Aprobat în ședința Guvernului din _____ 2026

Decizia protocolară nr._____/2026

Proiect

UE

PARLAMENTUL REPUBLICII MOLDOVA

L E G E

pentru modificarea unor acte normative
(salarii minime adecvate)

Parlamentul adoptă prezenta lege organică.

Prezenta lege transpune parțial (transpune art. 1 (1)-(3); art. 3 pct. 3 și 5; art. 4 (1) lit. (a) și (d); art. 5 (1); art. 7, art. 9 și art. 10 (1)) Directiva (UE) 2022/2041 a Parlamentului European și a Consiliului din 19 octombrie 2022 privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană, CELEX: 32022L2041, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 275 din 25 octombrie 2022.

Art. I. – Legea nr. 1432/2000 privind modul de stabilire și reexaminare a salariului minim (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2001, nr. 21-24, art. 79), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:

1. La articolul 1:

alineatul (1) va avea următorul cuprins:

„(1) Prezenta lege determină modul de stabilire și reexaminare a salariului minim, în vederea îmbunătățirii condițiilor de trai și de muncă, în special a gradului de adecvare al salariilor minime, pentru a contribui la convergența socială ascendentă și a reduce inegalitatea salarială.”;

se completează cu alineatele (3) și (4) cu următorul cuprins:

„(3) Pentru realizarea scopului prezentei legi statul promovează negocierile colective și creșterea acoperirii negocierilor colective pentru stabilirea salariului minim la nivel național, de ramură, teritorial și de unitate de către partenerii sociali și garantează îmbunătățirea accesului efectiv al salariaților la protecția dreptului privind garantarea salariului minim în cazurile prevăzute de legislație, de convențiile colective și de contractele colective de muncă.

(4) Dispozițiile prezentei legi nu aduc atingere autonomiei partenerilor sociali și dreptului acestora de a încheia convenții colective și contracte colective de muncă conform procedurii stabilite de legislație.”

2. La articolul 2, alineatele (1) și (2), cuvintele „retribuție” și „angajat”, la orice formă gramaticală, se substituie cu cuvintele „remunerație” și, respectiv, cu „salariat”, la forma gramaticală corespunzătoare, iar cuvântul „patronul” se substituie cu cuvântul „angajatorul”.

3. La articolul 3:

alineatele (1)-(3) vor avea următorul cuprins:

„(1) Salariul minim pe lună, precum și salariul minim pe oră calculat pornindu-se de la norma lunară a timpului de muncă se stabilesc și se reexaminează prin hotărâre a Guvernului, după consultarea patronatelor și sindicatelor.

(2) Cuantumul salariului minim se stabilește în funcție de condițiile economice concrete și de nivelul salariului mediu pe economia națională, precum și de nivelul prognozat al ratei inflației, astfel încât să asigure un nivel de trai decent, să contribuie la reducerea sărăciei în rândul persoanelor încadrate în muncă, să promoveze coeziunea socială și convergența socială ascendentă, precum și să reducă diferențele de remunerare între femei și bărbați.

(3) Necesitatea modificării cuantumului salariului minim se examinează de către Guvern, împreună cu patronatele și sindicatele, cel puțin o dată pe an. În procesul de evaluare a adecvării salariului minim pot fi utilizate valori de referință orientative, inclusiv valoarea de 50% din salariul mediu lunar pe economie prognozat pentru anul anterior celui pentru care se stabilește salariul minim. Valoarea de referință respectivă servește exclusiv ca instrument de evaluare a adecvării salariului minim și nu constituie un mecanism automat de stabilire a cuantumului acestuia.”;

se completează cu alineatul (5) cu următorul cuprins:

„(5) Guvernul desemnează o instituție de cercetare care să ofere consiliere patronatelor, sindicatelor și Guvernului cu privire la aspectele legate de salariul minim.”

Art. II. – Legea salarizării nr. 847/2002 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova 2002, nr. 50-52, art. 336), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:

1. La articolul 2:

noțiunea „salariu” va avea următorul cuprins:

„*salariu* – astfel cum este definit în art. 128 alin. (1) din Codul muncii nr. 154/2003;

noțiunea de „*salariat*” se exclude.

2. La articolul 11:

alineatul unic devine alineatul (1);

se completează cu alineatele (2)-(5) cu următorul cuprins:

„(2) Părțile parteneriatului social se învestesc cu dreptul de a negocia salariul minim la nivel național, de ramură, teritorial și unitate.

(3) În situația în care rata de acoperire a negocierilor colective este sub pragul de 80 %, Guvernul aprobă, după consultarea partenerilor sociali, un plan de acțiuni pentru promovarea negocierilor colective, cu termene și măsuri în favoarea creșterii progresive a ratei de acoperire a negocierilor colective pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă și de trai ale salariaților.

(4) Rata de acoperire se calculează ca raport procentual între numărul total de salariați din economia națională cărora li se aplică convenții colective și contracte colective de muncă în vigoare, raportat la numărul total de salariați ale căror condiții de muncă pot fi stabilite prin convenții colective sau contracte colective de muncă.

(5) Planul de acțiuni se revizuiește periodic de către Guvern după consultarea partenerilor sociali sau cel puțin o dată la 5 ani, pentru susținerea creșterii ratei de acoperire a negocierilor colective.”

3. La articolul 12, alineatul (1) va avea următorul cuprins:

„(1) Salariul minim se stabilește și se reexaminează în modul prevăzut de Legea nr. 1432/2000 privind modul de stabilire și reexaminare a salariului minim”.

Art. III. – 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 se completează cu noțiunile „negocieri colective” și „rata de acoperire cu negocieri colective” cu următorul cuprins:

„*negocieri colective* – negocierile desfășurate între părțile parteneriatului social după cum sunt definite la art. 16, având ca scop stabilirea condițiilor de angajare și de muncă, precum și a reglementării relațiilor între aceste părți;”;

„*rata de acoperire cu negocieri colective* – ponderea salariaților la nivel național cărora li se aplică o convenție și/sau un contract colectiv de muncă, calculată ca raport între numărul salariaților acoperiți de convenții și/sau contracte colective de muncă și numărul salariaților ale căror condiții de muncă pot fi reglementate prin convenții și/sau contracte colective de muncă, în conformitate cu legislația națională”.

2. Articolul 17 se completează cu litera b^1) cu următorul cuprins:

„b^1) autonomia părților;”.

3. La articolul 38 alineatul (2), cuvintele „Ministerul Muncii și Protecției Sociale” se substituie cu cuvintele „Inspectoratul de Stat al Muncii.”

4. În denumirea capitolului II al titlului V și la articolul 133 alineatul (2), cuvântul „garantat” se exclude.

5. La articolul 131:

alineatul (1) va avea următorul cuprins:

„(1) Orice salariat are dreptul la un salariu minim aprobat în condițiile Legii nr. 1432/2000 privind modul de stabilire și reexaminare a salariului minim.”;

la alineatul (2), cuvântul „retribuție” se substituie cu cuvântul „remunerație”, iar după cuvântul „angajatorul” se introduce textul „ , inclusiv din sectorul public,”.

6. Articolul 132 va avea următorul cuprins:

„**Articolul 132.** Modul de stabilire și de reexaminare a salariului minim

Salariul minim se stabilește și se reexaminează în modul prevăzut de Legea nr.1432/2000 privind modul de stabilire și reexaminare a salariului minim.”

Art. IV. – Prezenta lege intră în vigoare la data publicării în Monitorul Oficial al Republicii Moldova.

NOTA DE FUNDAMENTARE
la proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative
(salarii minime adecvate)

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

Ministerul Muncii și Protecției Sociale, Direcția politici în domeniul raporturilor de muncă și dialog social, inclusiv cu asistența tehnică și cu consultarea partenerilor sociali.

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 ocuparea forței de muncă (Anexa A - pct.5), aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.306/2025, cu modificările ulterioare.

Proiectul în cauză asigură transpunerea Directivei (UE) 2022/2041 a Parlamentului European și a Consiliului din 19 octombrie 2022 privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană.

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

Cadrul normativ național reglementează stabilirea salariului minim prin Legea nr. 1432/2000 privind modul de stabilire și reexaminare a salariului minim, Legea salarizării nr. 847/2002 precum și prin Codul muncii nr. 154/2003.

În prezent, în Republica Moldova salariul minim este stabilit printr-un mecanism legal conform principiilor permise de Directiva (UE) 2022/2041. Mai mult, este important a nota că potrivit deciziei CJUE emise în luna noiembrie 2025, criteriile pentru evaluarea caracterului adecvat al salariilor minime legale statuate exhaustiv la art.5 alin.(2) din Directiva (UE) 2022/2041 au fost anulate integral. Cu toate acestea, reglementarea expresă a unei valori de referință orientative rămâne necesară pentru asigurarea unui cadru normativ clar, predictibil și transparent de evaluare a adecvării salariului minim, în concordanță cu obiectivele și standardele promovate de Directiva (UE) 2022/2041.

În altă ordine de idei, este necesară stimularea negocierilor colective la nivel de țară, ramură, teritoriu și unitate, pentru determinarea unor niveluri salariale care să depășească salariul minim legal și să reflecte condițiile economice reale.

Proiectul este necesar pentru a consolida protecția salariaților prin salarii minime echitabile, care să reflecte costul vieții, productivitatea și evoluția salariilor, contribuind astfel la reducerea sărăciei în muncă și la promovarea convergenței sociale ascendente.

3. Obiectivele urmărite și soluțiile propuse

3.1. Principalele prevederi ale proiectului și evidențierea elementelor noi

Proiectul de lege transpune Directiva (UE) 2022/2041 privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană, adaptând cadrul legislativ național pentru a asigura conformitatea cu standardele europene.

Proiectul definește negocierile colective și acoperirea cu convenții colective și contracte colective de muncă, reafirmă principiul autonomiei partenerilor sociali consacrat atât în directivă, cât și în Convențiile Organizației Internaționale a Muncii nr. 98 din 1949 privind dreptul de organizare și negociere colectivă și nr. 154 din 1981 privind promovarea negocierii colective.

