durata zilnică a timpului de muncă), ceea ce vine în contradicție cu prevederile art. 371 din Acordul de Asociere RM-UE, <u>care nu admite încurajarea comerțului sau a investițiilor prin reducerea nivelului de protecție prevăzut în legislația națională în materie de mediu sau de muncă</u>; b) se propune completarea art. 107 cu alineatele (5) și (6) cu următorul cuprins: „(5) Pentru salariații în vârstă de la 15 ani la 16 ani, durata repausului zilnic, cuprinsă între sfârșitul programului de muncă într-o zi și începutul programului de muncă în ziua imediat următoare, nu poate fi mai mică decât 14 ore consecutive. (6) Pentru salariații în vârstă de la 16 ani la 18 ani, durata repausului zilnic, cuprinsă între sfârșitul programului de muncă într-o zi și începutul programului de muncă în ziua imediat următoare, nu poate fi mai mică decât 12 ore consecutive." Completările respective nu pot fi susținute din următoarele considerente: - Nota de argumentare la proiectul de Lege nu conține niciun argument consistent și convingător în susținerea completărilor respective;	Obiectia de la pct. 12 nu se acceptă.
--	--	---	--

	- în opinia noastră, legislația muncii în vigoare este conformă acquis-ului comunitar, iar completările vizate diminuează drepturile și garanțiile actuale ale salariaților în vârstă de până la 18 ani (salariații în vârstă de până la 18 ani beneficiază de o durată zilnică redusă a timpului de muncă — de până la 7 ore și, prin urmare, este evident, logic și firesc că aceștia, în consecință, beneficiază și de o durată mai mare a repausului zilnic, care depășește duratele propuse de autori), ceea ce vine în contradicție cu prevederile art. 371 din Acordul de Asociere RM UE, <u>care nu admite încurajarea comerțului sau a investițiilor prin reducerea nivelului de protecție prevăzut în legislația națională în materie de mediu sau de muncă.</u> <u>13. Cu referire la pct. 23 din Art. I:</u> Art. 254 din CM se propune de completat cu alin. (3), potrivit căruia, <u>suma cumulativă a timpului de muncă ale salariaților în vârstă de până la 18 ani, angajați în câmpul muncii la mai mulți angajatori, nu va depăși numărul de ore și zile de muncă stabilite prin prezentul cod. Angajatorul poate solicita de la salariat o declarație pe propria răspundere din care să rezulte că salariatul nu mai prestează o altă muncă, sau dacă prestează muncă la alt angajator durata muncii însumate nu va depăși numărul de ore și zile de muncă stabilite prin prezentul cod.</u> Cu toate că urmărește un scop nobil, completarea respectivă, în opinia noastră, este una defectuoasă, deoarece: - nu ține de obiectul de reglementare al art. 254 din CM — norma de muncă pentru salariații în vârstă de până la 18 ani, ci nu durata timpului de muncă al acestora; - CM stabilește pentru salariații în vârstă de până la 18 ani doar durată săptămânală și zilnică redusă a timpului de muncă, dar nu conține vreo restricție referitoare la numărul-limită de zile de muncă care pot fi lucrate de salariații în vârstă de până la 18 ani;	
--	--	--

		- potrivit art. 267 alin. (4) din CM, pentru încheierea contractului individual de muncă prin cumul nu se cere consimțământul angajatorului de la locul de muncă de bază. Astfel, o eventuală solicitare de la salariat a unei declarații pe propria răspundere, din care să rezulte că acesta nu mai prestează o altă muncă, ar fi una compromisă. <u>14. Cu referire la pct. 27-30 din Art. I:</u> CNSM nu susține modificările propuse la art. 314, art. 319 alin. (1), art. 320 alin. (2) și (3) și la art. 321, titlu și alin. (1), din următoarele considerente: a) în opinia CNSM, structura actuală a CM, reflectă într-un mod adecvat structura ramurii "Dreptul muncii". In context, atragem atenția asupra faptului că "Timpul de odihnă" constituie una din instituțiile de bază ale ramurii "Dreptul muncii", b) Nota de argumentare la proiectul de Lege nu conține niciun argument consistent și convingător în susținerea modificărilor respective. <u>15. Cu referire la pct. 31 din Art. I prin care se propune completarea Titlului X din CM cu Capitolul XVI¹ Munca prin agent de muncă temporar²):</u> a) la art. 326¹. potrivit prevederilor CM, angajarea în câmpul muncii în Republica Moldova se efectuează doar prin încheierea, în formă scrisă, a unui contract individual de muncă, în baza căruia angajatorul poate emite un ordin (dispoziție, decizie, hotărâre) de angajare (a se vedea art. 45, 56, 58, 65 din CM).	Obiectia de la pct.13 nu se acceptă.
--	--	--	---

		Astfel, considerăm necesar să fie excluse cuvintele „sau se află într-un raport de muncă” din alin. (1), deoarece creează o incertitudine vizavi de obligativitatea încheierii contractului individual de muncă și promovează, în opinia noastră, utilizarea muncii nedeclarate (orice muncă prestată de o persoană fizică fără a fi respectate prevederile CM referitoare la încheierea contractului individual de muncă); - nici în textul Codului, nici în alte acte normative din domeniul muncii, nu este utilizată noțiunea de „condiții de bază de muncă și de angajare”. Prin urmare, la alin. (4), cuvintele „aceleași condiții de bază de muncă și de angajare” propunem să fie substituite cu cuvintele „aceleași drepturi și garanții”, iar propoziția a doua să fie exclusă; b) la art. 326². - pentru a asigura o protecție juridică și socială adecvată și efectivă a salariaților temporari, CNSM optează pentru ca activitatea de agent de muncă temporară să fie desfășurată doar de către o persoană juridică și doar după o „acreditare” sau „autorizare” de către Ministerul Muncii și Protecției Sociale (ori de către Inspectoratul de Stat al Muncii), conform unei proceduri bine definite și aprobate prin Hotărâre de Guvern (a se vedea în acest sens art. 88 din Codul muncii al României și Hotărârea Guvernului României nr. 1256/2011 privind condițiile de funcționare, precum și procedura de autorizare a agentului de munca temporara). Prin urmare, propunem expunerea articolului vizat în următoarea redacție: „Articolul 326². Acreditarea (ori autorizarea) activității de agent de muncă temporară	Obiectia de la pct. 14 se acceptă. Normele au fost excluse din proiect
--	--	--	---

	Persoana juridică poate desfășura activitatea de agent de muncă temporară doar după acreditarea (ori autorizarea) de către de către Ministerul Muncii și Protecției Sociale (ori de către Inspectoratul de Stat al Muncii). Procedura de acreditare (ori autorizare) a agentului de munca temporara se aprobă de Guvern” c) La art. 326⁴, în opinia noastră, se creează un mecanism legal de externalizare permanentă a muncii, cu impact negativ asupra stabilității și protecției salariaților. Totodată, deși articolul enumeră interdicții, nu sunt prevăzute proceduri clare pentru verificarea respectării acestora, nici sancțiuni directe și proporționale aplicabile utilizatorilor sau agenților de muncă temporară care le încalcă. d) la art. 326⁶ : - potrivit alin. (5), în cazul în care în termen de 15 zile calendaristice de la data la care obligațiile privind plata salariului și cele privind contribuțiile și impozitele au devenit scadente, iar agentul de muncă temporară nu le execută, ele vor fi plătite de utilizator, în baza solicitării și a documentelor justificative ale salariatului temporar.	Sintagma „sau se află într-un raport de muncă” a fost inclusă pentru a acoperi și situațiile în care munca temporară este deja prestată în fapt, dar contractul individual de muncă nu a fost încă încheiat în formă scrisă, contrar obligației legale. Scopul acestei formulări este nu de a legitima munca nedeclarată, ci de a asigura aplicarea prevederilor legale și asupra acelor salariați care, de facto, se află deja într-un raport de muncă cu agentul. Această abordare este necesară pentru a proteja drepturile salariatului temporar în situațiile în care angajatorul nu respectă formalismul legal, dar raportul juridic de muncă există prin conținutul său factual: subordonare, prestație personală, contraprestație. Cu referire la obiecția de la pct. 15, lit. b). Nu se acceptă Introducerea unui regim de acreditare/autorizare pentru agenții de muncă temporară depășește cerințele Directivei 2008/104/CE și creează o barieră administrativă disproporționată. Actuala soluție legislativă – notificarea prealabilă la Inspectoratul de Stat al Muncii – este adecvată și proporțională, permițând statului să supravegheze activitatea agenților fără a impune condiții restrictive nejustificate. Restrângerea activității exclusiv la persoane juridice și condiționarea de o aprobare formală ar limita accesul pe piață și descuraja dezvoltarea mecanismului de muncă temporară, contrar obiectivului de flexibilizare a relațiilor de muncă. Prin urmare, soluția propusă în proiect este suficientă pentru a asigura protecția salariaților și controlul eficient al agenților, fără a împovăra nejustificat procesul de inițiere a activității.
--	---	--

	În opinia noastră, norma respectivă este una defectuoasă, întrucât utilizatorul nu poate fi obligat să achite salariul lucrătorului temporar, deoarece nu are relații contractuale cu acesta, ci doar cu agentul de muncă temporară. Prin urmare, propunem ca alin. (5) și, respectiv, alin. (6), care derivă din alin. (5), să fie excluse din conținutul art. 326⁶, e) de asemenea, considerăm necesar să atragem atenția autorilor asupra faptului că, în eventualitatea promovării proiectului de Lege sus-menționat și implementării în Republica Moldova a instituției agentului de muncă temporară, pot apărea următoarele neclarități sau chiar dificultăți în asigurarea respectării legislației muncii și anume: - nu este clar cine și în ce mod va ține evidența timpului de muncă prestat efectiv de salariatul temporar, pus la dispoziție de agentul de muncă temporară; - nu este clar în ce mod agentul de muncă temporară va putea controla respectarea de către utilizator a reglementărilor legale referitoare la timpul de muncă și timpul de odihnă, precum și modul în care agentul de muncă temporară va putea interveni în cazul în care dispune de informație despre încălcarea de către utilizator a prevederilor respective; - nu este clar în ce mod salariații temporari puși la dispoziție de agentul de muncă temporară vor putea beneficia de concediul de odihnă anual, de concediul neplătit, de concediul de studii, de concediul medical, de concediul pentru îngrijirea copilului; - nu este clar de cine și cum se vor constata și se vor sancționa eventualele abateri disciplinare ale salariaților temporari puși la dispoziție de agentul de muncă temporară; - nu este clar modul de reparare a prejudiciului material cauzat salariatului temporar de către utilizator. Totodată, necesită a fi evidențiată o serie de riscuri și dezavantaje pentru salariați, în cazul implementării instituției agentului de muncă temporară:	Cu referire la obiecția de la pct. 15, lit. c). Nu se acceptă Articolul 326/4 nu permite externalizarea permanentă a muncii, ci dimpotrivă — stabilește limite clare privind utilizarea muncii prin agent de muncă temporară, interzicând expres folosirea acestuia în locul greviștilor, în perioade de șomaj tehnic sau pentru substituirea unor posturi critice. Mecanismul general de control deja există prin competențele Inspectoratului de Stat al Muncii (conform art. 326²) și prin aplicarea Codului contravențional. Dacă va fi necesar, normele pot fi completate cu dispoziții sancționatorii distincte. Prin urmare, articolul 326⁴ nu creează un vid de reglementare, ci oferă baza normativă pentru limitarea clară a abuzurilor, urmând ca aplicarea să fie susținută prin mecanismele de control existente sau ajustate ulterior. Cu referire la obiecția de la pct. 15, lit. d). Se acceptă. Cu referire la obiecția de la pct. 15, lit. e). Se ia act. Majoritatea aspectelor semnalate țin de complexitatea naturală a muncii prin agent de muncă temporară, dar ele nu reflectă lipsuri ale proiectului, ci necesitatea unei aplicări riguroase și a cooperării între părți, în baza cadrului deja propus.
--	---	---

		- instabilitatea locului de muncă, din cauza căreia salariatul are de suportat mai multe consecințe (ex.: neacordarea creditelor bancare; neavansarea în cariera profesională; acumularea stresului etc.) ; - utilizarea acestei forme de „angajare” nu doar pentru exercitarea unor sarcini cu caracter temporar, dar și pentru activitățile cu caracter permanent (luând în considerare faptul că durata maximă a unei misiuni de muncă temporară poate constitui 24 de luni); încetarea contractelor individuale de muncă încheiate pe perioadă nedeterminată cu salariații deja angajați și transferarea acestora în categoria salariaților temporari; - limitarea practic la zero a dreptului la asociere și mai cu seamă, la negocieri colective, întrucât salariaților angajați prin agent de muncă temporară le este imposibil să-și cunoască colegii din cadrul unității; limitarea drastică a dreptului salariaților de a fi reprezentați de organul sindical, pentru apărarea drepturilor și intereselor profesionale, economice, de muncă și sociale colective și individuale; - diminuarea semnificativă a activității de parteneriat social și chiar a mecanismului de realizare a acestuia, mai cu seamă, la nivel de unitate; - diminuarea esențială a protecției salariaților din partea statului, întrucât lipsește un mecanism clar și eficient de control de stat, în cazul nerespectării de către utilizator a cadrului legal în domeniul muncii; diminuarea responsabilităților angajatorului pentru despăgubirea salariaților în cazul lichidării unității (falimentului);	1. Evidența timpului de muncă – Art. 326⁷ alin. (2) lit. b obligă utilizatorul să precizeze programul de muncă și locul prestării muncii. Aceasta presupune, implicit, ținerea evidenței timpului de muncă de către utilizator, cu informarea agentului. 2. Controlul de către agent – Art. 326³ alin. (6) conferă agentului dreptul de a verifica dacă sarcinile efectiv îndeplinite corespund celor convenite. Acest lucru poate fi extins prin contractele de punere la dispoziție. 3. Concediile și alte drepturi – Drepturile la concediu rămân reglementate de Codul muncii și sunt exercitate prin contractul cu agentul. Dacă salariatul nu se află într-o misiune, concediul este gestionat direct de agent, iar dacă se află în misiune, coordonarea se face cu utilizatorul. 4. Abaterile disciplinare – Răspunderea disciplinară rămâne la agent, ca angajator. Utilizatorul transmite informațiile necesare privind comportamentul la locul de muncă, în baza contractului de punere la dispoziție. 5. Prejudiciul material cauzat de utilizator – Art. 326⁵ alin. (8) reglementează expres mecanismul: utilizatorul răspunde față de agent, iar agentul răspunde față de salariat, cu drept de regres. 6. Riscuri sociale și instabilitate – Proiectul prevede posibilitatea contractelor pe durată nedeterminată între agent și salariat (art. 326⁶ alin. (2)). Misiunile sunt temporare, dar raportul de muncă poate fi stabil. Nu se încurajează înlocuirea forței de muncă permanente, ci se creează un instrument flexibil, cu reguli clare.
--	--	--	--

	- lipsa mecanismului de intervenție, combatere și de constatare din partea agentului de muncă temporară a unor eventuale încălcări de către utilizator a reglementărilor legale privind timpul de muncă, timpul de odihnă etc.; lipsa mecanismului de constatare și de intervenție corespunzătoare din partea agentului de muncă temporară în caz de încălcare de către utilizator a cerințelor de securitate și sănătate în muncă în raport cu salariatul temporar; lipsa mecanismului de reparare a unui eventual prejudiciu material cauzat salariatului temporar de către utilizator. 16. <u>Cu referire la Art. III:</u> Luând în considerare propunerile/obiecțiile de mai sus vizavi de instituția de „agent de muncă temporară”, art. 55⁵ cu care se propune de completat Codul contravențional al Republicii Moldova nr. 218/2008 propunem de expus în următoarea redacție: „Articolul 55⁵. Încălcarea legislației privind activitatea de agent de muncă temporară Încălcarea legislației privind activitatea de agent de muncă temporară se sancționează cu amendă de la 200 la 300 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 300 la 450 de unități convenționale aplicată persoanei juridice.” 17. <u>Cu referire la Art. V:</u> Luând în considerare propunerile/obiecțiile de mai sus vizavi de instituția de „agent de muncă temporară”, lit. f) cu care se propune de completat art. 4 alin. (1) din Legea privind Inspectoratul de Stat al Muncii nr. 140/2001, considerăm oportun de expus în următoarea redacție: ”f) realizează supravegherea și controlul activității de agent de muncă temporară”.	7. Negocierea colectivă și sindicalizarea – Niciun articol nu limitează dreptul la asociere. Salariatul rămâne angajat al agentului și poate fi parte a unei structuri sindicale organizate la acest nivel. Lipsa interacțiunii fizice cu colegii utilizatorului nu anulează drepturile colective. 8. Parteneriatul social și controlul – Activitatea este supravegheată de Inspectoratul de Stat al Muncii, iar proiectul prevede în art. 326² o procedură de notificare, control și verificare. Prin urmare, multe dintre riscurile invocate sunt tratate în proiect, iar altele țin de aplicarea contractelor și de buna colaborare între agent și utilizator. Instituția muncii temporare nu înlocuiește munca stabilă, ci oferă o alternativă flexibilă, cu reguli clare și controlabile. Cu referire la obiecția de la pct. 16. Nu se acceptă.
--	---	---

	Drept exemplu în acest sens poate servi I¹) din același articol al Legii nr. 140/2001, care prevede că Inspectoratul de Stat al Muncii are în calitate de atribuție supravegherea și controlul activității agenților private și a intermediarilor nelicențiați care desfășoară activitatea legată de plasarea în câmpul muncii în străinătate a cetățenilor Republicii Moldova. 18. În conformitate cu art. 10 lit. a) din Legea privind organizarea și funcționarea Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective, a comisiilor pentru consultări și negocieri colective la nivel de ramură și la nivel teritorial nr. 245/2006, una dintre atribuțiile de bază ale Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective este <u>armonizarea intereselor Guvernului ale patronatelor și sindicatelor în procesul elaborării bazelor de reglementare a relațiilor de muncă și a relațiilor social-economice.</u> Potrivit art. 5 alin. (3) din aceeași Lege, <u>proiectele de acte normative din domeniul muncii și cel social-economic sunt coordonate în mod obligatoriu cu Comisia națională pentru consultări și negocieri colective. Avizul ei asupra unui proiect de act normativ însoțește proiectul până la adoptare.</u> Pornind de la cele expuse și luând în considerare faptul că proiectul de Lege cuprinde mai multe propuneri de modificare/completare a legislației în vigoare, asupra cărora nu s-a ajuns la un consens, care sunt contradictorii și defectuoase, precum și pentru a preveni eventuale nemulțumiri în societate și a asigura pacea și stabilitatea socială, <u>solicităm ca proiectul să fie supus examinării în cadrul Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective.</u>	Prevederile actuale ale legislației naționale acoperă deja, în mod adecvat, toate situațiile de încălcare a drepturilor salariaților temporari și neregulile ce pot apărea în activitatea agentului de muncă temporară. Astfel, munca fără contract scris este încadrată și sancționată clar ca muncă nedeclarată; neplata salariului la termen sau reținerile nejustificate sunt reglementate și sancționate de Codul muncii și Codul contravențional; iar abaterile în domeniul securității și sănătății în muncă sunt tratate detaliat în Legea nr. 186/2008 și în normele subsecvente. În plus, salariatul temporar are dreptul de a sesiza Inspectoratul de Stat al Muncii sau instanțele de judecată, beneficiind de aceleași garanții procedurale ca orice alt salariat. În acest context, introducerea unei contravenții generale suplimentare privind „încălcarea legislației privind activitatea de agent de muncă temporară” este nejustificată. O astfel de normă ar fi redundantă, ar crea suprapuneri cu reglementările deja existente și ar putea genera confuzii în aplicare. Mai mult, aceasta ar încălca inutil cadrul sancționator fără a aduce valoare adăugată reală în protejarea drepturilor salariaților. Prin urmare, soluția nu constă în crearea unei noi sancțiuni generale, ci în aplicarea riguroasă și coerentă a mecanismelor legale deja existente.
--	---	--

			Cu referire la obiecția de la pct. 17. Se acceptă.
	Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova Nr. 04-02/411 din 20.06.2025	În conformitate cu art. 10 lit. a) din Legea privind organizarea și funcționarea Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective, a comisiilor pentru consultări și negocieri colective la nivel de ramură și la nivel teritorial nr. 245/2006, una dintre atribuțiile de bază ale Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective <u>este armonizarea intereselor Guvernului, ale patronatelor și sindicatelor în procesul elaborării bazelor de reglementare a relațiilor de muncă și a relațiilor social-economice.</u> Potrivit art. 5 alin. (3) din aceeași Lege, <u>proiectele de acte normative din domeniul muncii și cel social-economic sunt coordonate în mod obligatoriu cu Comisia națională pentru consultări și negocieri colective. Avizul ei asupra unui proiect de act normativ însoțește proiectul până la adoptare.</u> Pornind de la cele expuse și luând în considerare faptul că proiectul de Lege pentru modificarea unor acte normative (Codul muncii, Legea securității și sănătății în muncă, Codul contravențional, reglementarea raporturilor conexe prestării muncii prin agent de muncă temporară etc.) (număr unic 455[MMPS/2025), cuprinde mai multe propuneri de modificare/completare a legislației în vigoare, asupra cărora nu s-a ajuns la un consens, care sunt contradictorii și defectuoase, precum și pentru a preveni eventuale nemulțumiri în societate și a asigura pacea și stabilitatea socială, Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova solicită convocarea, în termen proxim, a Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective în vederea examinării proiectului de Lege menționat.	Am luat act. Proiectul se va prezenta spre coordonare CNCNC.

	Cancelaria de Stat nr. 14-69-6745 din 23 iunie 2025	Urmare a examinării proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative (Codul muncii, Legea securității și sănătății în muncă, Codul contravențional, reglementarea raporturilor conexe prestării muncii prin agent de muncă temporară, etc.) (număr unic 455/MMPS/2025), autor - Ministerul Muncii și Protecției Sociale, după depășirea în mod de lucru a propunerilor pentru respectarea normelor Legii nr. 131/2012 privind controlul de stat, comunicăm despre lipsa de obiecții și propuneri.	Am luat act.
	Concluziile expertizelor		
1	Ministerul Justiției nr. 04/2-5886 din 20.06.2025	Potrivit notei de fundamentare, proiectul are drept obiectiv principal creșterea competitivității mediului de afaceri prin îmbunătățirea cadrului de reglementare legat de relațiile de muncă și protecția sănătății și securității în muncă a unor categorii suplimentare de lucrători, prin alinierea la prevederile actelor normative ale Uniunii Europene. Aferent redacției proiectului de lege formulăm următoarele observații și propuneri. În denumirea proiectului, textul „(Codul muncii, Legea securității și sănătății în muncă, Codul contravențional, reglementarea raporturilor conexe prestării muncii prin agent de muncă temporară, etc.)” sugerăm a fi substituit cu expunerea laconică între paranteze a obiectului de reglementare a proiectului, evitând indicarea referinței la actele normative nemijlocite care se modifică.	Se acceptă modificarea denumirii proiectului.

		Asupra redacției clauzei de armonizare a proiectului de lege, considerăm relevant a se expune Centrul de armonizare a legislației (observație valabilă și pentru art. II pct. 1 din proiectul legii). Mai mult, proiectul dat necesită a fi conformat art. 44 alin. (4) al Legii nr. 100/2017 cu privire la actele normative (în continuare - Legea nr. 100/2017), potrivit căruia pentru proiectele actelor normative de modificare cu relevanță UE, clauza de armonizare se inserează în proiectul actului normativ de modificare și, după caz, se completează clauza de armonizare a actului normativ de bază cu trimiteri la noile acte juridice europene transpuse sau cu noi trimiteri la elementele structurale ale actului UE transpus. Prin urmare, se va analiza necesitatea completării cu clauza de armonizare în special a Codului muncii, precum și a celorlalte acte normative supuse modificărilor, ținând cont de modificările propuse prin respectivul proiect de lege. Totodată, remarcăm că, potrivit art. 35 alin. (1) și (2) al Legii nr. 100/2017, proiectul actului normativ cu relevanță UE se expediază Centrului de Armonizare a Legislației pentru efectuarea expertizei de compatibilitate cu legislația UE. Expertiza de compatibilitate cu legislația UE este obligatorie pentru toate proiectele actelor normative cu relevanță UE și pentru proiectele de modificare a actelor normative cu relevanță UE. La art. I, care prevede modificări în Codul muncii nr. 154/2003:	
--	--	---	--

		În pct. 1, definiția dată termenului „agent de muncă temporară” urmează a fi revăzută, deoarece este ambiguă, lipsită de previzibilitate și nu corespunde întocmai noțiunii date acestui termen în art. 3 alin. (1) lit. (b) din <i>Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară</i>. Mai mult, cuvintele „sau nedeterminată” care se referă la perioada nedeterminată a contractului individual de muncă, se vor analiza suplimentar, deoarece se consideră a fi improprii muncii temporare (observație valabilă și pentru definiția termenului „muncă prin agent de muncă temporară”). De asemenea, cuvintele „sau are raporturi de muncă” necesită a fi detaliate, în sensul indicării subiectului cu care are raporturi de muncă agentul de muncă temporară, or, în contextul expus sunt neclare. În altă ordine de idei, se va revedea dacă agentul de muncă temporară, care va desfășura activitate de întreprinzător, cade sub incidența <i>Legii nr. 160/2011 privind reglementarea prin autorizare a activității de întreprinzător</i>. Din definițiile termenilor „muncă prin agent de muncă temporară”, „agent de muncă temporară”, „salariat temporar”, „utilizator de muncă temporară” și „misiune de muncă temporară” se vor revizui cuvintele „conducerea acestuia/acestora”, astfel încât să se înțeleagă clar că conducerea se realizează de către utilizatorul de muncă temporară.	Cu referire la obiecția de la pct. 1. Nu se acceptă. Definiția „agentului de muncă temporară” propusă în proiect este conformă cu art. 3 din Directiva 2008/104/CE și nu necesită reformulare. Sintagma „sau nedeterminată” este menținută, întrucât directiva permite în mod expres ca salariații temporari să fie angajați pe durată nedeterminată de către agent, fără ca acest lucru să contravină caracterului temporar al misiunii. Eliminarea acesteia ar limita nejustificat opțiunile contractuale. Formularea „sau are raporturi de muncă” este necesară pentru a acoperi situațiile în care relația de muncă este începută, dar contractul nu a fost încă formalizat în scris. Această realitate trebuie recunoscută pentru a proteja salariatul temporar, nu pentru a încuraja munca nedeclarată. Expresia „sub conducerea acestuia” nu creează ambiguitate, întrucât întregul context normativ din proiect stabilește clar că supravegherea și conducerea muncii sunt exercitate de către utilizator. În privința regimului juridic, activitatea de agent de muncă temporară nu intră sub incidența Legii nr. 160/2011, iar introducerea unui regim de autorizare ar reprezenta o barieră administrativă nejustificată. Soluția aleasă – notificarea – este proporțională, eficientă și aliniată cu standardele europene.
--	--	--	---

	La pct. 4, cuvântul „textul”, în ambele cazuri, se va substitui cu cuvântul „cuvintele”. Menționăm că potrivit regulilor tehnicii legislative, la schimbarea unor cuvinte din conținutul textului unui act normativ, pentru exprimarea corectă, se menționează despre substituirea „cuvintelor” respective, iar la schimbarea unor cifre, semne și cuvinte din conținutul textului unui act normativ, se menționează despre substituirea „textului” respectiv (observație valabilă în tot textul proiectului). La pct. 5, în redacția propusă pentru art. 48 alin. (5) al Codului muncii, se vor revizui cuvintele „sau luarea de măsuri echivalente concedierii”, în vederea detalierii acestora.	Cu referire la obiecția de la pct. 4. Se acceptă. Cu referire la obiecția de la pct. 5. Nu se acceptă, Nu considerăm oportună definirea pentru ”măsuri echivalente concedierii” deoarece acestea pot să cuprindă o arie mai largă a acțiunilor din partea angajatorului pe care salariatul este în drept în conformitate cu prevederile Directivei 2019/1152 să le considere echivalente concedierii (de ex: se are în vedere tratamente de discriminare, suspendare a activității, sancțiuni disciplinare aplicabile salariaților, etc. care sunt reglementate și de Codul muncii), pe motiv că aceștia și-au exercitat drepturile la informare privind condițiile de muncă și/sau îmbunătățirea condițiilor de muncă prin promovarea unor forme mai transparente și mai previzibile de muncă. În practică formele prin care un angajator poate pune presiune pe salariat sunt variate, subtile și evoluează în timp. Prin urmare ține de obligația părților să identifice aceste măsuri iar în caz de litigiu să apeleze la instanțele competente pentru ași apăra drepturile. O enumerare exhaustivă a acestor măsuri în legislație ar limita drepturile părților și aplicabilitatea prevederilor acestei norme și nici nu ar fi alineate cu prevederile normelor UE.
--	--	---

		La pct. 6, care prevede modificări în art. 49 alin. (1) din Codul muncii: - dispoziția introductivă va prevedea „La articolul 49 alineatul (1):”. În context, textul „litera i) va avea următorul cuprins:” se va expune din alineat (observație similară valabilă și pentru pct. 16) ; - textul „litera l) se modifică și va avea următorul cuprins:” se va substitui cu textul „litera l) va avea următorul cuprins:” (observație similară și pentru pct. 12, 16, ș. a.). Totodată, din redacția lit. l), se vor analiza cuvintele „regimul de muncă” și „programul de muncă”, în scopul stabilirii dacă există diferență între acești termeni. Astfel, atragem atenția că în art. 98 al Codului muncii, prin regim de muncă se înțelege durata programului de muncă; - dispoziția propusă pentru lit. m1) – „dreptul și condițiile de formare profesională, reciclare și perfecționare, oferite de către angajator în conformitate cu prezentul cod și cu alte acte normative, după caz” nu se consideră necesară, ținând cont că aceasta ține de drepturile și obligațiile salariatului și angajatorului, la care se face referire în art. 49 alin. (1) lit. g) și h). Complementar, în art. 9 alin. (1) lit. h) din Codul muncii este stabilit acest drept salariaților și în art. 10 alin. (2) lit. f1) este stabilită obligația angajatorului de a oferi formare profesională salariatului;	Utilizarea conceptelor prevăzute de Directiva UE și formularea generală va permite ca instanțele și inspectorii de muncă să evalueze cazul concret, ținând cont de efectele reale asupra salariatului, nu doar de forma juridică a acțiunii. Astfel, se păstrează flexibilitatea și eficiența protecției, evitând scăparea unor abuzuri neprevăzute expres în normă. Cu referire la obiecția de la pct. 6. Se acceptă parțial în partea tehnicii legislative. Cuvintele „regimul de muncă” și „programul de muncă” au semnificații diferite. Program de muncă - programul care stabilește orele și zilele când începe și când se încheie prestarea muncii, întreruperile, alternarea zilelor lucrătoare și nelucrătoare;” Regimul de muncă stabilește modalitatea activității (muncă în schimburi, regim de noapte, regim parțial, regimul de activitate redusă, etc.) Nu se acceptă deoarece Directiva 2019/1152 prevede expres ca în clauzele contractului individual de muncă să fie stipulate <u>condițiile de formare profesională</u> nu doar drepturi.
--	--	---	--

	- în partea ce vizează redacția propusă pentru lit. n1) se va analiza necesitatea modificării art. 48 alin. (1) prin excluderea textului „, precum și informația privind perioadele de preaviz ce urmează a fi respectate de angajator și salariat în cazul încetării activității”, în măsura în care această informație va fi inclusă în conținutul contractului individual de muncă prevăzut la art. 49 alin. (1). Cu referire la pct. 7, 9, 25 și 26, acestea se vor comasa, iar norma se va expune generalizat, că în tot textul Codului muncii, cuvintele „avansate calificate” se substituie cu cuvintele „avansate sau calificate”. La pct. 8, care prevede modificări în art. 63: - cuvintele „se introduc două alineate” sugerăm a fi substituite cu cuvintele „se completează cu alineatele”; - în redacția art. 63 alin. (3), cuvintele „să i se acorde o formă de muncă cu condiții de muncă mai previzibile și mai sigure” comportă un caracter ambiguu și poate duce la existența unor probleme de aplicare a acestei norme. Prin urmare, considerăm necesar a se indica semnificația acestor cuvinte.	Nu se acceptă. În practică salariații nu cunosc care sunt termenele de preaviz în cazul încetării activității. Codul muncii prevede respectarea diferitor perioade de preaviz. În plus în multe cazuri salariații nu respectă preavizul pentru demisie iar angajatorul rămâne descoperit. Prin urmare includerea termenelor de preaviz în contractul individual de muncă ar asigura dreptul la informare al salariatului precum și obligația părților de a respecta aceste termene. Propunerea la pct. 8 liniuța 1 se acceptă Propunerile la pct. 8 liniuța a 2 nu se acceptă. Potrivit Directivei 2019/1152 <i>”În cazul în care angajatorii au posibilitatea de a oferi contracte de muncă cu normă întreagă sau pe durată nedeterminată lucrătorilor care sunt angajați în forme de muncă atipice, ar trebui promovată trecerea la forme de muncă mai sigure, în conformitate cu principiile stabilite în Pilonul european al drepturilor sociale. Lucrătorii ar trebui să poată solicita, dacă este disponibilă, o altă formă de muncă, mai previzibilă și mai sigură, și ar trebui să primească din partea angajatorului un răspuns motivat în scris, care să țină seama de nevoile angajatorului și ale lucrătorului.”</i> Directiva (UE) 2019/1152 nu oferă o definiție a expresiei „condițiile de muncă transparente și previzibile” însă această expresie, în lumina prevederilor directivei se referă la dreptul angajaților de a fi informați clar și din timp despre aspectele esențiale ale relației lor de muncă. Prin urmare: 1. Transparența se referă la următoarele: angajatorul trebuie să ofere informații clare și scrise despre elementele esențiale ale raportului de muncă. (de ex: identitatea părților
--	--	--

		La pct. 11, pentru claritate, dispozițiile ce prevăd modificări în denumirea Titlului IV și în denumirea capitolului II al acestuia se propun a fi divizate în puncte distincte și expuse în ordinea în care au fost enunțate în textul actului. Totodată, sunt ambigue cuvintele „inclusiv la cuprins”, întrucât nu este clar la ce cuprins se face referire. Totodată, cu referire la substituirea cuvintelor „timpul de odihnă” cu cuvintele „repausul suficient” (a se vedea pct. 11, 27-30) se vor analiza suplimentar modificările propuse, în contextul în care în unele articole din Codul muncii se utilizează termenul de „timpul de odihnă” (de ex., în art. 31 alin. (2) lit. d), art. 72, art. 386, ș.a.).	(angajator/angajat), locul de desfășurare a activității; denumirea, gradul, felul muncii sau categoria activității profesionale pentru care este angajat lucrătorul; sau o scurtă caracterizare sau descriere a muncii, remunerația, inclusiv suma inițială de bază, orice alte elemente componente, dacă sunt aplicabile, indicate separat, și frecvența și metoda de plată aferente remunerației pe care are dreptul să o primească lucrătorul; etc.) 2. Previzibilitatea se referă la următoarele: angajatul trebuie să știe dinainte: când și cum muncește (de ex: în caz de muncă cu program în schimburi); în ce condiții poate fi modificat programul; ce schimbări pot interveni în raportul de muncă și care este preavizul în cazul încetării acestuia, etc. Scopul acestor norme este să reducă incertitudinea pentru angajați, să evite abuzurile în relațiile de muncă; să ofere un cadru mai echitabil, mai ales pentru lucrătorii cu forme atipice de angajare (part-time, temporar/determinat, program flexibil, etc.). Propunerile la pct. 11 se acceptă. Totodată a fost revizuit textul proiectului iar titlul Capitolului II nu se modifică. Se i-a act. Modificările în ceea ce ține de înlocuirea cuvintelor ”timpul de odihnă” cu ”repaus suficient” au fost excluse deoarece aceste două noțiuni se completează reciproc.
--	--	---	---