Principalele prevederi includ:

- ✓ aspecte conexe reglementării salariilor minime;

- ✓ promovarea negocierilor colective la toate nivelurile (național, de ramură și unitate);
- ✓ crearea unui mecanism de intervenție (plan de acțiuni) în cazul în care rata de acoperire a negocierilor colective scade sub 80%;
- ✓ asigurarea transparenței și a monitorizării prin colectarea de date statistice privind acoperirea negocierilor colective și nivelul salariului minim.

Proiectul de lege urmărește instituirea în legislația națională a unui mecanism orientativ de evaluare a adecvării salariului minim, în conformitate cu art. 5 alin. (4) din Directiva (UE) 2022/2041 privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană. Introducerea valorii de referință orientative de 50% din salariul mediu lunar pe economie prognozat are drept scop asigurarea unui criteriu obiectiv, predictibil și transparent în procesul de evaluare a salariului minim, fără a institui un mecanism automat de determinare a cuantumului acestuia. Totodată, reglementarea reprezintă o novitate pentru legislația Republicii Moldova, întrucât consacră expres posibilitatea utilizării unor valori de referință orientative la evaluarea adecvării salariului minim, în acord cu standardele europene în materie.

Totodată, prin proiectul de lege, Parlamentul investește Guvernul pentru a desemna organul consultativ cu privire la aspectele legate de salariul minim.

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

Alte opțiuni nu sunt relevante.

4. Analiza impactului de reglementare

4.1. Impactul asupra sectorului public

Nu aduce niciun impact asupra sectorului public, nu aduce niciun impact structural/instituțional asupra sistemului administrației publice.

Ținând cont de faptul că modificările propuse prin prezentul proiect de act normativ nu afectează criteriile și modalitatea de stabilire a salariului minim, nu se poate constata un impact financiar cuantificabil la acest moment. Eventualele implicații bugetare, precum și costuri de remunerare, în cazul instituțiilor la autogestiune, vor putea fi identificate ulterior, la momentul aprobării anuale a deciziei de modificare a salariului minim de către Guvern, după consultarea partenerilor sociali conform procedurii prevăzute de lege.

De asemenea, costurile suplimentare conexe majorării salariului minim pe țară, având în vedere plățile compensatorii, care vor fi achitate personalului bugetar în conformitate cu prevederile Legii nr. 270/2018 vor estimate de către Ministerul Finanțelor.

4.2. Impactul financiar și argumentarea costurilor estimative

Evaluarea estimativă a impactului financiar aferent reexaminării cuantumului salariului minim este determinată în baza criteriilor stabilite de legislația în vigoare.

Este important a menționa că necesitatea modificării cuantumului salariului minim se examinează de către Guvern, în colaborare cu patronatele și sindicatele, cel puțin o dată pe an, în cadrul etapei consultărilor tripartite, desfășurate în condițiile legii, în vederea fundamentării deciziei privind ajustarea nivelului acestuia. Așadar, evaluarea efectivă a costurilor se va realiza anual în funcție de creșterea progresivă a salariului minim, stabilită după reexaminarea efectuată conform procedurilor legale.

Pentru unitățile din sectorul real, costurile estimative aferente creșterii salariului minim pe țară se calculează anual de către angajatori, ținând cont de ținta maximă orientativă menționată, de politica salarială internă aprobată la nivelul fiecărei unități, de creșterea salariului minim pentru o muncă simplă, necalificată, precum și de necesitatea efectuării plăților aferente majorării respective, în conformitate cu regimul fiscal și de asigurări sociale obligatorii stabilit la nivel național.

În ceea ce privește costurile în sectorul bugetar conexe majorării salariului minim pe țară (după caz cu achitarea plăților compensatorii) ce urmează a fi acordate salariaților în conformitate cu prevederile Legii nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, acestea vor fi estimate anual de către Ministerul Finanțelor.

În cazul instituțiilor la autogestiune din sectorul public costurile estimative aferente creșterii salariului minim pe țară se calculează și se planifică anual la unitate de către organele de conducere (*fondator, consiliul de administrație, administartor - organ executiv și/sau conducător*) în funcție de evoluția cuantumului salariu minim pe țară aprobat și de mărimile revizuite, în modul stabilit de legislație, ale intervalului pentru stabilirea salariilor tarifare/de funcție calculat aplicând coeficientul de complexitate pe tipuri de lucrări și ramuri ale economiei naționale cu valoarea 1,00, conform anexei nr. 4 la HG 743/2002.

4.3. Impactul asupra sectorului privat

Proiectul va avea un efect pozitiv asupra mediului de afaceri, prin stabilirea unui cadru previzibil și echitabil pentru remunerarea minimă. Creșterea treptată a salariilor minime va stimula productivitatea și competitivitatea, reducând totodată inegalitățile salariale.

De asemenea, garantarea dreptului de a negocia salariul minim la nivel național, de ramură, teritoriu și unitate va stimula dialogul social și va contribui la stabilirea unui salariu minim adecvat și corespunzător situației economice existente.

Principalele efecte ale noii reglementări asupra sectorului privat sunt următoarele:

- ✓ Creșterea transparenței și predictibilității procesului de stabilire a salariului minim.
- ✓ Îmbunătățirea relațiilor dintre angajatori și salariați prin stimularea negocierilor colective.
- ✓ Reducerea fluctuației forței de muncă și creșterea stabilității angajărilor.
- ✓ Încurajarea investițiilor și a loialității angajaților prin remunerare echitabilă.
- ✓ Creșterea productivității muncii, ca rezultat al motivării personalului.
- ✓ Promovarea unei concurențe corecte între companii, prin evitarea practicilor de salarizare neloială.
- ✓ Consolidarea imaginii sociale a angajatorilor care respectă standardele minime de remunerare.
- ✓ Adaptarea mai eficientă a politicilor salariale la condițiile economice și sociale din fiecare sector.

4.4. Impactul social

Prin promovarea unui salariu minim adecvat, se urmărește reducerea sărăciei în muncă, creșterea nivelului de trai și diminuarea diferențelor de remunerare între femei și bărbați. Măsurile vor consolida coeziunea socială și dialogul între partenerii sociali.

Totodată, garantarea dreptului de a negocia salariul minim la nivel național, de ramură, teritoriu și unitate va determina o creștere a participării partenerilor sociali la procesul de stabilire a salariului minim și va asigura o corelare mai strânsă între politicile salariale și evoluțiile economice reale.

Principalele efecte sociale ale noii reglementări sunt următoarele:

- ✓ Reducerea fenomenului de sărăcie în muncă și îmbunătățirea condițiilor de trai pentru lucrători.
- ✓ Creșterea echității salariale și diminuarea diferențelor de remunerare între femei și bărbați.
- ✓ Consolidarea coeziunii sociale și a stabilității pe piața muncii.
- ✓ Creșterea gradului de implicare a sindicatelor și patronatelor în procesul decizional privind politica salarială.
- ✓ Promovarea unui climat social favorabil prin reducerea tensiunilor generate de inegalitățile salariale și asigurarea unei distribuții mai echitabile a veniturilor.
- ✓ Compatibilitatea proiectului actului normativ cu standardele europene și legislația UE.

4.4.1. Impactul asupra datelor cu caracter personal

Nu are impact asupra datelor cu caracter personal.

4.4.2. Impactul asupra echității și egalității de gen

Nu sunt.

4.5. Impactul asupra mediului

Nu sunt.

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 (UE) 2022/2041 a Parlamentului European și a Consiliului din 19 octombrie 2022 privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană.

Subsidiar, se va nota că:

Articolul 5(1): Anulat parțial - limbajul prescriptiv specific a fost eliminat;

Articolul 5(2): Anulate integral criteriile pentru evaluarea caracterului adecvat al salariilor minime legale;

Articolul 5(3) in fine: Clauza finală a fost anulată - referitoare la mecanismele automate de ajustare a salariilor.

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

A) Obiectivele actului juridic al UE: Directiva (UE) 2022/2041 urmărește asigurarea unui cadru comun pentru promovarea unui nivel adecvat al salariilor minime în Uniunea Europeană, consolidarea negocierilor colective și garantarea accesului lucrătorilor la protecția oferită de salariul minim.

Scopul principal este reducerea inegalităților salariale, creșterea coeziunii sociale și îmbunătățirea nivelului de trai al lucrătorilor.

B) Gradul de transpunere a actului juridic al UE:

Prezentul proiect de lege asigură transpunerea Directivei (UE) 2022/2041.

Transpunerea include aspecte conexe reglementării salariilor minime, promovarea negocierilor colective, precum și introducerea obligațiilor de monitorizare și raportare a acoperirii negocierilor colective.

Cadrul normativ național se alinează la cerințele Directivei prin consolidarea caracterului predictibil, echitabil și participativ în cadrul procesului de stabilire a salariului minim în Republica Moldova.

C) Nu sunt reglementări noi.

Prevederile proiectului consolidează cadrul legal existent fără a institui norme de principiu noi, ci doar asigură completarea și clarificarea mecanismelor de aplicare.

Se va anexa tabelul de concordanță a Directivei (UE) 2022/2041 privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană.

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

Prin proiect se propun modificări la **Legea privind modul de stabilire şi reexaminare a salariului minim nr. 1432/2000, Legea salarizării nr. 847/2002, Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003,** în vederea consolidării cadrului normativ privind asigurarea respectării dispozițiilor legale privind salariile minime și dreptul de negociere colectivă a acestora.

De asemenea, după intrarea în vigoare a modificărilor date**,** în situația în care rata de acoperire a negocierilor colective este sub pragul de 80 %, prin act normativ al Guvernului, va fi

aprobat Planul de acțiuni întru creștere progresivă a ratei de acoperire cu negocieri colective, care va include măsuri și termene concrete pentru promovarea dialogului social și extinderea aplicării convențiilor colective la nivel național, de ramură, teritoriu și unitate.

Planul va stabili obiective și indicatori de performanță, cu termene de realizare, precum și măsuri de sprijin instituțional pentru părțile implicate în procesul de negociere colectivă, sub coordonarea Ministerului Muncii și Protecției Sociale, care va asigura monitorizarea implementării acestuia, în conlucrare cu partenerii sociali.

6. Avizarea și consultarea publică a proiectului actului normativ

În scopul respectării prevederilor Legii nr.239/2008 privind transparența în procesul decizional proiectul de lege a fost publicat spre consultare publică pe pagina web: https://particip.gov.md/ro/document/stages/*/15344, precum și avizat de către autoritățile relevante în conformitate cu prevederile Legii nr. 100/2017 *cu privire la actele normative.*

Avizele asupra proiectului sunt anexate prin întocmirea sintezei.

Proiectul a fost supus examinării în cadrul ședințelor grupurilor tehnice de lucru și consultărilor publice, fiind totodată transmis Comisiei Europene pentru consultare. La data de 13 mai 2026, Ministerul Muncii și Protecției Sociale a recepționat o recomandare din partea Comisiei Europene la textul proiectului privind reglementarea expresă a unei valori de referință orientative la evaluarea nivelului de adecvarea a salariului minim, care a fost luată în considerare în procesul definitivării proiectului.

7. Concluziile expertizelor

Proiectul de lege a fost remis Centrului Național Anticorupție pentru expertiză anticorupție, în conformitate cu art. 36 din Legea nr. 100/2017 cu privire la actele normative, și Ministerului Justiției pentru expertiză juridică în conformitate cu art. 37 din Legea nr. 100/2017 cu privire la actele normative.

Rezultatele privind expertizele asupra proiectului sunt anexate prin întocmirea sintezei.

8. Modul de încorporare a actului în cadrul normativ existent

Modificarea unor acte normative *(Legea nr. 1432/2000; Legea nr. 847/2002; Codul muncii al RM nr. 154/2003).*

9. Măsurile necesare pentru implementarea prevederilor proiectului actului normativ

Potrivit proiectului de lege, în situația în care rata de acoperire a negocierilor colective este sub pragul de 80 %, prin hotărâre de Guvern, după consultarea partenerilor sociali, se aprobă un plan de acțiuni pentru promovarea negocierilor colective, cu termene și măsuri în favoarea creșterii progresive a ratei de acoperire a negocierilor colective pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă și de trai ale salariaților.

Așadar, la etapa actuală acoperirea cu negocieri colective fiind sub nivelul solicitat de cerințele prevăzute de proiect, Ministerul Muncii și Protecției Sociale, în consultare cu partenerii sociali, a demarat elaborarea Planului de acțiune privind promovarea negocierilor colective pentru anii 2026-2030, care se va prezenta Guvernului spre aprobare. Măsura corespunde PNA, Capitolul 19, Anexa B - pct.28.

În contextul art. I, pct. 3 din prezentul proiect de lege, prin care se completează art. 3 cu alin. (5) din Legea nr. 1432/2000, Guvernul urmează să desemneze o instituție de cercetare care să ofere consiliere patronatelor, sindicatelor și Guvernului cu privire la aspectele legate de salariul minim, măsură a cărei implementare va fi asigurată prin aprobarea unei hotărâri de Guvern.

Suplimentar, se va crea o bază de date electronică pentru evidența și accesul public la convențiile colective și contractele colective de muncă, care va fi plasată pe pagina web oficială a Inspectoratului de Stat al Muncii. Măsura corespunde PNA, Capitolul 19, Anexa B - pct.9.

Secretar de stat **Mihai-Gabriel CIOBANU**

SINTEZA
Privind proiectul de Lege pentru modificarea unor acte normative
(salarii minime adecvate)

Nr d/o	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Conţinutul obiecţiei, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
	Procedura de avizare		
1	**Biroul Național de Statistică** **Avizul Nr. DGPȘG-1482-18-69-210 din 26.11.2025**	I. Referitor la articolul II din proiect: 1. În contextul modificării articolului 2 al Legii salarizării nr. 847/2002, propunem ca noțiunea privind „acoperirea negocierilor colective” să fie expusă în următoarea redacție „rata de acoperire cu negocieri colective – ponderea salariaților la nivel național cărora li se aplică o convenție și/sau un contract colectiv de muncă, calculată ca raport între numărul salariaților acoperiți de convenții și/sau contracte colectiv de muncă și numărul salariaților ale căror condiții de muncă pot fi reglementate prin convenții și/sau contracte colective de muncă, în conformitate cu legislația națională.”. Conform versiunii în limba engleză a Directivei 2022/2041 privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană, această formulare este mai clară și mai corectă din punct de vedere gramatical.	**Se acceptă.** În limba română, art. 3 alin. (5) din directivă definește: „*acoperirea negocierilor colective*” înseamnă procentul, la nivel național, al lucrătorilor cărora li se aplică o convenție colectivă, calculat ca raport între numărul lucrătorilor acoperiți prin convenții colective și numărul lucrătorilor ale căror condiții de muncă pot fi reglementate prin convenții colective în conformitate cu dreptul intern și practica națională. În limba engleză definiția din art. 3 alin. (5) al directivei este: ‘*collective bargaining coverage’* means the share of workers at national level to whom a collective agreement applies, calculated as the ratio of the number of workers covered by collective agreements to the number of workers whose working conditions may be regulated by collective agreements in accordance with national law and practice.

		Suplimentar, pentru a estima rata de acoperire cu negocieri colective, este necesar de a defini care sunt salariații ale căror condiții de muncă pot fi reglementate prin convenții și/sau contracte colective de muncă.	În privința salariaților ale căror condiții pot fi reglementate de convenții și/sau contracte colective de muncă, Codul Muncii prevede destule norme care reglementează condițiile ce pot fi stabilite prin contracte/convenții colective. Art. 11 alin. (2) din CM: (2), ... contractele colective de muncă şi convenţiile colective pot stabili pentru salariaţi drepturi şi garanţii de muncă suplimentare la cele prevăzute de prezentul cod şi de alte acte normative.
		2. Cu privire la punctul 3, ce vizează modificarea articolul 11 din legea sus menționată, sugerăm următoarele: - excluderea alineatului (4), întrucât acesta face referire la definirea „ratei de acoperire cu negocieri colective”, care a fost deja inclusă în articolul 2 al Hotărârii;	**Nu se acceptă.** Art. 2 din proiectul de lege definește noțiunea de „rată de acoperire”, iar art. 11 alin. (4) stabilește metoda de calcul a ratei de acoperire.
		- la alineatul (5), sintagma ”creșterii nivelului ratei” să fie substituită cu sintagma ”creșterii ratei”, întrucât termenul „rată” exprimă în sine o valoare numerică sau procentuală, astfel, formularea „nivelul ratei” este redundantă din punct de vedere lingvistic.	**Se acceptă.**
		II. Cu referire la articolul III din proiect, privind modificarea aliniatului (2) al articolului 38 din Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003, propunem excluderea textului „care va raporta datele către Biroul Național de Statistică”.	**Se acceptă.**

		Argumentare: Codul muncii reglementează totalitatea raporturilor individuale și colective de muncă, controlul aplicării reglementărilor din domeniul raporturilor de muncă, jurisdicția muncii, precum și alte raporturi legate nemijlocit de raporturile de muncă. Furnizarea datelor către BNS reprezintă o procedură administrativă, care nu corespunde specificului și domeniului de reglementare al Codului muncii și ar putea fi prevăzută, la necesitate, în actele normative dedicate sau acorduri instituționale separate. În același timp, menționăm că, conform prevederilor Legii nr. 93/2017 *cu privire la statistica oficială, Acquis-ului UE în domeniul statistic* și a *Codului de bune practici al statisticilor europene*, informația privind numărul contractelor și convențiilor colective nu se încadrează în categoria de statistici oficiale, respectiv nu ține de competența BNS, acestea fiind date administrative. Suplimentar informăm că, BNS planifică realizarea cercetării statistice *„Structura Câștigurilor Salariale”,* prin intermediul căreia vor fi colectate, inclusiv, date privind existența și tipurile acordurilor colective de muncă în domeniul salarizării (*Collective pay agreement*), precum și ponderea salariaților asupra cărora se aplică aceste acorduri. Realizarea cercetării este reglementată de Regulamentelor Uniunii Europene 2025/941 și 2025/1526, care prevăd o periodicitate de realizare o dată la patru ani, prima perioadă de referință fiind 2026, cu colectarea datelor în 2027. Această activitate este inclusă în Programului Național de Aderare a Republicii Moldova la Uniunea Europeană 2025-2029.	**Se acceptă.** Realizarea cercetărilor statistice anuale se colectează de la angajatori.
2.	**Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova** **Avizul nr. 03-02/721 din 9.12.20225**	Cu referire *la proiectul de Lege pentru modificarea unor acte normative (salarii minime adecvate),* Confederaţia Naţională a Sindicatelor din Moldova vă comunică următoarele. La Art. I. - Legea privind modul de stabilire şi reexaminare a salariului minim nr. 1432/2000	

		1. La redacţia propusă la art. 1 alin. (1), de substituit sintagma,, *Prin prezenta lege statul* determină" cu cuvintele „ *Prezenta lege* determină".	**Se acceptă.** Așa este în redacția actuală a legii.
		În punctul 1, alin.(3), sintagma *„statul* susţine *promovarea negocierilor colective"* nu reflectă pe deplin obligaţiile stabilite de Directiva (UE) 2022/2041. După părerea noastră, articolul 4 din Directive impune statelor membre să faciliteze activ negocierile colective, nu doar să le susţină. În plus, pentru statele cu rata de acoperire a negocierilor colective sub pragul de 80%, impune să creeze cadrul legal şi condiţii favorabile negocierilor colective. Din aceste considerente, insistăm ca sintagma,, *statul susţine promovarea negocierilor colective"* să fie substituită cu sintagma *„statul* facilitează şi promovează *negocierile colective* şi creşterea *acoperirii negocierilor colective"*.	**Se acceptă parțial.** În redactarea proiectului va fi menținută referirea la promovarea negocierilor colective, în concordanță cu art. 4 alin. (1) lit. a) din Directiva (UE) 2022/2041, care prevede obligația statelor de a promova consolidarea capacității partenerilor sociali de a se angaja în negocieri colective privind stabilirea salariilor. Totodată, obligația statului de a susține dezvoltarea și promovarea negocierilor colective și a parteneriatului social este deja consacrată în cadrul normativ existent, inclusiv prin Convenția Colectivă nr. 20, al cărei preambul stabilește expres obiectivul dezvoltării și promovării parteneriatului social, întăririi rolului partenerilor sociali și al mecanismelor de consultare și negociere colectivă. De asemenea, Convenția Colectivă nr. 20 prevede în mod expres acțiunile asumate de Guvern în vederea dezvoltării și promovării parteneriatului social și a negocierilor colective, astfel încât completarea propusă cu sintagma „facilitează” nu este considerată necesară la nivelul legii, obligațiile respective fiind deja reflectate și dezvoltate în cadrul normativ specific dialogului social.
		2. În scopul racordării cadrului legal național la prevederile art. 5 alin. (4) din Directiva (UE) 2022/2041 a Parlamentului European şi a Consiliului din 19 octombrie 2022 privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană, propunem completarea art. 3 din Legea nr. 1432/2000 cu un alineat nou (5) cu următorul conţinut: „La stabilirea salariului minim se va ţine cont de evaluarea gradului de adecvare a salariului minim ca referinţă orientativă fiind utilizat raportul de 50 % din salariul minim şi salariul mediu lunar brut.	**se acceptă parțial.** Prevederile art. 5 alin. (4) din Directivă nu au fost anulate prin Hotărârea Curții de Justiție, ele fiind în vigoare.