	Totodată, constatăm că Codul muncii, de asemenea, operează și cu termenul de „regim de odihnă” (a se vedea, de ex., art. 35 alin. (2) lit. c), art. 49 alin. (1) lit. l), ș.a.), ceea ce considerăm necesar a se delimita clar semnificația fiecărui termen. Or, se va opera cu una și aceeași terminologie în tot textul proiectului, în vederea respectării normelor tehnicii legislative. La pct. 12, din sintagma „legislația în vigoare”, cuvintele „în vigoare” se vor exclude”, ca fiind inutile. Regula generală este că referințele la actele normative 4 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. La pct. 15, se va reține că, completarea unui text sau alineat, fără a specifica ordinea în care se inserează cuvintele, semnifică, conform regulii generale de tehnică legislativă, completarea textului la sfârșitul acestuia. Prin urmare, cuvintele „la final” se vor exclude, ca fiind inutile (observația este valabilă în tot textul proiectului). La pct. 16, modificarea propusă pentru art. 103 alin. (3) va prevedea: „la alineatul (3), textul „salariaților angajați special pentru munca de noapte,” se exclude”. La pct. 17, din punct de vedere redacțional, textul „alineatele (52 -5 4)” se va substitui cu textul „alineatele (52) – (54)”. Dispoziția de la pct. 20 va prevedea: „20. La articolul 119 alineatul (1), textul „art. 77 lit. d) și e)” se substituie cu textul „art. 77 lit. d)”.”.	Obiecția la pct. 12 se acceptă Obiecția la pct. 15 se acceptă Obiecția la pct. 16 se acceptă Obiecția la pct. 17 se acceptă Obiecția la pct. 20 se acceptă Obiecția de la pct. 21 se acceptă
--	--	--

	La pct. 21, cuvântul „sintagma” se va substitui cu cuvântul „textul”, în vederea respectării regulilor de tehnică legislativă. ”. Or, sintagma reprezintă o unitate sintactică stabilă, formată din mai multe cuvinte între care există un raport de subordonare, constituind o parte a unei propoziții sau a unei fraze. Menționăm că potrivit regulilor tehnicii legislative, la schimbarea unor cifre, semne și cuvinte din conținutul textului unui act normativ, se menționează despre substituirea „textului” respectiv (obserbație valabilă și pentru art. II pct. 10). La pct. 23, cuvintele „poate solicita” sugerăm a fi substituite cu cuvântul „solicită”, întru responsabilizarea angajatorului și a salariatului pentru a nu încălca durata timpului de muncă a salariaților în vârstă de până la 18 ani stabilită în Codul muncii. Totodată, a doua parte din enunțul al doilea al redacției propuse pentru art. 254 alin. (3) urmează a fi revăzută, pentru a exista o legătură logico-juridică cu prima parte a enunțului. La pct. 24, textul „integritate în sectorul public, evitarea conflictelor de interese” propunem a fi substituit cu cuvintele „integritate în sectorul public sau evitarea conflictelor de interese”. La punctul 27, se va indica că, în denumire și în tot textul art. 314, cuvintele „timpul de odihnă” la orice formă gramaticală, se substituie cu cuvintele „repausul suficient”, la forma gramaticală corespunzătoare. Totodată, se va analiza oportunitatea comasării dispozițiilor propuse la acest punct cu dispozițiile pct. 28-30, deoarece au același obiect de reglementare.	Obiecția de la pct. 23 se acceptă. Obiecția de la pct. 24 nu se acceptă opțiunea de alternativă. Obiecția la pct.27 - prevederea a fost exclusă din proiect.
--	--	---

	La pct. 31, care prevede completarea Codului muncii cu capitolul XVII1 „Munca prin agent de muncă temporară”: Art. 326/1 alin. (1) se recomandă a fi exclus, întru evitarea dublajului normativ. Or, definiția dată termenului „muncă prin agent de muncă temporară” este stabilită în art. 1 al Codului muncii (a se vedea pct. 1 din proiect). Totodată, definiția necesită a fi expusă în formă clară și previzibilă. În acest sens, se constată o diferențiere de conținut între definiția expusă în art. 3261 și definiția propusă la art. 1 al Codului muncii. În redacția art. 326/1 alin. (5) – (7), cuvântul „misiune” la orice formă gramaticală, se va completa cu cuvintele „de muncă temporară”, în corespundere cu terminologia propusă la art. 1 al Codului muncii (a se vedea pct. 1 din proiect). Redacția alin. (6) art. 326/1 urmează a fi reformulată, în vederea expunerii clare a normei și respectarea regulilor gramaticale. Cu referire la art. 326/2 alin. (1), textul „(78.20) (conform CAEM rev.2) și servicii oferite de agențiile de plasare temporară a forței de muncă (78.20) (conform CSPM rev. 2.1” urmează a fi detaliat, cu excluderea abrevierilor sau asigurarea respectării art. 54 alin. (1) lit. i) al Legii nr. 100/2017. Potrivit acestuia, exprimarea prin abrevieri a unor denumiri sau termeni se poate face numai după explicarea acestora în text, la prima folosire (obiecție valabilă și pentru art. VI alin. (2) din proiectul de lege). La art. 326/2 alin. (2) se va concretiza la ce documente anexate se face referire sau se va stabili în ce articol/act normativ sunt prevăzute acestea.	Cu referire la obiecția de excludere pa pct. 31 a alin. (1) al art. 326/1. Nu se acceptă. Definiția din art. 1 are caracter general și se aplică întregului Cod, în timp ce art. 326¹ alin. (1) oferă o contextualizare specifică în cadrul capitolului ce detaliază acest tip de raport juridic. Nu este vorba de un dublaj, ci de o completare funcțională. Excluderea completă ar afecta coerența capitolului special, făcând mai dificilă înțelegerea regimului muncii temporare fără a reveni constant la art. 1. Cu referire la completarea art. 326/1 alin. (5) - (6). Se acceptă. Cu referire la completarea art. 326/2 alin. (1). Se acceptă. Cu referire la completarea art. 326/2 alin. (2). Se acceptă.
--	--	--

	Dispoziția art. 326/2 alin. (3), care prevede că „În cazul în care, ulterior inițierii activității în baza notificării, în cadrul controlului efectuat de către organul de control se constată încălcări în ceea ce privește respectarea actelor normative din domeniul securității și sănătății în muncă, inspectorul emite prescripții și/sau recomandări, aplică sancțiuni și/sau măsuri restrictive în modul și în limitele stabilite de Legea nr. 131/2012 privind controlul de stat” depășește obiectul de reglementare a art. 326/2 , precum și a Codului muncii, or procedura de efectuare a controlului de către organele de control este prevăzută de Legea nr. 131/2012 privind controlul de stat și alte acte normative. Potrivit art. 326/3 alin. (4), „Condițiile de prelungire a unei misiuni de muncă temporară se stabilesc în contractul de muncă temporară...”. În context, nu este clar cine sunt subiecții acestui contract (agentul de muncă temporară și utilizatorul, sau agentul de muncă temporară și salariatul temporar). În subsidiar, în textul actului normativ se va indica clar ce tip de contract se încheie între agentul de muncă temporară și utilizator și ce tip de contract se încheie între agentul de muncă temporară și salariatul temporar. Or, se constată utilizarea diferitor termeni precum „contract de muncă temporară” (art. 326/3 alin. (4)), „contract de punere la dispoziție” (art. 326/5 alin. (2)), „contract individual de muncă” (art. 326/6 alin. (1)). Totodată, din redacția art. 326/3 alin. (4) urmează a fi revăzută formularea „în alte acte juridice care derivă din raporturile de muncă prin agent de muncă temporară precum și în corelare cu art. 326/6 din Codul muncii”, deoarece este ambiguă. Mai mult, cuvintele „din Codul muncii” sunt inutile, având în vedere dispozițiile art. 55 alin. (4) al Legii nr. 100/2017.	Cu referire la obiecția de la art. 326/2 alin. (3). Nu se acceptă. Dispoziția art. 326² alin. (3) nu depășește obiectul Codului muncii, ci are rolul de a asigura coerența între regimul notificării și exercitarea atribuțiilor de control în domeniul securității și sănătății în muncă. Norma nu reglementează procedura controlului, ci confirmă că, odată începută activitatea, agentul de muncă temporară este supus aceluiași reguli și sancțiuni ca orice alt angajator. Menționarea intervenției inspectorului este firească într-un articol ce tratează condițiile de funcționare a agentului, inclusiv conformarea la cerințele legale. În acest sens, prevederea are valoare explicativă și de avertizare juridică, fiind relevantă în contextul unei activități care implică punerea la dispoziție a forței de muncă. Cu referire la completare art. 326/3 alin. (4). Se acceptă.
--	---	--

		Potrivit acestuia, în cazul în care se face trimitere la o normă juridică care este stabilită în același act normativ sau element structural, pentru evitarea reproducerii acesteia, se face trimitere la norma juridică relevantă fără a se preciza că aceasta face parte din același act normativ sau element structural, cu excepția cazurilor în care această precizare este necesară pentru a exclude orice echivoc (observație valabilă în tot textul proiectului). În art. 326/3, alin. (5) stabilește că „Utilizatorul nu poate apela la mai mult de 3 misiuni succesive realizate de același salariat temporar, pentru executarea aceleiași sarcini. În toate cazurile, durata totală a misiunilor nu poate depăși termenul maxim prevăzut la alin. (3)”. În context, nu se consideră rațional ca în situația în care misiunea de muncă temporară este stabilită pentru o perioadă de 30 de zile, să se impună condiția ca utilizatorul să nu poată apela la mai mult de 3 misiuni succesive realizate de același salariat temporar. Or, în cazul dat, 3 misiuni succesive constituie 3 luni și nu depășește termenul maxim pentru o singură misiune de muncă temporară prevăzut la alin. (2) și (3) al acestui articol.	Cu referire la obiecția de la art. 326/3 alin. (5). Nu se acceptă. Scopul acestei prevederi este de a preveni utilizarea abuzivă și prelungită a muncii temporare pentru acoperirea unor necesități permanente ale angajatorului, ceea ce ar deturna sensul și rațiunea instituției muncii temporare. Chiar dacă durata totală cumulată a celor 3 misiuni poate fi mai mică decât plafonul maxim de 24 de luni permis de alin. (3), regula instituită la alin. (5) are rolul de a garanta caracterul efectiv temporar al relației de muncă și de a încuraja tranziția către forme de muncă mai stabile, în interesul protecției salariatului.
--	--	---	---

	În art. 326/5 alin. (5), se vor concretiza cuvintele „este obligat să furnizeze”, în sensul stabilirii cine va fi beneficiarul informației furnizate de utilizator. Mai mult, considerăm că această informație despre condițiile de muncă și salarizare în cadrul unității utilizatorului trebuie să fie cunoscută atât de agentul de muncă temporară, cât și de salariatul temporar, pentru a se asigura că salariatul temporar beneficiază de un salariu cel puțin egal cu cel acordat, pentru muncă identică sau echivalentă, unui salariat al utilizatorului. În altă ordine de idei, în măsura în care utilizatorul furnizează datele doar agentului de muncă temporară și acestea nu sunt puse la dispoziția salariatului temporar, cine va asigura că agentul de muncă temporară nu va stabili un salariu mai mic decât cel acordat, pentru muncă identică sau echivalentă, unui salariat al utilizatorului. În art. 326/5 alin. (6) este stabilit că „Pe perioada aflării la dispoziția agentului de muncă temporară, fără a fi implicat într-o misiune de muncă temporară, cuantumul salariului este stabilit conform contractului individual de muncă”. În acest sens, nu este clar dacă în contractual individual de muncă poate fi reglementat că pe perioada aflării la dispoziția agentului de muncă temporară, fără a fi implicat într-o misiune de muncă temporară, salariatul temporar poate să nu beneficieze de remunerare.	Cu referire la obiecția de la art. 326/5 alin. (5). Nu se acceptă. Textul art. 326⁵ alin. (5) este suficient de clar în ceea ce privește obligația utilizatorului de a furniza, în scris și în prealabil, informații privind condițiile de muncă și salarizare. Această obligație este adresată, în mod firesc, agentului de muncă temporară — entitatea care stabilește și negociază salariul cu salariatul temporar. Totodată, pentru a garanta transparența, agentul de muncă temporară este obligat, conform art. 326⁶ alin. (1), să încheie cu salariatul temporar un acord scris pentru fiecare misiune, în care sunt incluse toate condițiile misiunii, inclusiv cele privind salarizarea. Prin urmare, salariatul temporar are acces deplin la aceste informații, iar îngrijorarea privind lipsa informării nu se justifică. Cu referire la obiecția de la art. 326/5 alin. (6). Nu se acceptă. Conform art. 326⁵ alin. (6) din proiectul de lege, agentul de muncă temporară este obligat să achite salariatului temporar un salariu chiar și în perioada în care acesta nu este implicat într-o misiune, dar se află la dispoziția agentului. Norma prevede expres: „<i>Pe perioada aflării la dispoziția agentului de muncă temporară, fără a fi implicat într-o misiune de muncă temporară, cuantumul salariului este stabilit conform contractului individual de muncă.</i>” Aceasta înseamnă că, deși cuantumul poate varia în funcție de voința părților, obligația de plată subzistă. Salariatul nu poate fi lipsit de remunerație, întrucât se află într-un raport de muncă activ, iar absența unei misiuni nu suspendă contractul individual de muncă. Astfel, orice stipulație contractuală care ar prevedea neacordarea completă a salariului în această perioadă ar fi nelegală și contrară scopului protecției salariatului.
--	--	--

	În denumirea art. 326/6 se va face referire nemijlocită la contractul individual de muncă încheiat între salariatul temporar și agentul de muncă temporară. În alin. (1) al art. 326/6 este prevăzut ce informație trebuie să se conțină în acordul atașat la contractul individual de muncă încheiat între salariatul temporar și agentul de muncă temporară. Astfel, se constată existența unor dublări de conținut ale contractului individual de muncă și ale acordului atașat la acesta, ținând cont că potrivit art. 49 din Codul muncii, în conținutul contractului individual de muncă sunt prevăzute inclusiv, riscurile specifice funcției, denumirea lucrării ce urmează a fi îndeplinită, drepturile și obligațiile salariatului, condițiile de retribuire a muncii, ș.a. În altă ordine de idei, în acord se atestă că nu sunt indicate caracteristicile specifice postului, ceea ce considerăm că sunt importante pentru salariatul temporar. În acest sens, considerăm oportun a se face o corelare între dispozițiile cuprinse în contractul de punere la dispoziție a salariatului (a se vedea redacția art. 326/7) și conținutul acordului atașat la contractul individual de muncă. Totodată, nu este clar, dacă salariatul temporar, la fiecare misiune îndeplinită va trebui să semneze un nou contract individual de muncă, la care se atașează un nou acord, în funcție de specificul misiunii de muncă temporară. La art. 326/7 alin. (1) și (2), după cuvintele „de punere la dispoziție” se va completa cu cuvintele „a salariatului temporar”. Având în vedere dispozițiile art. 326/8 alin. (1), în alin. (2) al art. 326/7 , se propune completarea cu o literă nouă, care va prevedea: „alte clauze contractuale stabilite de prezentul Cod.”	Cu referire la obiecția de la art. 326/6. Nu se acceptă. Salariatul temporar încheie un singur contract individual de muncă cu agentul de muncă temporară, care poate fi valabil pe durată determinată sau nedeterminată. Pentru fiecare misiune concretă, acest contract este suplimentat printr-un acord, care conține elementele particulare ale misiunii: condițiile de muncă, riscurile, durata, utilizatorul etc. Această formulă evită încărcarea excesivă cu noi contracte pentru fiecare misiune, dar în același timp asigură transparența și claritatea obligațiilor părților pentru fiecare caz în parte. Totodată, structura propusă este în deplină concordanță cu practica europeană în domeniul muncii prin agent de muncă temporară și nu generează dublări reale de conținut – ci dimpotrivă, clarifică distinct responsabilitățile în cadrul fiecărei misiuni. Cu referire la completarea art. 326/7 alin. (1) și (2). Se acceptă. Cu referire la completarea art. 326/7 alin. (2). Se acceptă
--	--	---

	Dispozițiile art. 326/9 necesită a fi revizuite prin prisma Titlului XII al Codului muncii, în mod special al art. 348 și 349. Potrivit acestora, jurisdicția muncii are drept obiect soluționarea litigiilor individuale de muncă și conflictelor colective de muncă privind purtarea negocierilor colective, încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractelor colective și individuale de muncă, a convențiilor colective prevăzute de prezentul cod, precum și soluționarea conflictelor colective privind interesele economice, sociale, profesionale și culturale ale salariaților, apărute la diferite niveluri între partenerii sociali. Pot fi părți ale litigiilor individuale de muncă și ale conflictelor colective de muncă: a) salariații, precum și orice alte persoane titulare ale unor drepturi și/sau obligații, în temeiul prezentului cod; b) angajatorii persoane fizice și juridice; c) sindicatele și alți reprezentanți ai salariaților; d) patronatele; e) autoritățile publice centrale și locale, după caz. În contextul citat, nu este clar la ce categorie de litigii pot fi raportate litigiile între utilizator și agentul de muncă temporară. Or, nu este clar ce calitate au părțile în litigiu, ținând cont de dispozițiile art. 349 al Codului muncii. În subsidiar, în măsura în care se constată un vid legislativ în sensul indicat mai sus, se va analiza oportunitatea completării Titlului XII cu includerea utilizatorului de muncă temporară și agentului de muncă temporară, ca eventuale părți ale unor litigii de muncă.	Cu referire la obiecția de la art. 326/9. Se acceptă. Am exclus noțiunea de "utilizator" din textul normei. Soluționarea litigiilor individuale de muncă și ale conflictelor colective de muncă, vor fi între agentul de muncă temporară (în sensul angajatorului conform art. 349 lit. b) CM) și salariatul temporar (în sensul salariatului conform art. 349 lit. a) CM).
	La art. II, care prevede modificări în Legea securității și sănătății în muncă nr. 186/2008 (în continuare – Legea nr. 186/2008): La pct. 1, întrucât clauza de armonizare a Legii nr. 186/2008 se modifică substanțial, recomandăm ca aceasta să fie expusă integral în redacție nouă, iar referințele la fiecare act UE să fie indicate din alienate distincte.	Se acceptă.

	La pct. 2: Se constată că definiția dată termenului „angajator” în art. 1 al Legii nr. 186/2008 diferă de cea stabilită la art. 1 al Codului muncii. În context, întru evitarea paralelismelor legislative și aplicării neuniforme a legislației, propunem ca termenul de „angajator” stabilit în art. 1 să prevadă: „angajator - astfel cum este definit în art. 1 al Codului muncii nr. 154/2003”. Totodată, ținând cont de conceptul mult mai larg oferit termenului de „angajator” în art. 1 al Legii nr. 186/2008, se va analiza oportunitatea ca aceasta să fie redată în art. 1 al Codului muncii. Cu referire la termenul „lucrător” se constată o diferențiere de terminologie juridică utilizată în Legea nr. 186/2008 și Codul muncii, care operează cu termenul de „salariat”. Astfel, se va reține că potrivit art. 54 alin. (1) lit. c) al Legii nr. 100/2017, terminologia utilizată trebuie să fie constantă, uniformă și să corespundă celei utilizate în alte acte normative. Mai mult, în contextul în care este necesară distincția acestor doi termeni, considerăm oportun să fie definiți în art. 1 al Codului muncii, ținând cont de obiectul de reglementare a Codului muncii, stabilit în art. 2 alin. (1) din acesta. La lit. e) a definiției date termenului „lucrător”, se va indica concret articolul din actul normativ la care se face referire, care definește termenul de „lucrător independent”. Mai mult, în proiect nu este specificat care este regimul juridic prin care se realizează munca oferită de către lucrătorul independent și dacă acesta poate apela la serviciile agentului de muncă temporară pentru oferirea unei misiuni de muncă temporară, în condiții specifice prevăzute de contractul individual de muncă.	Nu se acceptă obiecția de la pct. 2. Noțiunea din Legea 186/2008 cuprinde mai multe categorii de angajatori, inclusiv agenții de muncă temporară. În Codul muncii aceste categorii sunt separate. Obiecția de la litera e) este pertinentă. Totodată conform avizului recepționat de la Ministerul Finanțelor noțiunea a fost separată și revizuită conform redacției propuse de MF și nu se mai cuprinde în noțiunea de lucrător.
--	---	--

	La pct. 3, nu este necesară completarea art. 2 alin. (1) și (2) cu cuvintele „și a lucrătorilor independenți”, întrucât definiția dată termenului „lucrător” cuprinde și referința la „lucrător independent”. (a se vedea art. II pct. 2 din proiect). Observația este valabilă și pentru alte puncte din proiect, cum ar fi de ex. pct. 4 și 5, care prevede completarea art. 3 alin. (2) cu lit. b2) și modificări în art. 5. În caz contrar, definiția termenului „lucrător independent” se va expune separat de definiția termenului „lucrător”	Obiecția de la pct. 3 nu se acceptă. Noțiunea de lucrător independent este reglementată separat de noțiunea de lucrător.
	La pct. 4: - se va analiza suplimentar necesitatea includerii lit. a/1) în art. 3 alin. (2) al Legii nr. 186/2008, având în vedere definiția dată termenului „angajator” din art. II pct. 2 al proiectului, de unde rezultă că agentul de muncă temporară are calitatea de angajator în raport cu salariatul temporar, încheindu-se în acest sens un contract individual de muncă. În continuare, referința potrivit căreia dispozițiile respectivei legi se aplică angajatorilor este specificată în art. 3 alin. (2) lit. a); - cu referire la cuvintele „lucrători aflați într-un raport de muncă temporară” se va reține că potrivit modificărilor propuse în Codul muncii, se operează cu termenul „salariat temporar” (observație valabilă în tot textul art. II).	Cu referire la obiecția de la pct. 4 nu se acceptă. Directiva 91/383/CEE a Consiliului din 25 iunie 1991 de completare a măsurilor destinate să promoveze îmbunătățirea securității și sănătății la locul de muncă în cazul lucrătorilor care au un raport de muncă pe durată determinată sau un raport de muncă temporară, operează cu noțiunea de lucrător temporar.
	În dispoziția introductivă a pct. 6, textul „alineatul (4) și alineatul (5)” se va substitui cu textul „alineatele (4) și (5)”, în corespundere cu regulile de tehnică legislativă.	Obiecția în dispoziția introductivă a pct. 6 se acceptă
	La pct. 7, textul „se va expune în următoarea redacție:” se va substitui cu textul „va avea următorul cuprins:”, întru respectarea rigorilor de tehnică legislativă (observație valabilă și pentru pct. 8).	Obiecția la pct. 7 se acceptă.
	La pct. 8: - în redacția art. 11 alin. (1/1) și alin. (1/2), după cuvintele „lucrătorul desemnat” se va completa cu textul „prevăzut în alin. (1)”;	Obiecția la pct 8 liniuța 1 - se acceptă Liniuța 2 - se acceptă Liniuța 3 - se acceptă. Alineatul 8 al art. 11 a fost comasat cu alineatul (1) și se exclude.

	- în redacția art. 11 alin. (1/2), se vor revizui cuvintele „contractorul sau subcontractorul”, întrucât legislația muncii nu operează cu asemenea terminologie. Totodată, se va ține cont că legislația civilă operează cu termenul „contractantul și cocontractantul” (observație valabilă și pentru alte cazuri similare din proiect, precum pct. 15); - întru existența unui echilibru între reglementări și expunerea în ordine consecutivă a ideilor, sugerăm ca dispozițiile cuprinse în redacția în vigoare a alin. (8) al art. 11 să fie prevăzute după alin. (1) sau comasate la acesta din urmă; - cu referire la redacția art. 11 alin. (11), considerăm oportun a se preciza dacă suportul oferit lucrătorilor independenți de către serviciile externe de protecție și prevenire” este acordat contra cost, gratuit sau asigurat de unitatea unde se prestează serviciul.	Liniuța 4 - se acceptă. Prevederea a fost revizuită.
	La pct. 11, din redacția art. 14/1 alin. (1) se va exclude textul „calificarea necesară pentru îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, orice informații legate de capacitățile și abilitățile profesionale pe care trebuie să le posedă lucrătorul temporar,”, întrucât nu ține de obiectul de reglementare al legii supuse modificării. Similar, se va exclude referința la conținutul textului citat mai sus și din art. 14/1 alin. (2).	Obiecția de la pct. 11 nu se acceptă. Prevederea transpune art. 3 din Directiva 91_383 care face obiectul Clauzei de armonizare.
	La pct. 12: - având în vedere modificările propuse la art. 17 alin. (1), se va analiza necesitatea completării dispoziției introductive a alin. (2), întru asigurarea unui echilibru între reglementări; - textul „cu un alineat a)1 ” se va substitui cu textul „cu litera a1)”; - cu referire la redacția art. 17 alin. (9) se propune ca cuvintele „prin decizie” să fie substituite cu cuvintele „prin actul intern”.	Obiecția de la pct. 12 se acceptă

		La pct. 13: - cu referire la redacția art. 21 alin. (5), considerăm necesar a se preciza cine stabilește dacă examenul medical va fi efectuat în cadrul prestatorilor publici sau în cadrul prestatorilor privați de servicii medicale; - primul enunț al art. 21 alin. (6) considerăm necesar a fi reformulat, ținând cont că acesta este contradictoriu enunțului al doilea, care stabilește că examenul medical se asigură indiferent de durata misiunii sau locul prestării muncii. Totodată, considerăm necesar a se indica la ce act normativ cu referire la examenele medicale se face referire în textul normei.	Nu se acceptă. Potrivit modificărilor operate în alineatul (1) din articolul 21, Măsurile prin care lucrătorilor li se asigură examenul medical corespunzător riscurilor profesionale cu care aceștia se confruntă la locul de muncă se stabilesc potrivit actelor normative emise de Guvern, cu consultarea patronatelor și sindicatelor. În prezent actul care vizează examenele medicale este HG1079/2024 cu privire la examenele medicale profilactice obligatorii ale lucrătorilor.
		La pct. 15, în redacția art. 22/2 alin. (1) lit. b) recomandăm a se detalia cuvintele „acces la instruire”, întrucât nu oferă previzibilitate ce semnifică accesul la instruire.	Obiecția de la pct. 15 se acceptă. Prevederea a fost completată cu cuvintele ”Oferite de unitate” astfel încât lucrătorul independent să beneficieze de serviciile în domeniul SSM oferite de unitate.
		La art. III, care prevede modificări în Codul contravențional al Republicii Moldova: Se constată că în redacția art. 326/2 din Codul muncii nu este specificat că încălcarea regimului de notificare privind activitatea de agent de muncă temporară atrage răspundere contravențională.	Cu referire la obiecția de la art. III. Am luat act. Obiecțiile se acceptă parțial. Redacția Codului contravențional, la Articolul 55⁵. Încălcarea regimului de notificare privind activitatea de agent de muncă temporară, reglementează sancțiunile aplicate: Desfășurarea de către o persoană juridică sau fizică a activității de agent de muncă temporară fără notificarea prealabilă a Inspectoratului de Stat al Muncii, în termenul și condițiile Codului muncii nr.154/2003, se sancționează cu amendă de la 100 la 170 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 200 la 300 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 300 la 450 de unități convenționale aplicată persoanei juridice. Adoptarea unui nou capitol în Codul muncii fără un mecanism sancționator dedicat ar crea un vid normativ periculos, care ar lipsi de eficiență prevederile nou-introduse. Or, nicio normă

	Totodată, cu referire la contravenția propusă în art. 55/5 , menționăm că aceasta nu poate fi acceptată în contextul proiectului de lege, întrucât proiectul nu vizează reglementarea contravențiilor și a regimului sancționator. Stabilirea cuantumului sancțiunilor contravenționale reprezintă un exercițiu legislativ complex, care presupune o abordare echilibrată și fundamentată, luând în considerare un ansamblu de factori esențiali, printre care: gradul de pericol social al faptei, realitățile sociale și economice, caracterul efectiv, proporțional și disuasiv al sancțiunii, eficiența măsurii sancționatorii în asigurarea conformității comportamentului cetățenilor cu normele legale. O eventuală stabilire a regimului sancționator trebuie să rezulte dintr-o analiză sistemică, în ansamblu și unitară. Prin urmare, în lipsa unei evaluări ample și multidimensionale, propunerile de stabilire a contravenției și de determinare a sancțiunilor vor fi reținute pentru o eventuală examinare în cadrul unui proiect de lege separat, ce va avea drept obiectiv exclusiv reglementarea regimului sancționator. La art. IV, care prevede modificări în Legea nr. 756/1999 cu privire la asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale, menționăm că, întrucât articolul conține doar o singură reglementare, numerotarea cu pct. 1 va fi exclusă, iar dispozițiile se vor comasa într-un singur alineat (obiecție valabilă și pentru art. V).	juridică nu este completă fără garanția sancționării încălcării acesteia. Mai mult, introducerea unui astfel de articol în legislația contravențională se încadrează perfect în obiectul prezentului proiect de lege, care urmărește reglementarea regimului juridic aplicabil acestei forme de muncă prin prisma art. 10 din Directiva 2008/104 care prevede următoarele: ”(2) <i>Statele membre stabilesc regimul sancțiunilor aplicabile în cazul încălcării legislației naționale adoptate pentru punerea în aplicare a prezentei directive și iau toate măsurile necesare pentru a asigura aplicarea acestora. Sancțiunile prevăzute trebuie să fie eficiente, proporționale și cu caracter de descurajare.</i>” Prin urmare stabilirea unui regim sancționator corespunzător face parte integrantă din această reglementare, fără a necesita un proiect de lege separat. Suplimentar pentru claritate art. redacția art. 326/2 din Codul muncii a fost completată cu alineatul (9) cu următorul cuprins: ”(9) <i>Persoanele vinovate de încălcarea regimului de notificare poartă răspundere în conformitate cu legislația în vigoare.</i>” pentru a specifica că încălcarea regimului de notificare privind activitatea de agent de muncă temporară atrage răspundere contravențională. Obiecția la art. IV se acceptă
--	--	--

	d) <i>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."</i> 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 și 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 integral. I.3. Scopul anunțat și scopul real al proiectului Potrivit notei de fundamentare: <i>"Prezentul Proiect de lege este elaborat ca urmare a necesității de armonizarea a legislației naționale cu legislația comunitară și reglementarea unor noi forme de angajare a persoanelor (prin agenți de muncă temporară), precum și reglementarea detaliată a programelor de muncă pentru protecția tinerilor la locul de muncă, inclusiv asigurarea securității și sănătății unor categorii de lucrători. [...]."</i>	Am luat act.
--	--	--------------

		<i>Intervenția este necesară pentru a adapta cadrul juridic la realitățile noilor forme de muncă și pentru a asigura un tratament echitabil și protecție adecvată pentru salariații sau persoanele care prestează muncă prin intermediul agenților de muncă temporară, inclusiv protecția categoriilor de salariați care au vârsta mai puțin de 18 ani și asigurarea unor condiții mai transparente și previzibile de muncă pentru toți salariații. Suplimentar intervenția în modificarea cadrului normativ ar putea contribui la: Reducerea insecurității:</i> <i>Clarificarea drepturilor și obligațiilor părților implicate și reducerea insecurității juridice pentru lucrătorii care sunt angajați prin agenți de muncă temporară, inclusiv asigurarea sănătății și securității muncii acestora;</i> <i>- Promovarea ocupării forței de muncă: Asigurarea unor condiții de identificare mai rapidă a salariaților calificați în situații imprevizibile când angajatorul rămâne descoperit urmare a fluctuațiilor de personal.</i> <i>Angajatorii vor avea flexibilitate în gestionarea forței de muncă, putând să răspundă mai bine la fluctuațiile activității;</i> <i>- Promovarea unor condiții mai transparente și mai previzibile de muncă: Prin aceste modificări se stabilesc măsuri de protecție a salariaților de eventuale măsuri nefavorabile aplicate de către angajator ca urmare a exercitării drepturilor consacrate în Directiva 2019/1152.</i>	
--	--	--	--

	- <i>Protejarea unor categorii vulnerabile de salariați: Prin modificările propuse de proiectul de lege se urmărește stabilirea unui regim clar de muncă și de repaus pentru salariații minori în perioadele anului școlar și în vacanțe, etc., inclusiv protejarea sănătății și securității în muncă a acestora.”</i> Analizând normele elaborate s-a constatat că, prin proiect se propune modificarea Codului muncii, Codului contravențional, Legii securității și sănătății în muncă nr.186/2008, Legii nr.756/1999 cu privire la asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale și Legii nr.140/2001 privind Inspectoratul de Stat al Muncii, privind reglementarea raporturilor conexe prestării muncii prin agent de muncă temporară. I.4. Interesul public și interesele private promovate prin proiect Proiectul promovează interesul public privind creșterea competitivității mediului de afaceri prin îmbunătățirea cadrului de reglementare în domeniul relațiilor de muncă și al sănătății și securității în muncă, prin alinierea la standardele UE. 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 „<i>nota de fundamentare care cuprinde:</i> a) <i>denumirea sau numele autorului și, după caz, a/al participanților la elaborarea proiectului actului normativ;</i> b) <i>condițiile ce au impus elaborarea proiectului actului normativ;</i> c) <i>obiectivele urmărite și soluțiile propuse;</i>	Am luat act. Am luat act.
--	--	---

		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 economică-financiară. Conform art.30 lit.d) al Legii nr.100/2017 cu privire la actele normative, nota de fundamentare trebuie să conțină „d) analiza impactului de reglementare”. Potrivit autorului: "Estimarea costurilor este dificilă, dar ar putea implica: - Costuri de instruire a personalului din cadrul instituțiilor relevante. - Costuri de dezvoltare și implementare a instrumentelor de notificare, supraveghere și control. - Costuri potențiale asociate cu creșterea numărului de litigii în ceea ce ține de respectarea normelor legale aferente angajării prin agent de muncă temporară.	
--	--	---	--

		<i>Proiectul nu generează cheltuieli suplimentare celor care acoperă costurile măsurilor de securitate și sănătate în muncă, implementate de clienți, contractori, subcontractori, angajatori pentru evitarea, prevenirea, minimalizarea riscurilor de accidentare și îmbolnăvire, precum și pentru protecția lucrătorilor la locul de muncă. [...]</i> <i>Costurile sunt justificate de necesitatea de a proteja drepturile lucrătorilor prin intermediul agenților de muncă temporară și de a consolida sistemul de protecție socială. Aceste costuri ar putea fi compensate parțial de creșterea veniturilor fiscale și a contribuțiilor la asigurările sociale.”</i> I.5.3. Efectuarea analizei impactului de reglementare. 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 pct.4 subpct.4.3. din anexa nr.1 la Lege, „În funcție de obiectul de reglementare al proiectului actului normativ se descriu impacturile corespunzătoare, directe și indirecte, pe termen lung și scurt, ca schimbări față de situația fără adoptarea actului normativ propus, și se formulează concluzii. [...] Se descrie impactul asupra sectorului privat, după grupuri relevante, precum genuri de activități economice, mărimea afacerii, amplasamentul regional și alte caracteristici, sau se explică motivul de ce nu a fost analizat acest impact. <i>Se indică costurile de conformare, inclusiv cele administrative, impacturile asupra IMM-urilor, prin care se determină pe cât de disproporționat ar putea fi afectate diferite tipuri de IMM-uri, inclusiv în comparație cu întreprinderile mari, impacturile asupra concurenței, alte impacturi relevante."</i>	
--	--	--	--

		Conform art.13 al Legii nr.235/2006 cu privire la principiile de bază de reglementare a activității de întreprinzător, „(1) <i>Analiza impactului de reglementare reprezintă argumentarea, în baza evaluării costurilor și beneficiilor, necesității adoptării actului normativ și analiza de impact al acestuia asupra activității de întreprinzător, inclusiv asigurarea respectării drepturilor și intereselor întreprinzătorilor și ale statului, precum și corespunderea actului scopurilor politicii de reglementare și principiilor prezentei legi.</i> (2) Actul de analiză a impactului de reglementare este parte integrantă a notei informative a proiectului de act normativ.” Metodologia de analiză a impactului de reglementare a fost aprobată prin Hotărârea Guvernului nr.574/2024.	
--	--	--	--

	Potrivit autorului: <i>”Proiectul va produce impact pozitiv asupra securității și sănătății tuturor persoanelor (atât lucrătorilor cu contract individual de muncă cât și lucrătorilor independenți) ce muncesc la aceleași locuri de muncă. Introducerea unor noi drepturi minime pentru lucrători va încuraja companiile să ofere condiții de muncă mai bune, consolidând astfel competitivitatea și atractivitatea lor pe piața forței de muncă, reducerea fluctuației personalului, etc; Adaptarea politicilor și procedurilor interne conform cerințelor UE; Angajatorii vor beneficia de o mai mare flexibilitate în gestionarea forței de muncă, putând să răspundă mai bine la fluctuațiile activității; Accesul la o forță de muncă mai diversificată și cu abilități specifice va îmbunătăți competitivitatea companiilor; Asigurarea aceleași condiții de muncă pentru lucrătorii temporari ca și pentru cei permanenți, ceea ce poate crește costurile; Sisteme de muncă cu condiții de securitate și sănătate în muncă de nivel mai ridicat.”</i> Prin urmare, autorul a prezentat beneficiile anticipate ale proiectului, estimarea consecințelor, precum și impactul proiectului asupra sectorului privat. 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 [...]”	Am luat act.
--	--	---------------------