		3. Totodată, având în vedere că potrivit art. 5 alin. (6) din Directivă, fiecare stat membru desemnează sau înfiinţează unul sau mai multe organisme consultative pentru a consilia autorităţile competente cu privire la aspectele legate de salariile minime legale şl facilitează functionarea operaţională a organismelor respective, considerăm optimă de a prevedea expres drept instituţii responsabile de consilierea stabilirii salariului minim Biroul Naţional de Statistică și Institutul Naţional de Cercetări Economice al ASEM. La Art. II. - Legea salarizării nr. 847/2002 1. Cu referire la noţiunile de „acoperirea negocierilor colective" şi „negocieri colective", propuse la art. 1 din Lege, considerăm inoportună includerea acestora în Legea salarizării nr. 847/2002, întrucât legea menţionată determină principiile economice, juridice şi organizatorice ale retribuirii salariatilor aflaţi în relatii de muncă, în baza contractelor individuale de muncă, cu angajatorii: persoane fizice, întreprinderi, organizatii şi institutii, denumite în continuare unităti, indiferent de tipul de proprietate şi fonna de organizare juridică, si este orientată spre asigurarea functiei salariului ca principala sursă de venit pentru satisfacerea necesităti lor vitale ale salariatilor şi familiilor lor si ca fonnă de stimulare a muncii. Luând în considerare cele menţionate, considerăm ca fiind inoportună şi nu susţinem completarea art. 2 din Legea salarizării nr. 847 /2002 cu noţiunile de „acoperirea negocierilor colective" şi „negocieri colective", întrucât acestea nu ţin de obiectul de reglementare al legii respective.	Articolul 3 din Legea nr. 1432/2000 se expune în redacția următoare „(3) Necesitatea modificării cuantumului salariului minim se examinează de către Guvern, împreună cu patronatele şi sindicatele, cel puţin o dată pe an. În procesul de evaluare a adecvării salariului minim pot fi utilizate valori de referință orientative, inclusiv valoarea de 50% din salariul mediu lunar pe economie prognozat pentru anul anterior celui pentru care se stabilește salariul minim. Valoarea de referință respectivă servește exclusiv ca instrument de evaluare a adecvării salariului minim și nu constituie un mecanism automat de stabilire a cuantumului acestuia.” **se acceptă.** Articolul 3 din Legea nr. 1432/2000 se expune în redacția următoare „(5) Guvernul desemnează o instituție de cercetare care să ofere consiliere patronatelor, sindicatelor și Guvernului cu privire la aspectele legate de salariul minim.” **Se acceptă parțial.** Noțiunea ratei de acoperire a negocierilor colective rezidă din art. 3 al Directivei, aceasta urmează a fi transpusă în legislația internă. Noțiunea acoperirii cu negocieri colective și noțiunea negocierilor colective va fi inclusă în Codul Muncii, cu excluderea noțiunilor din Legea salarizării.

		Mai mult decât atât, considerăm că definiţiile noţiunilor vizate sunt neclare şi defectuoase, ceea ce va avea ca efect iminent diferite interpretări şi neclarităţi în procesul de aplicare în practică a acestora. În context, considerăm drept conformă Directivei UE 2022/2041 şi suficientă completarea cadrului normativ naţional doar cu noţiunea de „rata de acoperire cu negocieri colective". Totodată, considerăm drept lipsită de sens şi utilitate practică completarea cadrului normativ naţional cu noţiunea de „acoperirea negocierilor. colective". Totodată, dacă autorii proiectului insistă asupra completării cadrului normativ naţional cu noţiunile vizate, considerăm că acestea urmează a fi regândite/reformulate (definiţiile) şi introduse în Codul muncii nr. 154/2003, care cuprinde un titlu distinct consacrat parteneriatului social în sfera muncii *(Titlul III),* ci nu în Legea salarizării nr. 847/2002. Concomitent, propunem următoarele definiţii pentru noţiunile respective: a) *„negocieri colective* - procesul prin care reprezentanţii salariaţilor, reprezentanţii angajatorilor şi, după caz, autorităţile publice respective, desfăşoară discuţii organizate cu scopul de a ajunge la un consens în procesul determinării şi realizării drepturilor şi intereselor lor sociale şi economice.", în vederea corelării acesteia cu definiţia noţiunii de „parteneriat social", cuprinsă în art. 15 din Codul muncii nr. 154/20023;	Notă: Definițiile redate în art. 3 din Directivă: „*negocieri colective*” înseamnă toate negocierile care au loc în conformitate cu dreptul intern și practica națională din fiecare stat membru între un angajator, un grup de angajatori sau una sau mai multe organizații patronale, pe de o parte, și unul sau mai multe sindicate, pe de altă parte, pentru stabilirea condițiilor de muncă și a condițiilor de angajare; „*acoperirea negocierilor colective*” înseamnă procentul, la nivel național, al lucrătorilor cărora li se aplică o convenție colectivă, calculat ca raport între numărul lucrătorilor acoperiți prin convenții colective și numărul lucrătorilor ale căror condiții de muncă pot fi reglementate prin convenții colective în conformitate cu dreptul intern și practica națională.

		b) *„rata de acoperire cu negocieri colective* - raportul procentual dintte numărul total de salariaţi din economia naţională şi numărul salariaţilor care cad sub incidenţa unei convenţii colective şi/sau unui contract colectiv de muncă, încheiate de sindicate." Potrivit Raportului de experţi al Comisiei Europene (pag. 1 7, se anexează), la calcularea ratei de acoperire ar trebui luate în considerare doar contractele colective încheiate de sindicate. Or, atunci când definiţiile negocierii colective [articolul 3 alineatul (3)] şi ale contractului colectiv de muncă [articolul 3 alineatul (4)] sunt citite împreună, este clar că, în intenţia colegislatorilor, ar trebui luate în considerare doar cele încheiate de sindicate. Prin urmare, considerăm că la noţiunea „rata de acoperire cu negocieri colective" unnează a fi expres prevăzut că rata de acoperire se calculează, ținându-se cont de convenția colectivă si/sau unui contract colectiv de muncă încheiate de sindicate.	**Nu se acceptă.** Potrivit Raportului de experți al Comisiei Europene opinia citată este contradictorie. Sunt experți care consideră că urmează a fi luate în considerație toate negocierile colective, nu doar cele încheiate de sindicate. Extras din raport: *„Un alt expert al unui stat membru a subliniat că definiția contractelor colective de muncă stabilită la articolul 3 alineatul (4) se referă la acordurile "încheiate de partenerii sociali care au capacitatea de a negocia în numele lucrătorilor" și nu la cele încheiate de "sindicate". Prin urmare, acordurile colective încheiate de organizații ale lucrătorilor, altele decât sindicatele, care au capacitatea de a negocia în numele lucrătorilor în conformitate cu legislația națională, ar trebui, de asemenea, să fie luate în considerare pentru calcularea ratei de acoperire a negocierilor colective.”* De asemenea, directiva nu face această distincție.

		2. Cu referire la completarea propusă a art. 32, potrivit art. 33 alin. (7) din Codul muncii m. 154/2003, sub incidenta contractului colectiv de muncă, încheiat pe unitate în ansamblu, cad salariații unității, ai filialelor şi ai reprezentanților acesteia, care au împuternicit reprezentanții lor să participe la negocierile colective, să elaboreze şi să încheie contractul colectiv de muncă în numele lor. În acest context, considerăm necesar să atragem atenţia asupra faptului că redacţia actuală a art. 33 alin. (7) din Codul muncii nr. 154/2003 reprezintă rezultatul unui consens la care au ajuns partenerii sociali la nivel naţional. Considerăm ca fiind contrară prevederilor art. 33 alin. (7) din Codul muncii nr. 154/2003 şi, prin urmare, nu susţinem completarea art. 32 din Legea salarizării nr. 84 7 /2002 cu alin. (5) în varianta propusă, potrivit căruia cuantumul salariului în cadrul sistemelor netarifare de salarizare fixat în contractul colectiv de muncă la nivel de unitate conform alin. (3) se aplică tuturor salariaţilor la data încheierii contractului individual de muncă. Mai mult decât atât, considerăm necesar să atragem atenţia asupra faptului că modificarea propusă de autori nu derivă în mod expres din Directiva UE 2022/2041 şi nu este însoţită de argumente consistente şi convingătoare.	**se acceptă.**