	<i>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; [...]</i> <i>e) se interzice folosirea neologismelor dacă există sinonime de largă răspândire, [...]</i> <i>f) se evită folosirea [...] a cuvintelor și expresiilor [...] care nu sînt utilizate sau cu sens ambiguu; g) se evită tautologiile juridice;</i> <i>h) se utilizează, pe cât este posibil, noțiuni monosemantice, [...]".</i> 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.	Am luat act. Am luat act.
--	---	---

	II.3. Activitatea agenților publici și a entităților publice reglementată în proiect Proiectul conține reglementări privind activitatea Inspectoratului de Stat al Muncii privind agenții de muncă temporar. 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. <u>III. Analiza detaliată a factorilor de risc și a riscurilor de corupție ale proiectului</u> <u>1. Art.I pct.5 potrivit proiectului de lege</u> Art.I. Codul muncii al Republicii Moldova [...] cu modificările ulterioare se modifică după cum urmează: [...] 5. Articolul 48, [...] se completează cu alineatele (5) și (6) cu următorul cuprins: „(5) Este interzisă concedierea salariaților sau luarea de <u>măsuri echivalente concedierii</u>, precum și <u>orice acțiune pregătitoare pentru concedierea salariaților</u> pe motiv că aceștia și-au exercitat drepturile la informare privind condițiile de muncă și/sau îmbunătățirea condițiilor de muncă prin promovarea unor forme mai transparente și mai previzibile de muncă. Obiecții:	Am luat act. S-a luat act de obiecte de la pct. III. 1.: Nu considerăm oportună definirea pentru ”măsuri echivalente concedierii” deoarece acestea pot să cuprindă o arie mai largă a acțiunilor din partea angajatorului pe care salariatul este în drept în conformitate cu prevederile Directivei 2019/1152 să le considere echivalente concedierii (de ex: se are în vedere tratamente de discriminare, suspendare a activității, sancțiuni disciplinare aplicabile salariaților, etc. care sunt reglementate și de Codul muncii), pe motiv că aceștia și-au exercitat drepturile la informare privind condițiile de muncă și/sau îmbunătățirea condițiilor de muncă prin promovarea unor forme mai transparente și mai previzibile de muncă. În practică formele prin care un angajator poate pune presiune pe salariat sunt variate, subtile și evoluează în timp. Prin urmare ține de obligația părților să identifice aceste măsuri iar în caz de litigiu să apeleze la instanțele competente pentru ași apăra drepturile. O enumerare exhaustivă a acestor măsuri în legislație ar limita drepturile părților și aplicabilitatea prevederilor acestei norme și nici nu ar fi alineate cu prevederile normelor UE.
--	--	--

	Deși prevederea citată are drept scop de a interzice concedierea salariaților pe motiv că și-au exercitat dreptul la informare și/sau îmbunătățirea condițiilor de muncă, formularea propusă prezintă riscuri de corupție și aplicare abuzivă, generate de ambiguitatea unor termeni. Prin urmare, lipsa unei definiții clare și a unor criterii obiective și exhaustive pentru a determina ce constituie o "<i>măsură echivalentă concedierii</i>" conduce la interpretări arbitrare și discreționare. Această lacună legislativă va permite angajatorilor de rea-credință să implementeze acțiuni cu efect similar concedierii, dar sub aparența unor decizii manageriale legitime. Astfel de acțiuni pot include, fără a se limita la retrogradări nemotivate, hărțuire morală, presiuni psihologice continue etc., având toate ca scop final determinarea indirectă a salariatului de a înceta raportul de muncă. Recomandări: Recomandăm definirea clară și comprehensivă în textul proiectului a noțiunii "<i>măsuri echivalente concedierii</i>", prin stabilirea unor criterii obiective și cuantificabile pe baza cărora să se poată evalua dacă o anumită acțiune a angajatorului se încadrează în această categorie. Această definiție ar trebui să includă, dar să nu se limiteze la, o listă exemplificativă de acțiuni care, prin natura sau prin efectul lor cumulativ, pot fi considerate echivalente unei concedieri. 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 Riscuri de corupție: ● Generale ● Legalizarea actelor de:	Utilizarea conceptelor prevăzute de Directiva UE și formularea generală va permite ca instanțele și inspectorii de muncă să evalueze cazul concret, ținând cont de efectele reale asupra salariatului, nu doar de forma juridică a acțiunii. Astfel, se păstrează flexibilitatea și eficiența protecției, evitând scăparea unor abuzuri neprevăzute expres în normă.
--	--	---

	- abuz de serviciu - depășire a atribuțiilor de serviciu 2. Art.I pct.8 potrivit proiectului de lege Art.I. Codul muncii al Republicii Moldova [...] cu modificările ulterioare se modifică după cum urmează: [...] 8. La articolul 63 se introduc două alineate (3) și (4) cu următorul cuprins: „(3) Salariatul care a finalizat perioada de probă și a acumulat o vechime în muncă la același angajator cel puțin 6 luni, poate solicita să i se acorde o formă de muncă cu <u>condiții de muncă mai previzibile și mai sigure, dacă este disponibilă</u>”. 4) În termen de 30 de zile de la recepționarea solicitării prevăzute la alin. (3), angajatorul va oferi răspuns motivat (în formă scrisă). Angajatorii persoane fizice, microîntreprinderile și întreprinderile mici și mijlocii, <u>pot să prezinte</u> răspunsul în termen de până la trei luni, iar răspunsul la o cerere ulterioară similară depusă de același salariat, dacă justificarea răspunsului referitor la situația salariatului rămâne neschimbată, <u>poate fi comunicat</u> verbal. În caz de refuz, salariatul poate depune o nouă solicitare cel puțin după șase luni de la data solicitării anterioare.” Obiecții: Prevederea citată permite angajatorului să acorde o formă de muncă cu condiții mai previzibile și sigure, dacă este disponibilă. Expresia ”<i>dacă este disponibilă</i>” este ambiguă și va genera riscuri de discriminare și corupție în aplicare, deoarece oferă angajatorului o largă marjă de discreție, care poate fi exploatată pentru favoritisme sau abuzuri.	S-a luat act de obiecția la pct. 2 Potrivit Directive 2019/1152 ”<i>În cazul în care angajatorii au posibilitatea de a oferi contracte de muncă cu normă întreagă sau pe durată nedeterminată lucrătorilor care sunt angajați în forme de muncă atipice, ar trebui promovată trecerea la forme de muncă mai sigure, în conformitate cu principiile stabilite în Pilonul european al drepturilor sociale. Lucrătorii ar trebui să poată solicita, dacă este disponibilă, o altă formă de muncă, mai previzibilă și mai sigură, și ar trebui să primească din partea angajatorului un răspuns motivat în scris, care să țină seama de nevoile angajatorului și ale lucrătorului.</i>” Directiva (UE) 2019/1152 nu oferă o definiție a expresiei „condițiile de muncă transparente și previzibile” însă această expresie, în lumina prevederilor directivei se referă la dreptul angajaților de a fi informați clar și din timp despre aspectele esențiale ale relației lor de muncă. Prin urmare: 1. Transparența se referă la următoarele: angajatorul trebuie să ofere informații clare și scrise despre elementele esențiale ale raportului de muncă. (de ex: identitatea părților (angajator/angajat), locul de desfășurare a activității; denumirea, gradul, felul muncii sau categoria activității profesionale pentru care este angajat lucrătorul; sau o scurtă caracterizare sau descriere a muncii, remunerația, inclusiv suma inițială de bază, orice alte elemente componente, dacă sunt aplicabile, indicate separat, și frecvența și metoda de plată aferente remunerației pe care are dreptul să o primească lucrătorul; etc.) 2. Previzibilitatea se referă la următoarele: angajatul trebuie să știe dinainte: când și cum muncește (de ex: în caz de muncă cu program în schimburi); în ce condiții poate fi modificat
--	---	--

	Lipsa unor proceduri clare și a unor criterii obiective pentru a determina când o <i>"formă de muncă cu condiții mai previzibile și mai sigure"</i> este considerată <i>"disponibilă"</i> va permite luarea unor decizii arbitrare, bazate pe considerente subiective, și nu pe reglementări precise și verificabile. La fel, proiectul nu clarifică ce înseamnă aceste <i>"condiții de muncă mai previzibile și mai sigure"</i>, ceea ce poate duce la interpretări subiective și arbitrare în aplicare. Fără criterii obiective, este dificil de determinat când o formă de muncă îndeplinește sau nu aceste condiții de muncă. Angajatorul ar putea invoca lipsa <i>"disponibilității"</i> acestor condiții de muncă, chiar și atunci când ar fi posibile, fără a fi constrâns de un cadru definit. Similar, angajații ar putea avea așteptări nerealiste bazate pe o interpretare subiectivă a <i>"previzibilității"</i> și <i>"siguranței"</i>. Un alt aspect, cuvintele utilizate în textul normei precum sunt <i>"pot să prezinte"</i> și <i>"poate fi comunicat"</i> au sensuri multiple, care rezidă în discreția angajatorilor persoane fizice, microîntreprinderile și întreprinderile mici și mijlocii, de a utiliza formulările permissive ale competențelor lor după bunul plac, astfel încât să evite realizarea obligațiilor ce ar trebui să le revină. Caracterul relativ al acestor prevederi, generează un impact negativ la implementare, deoarece există riscul ca subiectul responsabil să aplice norma discreționar. Asemenea discreții pot fi folosite în mod abuziv de către subiectul responsabil de implementare pentru a obține recompense necuvenite pentru a fi determinat să nu își exercite atribuțiile în modul corespunzător. Recomandări:	programul; ce schimbări pot interveni în raportul de muncă și care este preavizul în cazul încetării acestuia, etc. Mai mult conform practicii României, pentru a asigura transpunerea directivei s-a decis să se utilizeze cuvintele <i>"favorabile"</i> în loc de <i>"transparente și previzibile de muncă"</i> ceea ce nu clarifică sau definesc aceste cuvinte. Scopul acestor norme este să reducă incertitudinea pentru angajați, să evite abuzurile în relațiile de muncă; să ofere un cadru mai echitabil, mai ales pentru lucrătorii cu forme atipice de angajare (part-time, temporar/determinat, program flexibil, etc.). În ceea ce ține de expresia <i>"dacă este disponibilă"</i> aceasta este o dispoziție care protejează angajatorul de a fi obligat să transfere salariatul la o poziție care nu există în cadrul unității sau nu este vacanta. Ceea ce ar preveni abuzurile.
--	---	---

		Recomandăm definirea clară și exhaustivă a condițiilor în care o formă de muncă este considerată cu ” <i>condiții de muncă mai previzibile și mai sigure</i>” și este ”<i>disponibilă</i>”, precum și stabilirea unei proceduri transparente de evaluare a solicitărilor. Totodată, se recomandă revizuirea/excluderea cuvintelor „<i>pot/ poate</i>”, astfel încât să fie excluse oportunitățile de manifestare a comportamentului discreționar de către angajatorii de aplicare acestei norme. Factori de risc: ● Formulare ambiguă care admite interpretări abuzive ● Atribuții care admit derogări și interpretări abuzive Lipsa/ambiguitatea procedurilor administrative ● Lipsa/insuficiența accesului la informația de interes public Riscuri de corupție: ● Generale ● Legalizarea actelor de: - abuz de serviciu - depășire a atribuțiilor de serviciu <u>3. Art.I pct.18 potrivit proiectului de lege</u> Art.I. Codul muncii al Republicii Moldova [...] cu modificările ulterioare se modifică după cum urmează: [...] 18. Pentru salariații în vârstă de pînă la 18 ani, cu durata zilnică a timpului de muncă mai mare de 4 ore și jumătate, se va acorda pauza pauză de masă de cel puțin 30 de minute, <u>dacă e posibil, consecutive.</u> Obiecții:	Cu referire la obiecția de la pct. 3 s-au exclus cuvintele ”dacă este posibil consecutive”
--	--	---	---

		Expresia <i>"dacă e posibil, consecutive"</i> introduce o ambiguitate care ar putea permite angajatorilor să justifice neacordarea unei pauze consecutive sau chiar fragmentarea ei în moduri dezavantajoase pentru salariat, sub pretextul că <i>"nu a fost posibil"</i> să fie consecutive. Salariații sub 18 ani sunt o categorie vulnerabilă, mai puțin conștientă de drepturile lor sau mai puțin capabilă să și le apere. Această formulare le poate diminua, în practică, dreptul la o pauză reală și eficientă. Recomandări: Pentru a elimina ambiguitatea și a proteja drepturile salariaților în vârstă de pînă la 18 ani, se recomandă textul de genul: <i>"Pentru salariații în vârstă de pînă la 18 ani, cu durata zilnică a timpului de muncă mai mare de 4 ore și jumătate, se va acorda pauza pauză de masă de cel puțin 30 de minute, consecutive. Excepții de la caracterul consecutiv pot fi stabilite doar în condiții expres prevăzute de lege/contractul colectiv de muncă, cu justificări obiective și în beneficiul salariatului."</i> sau textul <i>"dacă e posibil, consecutive"</i> de a substitui cu cuvântul <i>"consecutiv"</i>. Factori de risc: ● 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 <u>4. Art.I pct.19 potrivit proiectului de lege</u>	
--	--	---	--

	Art.I. Codul muncii al Republicii Moldova [...] cu modificările ulterioare se modifică după cum urmează: [...] 19. La articolul 109, alineatul (4) se modifică după cum urmează: ”(4) <u>Durata repausului săptămânal neîntrerupt este de 42 de ore</u>, dintre care 11 ore consecutive de repaus zilnic, cu excepția cazurilor când săptămâna de muncă este de 6 zile.” Obiecții: Analizând modificarea propusă de proiect pentru art.109 alin.(4) din Codul muncii, aceasta stabilește un termen fix de 42 de ore pentru repausul săptămânal, în timp ce redacția actuală a normei amendate indică durata minimă a timpului de repaus, lăsând la latitudinea angajatorului timpul de repaus pe care este dispus să îl acorde salariaților. Totodată, articolul 109 alineatul (1) din Codul Muncii prevede că "Repausul săptămânal se acordă timp de 2 zile consecutive, de regulă sîmbăta și duminica.", respectiv timpul de repaus calculat este de 48 de ore. O propunere care limitează repausul la 42 de ore contrazice direct această prevedere și impune angajatorul să reducă din timpul de repaus acordat. Recomandări: Recomandăm excluderea modificărilor propuse de proiect pentru art.109 alin.(4). Factori de risc: ● Cerințe excesive pentru exercitarea drepturilor/Obligații excesive Riscuri de corupție: ● Generale <u>IV. Concluzia expertizei</u>	Se acceptă parțial. În textul normei propuse au fost înscrise cuvintele “în orice caz”, pentru a spori caracterul cert în aplicarea normei. Concomitent, atragem atenția că potrivit prevederilor art.5, repausul săptămânal din Directiva 2003/88, statele membre iau măsurile necesare pentru ca orice lucrător să beneficieze, în decursul unei perioade de șapte zile, de o perioadă minimă de repaus neîntrerupt de 24 de ore, la care se adaugă cele 11 ore de repaus zilnic prevăzute în Articolul 3. În cazuri justificate datorită condițiilor obiective, tehnice sau de organizare a muncii, se poate stabili o perioadă minimă de repaus de 24 de ore. Prin urmare, pe parcursul activităților de screening explicativ și bilateral, precum și la perfectarea Chestionarului la Cap.19, autorul proiectului a menținut norma mai favorabilă din legislația muncii naționale - 42 ore în comparație cu standardul UE statuat de 35 ore (dintre care 24 ore și 11 ore), fiind necesară doar specificarea distinctă a celor 11 ore consecutive de repaus zilnic ce se cuvin salariatului în condiții generale. Am luat act. Propunerile au fost examinate supra.
--	--	--

		Proiectul a fost elaborat de către Ministerul Muncii și Protecției Sociale ca urmare a necesității de armonizarea a legislației naționale cu legislația comunitară și reglementarea unor noi forme de angajare a persoanelor (prin agenți de muncă temporară), precum și reglementarea detaliată a programelor de muncă pentru protecția tinerilor la locul de muncă, inclusiv asigurarea securității și sănătății unor categorii de lucrători. Potrivit autorului: ”Intervenția este necesară pentru a adapta cadrul juridic la realitățile noilor forme de muncă și pentru a asigura un tratament echitabil și protecție adecvată pentru salariații sau persoanele care prestează muncă prin intermediul agenților de muncă temporară, inclusiv protecția categoriilor de salariați care au vârsta mai puțin de 18 ani și asigurarea unor condiții mai transparente și previzibile de muncă pentru toți salariații. Suplimentar intervenția în modificarea cadrului normativ ar putea contribui la: - Reducerea insecurității: Clarificarea drepturilor și obligațiilor părților implicate și reducerea insecurității juridice pentru lucrătorii care sunt angajați prin agenți de muncă temporară, inclusiv asigurarea sănătății și securității muncii acestora; - Promovarea ocupării forței de muncă: Asigurarea unor condiții de identificare mai rapidă a salariaților calificați în situații imprevizibile când angajatorul rămâne descoperit urmare a fluctuațiilor de personal. Angajatorii vor avea flexibilitate în gestionarea forței de muncă, putând să răspundă mai bine la fluctuațiile activității; - Promovarea unor condiții mai transparente și mai previzibile de muncă: Prin aceste modificări se stabilesc măsuri de protecție a salariaților de eventuale măsuri nefavorabile aplicate de către angajator ca urmare a exercitării drepturilor consacrate în Directiva 2019/1152. - Protejarea unor categorii vulnerabile de salariați: Prin modificările propuse de proiectul de lege se urmărește stabilirea unui regim clar de muncă și de repaus pentru salariații minori în perioadele anului școlar și în	
--	--	---	--

	vacanțe, etc., inclusiv protejarea sănătății și securității în muncă a acestora.” Prin proiect se propune modificarea Codului muncii, Codului contravențional, Legii securității și sănătății în muncă nr.186/2008, Legii nr.756/1999 cu privire la asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale și Legii nr.140/2001 privind Inspectoratul de Stat al Muncii, privind reglementarea raporturilor conexe prestării muncii prin agent de muncă temporară. Proiectul promovează interesul public privind creșterea competitivității mediului de afaceri prin îmbunătățirea cadrului de reglementare în domeniul relațiilor de muncă și al sănătății și securității în muncă, prin alinierea la standardele UE. Însă, analiza proiectului de lege a evidențiat unele carențe manifestate prin utilizarea unor expresii ce vor conduce la interpretări arbitrare și discreționare precum "măsură echivalentă concedierii", "dacă este disponibilă", "pot să prezinte" și "poate fi comunicat", "dacă e posibil, consecutive", "condiții de muncă mai previzibile și mai sigure”. La fel, proiectul stabilește un termen fix de 42 de ore pentru repausul săptămânal, prin ce impune angajatorul să reducă din timpul de repaus acordat. Asemenea discreții pot fi folosite în mod abuziv de către angajatorii responsabili de implementare pentru a obține recompense necuvenite pentru a fi determinat să nu își exercite atribuțiile în modul corespunzător.	Am luat act. Proiectul a fost revizuit.
--	--	--

		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.	
	Consultări publice		
1	Asociația Agențiilor de Recrutare (demersul Nr. 156 din 09 iunie 2025)	Propunere de a completa Codul muncii cu Articolul 326⁴: Garanția financiară (1) Agentul de muncă temporară care angajează cetățeni străini, supuși unui regim de autorizare prealabilă pentru accesul la piața muncii din Republica Moldova, este obligat să constituie o garanție financiară într-un cont bancar, dedicat exclusiv scopurilor prevăzute de prezentul articol. (2) Cuantumul garanției financiare prevăzute la alin. (1) este stabilit la un nivel echivalent cu 150 de salarii minime pe economie, la care se adaugă contribuțiile de asigurări sociale și impozitele obligatorii aferente. (3) Garanția financiară constituie un instrument de protecție pentru salariații temporari și poate fi utilizată exclusiv pentru acoperirea următoarelor obligații restante ale agentului de muncă temporară: a) plata salariilor datorate salariaților temporari; b) achitarea contribuțiilor de asigurări sociale și a impozitelor aferente către bugetul public național; c) onorarea altor drepturi bănești prevăzute de contractele individuale de muncă temporară.	Nu se acceptă. Propunerea de instituire a unei garanții financiare obligatorii, aplicabilă exclusiv agenților de muncă temporară care angajează cetățeni străini, aparent ridică probleme de constituționalitate și compatibilitate cu principiile fundamentale ale dreptului muncii și ale drepturilor omului. În mod specific, această reglementare creează o discriminare nejustificată între cetățenii Republicii Moldova și cetățenii străini în ceea ce privește protecția drepturilor salariale, fără a exista o fundamentare obiectivă și rezonabilă pentru această diferențiere. Principiul egalității în drepturi, garantat de art. 16 alin. (2) din Constituția Republicii Moldova, precum și interdicția discriminării prevăzută de art. 5 lit. e) din Codul muncii și de Legea nr. 121/2012 privind asigurarea egalității, impun ca toate categoriile de salariați să beneficieze de același regim de protecție, în măsura în care se află în situații comparabile. În cazul de față, atât salariații moldoveni, cât și cei străini angajați prin agent de muncă temporară, prestează muncă în aceleași condiții și în favoarea acelorași utilizatori, fiind supuși acelorași riscuri de neplată. Mai mult, reglementarea deja conține un mecanism eficient și funcțional de garantare a drepturilor salariale, aplicabil în mod egal tuturor salariaților temporari, indiferent de cetățenie: în cazul în care agentul de muncă temporară nu își îndeplinește obligațiile salariale, salariatul are dreptul să se adreseze utilizatorului, care va efectua plata cu drept de regres împotriva agentului.

		(4) În cazul în care agentul de muncă temporară nu își execută obligațiile menționate la alin. (3) în termen de 15 zile calendaristice de la scadență, salariatul temporar are dreptul să se adreseze utilizatorului, care va achita sumele datorate, dobândind de drept acțiune regresivă împotriva agentului de muncă temporară. (5) Agentul de muncă temporară are obligația de a menține permanent disponibilă suma reprezentând garanția financiară la nivelul minim stabilit la alin. (2), completând eventualele sume utilizate în termen de cel mult 5 zile lucrătoare de la data efectuării oricărei plăți din acest cont. (6) Dispozițiile prezentului articol nu se aplică în cazul în care agentul de muncă temporară angajează cetățeni ai Republicii Moldova care beneficiază de acces liber și necondiționat la piața muncii din Republica Moldova. Propunere de a completa Codul contravențional cu Articolul 55⁶ Nerespectarea obligației privind garanția financiară (1) Desfășurarea activității de agent de muncă temporară care angajează cetățeni străini, fără constituirea garanției financiare prevăzute de Codul muncii, constituie contravenție și se sancționează: a) Cu amendă de la 500 la 700 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere; b) Cu amendă de la 800 la 1000 de unități convenționale aplicată persoanei juridice. (2) Necompletarea în termen a garanției financiare în caz de utilizare parțială se sancționează cu: a) amendă de la 300 la 500 de unități convenționale și avertisment scris.	Introducerea suplimentară a unei garanții financiare doar pentru o anumită categorie de lucrători (cei străini) ar impune o sarcină disproporționată și arbitrară asupra agenților economici care angajează lucrători migranți, ceea ce ar putea descuraja activitatea legală de intermediere a forței de muncă și ar conduce, indirect, la favorizarea ocupării informale.
--	--	---	--

		(3) Refuzul de a prezenta, la solicitarea autorităților de control, dovada constituirii sau menșinerii garanției financiare se sancționează cu: a) Amendă de la 200 la 300 de unități convenționale pentru persoanele cu funcții de răspundere; b) Suspendarea autorizației de funcționare până la radierea situației. (4) Constatarea și aplicarea sancțiunilor se face de către Inspectoratul de Stat al Muncii și alte autorități competente, conform legislației în vigoare.	
2	Ionatan Andronachi Data: 17.06.2025 Cerere	Stimați reprezentanți, Prin prezenta, doresc să-mi exprim îngrijorarea față de proiectul de lege (Nr. înregistrare Cancelaria de Stat: 455/MMPS/2025) care prevede legalizarea formei de angajare prin intermediul unui agent de muncă temporară, reglementare care ar urma să permită companiilor din Republica Moldova să angajeze persoane indirect — nu prin contract direct cu angajatorul, ci printr-un intermediar. Deși înțeleg că acest mecanism este aplicat în țări ale Uniunii Europene, precum Polonia, și că poate avea rolul de a acoperi necesități temporare de personal (ex. înlocuiri pe perioada concediilor sau în perioade aglomerate), forma actuală a proiectului creează grave riscuri de abuz și discriminare, mai ales în lipsa unor garanții clare. La fel angajatorii pot cere agenților candidați cu „anumite caracteristici” (vârstă, sex, etnie), iar agenții pot filtra aplicanții pe aceste criterii, fără ca angajatorul final să fie responsabil legal.	Nu se acceptă. Cu referire la <i>"formularea oricăror cerințe de selecție discriminatorii în relația agent-utilizator"</i>. Proiectul de lege nu se aplică separat de principiile și garanțiile salariaților reglementate în Codul Muncii. Specificul AMT este că oferă salariați pentru o anumită categorie de servicii (e.g.: ATM cu salariați temporari în construcție, AMT cu salariați temporari în domeniul HORECA). În această perspectivă AMT poate selecta anumite categorii de salariați. Acest fapt nu va constitui o discriminare. Cu referire la <i>"obligativitatea informării clare și scrise, încă de la început, cu privire la identitatea agentului, a angajatorului-utilizator și natura relației contractuale"</i>. Proiectul de lege reglementează informarea salariatului temporar. Conform Articolul 326⁶. Condiții suplimentare pentru contractul individual de muncă (1) Contractul individual de muncă încheiat între salariatul temporar și agentul de muncă temporară, pentru fiecare misiune de muncă temporară, se suplimentează cu un acord ce prevede:

	Ar trebuie sa se interzica expres formularea oricăror cerințe de selecție discriminatorii în relația agent-utilizator. Agenții sunt obligați să documenteze și păstreze procesul de selecție și motivele de respingere. Salariații au dreptul să solicite aceste date în caz de suspiciuni de discriminare. Dacă o companie dorește să angajeze „o femeie” pentru un post, și transmite această preferință către agentul de muncă temporară, există un risc real ca agentul să selecteze exclusiv candidate femei, excluzând bărbații din procesul de selecție — fapt care reprezintă o discriminare pe criterii de gen. În acest caz, angajatorul (compania finală) se ascunde în spatele agentului, iar salariatul discriminat nu are cum să demonstreze ușor că a fost victimă unei selecții discriminatorii. Un exemplu din viața reală deja fus în funcțiune în republica moldova îl găsiți mai jos:  (Anexa 1 - https://www.facebook.com/share/p/18pNMwscv7)	a) condițiile în care urmează să se desfășoare misiunea de muncă temporară; b) riscurile pentru securitatea și sănătatea salariatului temporar, la care acesta poate fi expus la locul de muncă; c) echipamentele de protecție și de lucru cu care salariatul temporar va fi asigurat; d) durata misiunii de muncă temporară; e) identitatea și sediul utilizatorului; f) data limită pentru achitarea salariului; g) obligația salariatului temporar de a respecta prevederile actelor interne ale utilizatorului, care îi vor fi aduse la cunoștință. Cu referire la <i>"dacă un salariat temporar dorește să conteste o concediere abuzivă, un tratament discriminatoriu sau neplata salariului, nu este clar cine trebuie dat în judecată: agentul sau angajatorul-utilizator?"</i>. Salariatul temporar are încheiat un Contract individual de muncă cu agentul de muncă temporară. Salariatul temporar cunoaște cine este angajatorul său. Conform Articolul 326¹. Dispoziții generale (1) Munca prin agent de muncă temporară este munca prestată de un salariat temporar care a încheiat un contract individual de muncă sau se află într-un raport de muncă cu un agent de muncă temporară și care este pus la dispoziția utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia. (2) Atunci când un salariat temporar este pus la dispoziția utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia, raportul de muncă dintre salariatul temporar și agentul de muncă temporară nu încetează, iar între salariatul temporar și utilizator raport de muncă nu apare. (3) Agentul de muncă temporară este cel care reține și virează contribuțiile de asigurări sociale, prima de asigurare medicală și impozitele datorate de salariatul temporar către bugetul public național și plătește pentru acesta toate contribuțiile datorate în condițiile legii.
--	--	--

	Este foarte greu pentru un candidat sau angajat temporar să identifice cine este agentul și cine este angajatorul-utilizator (compania unde muncește efectiv). Legea ar trebui să prevadă obligativitatea informării clare și scrise, încă de la început, cu privire la identitatea agentului, a angajatorului-utilizator și natura relației contractuale. Salariații temporari nu sunt menționați explicit ca parte protejată în contractele colective ale utilizatorului. Ar trebui ca legea trebuie să prevadă obligativitatea includerii salariaților temporari în sfera de protecție a contractelor colective și să le garanteze participarea la alegeri sindicale dacă misiunea depășește 6 luni. Dacă un salariat temporar dorește să conteste o concediere abuzivă, un tratament discriminatoriu sau neplata salariului, nu este clar cine trebuie dat în judecată: agentul sau angajatorul-utilizator?. Este posibil ca fiecare parte să se declare nevinovată, iar angajatul să rămână prins între două entități care își pasează responsabilitatea. Când utilizatorul plătește doar „în subsidiar” dacă agentul nu plătește în termen de 15 zile reprezintă un mecanism birocratic, cu documente justificative și cerere formală din partea salariatului. Ar trebui ca plata salariului către salariat trebuie garantată solidar de agent și utilizator, fără cerere prealabilă, dacă agentul nu achită salariul în termen legal. Inspectoratul de Stat al Muncii trebuie notificat automat la orice întârziere. Această formă de muncă prin agenție funcționează de ani de zile pentru moldovenii plecați la muncă în străinătate (Europa), iar experiențele lor sunt adesea dramatice. Oamenii achită sume considerabile către agenții din Moldova, apoi ajung în altă țară unde sunt preluați de o a doua agenție, care colaborează cu o a treia agenție ce are contract direct cu compania angajatoare.	Cu referire la <i>”Ar trebui ca plata salariului către salariat trebuie garantată solidar de agent și utilizator, fără cerere prealabilă, dacă agentul nu achită salariul în termen legal.”</i> Mecanismul asigurării unei plăți din contul utilizatorului, nu poate fi tratată ca o obligație existentă, până când agentul nu refuză plata. Or, agentul de muncă temporară este acela care în virtutea CIM este obligat să execute plata salarială. Inspectoratul de Stat al Muncii poate fi sesizat de salariatul temporar, în virtutea Legii nr. 131/2012 și Legii nr. 140/2001. Cu referire la <i>”Contractul individual de muncă între agent și salariat menționează identitatea utilizatorului, dar legea nu impune obligativitatea ca salariatul să fie informat înainte de semnare.”</i> și <i>”Nu există obligația de a-i comunica explicit condițiile reale ale muncii la utilizator.”</i>. Înainte de fiecare misiune, agentul de muncă temporară și salariatul vor semna un acord, prin acest acord salariatul va fi informat despre identitatea utilizatorului (inclusiv). Pentru detalii a se vedea Articolul 326⁶. Condiții suplimentare pentru contractul individual de muncă. Cu referire la <i>”Nu se impune un interval de pauză între misiuni pentru același post. angajatorul-utilizator poate „roti” salariații prin mai mulți agenți, menținând precaritatea pe termen nelimitat.”</i>
--	---	--

	Lucrătorii se confruntă cu condiții precare, discriminare, bariera de limbă, lipsa de protecție legală și salarii inferioare față de colegii locali. În multe cazuri, moldovenii aleg să abandoneze legalitatea și pleacă să lucreze „la negru” pentru rudele lor, doar ca să scape de exploatare și umilință. Citate reale din plângeri ale muncitorilor români/moldoveni: „Ne-au spus că dacă plecăm din cazare, pierdem și locul de muncă.”; „Am semnat ceva în germană, habar n-am ce scria.” „Din 1600 de euro, am primit în mână 400.” Conform art. 49 și 3266, identitatea angajatorului-utilizatorului trebuie să fie în contract, dar nu este specificat că salariatul trebuie să o cunoască înainte de semnarea contractului. Salariatul poate semna un contract fără să știe la cine va lucra efectiv. Contractul individual de muncă între agent și salariat menționează identitatea utilizatorului, dar legea nu impune obligativitatea ca salariatul să fie informat înainte de semnare. Nu există obligația de a-i comunica explicit condițiile reale ale muncii la utilizator. Înainte de semnarea contractului, salariatul trebuie să primească în formă scrisă: identitatea angajatorului-utilizator, condițiile exacte ale misiunii, durata, locul, programul, riscurile profesionale. Această informare trebuie semnată de salariat ca dovadă că a înțeles condițiile. În caz că agentul nu plătește salariul, angajatorul-utilizator este obligat să plătească (art. 3266 alin. 5), dar doar la cererea lucrătorului și cu documente justificative. Este un mecanism greoi, care descurajează salariații să reclame. Responsabilitatea primară tot la agent rămâne, chiar dacă agentul dispare.	Limitarea posibilității ocupării funcției de către mai mulți salariați temporari succesivi, reduce aplicabilitatea instituției de agent de muncă temporară. Utilizarea salariaților temporari nu încalcă drepturile la nici un subiect implicat. Salariatul temporar este angajat la agentul de muncă și acestuia îi sunt garantate toate drepturile salariale. Având în vedere că, utilizatorul în final va achita pentru salariatul temporar mai mult ca pentru un salariat de funcție (salariul minim pentru această funcție plus comision) acesta nu abuza de exploatarea salariaților temporari, prin efect invers utilizatorul va propune salariatului temporar ocuparea permanentă a funcției conform Articolul 326⁸. Angajarea salariatului temporar de către utilizator. Cu referire la <i>„Legea permite perceperea unui comision de la utilizator, dar nu prevede plafon, nici transparență, comisionul maxim trebuie plafonat prin HG”</i>. Relația contractuală dintre utilizator și agent de muncă este una de natură civilă. Părțile pot negocia comisionul. Nu este argumentat raționamentul de limitare a comisionului.
--	---	---

		Salariul se negociază între agent și salariat, dar agentul are toate informațiile, iar salariatul depinde de misiune (art. 3265 alin. 5). Dezechilibru total de putere; salariatul nu are acces la comparații reale și poate accepta mai puțin decât salariul standard la utilizator. Salariul nu ar trebui se negociaze între salariat și agent, dar doar agentul are acces la condițiile oferite de utilizator. Salariatul nu știe dacă e plătit la fel ca angajații direcți pentru aceeași muncă. Ar trebui ca utilizatorul sa fie obligat să declare în scris salariul de referință pentru postul respectiv. Agentul trebuie să transmită această informație salariatului, cu semnătură de confirmare. Refuzul – sancționat. Misiunea temporară e limitată la 12 luni + prelungire până la 24 luni. Dar: • Nu se interzice reluarea misiunii sub alt agent. • Nu se impune un interval de pauză între misiuni pentru același post. angajatorul-utilizator poate „roți” salariații prin mai mulți agenți, menținând precaritatea pe termen nelimitat. Nu ar trebuie sa fie permis ca același post să fie ocupat prin rotație de lucrători temporari, de la agenți diferiți, fără limită de timp. Asta permite evitarea angajării directe. Corect ar fi dacă misiunile succesive pentru același post sa limitate: max. 24 luni, indiferent de agent. După această perioadă, utilizatorul e obligat să creeze un post permanent și să angajeze direct. În practică, mai ales în muncile peste hotare, salariatul moldovean trece prin 2-3 agenții (una din Moldova, alta din țara gazdă, uneori și una intermediară), iar legea nu interzice sau controlează subcontractarea în lanț. Lipsă totală de trasabilitate, muncitori pierduți într-un sistem fără vinovați identificabili — exact cum se întâmplă deja cu moldovenii exploatați în UE.	
--	--	---	--