		Totodată, venim cu propuneri de completare a art. 32 cu un alineat nou în următoarea redacţie: „Părţile *semnatare ale* convenţiei *colective la nivel de* ramură *din sectorul real se învestesc cu dreptul de a dispune aplicarea cuantumului salariului minim fixat în* convenţie *pentru* toţi salariaţii şi *angajatorii din* ramură, *care* aplică *sisteme netarifare de salarizare sau doar pentru* salariaţii şi *angajatorii din* ramură*care au împuternicit aceste* părţi să *încheie* convenţia respectivă. ". Propunerea dată are drept scop acordarea dreptului partenerilor sociali la nivel de ramură de a aplica salariul minim fixat în convenţia colectivă la nivel de ramură pentru toată ramura sau doar asupra părţilor care au fost împuternicite să încheie respectiva convenţie colectivă atâtpentru întreprinderile care aplică sistemul tarifar de salarizare, conform prevederilor art.. 14 alin. (3) din Legea nr. 847 /2002, cât şi pentru întreprinderile care aplică sisteme netarifare de salarizare. 3. Cu referire la completarea propusă la art. 11 din Lege Conform prevederilor Codului muncii nr. 154/2003: - participantii la negocierile colective sunt liberi în alegerea chestiunilor ce vor constitui obiectul de reglementare al contractelor colective de muncă şi al convenţiilor colective *(a se vedea art. 27 alin. (1));* - în contractul colectiv de muncă pot fi prevăzute angajamente reciproce ale salariatului si angajatorului privind: formele, sistemele şi cuantumul retribuirii muncii / plata indemnizațiilor si compensațiilor / mecanismul de reglementare a retribuirii muncii, ținându-se cont de nivelul inflaţiei si de atingerea indicilor economici prevăzuți de contractul colectiv de muncă *(a se vedea art. 31 alin. (2));* - în convenția colectivă pot fi incluse clauze privind retribuirea muncii *(a se vedea art. 35 alin. (2).* Astfel, în condiţiile legislaţiei muncii în vigoare, părţile parteneriatului social sunt deja în drept să negocieze, inclusiv salariul minim.	**Nu se acceptă.** Propunerea formulată contravine cadrului constituțional și principiului caracterului obligatoriu al convențiilor colective exclusiv pentru părțile care au participat sau au fost reprezentate la negocierea acestora. Or, potrivit art. 43 alin. (4) din Constituția Republicii Moldova, este garantat dreptul la negocieri colective și caracterul obligatoriu al convențiilor colective, ceea ce presupune că efectele acestora se produc în limitele raporturilor juridice asumate de părțile semnatare sau reprezentate în procesul de negociere colectivă **Nu se acceptă.** Norma urmărește să asigure claritate juridică și să consolideze dialogul social, prin consacrarea expresă a posibilității de stabilire a salariului minim prin convenții colective la diferite niveluri. Această precizare o să înlăture interpretările restrictive.

		Pornind de la cele expuse, considerăm lipsită de sens şi utilitate practică şi, totodată, contradictorie, completarea art. 11 din Legea salarizării nr. 84 7 /2002 cu al in. (2), potrivit căruia părţile parteneriatului social se învestesc cu dreptul de a negocia salariul minim la nivel naţional, de ramură, teritorial şi unitate. Suplimentar, considerăm inoportună şi nu susţinem completarea art. 11 din Legea salarizării nr. 847 /2002 cu alineatele (3)-(5), care vorbesc despre rata de acoperire cu negocieri colective şi despre Planul de acţiuni privind creşterea acesteia, întrucât reglementările respective nu ţin de obiectul de reglementare al legii vizate *(a se vedea la pct. I),* iar, normele juridice respective urmează a fi regândite/reformulate şi introduse în Codul muncii nr. 154/2003, care cuprinde un titlu distinct consacrat parteneriatului social în sfera muncii *(Titlul III),* ci nu în Legea salarizării nr. 847 /2002. Astfel, propunem următoarea redacţie pentru normele juridice corespunzătoare: ,,(...) Rata de acoperire cu negocieri colective - raportul procentual dintre numărul total de salariati din economia nationala si numărul salariatilor care cad sub incidența unei convenții colective s,i/sau unui contract colectiv de muncă, ~~încheiate de sindicate~~. (...) Pentru promovarea negocierilor colective şi creşterea ratei de acoperire cu negocieri colective până la 80%, Guvernul aprobă, după consultarea partenerilor sociali, un Plan de acţiuni. Planul de acţiuni menţionat poate fi revizuit şi actualizat, în urma consultării partenerilor sociali sau la solicitarea acestora, dar nu mai rar decât o dată la cinci ani." 4. Cu referire completarea art. 14 din Legea salarizării cu un alineat nou 3^1	**Nu se acceptă.** Menținerea prevederilor respective în Legea salarizării nr. 847/2002 este justificată prin faptul că acestea constituie elemente esențiale ale mecanismului de evaluare a caracterului adecvat al salariului minim, reglementat de Directiva (UE) 2022/2041, existând astfel o legătură directă între nivelul salariului minim și gradul de acoperire a negocierilor colective. Totodată, includerea acestor norme în actul normativ-cadru în materia salarizării asigură coerența reglementării mecanismelor privind stabilirea și evaluarea salariului minim, fără a exclude dezvoltarea ulterioară a aspectelor procedurale privind dialogul social în Codul muncii. **Se acceptă.** Prevederea a fost exclusă din proiect.

		Potrivit art. 38 alin. (5) din Codul muncii nr. 154/2003, sub incidenta conventiei colective cad salariatii şi angajatorii care au împuternicit reprezentanţii lor să participe la negocierile colective, să elaboreze şi să încheie convenţia colectivă în numele lor, autoritățile publice în limitele angajamentelor asumate, precum şi salariaţii şi angajatorii care au aderat la convenţie după încheierea acesteia. Conform art. 14 alin. (3) din Legea salarizării nr. 847/2002, părtile semnatare ale convenției colective la nivel de ramură din sectorul real se învestesc cu dreptul de a dispune aplicarea cuantumului salariului tarifar pentru categoria I de calificare fixat în conventie pentru toti salariatii şi angajatorii din ramură care aplică sistemul tarifar de salarizare sau doar pentru salariatii şi angajatorii din ramură care au împuternicit aceste părti să încheie conventia respectivă. Astfel, considerăm ca fiind contrară prevederilor art. 38 alin. (5) din Codul muncii nr. 154/2003 şi prevederilor art. 14 alin. (3) din Legea salarizării m·. 847/2002 şi, prin urmare, nu susţinem completarea art. 14 din Legea nr. 847/2002 cu alin. (3^1), potrivit căruia cuantumul salariului tarifar pentru categoria I de calificare fixat în convenţia colectivă sau în contractul colectiv de muncă, conform alin. (3), se aplică tuturor salariaţilor la data încheierii contractului individual de muncă. Mai mult decât atât, atragem atenţia asupra faptului că modificarea propusă de autori nu derivă în mod expres din Directiva UE 2022/2041 şi nu este însoţită de argumente consistente şi convingătoare.	

		Concomitent, considerăm că redacţia propusă va conduce la o aplicare eronată şi abuzivă a prevederilor legale, dat fiind faptul că aceasta, în mod direct, obligă angajatorul să stabilească unilateral tuturor salariaţilor nou angajaţi un salariu echivalent cu cuantumul salariului tarifar pentru categoria I de calificare fixat în convenţia colectivă sau în contractul colectiv de muncă, fapt ce va impulsiona fenomenul sub declarării salariilor angajaţilor şi contravine flagrant prevederilor legislaţiei în domeniul salarizării. Este de remarcat că conform prevederilor art. 31 din Legea salarizării, sistemul tarifar de salarizare reprezintă totalitatea normativelor care determină diferenţierea salariului, în funcție de cantitatea, calitatea şi condiţiile de muncă, şi include reţelele tarifare, salariile tarifare, coeficienții tarifari, grilele de salarii ale funcţiei şi îndrumarele tarifare de calificare. Astfel, la stabilirea salariului tarifar concret pentru fiecare salariat în parte salariul pentruu categoria I de calificare este multiplicat la coeficientul tarifar de salarizare stabilit potrivit calificării, gradului de pregătire profesională şi competenţei salariatului, calităţii, gradului de răspundere pe care îl implică lucrările executate şi complexităţii lor. Atragem atenţia că actualmente, art. 48 din Codul muncii deja stabileşte obligația angajatorului de a pune la dispoziția salariatului, la angajare, suplimentar, convenţiile colective care îi sunt aplicabile, contractul colectiv de muncă, regulamentul intern al unității, dacă este elaborat şi aprobat de angajator precum şi informația privind cerințele de securitate si sănătate în muncă aferente activitătii sale. Totodată, art. 49 din Codul muncii stabileşte expres că condițiile de retribuire a muncii. inclusiv salariul functiei sau cel tarifar, suplimentele, premiile şi ajutoarele materiale (în cazul în care acestea fac paiie din sistemul de salarizare al unităţii), formele şi modul de achitare a plătilor salariale, precum si periodicitatea acestei achitări se includ în contractul individual de muncă.	

		În acest context, respingem propunerea de completare a art. 14 cu un alineat nou (3^1), care, în opinia sindicatelor, va conduce la aplicarea eronată privind stabilirea salariului tarifar concret pentru fiecare angajat în parte şi chiar abuzivă a prevederilor legale, amplificând fenomenul acordării salariilor „în plic" şi contravine cadrului legal naţional. 5. Suplimentar, la amendamentele ce se propun la cadrul legal, propunem excluderea textului *„Cuantumul salariului minim lunar din sistemul unitar de salarizare nu poate fi mai mic decât* mărimea *minimului de* existenţă, *calculat pentru ultima* perioadă *de gestiune;"* din noţiunea de „ *salariu minim",* care se conţine la art. 2 din Legea salarizării nr.847 /2002, pornind de la prevederile art. 131 din Codul muncii, care stabileşte că în salariul minim nu se includ adaosurile, sporurile, plăţile de stimulare şi compensare, iar cuantumul salariului minim este obligatoriu pentru toţi angajatorii persoane juridice sau fizice care utilizează munca salariată, indiferent de tipul de proprietate şi forma juridică de organizare. La Art. III - Codul muncii nr. 154/200): 1. Cu referire la completarea art. 17 din Codul muncii Considerăm oportun şi propunem ca autonomia părţilor, în calitate de principiu de bază al parteneriatului social, să fie introdusă imediat după principiul egalităţii părţilor *(litera b1))*, ci nu la finalul articolului. 2. Cu referire la modificarea art. 38 alin. (2) din Codul muncii Potrivit art. 38 alin. (2) din Codul muncii m. 154/2003, convențiile colective de nivel ramural şi teritorial intră în vigoare la momentul semnării de către părţi sau la data stabilită în convenție.	**Nu se acceptă.** Nu s-au constatat contradicții între noțiunea formulată la art. 2 din legea nr. 847/2002 și prevederile conținute la art. 131 din Codul Muncii. **Se acceptă.** **Nu se acceptă.** Raportarea va avea loc către ISM, care va deține baza informațională cu toate contractele și convențiile colective de muncă semnate.