		Legea nu interzice agentului să subcontracteze munca altor agenți, nici nu prevede limitări ale „lanțului” de intermediari. Ar trebui să se interzică punerea la dispoziție a salariatului de către un agent care nu are contract direct cu angajatorul-utilizator. Subcontractarea lanț este interzisă sau se admite doar cu autorizare specială, cu trasabilitate și informarea explicită a salariatului. Niciun articol din proiectul de lege nu interzice clar ca un agent A din Moldova să subcontracteze către agentul B din aceeași țară — sau către C din afara țării. În lipsa trasabilității: ● muncitorul nu știe cui se poate adresa; ● autoritățile nu pot interveni eficient; ● răspunderea se diluează în lanțul de intermediere. Se permite comision pentru serviciile prestate (art. 3267 lit. h), dar nu se precizează un plafon maxim, reguli de calcul sau obligația de a-l comunica salariatului. Agentul poate factura excesiv utilizatorului, care compensează prin condiții mai proaste pentru salariat. Legea permite perceperea unui comision de la utilizator, dar nu prevede plafon, nici transparență, comisionul maxim trebuie plafonat prin HG. Valoarea exactă a comisionului trebuie transmisă și salariatului, pentru a evita compensarea prin reducerea salariului. Orice abatere – sancționabilă. Angajatorul-utilizator informează agentul, iar agentul „informează în scris” salariatul, dar nu există un mecanism de verificare dacă lucrătorul a înțeles și acceptat condițiile riscante. Neinformarea efectivă a angajatului duce la muncă în medii periculoase fără consimțământ real. Se prevede că salariatul va fi „informat în scris”, dar nu există nicio cerință privind înțelegerea informațiilor sau acceptul real. Legea trebuie să prevadă: (1) informarea într-o limbă înțeleasă de salariat, (2) obligația agentului de a verifica înțelegerea efectivă a condițiilor, (3) semnătură pe o declarație de consimțământ informat.	
--	--	---	--

		Inspectoratul de Stat al Muncii primește notificări de la agenți, dar nu este obligat să publice lista agenților autorizați. Salariatul nu poate verifica agentul înainte de semnare. Ar trebui ca lista completă a agenților notificați/autorizați, precum și sancțiunile aplicate acestora, trebuie publicată pe site-ul oficial al ISM, actualizată lunar. Mecanism de reclamare online obligatoriu. Un articol publicat de Libertatea din 2023 descrie situația livratorilor străini (din Asia), cazul muncitorului Kasun din Sri Lanka, relatat de Libertatea (2023), este un avertisment clar: ● A plătit 5.000 EUR unei agenții pentru a veni legal în România; ● A fost mințit că va avea program de 8 ore/zi, 5 zile/săptămână și salariu de 3.000 lei + cazare; ● În realitate: lucrează 10–12 ore/zi, 6 zile/săptămână pentru sub 2.000 lei/lună; ● „Everything lie”/„Totul e o minciună”, spune el – rezumând condițiile la care a fost supus; Date de context: IGI a emis în 2023 peste 5.000 de avize pentru livratori străini; Aproape 2.000 de muncitori asiatici lucrează ca livratori doar în România; Ei sunt angajați prin firme intermediare numite „flote partenere” și plasați la Glovo, Tazz, Bolt etc.; Contractele lor prevăd salarii fixe și 8 ore/zi, dar în realitate primesc bani în funcție de comenzi îndeplinite. Dacă nu livrează destule comenzi, salariul este redus. Potrivit ANAF, au fost găsite: contracte neînregistrate; diferențe mari între orele declarate și cele lucrate; contribuții neplătite.¹	
--	--	--	--

		Într-un videoclip publicat pe 10 ianuarie 2023 pe canalul lui Oleg Brega, un muncitor pe nume Ion a relatat cum a fost înșelat de un angajator moldovean după ce a lucrat în Suedia. El menționează că mai lucrase cu aceeași firmă și în trecut, dar atunci diferența de plată fusese mai mică, așa că o acceptase. De data aceasta, însă, situația a fost diferită, iar angajatorul nu i-a respectat angajamentele. Ion povestește cum a fost înșelat în timp ce lucra în Suedia. El explică: "Am lucrat în Suedia cu firma Strand.md, în care am fost achitat, da' n-am fost achitat integral."² "Eu am lucrat din contract numai 3 luni, pentru că așa a fost posibilitatea – că am văzut că nu se achită banii care mi s-au promis – și am decis să plec acasă."² "Firma ne trimite din Moldova, dar angajatorul e bulgar. Mi-a promis că dacă voi sta până la 3 luni de zile, nu-mi vor opri nimic din salariu"² Oleg Brega întreabă: „Știi engleză?”² Ion răspunde: „Nu, nu prea.”² Angajatorul moldovean menționat este Strand.md (Strand MD SRL, IDNO: 1018600019202) i-a asigurat verbal că, la întoarcerea în Moldova, i se vor achita toți banii. Totuși, după ce s-a întors acasă, Ion nu a mai primit restul salariului. Prima lună i-a fost achitată integral, însă a doua lună doar parțial, cu o reținere de peste 300 de euro. I s-au oferit explicații vagi și contradictorii: ba că salariul s-ar plăti la două luni, ba că i s-au reținut bani pentru echipamente, cazare sau haine, ori pentru instrumente care ar fi rămas la alți muncitori. Ion a încercat să clarifice lucrurile cu patronul, dar s-a lovit de promisiuni goale și scuze neverificabile. „Mi-au spus că dacă rămân până la trei luni, o să primesc tot, dar la sfârșit mi-au zis că s-a plătit deja, că s-au oprit bani pe instrumente, pe haine... Dar eu de ce trebuie să plătesc ce-au stricat alții? Eu mi-am făcut orele mele, am muncit corect.”²	
--	--	---	--

		Ion a menționat că experiența nu era una izolată – și alți colegi moldoveni au trecut prin același lucru. Firma moldovenească a intermediat contractele, dar condițiile reale de muncă și salarizare le-au aflat abia în Suedia, uneori prin colegi, în lipsa cunoașterii limbii engleze. Contractele erau redactate în limba engleză, iar Ion, nefiind vorbitor, nu a înțeles ce semnează. „Dacă nu știi limba, ți-au încălcat dreptul fundamental de a ști ce semnezi.”, spune Oleg Brega.² După întoarcerea în Moldova, Ion a depus plângeri la autorități – inclusiv la Poliția pentru Combaterea Traficului de Ființe Umane –, însă a primit un răspuns formal, în care se invoca lipsa probelor suficiente. Deși a furnizat contractele și dovada plăților parțiale, ancheta nu a avansat. El suspectează că autoritățile ar fi contactat angajatorul și că acesta ar fi „rezolvat” situația informal pentru a închide dosarul. Într-un final, Ion concluzionează că singura cale rămasă este acțiunea în instanță. „Mi-a spus: ‘Dacă ai primit 7000, care-i întrebarea ta?’ Dar eu am muncit mai mult decât 7000. De ce trebuie să las banii mei acolo?”² În ciuda experienței dureroase, Ion a decis să vorbească public, pentru a-i avertiza pe alți muncitori moldoveni. A postat inclusiv comentarii pe pagina agenției pentru a atrage atenția celor care urmau să plece prin Strand.md. Acest act de curaj i-a adus telefoane amenințătoare și intimidări din partea agenției, dar spune că nu se va opri. „Lumea trebuie să știe cu cine are de-a face. Dacă taci, rămâi fără bani. Dacă vorbești, măcar se află adevărul.”² La întoarcerea în Moldova, Ion l-a contactat pe șeful firmei, domnul Ion (cu același prenume), cel care l-a trimis inițial la muncă. Însă, în loc să-și primească banii, a fost purtat cu vorba. A fost mințit că salariul se achită abia după două luni, apoi că trebuie să aștepte trei luni, apoi că i se vor opri bani pentru haine, pentru unelte, sau chiar pentru scule rămase la alți colegi. De fiecare dată, explicațiile erau altele.	
--	--	--	--

		În realitate, Ion spune că a primit integral doar primul salariu. Al doilea i-a fost achitat parțial, cu o reținere de peste 300 de euro. Restul, de peste 1.000 de euro, nu i-au fost niciodată virati. Întrebat de ce, angajatorul i-a spus ba că orele lucrate nu erau valide, ba că a fost mutat pe diferite șantiere, ba că alți subcontractori nu au plătit și, în consecință, nici el nu putea plăti. Când Ion a cerut socoteală, a fost întâmpinat cu reacții agresive și chiar amenințări. „Eu am muncit. Orele mi le-am făcut. De ce să nu primesc banii mei?”² se întreabă muncitorul. Mai grav, spune că alți moldoveni care au fost cu el în Suedia au pățit la fel: firma le-a promis 2.500 euro/lună, dar la fața locului, banii nu se mai potriveau cu promisiunile. Cei care au îndrăznit să pună întrebări, au fost puși în situația să le explice altora minciunile patronului sau să fie amenințați. Ion a mai încercat să depună plângere. A mers la poliția responsabilă de cazurile de trafic de persoane, dar i s-a spus că nu sunt suficiente probe și că poliția nu poate recupera banii. A fost sfătuit să inițieze o acțiune civilă în instanță. „Mi-au spus că trebuie să aduc contractul tradus în română, să demonstrez că nu știam engleza... dar nimeni nu m-a întrebat vreodată dacă înțeleg ce semnez. Am semnat un contract în engleză, fără să știu ce scrie acolo.”² Ion subliniază o problemă gravă: deși totul părea legal la început, și părea că lucrează printr-o agenție „serioasă”, mecanismele legale l-au lăsat descoperit. Nimeni nu i-a explicat ce drepturi are. Nu a avut un contract tradus. Nu a avut nicio garanție că banii promiși i se vor plăti. Și nici autoritățile nu l-au ajutat. Mai mult decât atât, după ce a scris un comentariu online avertizând alți moldoveni să nu aibă încredere în această firmă, a fost sunat de angajatorul Ion, care l-a agresat verbal și i-a reproșat	
--	--	--	--

		că „face gălăgie”²² pe internet. Muncitorul a fost acuzat că strică imaginea firmei și a fost avertizat că ar putea fi dat în judecată pentru defăimare. Dar Ion nu s-a lăsat intimidat: „Dacă vrea să mă dea în judecată, ne vedem la proces. Eu am dovezile.”²² Ion a încheiat spunând că își va căuta dreptatea în instanță. A adunat toate documentele, contractele, orele lucrate, transferurile bancare și este hotărât să meargă până la capăt. Cazul său nu este singular, ci reflectă o practică abuzivă și în creștere: firme din Moldova care, sub aparența legalității, recrutează muncitori vulnerabili și îi trimit peste hotare fără protecție reală, fără transparență, și cu un sistem de plată care le permite să-i exploateze fără consecințe. Acesta este exact tipul de exploatare legală care se poate întâmpla și în Moldova dacă acest proiect trece în forma actuală. Solicit: ● Să se suspende adoptarea proiectului de lege Nr. 455/MMPS/2025 până la corectarea tuturor lacunelor care permit exploatarea muncitorilor, conform problemelor semnalate în plângerea mea. ● Să se RETRAGĂ URGENT proiectul de lege privind munca temporară (Nr. 455/MMPS/2025) și să se organizeze dezbateri publice cu sindicatele și societatea civilă pentru o variantă corectă care să protejeze muncitorii, nu intermediarii. ● Organizarea de consultări publice reale cu: Reprezentanți ai sindicatelor; organizații de apărare a drepturilor muncitorilor și omului; victime ale sistemului actual de intermediere și traficului de persoane.	
--	--	---	--

3	Camera de Comerț Americană din Moldova (Amcham) Nr. 67 din 20 iunie 2025	Articolele din proiectul de lege 1) 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: [...] La Articolul 1: [...] salariat de noapte - orice salariat care, pe timpul nopții, muncește cel puțin trei ore din timpul de lucru zilnic normal sau care efectuează muncă de noapte în proporție de cel puțin 30 la sută din timpul său lunar de muncă. Propunere de modificare Se propune înlocuirea sintagmei „timpul de lucru zilnic normal” cu sintagma „programul de muncă zilnic” Argumentare/Comentariu Vă atragem atenția că sintagma „timpul de lucru zilnic normal” este diferită de alte noțiuni din Codul muncii. Având în vedere introducerea noțiunii de „program de muncă”, sintagma „timpul de lucru zilnic normal” ar putea fi înlocuită cu „programul de muncă zilnic”. 2) 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: La articolul 49, alineatul (1) litera i) va avea următorul cuprins: [...] litera l) se completează la final cu textul „ , condițiile de prestare și de compensare sau remunerare a orelor de muncă suplimentară, precum și, după caz, programul muncii în schimburi aplicat de la angajare;”; Propunere de modificare Se propune eliminarea textului „aplicat de la angajare” Argumentare/Comentariu Menționăm că este neclară necesitatea sintagmei respective în contextul modificării propuse.	Cu referire la obiecția de la pct. 1. Nu se acceptă. Cu referire la obiecția de la pct. 2. Nu se acceptă. Se asigura transpunerea prevederilor Directivei 2009/1152.
---	--	---	--

	3) La articolul 49, alineatul (1) litera m) va avea următorul cuprins: ”m) după caz, perioada de probă, cu specificarea concretă a duratei și condițiilor desfășurării acesteia conform prevederilor art. 60 – 63;”; Propunere de modificare Se propune eliminarea textului „și condițiilor desfășurării acesteia” Argumentare/Comentariu În mod normal, condițiile de activitate ale salariaților în cadrul perioadei de probă, nu diferă de cele în care activează alți salariați din cadrul companiei. 4) 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: [...] La Articolul 56, alineatul (3), litera b) textul „avansată calificată” se substituie cu textul „avansată sau calificată”. [...] La articolul 68, alineatul (1) textul „avansate calificate” se substituie cu textul „avansate sau calificate”. Propunere de modificare Se propune analiza oportunității reglementării posibilității de aplicare a tuturor tipurilor de semnături electronice agreeate reciproc și recunoscute ca valabile de către părți. Argumentare/Comentariu Se propune analiza oportunității reglementării posibilității de aplicare a tuturor tipurilor de semnături electronice agreeate reciproc și recunoscute ca valabile de către părți, fapt care este admis de Legea nr. 124/2022 privind identificarea electronică și serviciile de încredere.	Cu referire la obiecția de la pct. 3. Nu se acceptă. Angajatorul va trebui sa specifice condițiile clare de desfasurarea a perioadei de proba nu doar perioada acesteia. Cu referire la obiecția de la pct. 4. Nu se acceptă.
--	--	---

	5) 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: [...] La articolul 63 se introduc două alineate (3) și (4) cu următorul cuprins: „(3) Salariatul care a finalizat perioada de probă și a acumulat o vechime în muncă la același angajator cel puțin 6 luni, poate solicita să i se acorde o formă de muncă cu condiții de muncă mai previzibile și mai sigure, dacă este disponibilă. (4) În termen de 30 de zile de la recepționarea solicitării prevăzute la alin. (3), angajatorul va oferi răspuns motivat (în formă scrisă). Angajatorii persoane fizice, microîntreprinderile și întreprinderile mici și mijlocii, pot să prezinte răspunsul în termen de până la trei luni, iar răspunsul la o cerere ulterioară similară depusă de același salariat, dacă justificarea răspunsului referitor la situația salariatului rămâne neschimbată, poate fi comunicat verbal. În caz de refuz, salariatul poate depune o nouă solicitare cel puțin după șase luni de la data solicitării anterioare.” Propunere de modificare Se propune rescrierea modificărilor la alin. (3)-(4) ale art. 63. Argumentare/Comentariu Noțiunea „o formă de muncă cu condiții de muncă mai previzibile și mai sigure” are un caracter general și este în viziunea noastră susceptibilă de interpretări diferite. În acest context, credem că ar fi binevenită concretizarea/clarificarea conceptului de previzibilitate a muncii în cuprinsul actului normativ, ținând cont și de criteriile menționate în Directiva (UE) 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană.	Cu referire la obiecția de la pct. 5. Nu se acceptă.
--	---	---

	Totodată, pentru evitarea unor interpretări divergente, propunem clarificarea normei de la alin. (3), ca să rezulte cu mai multă claritate intenția autorului ce se referă la perioada de probă. Textul normei sugerează două condiții – 1) finalizarea perioadei de probă și 2) acumularea a 6 luni de vechime – ceea ce poate genera ambiguitate. Această formulare ar putea genera posibile dispute privind momentul în care salariatul capătă dreptul de a face cererea. Unii ar putea de exemplu interpreta că este vorba de 6 luni după expirarea perioadei de probă, ceea ce prelungește termenul de eligibilitate, alții că aceste 6 luni se împlinesc exact în ziua sau la finele zilei când se finalizează și perioada de probă stabilită de 6 luni. 6) 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: [...] Titlul X se completează cu capitolul XVI¹ cu următorul cuprins: Capitolul XVI¹ Munca prin agent de muncă temporară [...] Articolul 326³. Misiunea de muncă temporară (1) Utilizatorul poate recurge la salariați temporari puși la dispoziție de un agent de muncă temporară, pentru executarea unei sarcini determinate și cu caracter temporar, în cadrul unei misiuni de muncă temporară. Propunere de modificare Se propune eliminarea textului „determinate și” Argumentare/Comentariu	Cu referire la obiecția de la pct. 6. Nu se acceptă. Eliminarea cuvântului „determinate” din sintagma „sarcini determinate și cu caracter temporar” diminuează claritatea și previzibilitatea normei. Termenul „determinate” are rolul de a indica faptul că misiunea de muncă temporară nu poate viza activități vagi, generale sau indefinite, ci doar sarcini precis identificate, delimitate în timp și conținut. Această formulare contribuie la prevenirea folosirii abuzive a muncii temporare pentru a substitui locurile de muncă permanente. Deși Directiva 2008/104/CE nu utilizează expres termenul „sarcină determinată”, aceasta prevede clar că munca prin agent de muncă temporară are loc „pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea utilizatorului”, ceea ce implică, implicit, o activitate precis conturată, limitată în timp și scop.
--	---	---