		Un exemplar al convenţiei colective de nivel ramură sau teritorial se remite de una dintre părtile semnatare, în termen de 7 zile calendaristice de la data încheierii, la Ministerul Muncii si Protectiei Sociale. Conţinutul normativ al normei juridice vizate este unul clar şi poate fi uşor înţeles de orice subiect interesat. Considerăm firesc şi necesar ca Ministerul Muncii şi Protecţiei Sociale, în calitate de autoritate publică centrală responsabilă de elaborarea politicilor statului în domeniul muncii, să fie informat despre încheierea la nivel de ramură sau teritoriu a unei convenţii colective. Menţionăm, de asemenea, că din momentul adoptării Codului muncii *(28 martie 2003)* şi până în prezent nu au fost semnalate neclarităţi sau dificultăţi referitoare la obligaţia de a transmite un exemplar al conventiei colective de nivel ramural sau teritorial Ministerului Muncii si Protectiei Sociale. Totodată, considerăm necesar să atragem atenţia asupra faptului că modificarea propusă la art. 38 alin. (2) din Codul muncii nr. 154/2003 nu derivă în mod expres din Directiva UE 2022/2041 şi nu este însoţită de argumente consistente şi convingătoare, care să clarifice scopul urmărit şi efectele scontate. Pornind de la cele expuse, nu susţinem modificarea propusă la art. 38 alin. (2) din Codul muncii nr. 154/2003 La art. IV - Legea privind achiziţiile publice nr. 131/2015 Având în vedere că în cadrul şedinţei Parlamentului din 27 noiembrie curent, a fost aprobat în prima lectură proiectul de Lege privind achiziţiile publice, propunem includerea propunerilor înaintate în noua Lege privind achiziţiile publice.	**Nu se acceptă.** Potrivit Directivei există obligația de a duce evidența acoperirii cu contracte/convenții colective de muncă, astfel se impune ținerea evidenței acestora de către o singură autoritate. **Irelevant.** **Se acceptă parțial.** Prevederile legale vizate vor fi incluse în cadrul normativ subordonat legii privind achizițiile publice.

		Suplimentar, vă remitem propunerea Federaţiei Sindicatelor Lucrătorilor din Sfera Deservirii Sociale şi Producerii de Mărfuri „SINDINDCOMSERVTCE" de modificare a Legii 303/2013 privind serviciul public de alimentare cu apă şi de canalizare. Pentru definitivarea proiectului de lege, solicităm convocarea grupului de lucru şi promovarea acestuia spre examinare în cadrul şedinţei Comisiei naţionale pentru consultări şi negocieri colective, până la aprobarea acesteia de către Guvern.	
3.	**Cancelaria de Stat al Republicii Moldova Declarația de compatibilitate nr. 31/02-126-12304 din 3.12.2025**	*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.* Proiectul de lege transpune parțial (transpune art. 1 (1) - (3); art. 3 pct. 3 și 5; art. 4 (1) lit. (a), (d); art. 5 (1); art. 7; art. 9 și art. 10 (1)) Directiva (UE) 2022/2041 a Parlamentului European și a Consiliului din 19 octombrie 2022 privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană, CELEX: 32022L2041, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene 275 din 25 octombrie 20221. I. Obiectul proiectului Proiectul național are drept scop modificarea a 4 acte normative: Legea nr. 1432/2000 privind modul de stabilire şi reexaminare a salariului minim, Legea salarizării nr. 847/2002, Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003, Legea nr. 131/2015 privind achizițiile publice în vederea avansării gradului de transpunere în legislația națională Directivei (UE) 2022/2041 a Parlamentului European și a Consiliului din 19 octombrie 2022 privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană.	Se ia act

		Proiectul prenotat urmărește protecția salariaților, prin salarii minime echitabile, care să reflecte costul vieții, productivitatea și evoluția salariilor, contribuind astfel la reducerea sărăciei în muncă și la promovarea convergenței sociale ascendente. Principalele prevederi includ: 1) aspecte conexe reglementării salariilor minime; 2) crearea unui mecanism de intervenție (plan de acțiuni) în cazul în care rata de acoperire a negocierilor colective scade sub 80%; 3) completarea cadrului legislativ privind achizițiile publice pentru a garanta respectarea drepturilor salariale, inclusive, mecanismul de negociere colectivă a acestora și 4) asigurarea transparenței și a monitorizării prin colectarea de date statistice privind acoperirea negocierilor colective și nivelul salariului minim. Totodată, ținem să precizăm că, Directiva (UE) 2022/2041 a Parlamentului European și a Consiliului din 19 octombrie 2022 privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană deși reprezintă un exercițiu primar de transpunere în legislația națională, prevederile acesteia se regăsesc deja în acte normative naționale potrivit mențiunilor din Tabelul de concordanță. 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 domeniului Politica socială și ocuparea forței de muncă (Capitolul 19). Astfel, din perspectiva proiectului examinat, la nivelul legislației europene, prezintă relevanță directă prevederile Directivei (UE) 2022/2041.	

		Directiva (UE) 2022/2041 urmărește să îmbunătățească condițiile de muncă și de viață în Uniunea Europeană (UE) prin instituirea unui cadru pentru un grad corespunzător de adecvare a salariilor minime legale, promovarea negocierilor colective pentru stabilirea salariilor și repspectiv, îmbunătățirea accesului efectiv al lucrătorilor la drepturile de protecție a salariului minim în cazurile prevăzute de dreptul național și/sau de convenții colective. Directiva se aplică lucrătorilor din UE care au un contract sau un raport de muncă definit în dreptul, convențiile colective sau practicile în vigoare în fiecare stat membru al UE. *a) Analiza comparativă a transpunerii Directivei (UE) 2022/2041* Evaluând gradul de transpunere a Directivei (UE) 2022/2041 în proiectul național, menționăm cu titlu general că, aceasta asigură transpunerea parțială actului UE, conform celor descrise mai jos. Art. I, pct. 1 din proiectul de modificare redefinește scopul legii privind stabilirea și reexaminarea salariului minim, introduce obligația statului de a sprijini negocierile colective și garantează protecția drepturilor salariaților privind salariul minim, fără a aduce atingere autonomiei partenerilor sociali, după cum reflectă art. 1 (1) lit. (a) din actul UE. Art. I, pct. 3 din proiectul de modificare introduce obligația de reexaminare a salariului minim și consolidează criteriile privind adecvarea acestuia, contribuind la asigurarea unui nivel de trai decent, la reducerea sărăciei în muncă și la promovarea coeziunii sociale, astfel cum sunt stabilite art. 5 (1) și art. 7 din Directiva UE.	

		Art. II, pct. 1 din proiectul de modificare, introduce o serie de noțiuni noi în domeniu și clarifică terminologia utilizată în lege, prin completarea art. 2 cu definițiile privind "acoperirea negocierilor colective" și "negocierile colective", revizuirea definiției termenului "salariu" și excluderea noțiunii de "salariat", contribuind la uniformizarea cadrului conceptual în concordanță cu art. 3, pct. 3 și pct. 5 din actul UE. Art. II, pct. 2 - 5 din proiectul de modificare prevede instituirea cadrului pentru negocierea salariului minim la diferite niveluri, definirea mecanismului de calcul al ratei de acoperire a negocierilor colective, precum și stabilirea obligației de elaborare și revizuire periodică a unui plan de acțiuni atunci când rata de acoperire este sub pragul de 80 %, după cum reflectă art. 4 lit. (a) și (d) din Directiva (UE) 2022/2041. Art. III, pct. 1 - 5 din proiectul de modificare clarifică regimul de intrare în vigoare a convențiilor colective, stabilind publicarea în Monitorul Oficial pentru convenția generală și aplicarea de la data semnării sau de la data indicată în conținut pentru convențiile ramurale și teritoriale. Totodată, se instituie obligația transmiterii convențiilor colective de nivel ramural sau teritorial către Inspectoratul de Stat al Muncii în termen de 7 zile, în vederea raportării către Biroul Național de Statistică, consolidând astfel mecanismele de evidență și monitorizare în concordanță cu art. 10 (1) din actul UE. Art. IV, pct. 1 și pct. 2 din proiectul de modificare introduce prevederi referitoare la respectarea dreptului la asociere și negociere colectivă pentru stabilirea salariilor, precum și a obligațiilor aplicabile privind salariile pentru a întări cadrul de responsabilitate socială în procedurile de achiziții publice, asigurând conformitatea cu standardele europene prevăzute la art. 9 din Directivă. *Observații de compatibilitate cu Directiva (UE) 2022/2041*	

		Atît proiectul național, cît și legislația națională în vigoare nu asigură transpunerea art. 1 (5) din actul UE, care stabilește că salariile minime ale navigatorilor stabilite periodic de Comitetul mixt maritim sau de un alt organism autorizat de Consiliul de administrație al Biroului Internațional al Muncii nu fac obiectul prevederilor Capitolului II din Directivă. Atragem atenția că, la moment, art. 2, alin. (1) din Legea nr. 1432/2000 definește noțiunea de salariu minim, ori potrivit art. 3, pct. 1 și 2, Directiva UE definește 2 noțiuni distincte: salariu minim și salariu minim legal, iar prevederile acesteia, în speță, cele din Capitolul II, se aplică în mare parte categoriei salariului minim legal. Astfel, sugerăm, integrarea diferențiată a celor 2 concepte și în legislația națională. Se impune transpunerea de proiectul național a: - art. 10 (2) din actul UE, care stabilește obligația statelor membre de a raporta o dată la doi ani Comisiei o serie de date și informații, înaintea datei de 1 octombrie a anului de raportare, cu aplicarea acesteia din data aderării la UE; - art. 14 din actul UE, care stabilește o obligație specială pe seama statelor membre de a asigura că măsurile naționale de transpunere a directivei, împreună cu dispozițiile relevante aflate deja în vigoare referitoare la obiectul prevăzut la articolul 1, sunt aduse la cunoștința lucrătorilor și a angajatorilor, inclusiv a IMM-urilor, ori faptul consultării publice și a publicării actelor normative nu echivalează cu realizarea acestei obligații. O atare prevedere ar putea fi stabilită, de exemplu, în dispozițiile finale ale prezentului proiect.	**Nu se acceptă.** Extras din directivă: Această Directivă nu impune și nu ar trebui să fie interpretată ca și cum ar impune statelor membre în care formarea salariului este asigurată exclusiv prin intermediul convențiilor colective obligația de a introduce un **salariu minim legal** și nici obligația de a declara aplicabilitatea generală a convențiilor colective. În plus, prezenta directivă nu stabilește nivelul de remunerare, care ține de dreptul partenerilor sociali de a încheia acorduri la nivel național și de competența relevantă a statelor membre. **Se acceptă.** **Nu se acceptă.** Măsurile transpuse urmare a directivei vor fi aduse la cunoștință salariaților în baza art. 42^1 Codul Muncii, care prevede obligarea angajatorului de a informa și consulta salariații referitor la subiectele relevante în raport cu activitatea lor în cadrul unității.

		c) Prevederi UE neaplicabile cu Directiva (UE) 2022/2041 Proiectul național nu a preluat anumite prevederi ale Directivei, întrucât acestea nu sunt susceptibile de transpunere în legislația națională, după cum urmează: art. 10 (3), art. 17 - III. Respectarea mecanismului de armonizare *Obiecții privind clauza de armonizare* Clauza de armonizare a proiectului se va expune în următoarea redacție: ”Prezenta Lege transpune parțial (transpune art. 1 (1) - (3); art. 3 pct. 3 și 5; art. 4 (1) lit. (a) și (d); art. 5 (1); art. 7, art. 9 și art. 10 (1)) Directiva (UE) 2022/2041 a Parlamentului European și a Consiliului din 19 octombrie 2022 privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană, CELEX: 32022L2041, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene 275 din 25 octombrie 2022”. De asemenea, menționăm că și actelor normative supuse modificării li se va introduce sau ajusta clauza de armonizare existentă, astfel încât aceasta să reflecte în mod corespunzător prevederile transpuse prin prezentul proiect sau transpuse anterior conform Tabelului de concordanță. *Observații privind Tabelul de concordanță*	**Se acceptă.**

		Se impune revizuirea Tabelului de concordanță pentru a reflecta clar dispozițiile care sunt transpuse de proiectul național și cele care deja există în legislația națională. De asemenea, pentru claritate, prevederile articolelor din actul UE vor fi separate în Tabel pe aliniate și chiar litere unde este necesar. Totodată, se vor indica prevederile UE netranspuse și planurile de viitor referitor la transpunerea integrală a acestora prin acte normative naționale. Cu referire la art. 2 din actul UE, calificat de Tabel, ca prevedere UE neaplicabilă, acesta este transpus de Codul Muncii al RM, fapt ce va fi indicat și în Tabel. *Obiecții privind Sigla „UE”* În conformitate cu art. 31, alin. (2) din Legea nr. 100/2017 privind actele normative, precum și cu pct. 13, pct. 44 și pct. 45 din Hotărârea Guvernului nr. 1171/2018 pentru aprobarea *Regulamentului privind armonizarea legislației Republicii Moldova cu legislația Uniunii Europene*, actele normative care transpun legislația UE, se marchează cu sigla „UE”. Această siglă se aplică prin indicarea, pe prima pagină a proiectului de act normativ sau a actului adoptat, în colțul din dreapta sus, a literelor majuscule UE, redactate cu caractere aldine, font Times New Roman, mărimea 16. IV. Concluzii Ca urmare a expertizei de compatibilitate realizate, proiectul național și instrumentele de armonizare vor fi revizuite potrivit celor expuse mai sus. *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.*	**Se acceptă.**

4.	**Ministerul Dezvoltării Economice și Digitalizării al Republicii Moldova** **Avizul nr. 1482-18-69-210 din 26.11.2025**	Cu referire la proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative (salarii minime adecvate) (număr unic 867/MMPS/2025), în limita competențelor funcționale, comunicăm lipsa de obiecții și propuneri.	**Se ia act privind lipsa obiecțiilor**.
5.	**Ministerul Finanțelor al Republicii Moldova** **Avizul nr. DGPȘG-1482-18-69-210 din 26.11.2025**	Ministerul Finanțelor, a examinat proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative (salarii minime adecvate) (*număr unic 867/MMPS/2025*) şi, în limita competențelor, comunică următoarele. Cu referință la modificarea unor prevederi din Legea nr. 131/2015 privind achizițiile publice, propusă în proiectul menționat supra și derivată din articolul 9 al Directivei (UE) 2022/2041, nu poate fi integrată în cadrul legislativ național în materie de achiziții publice. Articolul menționat are un caracter general, reafirmând obligațiile deja prevăzute de Directivele 2014/23/UE, 2014/24/UE și 2014/25/UE cu privire la respectarea de către operatorii economici a legislației muncii, a dispozițiilor referitoare la salarizare și a normelor privind negocierile colective. Totodată, Directiva (UE) 2022/2041 privind salariile minime adecvate reprezintă un act normativ autonom, distinct de directivele în materie de achiziții publice, care stabilește obligații suplimentare pentru statele membre, fără a modifica conținutul Directivelor 2014/23/UE, 2014/24/UE sau 2014/25/UE. În consecință, statele membre nu sunt obligate să modifice legislația națională de transpunere a acestor directive și nici să introducă noi prevederi în legile privind achizițiile publice. În plus, integrarea unei astfel de prevederi ar presupune revizuirea clauzei de armonizare, ceea ce nu este necesar și nici justificat.	

		Transpunerea Directivei (UE) 2022/2041 se realizează exclusiv prin acte normative din domeniul muncii și al salarizării, aceasta vizând mecanismele de stabilire și actualizare a salariului minim adecvat și consolidarea negocierilor colective. Aceste aspecte țin de politica salarială națională și de legislația socială, având caracter orizontal și nefiind parte a cadrului procedural aplicabil achizițiilor publice. Mai mult, având în vedere principiile coerenței legislative, caracterul orizontal al normelor sociale și faptul că Directiva (UE) 2022/2041 nu modifică directivele sectoriale în domeniul achizițiilor publice, soluția corectă și proporțională este integrarea unei eventuale prevederi într-un singur act normativ intern din domeniul legislației muncii, aplicabil tuturor procedurilor de atribuire (achiziții publice clasice, achiziții sectoriale și concesiuni), fără fragmentarea acesteia în mai multe legi. De asemenea, menționăm că proiectul noii legi privind achizițiile publice, înregistrat în Parlamentul RM cu nr. 349 și adoptat în prima lectură, a fost consultat cu Comisia Europeană, care nu a formulat recomandări privind includerea unei asemenea prevederi în proiect. Totodată, subliniem că proiectul de lege menționat supra deja conține dispoziția potrivit căreia, în executarea contractelor de achiziții publice, operatorii economici sunt obligați să respecte normele aplicabile în domeniul mediului, social și al muncii, prevăzute de actele normative naționale sau de instrumentele juridice internaționale în aceste domenii la care Republica Moldova este parte. În acest context, propunerea de modificare a Legii nr.131/2015 privind achizițiile publice nu se susține.	**Se acceptă.** ajustările necesare vor fi operate în cadrul normativ subordonat noii legi privind achizițiile publice, prin actele normative de punere în aplicare a acesteia, având în vedere că Legea nr. 131/2015 privind achizițiile publice va fi abrogată prin noua lege adoptată și care urmează să intre în vigoare. În acest context, normele de corelare și terminologia utilizată vor fi revizuite corespunzător noii arhitecturi normative din domeniul achizițiilor publice.

6.	**Confederația Națională a Patronatului** **Aviz nr. 05/1-82 din 22.12.2025**	Confederația Națională a Patronatului din Moldova (CNPM), în calitate de partener social reprezentativ la nivel național, a examinat proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative (salarii minime adecvate), elaborat în vederea transpunerii Directivei (UE) 2022/2041 privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană. 1. Considerații generale CNPM susține obiectivul general al proiectului de lege privind îmbunătățirea nivelului de trai al salariaților și consolidarea negocierilor colective, precum și alinierea legislației naționale la standardele Uniunii Europene. Totodată, CNPM subliniază că politica salarială trebuie să asigure un echilibru sustenabil între protecția salariaților și capacitatea reală a angajatorilor, în special a IMM-urilor, de a susține majorările salariale fără a afecta competitivitatea economică, investițiile și ocuparea forței de muncă. 2. Observații și rezerve principale 1. Impactul economic și financiar insuficient fundamentat Proiectul nu este însoțit de o analiză detaliată a impactului economic asupra mediului de afaceri, în special asupra sectoarelor cu valoare adăugată redusă și asupra întreprinderilor mici și mijlocii. CNPM consideră necesară completarea notei de fundamentare cu: - evaluarea costurilor suplimentare pentru angajatori; - impactul asupra competitivității și ocupării forței de muncă; - efectele diferențiate pe sectoare economice.	**Nu se acceptă.** Proiectul nu implică aspecte economice or, prin proiect nu se stabilește cuantumul unui salariu minim, doar mecanismele de stabilire și reexaminare a acestuia în conformitate cu prevederile Directivei transpuse. Argumentarea necesității proiectului rezidă din Planul Național de acțiuni pentru aderarea Republicii Moldova la Uniunea Europeană pe anii 2024 – 2027, iar Proiectul în cauză asigură transpunerea Directivei (UE) 2022/2041 a Parlamentului European și a Consiliului din 19 octombrie 2022 privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană.