	Directiva 2008/104/CE nu conține noțiunea de „sarcină determinată” pentru o activitate de muncă temporară și nu înțelegem necesitatea includerii în proiect a unei noțiuni care generează neclarități și restricții suplimentare. Introducerea sintagmei „sarcină determinată” schimbă într-o anumită măsură și esența muncii prin agent de muncă temporară definită la art. 1. 7) 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: [...] Titlul X se completează cu capitolul XVI¹ cu următorul cuprins: Capitolul XVI¹ Munca prin agent de muncă temporară [...] Articolul 326³. Misiunea de muncă temporară (2) Misiunea de muncă temporară se stabilește pe un termen ce nu poate fi mai mare de 12 luni. (3) Misiunea de muncă temporară poate fi prelungită prin perioade succesive, cu condiția ca durata totală, inclusiv prelungirile, să nu depășească 24 de luni. Propunere de modificare Se propune modificarea termenului minim al misiunii de muncă temporară la 24 de luni, cu posibilitatea prelungirii la 36 de luni. Argumentare/Comentariu Legislația țărilor UE prevăd termene mai mari pentru misiunea de muncă temporară. De exemplu, CM al României prevede un termen maxim de 24 de luni pentru misiunea de muncă temporară, cu posibilitatea prelungirii termenului la 36 de luni. Termene mai mari comparativ cu cele prevăzute de proiectul de lege sunt prevăzute și de legislația altor state din Uniunea Europeană (18-24 de luni perioada inițială).	Cu referire la obiecția de la pct. 7. Nu se acceptă. Durata propusă în proiect (12 luni inițial, cu posibilitate de prelungire până la 24 de luni) este în conformitate cu obiectivul principal al instituției muncii temporare — acela de a acoperi nevoile reale de muncă cu caracter temporar, nu de a substitui în mod indirect contractele pe durată nedeterminată. Prelungirea perioadei până la 36 de luni riscă să conducă la permanentizarea muncii temporare, afectând protecția juridică a salariaților și încurajând utilizatorii să evite angajarea directă, stabilă și predictibilă. Deși unele state membre ale UE permit durate mai mari, acestea sunt însoțite de mecanisme riguroase de control, acorduri colective și garanții suplimentare pentru salariați. În lipsa unor astfel de mecanisme consolidate în Republica Moldova, extinderea duratei misiunii ar genera riscuri majore privind precarizarea muncii și eludarea responsabilităților angajatorului.
--	---	--

	8) 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: [...] Titlul X se completează cu capitolul XVI¹ cu următorul cuprins: Capitolul XVI¹ Munca prin agent de muncă temporară[...] Articolul 326⁵. Drepturi specifice ale salariatului temporar (1) Salariatul temporar are acces la serviciile și facilitățile puse la dispoziție de utilizator, în aceleași condiții ca salariații proprii, în conformitate cu regulamentele interne aplicabile. Propunere de modificare Se propune eliminarea cuvântului „servicii” sau înlocuirea acestuia cu cuvântul „structurile”, conform directivei 2008/104/CE. Argumentare/Comentariu Considerăm că sintagma „structuri și facilități” prevăzută de directivă este mai potrivită pentru a descrie drepturile lucrătorilor temporari în contextul articolului respectiv. 9) 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: [...] Titlul X se completează cu capitolul XVI¹ cu următorul cuprins: Capitolul XVI¹ Munca prin agent de muncă temporară [...] Articolul 326⁵. Drepturi specifice ale salariatului temporar (3) Salariatul temporar este informat de utilizator despre existența locurilor de muncă vacante, pentru a putea candida la ocuparea unui loc de muncă permanent, conform articolului 42¹ din prezentul cod. Propunere de modificare	Cu referire la obiecția de la pct. 8. Se acceptă. Cu referire la obiecția de la pct. 9. Nu se acceptă. Menționarea expresă a art. 42¹ nu extinde obligațiile utilizatorului, ci asigură claritatea că informarea salariaților temporari despre locurile vacante se circumscrie doar acestei obligații de informare privind existența posturilor vacante, nu toate obligațiile prevăzute la art. 42¹. Directiva 2008/104/CE, la art. 6 alin. (1), obligă statele membre să se asigure că salariații temporari „sunt informați despre posturile vacante din întreprinderea utilizatoare pentru a avea aceleași oportunități de a obține un contract de muncă permanent ca și alți lucrători”. Cu referire la obiecția de la pct. 10. Nu se acceptă.
--	--	--

	Se propune eliminarea textului „, conform articolului 42¹ din prezentul cod.” Argumentare/Comentariu Considerăm excesivă obligarea utilizatorului de a furniza informațiile prevăzute la articolul 42¹, altele decât cele privind existența locurilor de muncă, salariaților temporari care pot executa misiuni și de scurtă durată. 10) 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: [...] Titlul X se completează cu capitolul XVI¹ cu următorul cuprins: Capitolul XVI¹ Munca prin agent de muncă temporară [...] Articolul 326⁵. Drepturi specifice ale salariatului temporar (5) Salariul salariatului temporar se stabilește prin negociere cu agentul de muncă temporară pentru fiecare misiune în parte. Pe durata misiunii, acesta beneficiază de un salariu cel puțin egal cu cel acordat, pentru muncă identică sau echivalentă, unui salariat al utilizatorului. În acest scop, utilizatorul este obligat să furnizeze, în scris și înainte de începerea misiunii, informații relevante privind condițiile de muncă și de salarizare, fără a divulga date cu caracter personal sau informații confidențiale. Propunere de modificare <i>Se propune expunerea alin. (5) în următoarea redacție:</i> <i>„(5) Salariul salariatului temporar se stabilește prin negociere cu agentul de muncă temporară pentru fiecare misiune în parte. Pe durata misiunii, acesta beneficiază de un salariu care s-ar aplica salariaților utilizatorului în cazul în care aceștia ar fi fost recrutați direct de utilizatorul respectiv pentru a ocupa același loc de muncă.”</i> Argumentare/Comentariu	Redacția actuală a normei reflectă cerințele Directivei 2008/104/CE, care stabilește că, pe durata misiunii, salariatul temporar trebuie să beneficieze de aceleași condiții esențiale de muncă și de angajare ca și salariații comparabili ai utilizatorului. Pentru a garanta această egalitate în practică, este esențial ca utilizatorul să furnizeze agentului de muncă temporară, în scris și înainte de începerea misiunii, informațiile necesare privind condițiile de muncă și salarizare aplicabile în cadrul unității sale. Argumentul potrivit căruia această obligație ar încălca legislația privind protecția datelor cu caracter personal nu este justificat. Norma conține deja o limitare expresă – informațiile se transmit fără a include date cu caracter personal sau informații confidențiale. Mai mult, dacă agentul de muncă temporară nu are acces la aceste informații, nu va putea stabili un salariu corect și echivalent pentru salariatul temporar. În lipsa acestei transparențe, există riscul ca agentul să stabilească unilateral o remunerație sub nivelul practicat de utilizator pentru aceeași muncă, ceea ce ar contraveni scopului directivei și ar aduce atingere drepturilor salariatului.
--	--	---

		Obligarea utilizatorilor de a furniza informații către agentul de muncă temporară privind salarizarea funcțiilor/profesiilor identice și mai ales echivalente, ar încălca prevederile legislației privind protecția datelor cu caracter personal, dar și cele privind confidențialitatea informației privind condițiile de salarizare în cadrul companiei. Considerăm că prevederile art. 5 din directiva 2008/104/CE sunt potrivite și solicităm să fie expuse corespunzător și în prevederile art. 326⁵, alin. (5). 11) 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: [...] Titlul X se completează cu capitolul XVI¹ cu următorul cuprins: Capitolul XVI¹ Munca prin agent de muncă temporară [...] Articolul 326⁶. Condiții suplimentare pentru contractul individual de muncă (5) În cazul în care în termen de 15 zile calendaristice de la data la care obligațiile privind plata salariului și cele privind contribuțiile și impozitele au devenit scadente, iar agentul de muncă temporară nu le execută, ele vor fi plătite de utilizator, în baza solicitării și a documentelor justificative ale salariatului temporar. (6) Utilizatorul care a plătit sumele datorate potrivit alin. (5) se subrogă, pentru sumele plătite, în drepturile salariatului temporar împotriva agentului de muncă temporară și are drept de regres împotriva acestuia. Propunere de modificare Se propune excluderea alin. (5)-(6) din norma articolului. Argumentare/Comentariu	Cu referire la obiecția de la pct. 11. Se acceptă.
--	--	---	---

	Considerăm oportun excluderea alin. (5)-(6) ale art. 326⁶ deoarece este neclar de ce utilizatorul trebuie să execute obligațiile de plată ale agentului de muncă temporară, în special în condițiile în care, de exemplu, utilizatorul și-a executat obligația de plată prevăzută de contractul de punere la dispoziție a salariatului temporar, inclusiv achitarea comisionului (adică, utilizatorul va fi forțat să plătească salariile o a doua oară, chiar dacă deja a transferat fondurile agentului de muncă temporară). Prin urmare, ar fi oportun ca, atunci când sunt admise fraude sau utilizare neconformă a fondurilor de către agentul de muncă temporară, utilizatorul să nu fie răspunzător pentru astfel de comportamente. Considerăm oportun elaborarea pe viitor a unui mecanism viabil de garantare a executării obligațiilor față de salariați din partea agenților de muncă temporară (spre exemplu, păstrarea și utilizarea, de către agenții de muncă temporară, a fondurilor destinate plății salariului de pe un cont bancar special destinat exclusiv acestui scop). 12) 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: [...] Titlul X se completează cu capitolul XVI¹ cu următorul cuprins: Capitolul XVI¹ Munca prin agent de muncă temporară [...] Articolul 326⁸. Angajarea salariatului temporar de către utilizator (3) În cazul în care utilizatorul angajează un salariat temporar după încheierea misiunii, durata misiunii anterioare va fi luată în considerare la stabilirea drepturilor salariale, precum și a celorlalte drepturi prevăzute de legislația muncii, inclusiv vechimea în muncă, salariul și alte beneficii legale aplicabile. Argumentare/Comentariu	Cu referire la obiecția de la pct. 12. Se acceptă. Norma va avea următoarea redacție: Articolul 326⁸. Angajarea salariatului temporar de către utilizator (3) În cazul în care utilizatorul angajează salariatul temporar în termen de 30 de zile de la încetarea ultimei misiuni, în aceeași funcție sau într-o funcție echivalentă, perioada desfășurată în cadrul misiunii temporare va fi luată în considerare ca vechime în muncă în cadrul unității, în scopul determinării drepturilor salariale, concediului de odihnă și altor beneficii prevăzute de legislația muncii.
--	--	--

		Prevederile alin. (3) sunt formulate într-un mod ambiguu și incomplet, ceea ce poate genera dificultăți de aplicare practică. Menționăm că nu este clar: - dacă norma se aplică doar în cazul angajării imediate după finalizarea misiunii temporare sau indiferent de perioada scursă de la încetarea acesteia; - dacă se aplică doar în cazul reangajării într-o funcție similară celei exercitate în cadrul misiunii temporare sau pentru orice funcție; - ce tip de vechime în muncă se are în vedere (în cadrul aceleiași unități, la nivel general, sau în raport cu drepturi specifice). Pentru claritate normativă se recomandă detalierea condițiilor de aplicare a acestei norme. 13. Art. II. Legea securității și sănătății în muncă nr. 186/2008 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2008, nr. 143–144, art. 587), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: [...] noțiunea lucrător se expune în următoarea redacție: „lucrător – orice persoană fizică ce exercită, pentru sau sub autoritatea unei alte persoane, activități reale și efective, în schimbul unei remunerații, indiferent de natura juridică, durata sau forma raportului dintre părți. Sunt considerați lucrători, în sensul prezentei legi, inclusiv: a) persoanele încadrate printr-un contract individual de muncă, pe durată determinată sau nedeterminată; b) persoanele aflate într-un raport de muncă cu un agent de muncă temporară și puse la dispoziția unei întreprinderi utilizatoare;	
--	--	--	--

	c) stagiarii și ucenicii, în măsura în care desfășoară activități cu valoare economică, chiar dacă au caracter predominant formativ; d) persoanele care prestează muncă sau servicii sub autoritatea altei persoane și în schimbul unei contraprestații, chiar dacă raportul nu este formalizat printr-un contract individual de muncă, atunci când sunt întrunite elementele esențiale ale unei relații de muncă: subordonare, prestație personală și contraprestație economică.; e) lucrătorul independent – definit conform cadrului normativ referitor la activitatea economică independentă a persoanelor fizice; Propunere de modificare Se propune excluderea cuvântului „inclusiv” după textul „în sensul prezentei legi.”. Argumentare/Comentariu În redacția propusă a noțiunii de „lucrător”, înțelegem că lucrător va fi considerată persoana care efectuează orice activitate remunerată, inclusiv în baza contractelor de prestări servicii, indiferent de domeniul de prestare a serviciului. Considerăm o astfel de abordare excesivă, or, nu pentru orice persoană care prestează un serviciu, inclusiv cu echipamentul propriu, pot fi executate obligațiile angajatorului prevăzute de lege, inclusiv cele de la art. 10 și art. 13: - să evalueze riscurile profesionale, în special la alegerea echipamentelor de lucru, a substanțelor sau a preparatelor chimice utilizate; - să întreprindă măsurile necesare pentru asigurarea securității și sănătății în muncă a lucrătorilor, inclusiv pentru prevenirea riscurilor profesionale, pentru asigurarea informării și a instruirii, precum și pentru asigurarea mijloacelor necesare.	Nu se acceptă. Menținem formula din proiect pentru a specifica care sunt categoriile de persoane care, din punctul de vedere al securității și sănătății în muncă, se includ în noțiunea de „lucrător”. Proiectul în cauză operează modificări în articolul 9 din LP 189/2008. Modificarea stabilește că Lucrătorul independent este responsabil de securitatea și sănătatea sa și este obligat să desfășoare activitatea în conformitate cu pregătirea profesională, astfel încât să nu expună la pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională nici propria persoană și nici alte persoane care ar putea fi afectate de acțiunile, erorile sau omisiunile lui în timpul lucrului. Totodată angajatorului (client care beneficiază de serviciile prestate de lucrători independenți) îi revine obligația se evalueze dacă implicarea lucrătorului independent nu generează riscuri noi. Angajator va asigura lucrătorului independent acces la locul unde urmează să fie prestat serviciul și îl informează despre eventuale riscuri proprii unității, la care poate fi expus lucrătorul independent. Totodată angajatorul (clientul beneficiar de serviciile lucrătorului independent) în cazul în care lucrătorul independent va presta servicii la un loc de muncă din unitate, utilizând echipamentul propriu, se va asigura că echipamentul de muncă corespunde cerințelor minime de securitate și sănătate pentru folosirea de către lucrători a echipamentului de muncă la locul de muncă (HG 603/2011 Directiva Parlamentului European și Consiliului 2009/104/CE din 16 septembrie 2009 privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru folosirea de către lucrători a echipamentului de muncă la locul de muncă). Aceasta este necesar pentru ca angajatorul să se asigure că echipamentul de muncă propriu al lucrătorului independent nu va prezenta riscuri pentru alți participanți la procesele de muncă.
--	--	--

		- să ia în considerare capacitatea lucrătorilor în ceea ce privește sănătatea și securitatea acestora ori de câte ori le încredințează o sarcină; - să se asigure că planificarea și introducerea de noi tehnologii fac obiectul consultării lucrătorilor și/sau a reprezentanților lor în ceea ce privește consecințele alegerii echipamentului, condițiilor de lucru și mediului de lucru asupra securității și sănătății lucrătorilor; - să fie în posesia unei evaluări a riscurilor profesionale, inclusiv a celor referitoare la grupurile sensibile la riscuri specifice; - să decidă care sînt măsurile de protecție ce urmează a fi luate și, în caz de necesitate, care este echipamentul de protecție ce poate fi utilizat; Pentru unele domenii, angajatorii contractează profesioniști, inclusiv persoane fizice în baza contractelor de prestări servicii, și nu cunosc sau nu pot să cunoască/evalueze, riscurile legate de executarea unor servicii și nu pot întreprinde acțiuni eficiente în sensul asigurării securității, în domenii care sunt de competența unui profesionist. 14. Art. II. Legea securității și sănătății în muncă nr. 186/2008 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2008, nr. 143–144, art. 587), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: [...] La Articolul 17: [...] la alineatul (3) cuvîntul „muncitorilor” se substituie cu cuvîntul „lucrătorilor”; Propunere de modificare Se propune expunerea art. 17 alin. (3) în următoarea redacție:	Propunerea se va examina la o etapa următoare
--	--	--	---

	„(3) Instruirea periodică a lucrătorilor se va efectua la intervale ce nu vor depăși 6 luni. Pentru funcționarii administrativi, inclusiv lucrătorii care nu desfășoară activități cu risc fizic sau tehnic direct (funcții de birou, coordonare sau suport), instruirea periodică se va efectua la intervale ce nu vor depăși 12 luni.” Argumentare/Comentariu - Aceasta completare va aduce claritate legislativă și interpretare unitară, deoarece: - Elimină ambiguitatea termenului „funcționari administrativi”, care nu este definit expres în legea actuală; - Permite aplicarea unitară a prevederii de instruire anuală în toate instituțiile și companiile; - Reduce riscul de interpretări diferite în cadrul controalelor de stat. Totodată, propunerea este formulată pentru a alinia legea cu realitățile riscurilor ocupaționale, deoarece: - Angajații care lucrează exclusiv în birouri, la calculator, fără expunere la echipamente, substanțe periculoase sau condiții fizice solicitante, nu au același nivel de risc profesional; - Permite o abordare proporțională a instruirii în funcție de nivelul de risc. 15. Art. VI. Dispoziții finale și tranzitorii (1) Prezenta lege intră în vigoare în termen de 1 lună de la data publicării în Monitorul Oficial al Republicii Moldova. (2) Persoanele juridice sau fizice care desfășoară activitate de întreprinzător, care deja desfășoară activități de contractare, pe baze temporare, a personalului (78.20) (conform CAEM rev.2) și servicii oferite de agențiile de plasare temporară a forței de muncă (78.20) (conform CSPM rev. 2.1 sunt obligate să notifice	Se acceptă. Data intrării în vigoare a fost revăzută - cu începere de la 01.01.2026.
--	---	--

		Inspectoratul de Stat al Muncii, în termen de 30 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei legi. Propunere de modificare Se propune extinderea termenului de intrare în vigoare a prevederilor proiectului de lege referitoare la instituția muncii prin agent de muncă temporară. Argumentare/Comentariu Având în vedere faptul că modificările propuse pentru munca prin agent de muncă temporară modifică și influențează semnificativ atât contractele civile încheiate între utilizator și agentul de muncă temporară, cât și contractele individuale de muncă ale salariaților temporari, solicităm respectuos extinderea termenului de intrare în vigoare a prevederilor respective cel puțin până la 3 luni sau chiar 1 ianuarie 2026.	
--	--	--	--