		2. Negocierea salariului minim și autonomia partenerilor sociali CNPM salută reafirmarea principiului autonomiei partenerilor sociali. Totuși, prevederile privind negocierea salariului minim la nivel național, de ramură, teritorial și de unitate trebuie să fie aplicate în mod voluntar și flexibil, fără riscul de a transforma negocierile colective într-un mecanism rigid sau formal.	**Nu se acceptă.** Codul Muncii prevede ca principiu, autonomia părților în cadrul negocierilor colective. Inclusiv negocierile privind salariul minim va fi voluntar și flexibil.
		3. Pragul de 80% pentru acoperirea negocierilor colective Introducerea pragului de 80% și a obligației de a adopta un plan de acțiuni în cazul neatingerii acestuia ridică rezerve din perspectiva: o structurii economiei naționale; o gradului redus de organizare colectivă în anumite sectoare; o capacității instituționale reale de implementare. CNPM consideră că acest prag trebuie tratat ca obiectiv orientativ, nu ca instrument de constrângere indirectă asupra angajatorilor.	**Nu se acceptă.** Pragul de 80% derivă direct din art. 4 alin. (2) din directivă: 2) În plus, fiecare stat membru în care rata de acoperire a negocierilor colective este sub pragul de 80 % creează un cadru de condiții favorabile negocierilor colective, fie prin lege, după consultarea partenerilor sociali, fie printr-un acord cu aceștia. Un astfel de stat membru stabilește și un plan de acțiune pentru promovarea negocierilor colective. Statul membru stabilește un astfel de plan de acțiune după consultarea partenerilor sociali sau prin acord cu aceștia sau, ca urmare a unei solicitări comune a partenerilor sociali, cu respectarea acordului dintre aceștia. Planul de acțiune stabilește un calendar clar și măsuri concrete pentru a crește progresiv rata de acoperire a negocierilor colective, cu respectarea deplină a autonomiei partenerilor sociali. Statul membru revizuiește planul de acțiune periodic și îl actualizează dacă este necesar. În cazul în care un stat membru își actualizează planul de acțiune, o face după consultarea partenerilor sociali sau prin acord cu aceștia, sau ca urmare a unei solicitări comune a partenerilor sociali, cu respectarea acordului dintre aceștia. În orice caz, un astfel de plan de acțiune este revizuit cel puțin o dată la cinci ani. Planul de acțiune și orice actualizare a acestuia sunt făcute publice și notificate Comisiei.

		4. Extinderea aplicabilității salariilor stabilite prin contracte colective Prevederile care stabilesc aplicarea automată a cuantumurilor salariale negociate tuturor salariaților la data încheierii contractului individual de muncă pot limita flexibilitatea politicilor salariale la nivel de unitate și pot afecta autonomia managerială, în special în sectoarele cu fluctuații economice sezoniere. 3. Propuneri și recomandări CNPM recomandă: • contradicție între prevederile alin. (4) Art. 11 din Legea Salarizării 847/2002;	**Se acceptă.**
		• revederea noțiunii de rată de acoperire care în opinia CNPM este una vagă;	**Se acceptă parțial.** Noțiunea ratei de acoperire va fi revizuită, potrivit recomandărilor BNS.
		• pentru a avea un impact mai mare, la fel considerăm, în paralel cu amendarea legislației achizițiilor publice să se amendeze și legislația subvențiilor în agricultură și cea care guvernează activitatea Organizație pentru Dezvoltarea Antreprenoriatului (ODA);	**Nu se acceptă.** Inițiativa în aceste domenii ține de Ministerul Agriculturii și Ministerul Economiei. Totodată, Directiva se referă doar la procedura achizițiilor publice.
		• completarea proiectului cu mecanisme clare de corelare a salariului minim cu productivitatea muncii, evoluția economică și inflația;	**Nu se acceptă.** În directivă lipsesc asemenea mecanisme. Art. 5 alin. (2) din directivă, care prevederea criteriile privind stabilirea salariului minim a fost abrogat prin decizia Curții de Justiție din 11.11.2025.
		• introducerea unor perioade de tranziție pentru aplicarea noilor prevederi, în special pentru IMM-uri;	**Nu se acceptă.** Nu se consideră necesară instituirea unor perioade de tranziție suplimentare pentru IMM-uri, întrucât Directiva (UE) 2022/2041 nu prevede derogări sau aplicare diferențiată în

			funcție de dimensiunea întreprinderii în ceea ce privește obligațiile privind protecția salariului minim și promovarea negocierilor colective. Instituirea unor asemenea excepții ar putea afecta realizarea efectivă și uniformă a obiectivelor Directivei, în special asigurarea unor condiții de muncă și de trai decente pentru toți lucrătorii.
		• consolidarea dialogului social real la nivel de ramură, prin stimulente și măsuri de sprijin, nu prin constrângeri normative;	**Nu se acceptă.** Nu au fost oferite soluții suplimentare care ar stimula acest dialog. La obligativitatea statului de a susține și promova negocierile colective este stabilită în Convenţia Colectivă Nr. 20 din 29-07-2022. Preambulul Convenției Colective nr. 20 stabilește: Guvernul Republicii Moldova, Sindicatele, reprezentate de Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova, și Patronatele, reprezentate de Confederația Națională a Patronatului din Republica Moldova, denumiți în continuare Părțile semnatare, în scopul **dezvoltării** și **promovării** parteneriatului social, **întăririi rolului** partenerilor sociali și al Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective în procesul de elaborare și adoptare a deciziilor în problemele domeniului muncii și în problemele social-economice, precum și în vederea **asigurării utilizării la maximum a posibilităților parteneriatului social** în sfera muncii, […] Totodată, Convenția Colectivă nr. 20 prevede expres acțiunile Guvernului în vederea dezvoltării și promovării parteneriatului social.

		• consultarea suplimentară a partenerilor sociali înainte de adoptarea finală a proiectului. 4. Concluzie În concluzie, CNPM susține parțial proiectul de lege, cu condiția revizuirii acestuia în conformitate cu observațiile și propunerile expuse mai sus, astfel încât transpunerea Directivei (UE) 2022/2041 să contribuie la o convergență socială sustenabilă, fără a afecta competitivitatea economiei naționale și funcționarea mediului de afaceri.	**Se acceptă.** **Se ia act.**
ETAPA EXPERTIZĂRII			
7.	**Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova** **Avizul nr. 03-02/01 din 5.01.2026**	Prin prezenta, cu referire la expertizarea proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative (salarii minime adecvate) (număr unic 867/MMPS/2025), comunicăm despre menținerea poziției expuse în avizul cu nr. 03-02/721 din 09.12.2025.	**Avizul este identic cu cel expediat anterior. MMPS își menține poziția expusă anterior.**

8.	**Biroul Național de Statistică** **Avizul fără număr din 5 ianuarie 20225**	BNS comunică lipsă de obiecții și propuneri suplimentare.	**Se ia act.**
9.	**Ministerul Justiției** **Avizul nr. 04/2-192 din 9.01.2026**	Ministerul Justiției a examinat proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative (salarii minime adecvate) (număr unic 867/MMPS/2025) și, în limitele competențelor funcționale, comunică următoarele. Potrivit notei de fundamentare, proiectul de lege asigură transpunerea parțială a Directivei (UE) 2022/2041 a Parlamentului European și a Consiliului din 19 octombrie 2022 privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană (în continuare - Directiva (UE) 2022/2041). Acest proiect de lege este necesar pentru a consolida protecția salariaților prin salarii minime echitabile, care să reflecte costul vieții, productivitatea și evoluția salariilor, contribuind astfel la reducerea sărăciei în muncă și la promovarea convergenței sociale ascendente. Aferent redacției proiectului se expun următoarele observații și propuneri de îmbunătățire a calității acestuia. La art. I – modificarea Legii nr. 1432/2000 privind modul de stabilire și reexaminare a salariului minim: Dispoziția introductivă va fi expusă în următoarea redacție: „Art. I. - Legea nr. 1432/2000 privind modul de stabilire și reexaminare a salariului minim (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2001, nr. 21-24, art. 79), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:	**Se acceptă.**

		În pct. 1, ce vizează completarea art. 1 cu alin. (3) și (4), din sintagma „legislația în vigoare”, cuvintele „în vigoare” se vor exclude”, ca fiind inutile. Regula generală este că referințele la actele normative reprezintă referințe la legislația în vigoare și doar pentru excepțiile de la regulă se va specifica dacă este vorba despre legislația aplicabilă la un anumit moment. La pct. 2, ce modifică art. 2, subliniem despre necesitatea indicării că, cuvântul „retribuție” și cuvântul „angajat” se substituie cu cuvântul „remunerație” și, respectiv, cu cuvântul „angajat”, la forma gramaticală corespunzătoare. În altă ordine de idei, având în vedere multiplele modificări propuse în art. 2 alin. (1) și (2) se va analiza oportunitatea expunerii integrale a acestor alineate în redacție nouă. La pct. 3: - aferent modificărilor propuse la art. 3 alin. (1) al Legii nr. 1432/2000, nu se consideră necesară completarea normei cu cuvintele „și se reexaminează”, ținând cont că în alin. (4) al aceluiași articol este stabilită deja competența Guvernului de a reexamina cuantumul salariului minim;	**Se acceptă.** **Se acceptă.** **Nu se acceptă.** Completarea art. 3 alin. (1) cu sintagma „și se reexaminează” este necesară pentru consacrarea expresă, chiar în norma care reglementează principiul stabilirii salariului minim, a caracterului continuu și periodic al mecanismului de evaluare a acestuia, în conformitate cu cerințele Directivei (UE) 2022/2041 privind actualizarea și evaluarea periodică a salariilor minime legale. Totodată, alin. (4) reglementează competența Guvernului sub aspect instituțional și procedural, în timp ce alin. (1) stabilește regula de principiu aplicabilă mecanismului salariului minim, astfel încât normele respective au obiect și finalitate juridică distinctă și complementar.

		- pentru a asigura respectarea regulilor de tehnică legislativă, și având în vedere modificările propuse în art. 3 alin. (2) al Legii nr. 1432/2000, se recomandă expunerea alin. (2) în redacție nouă, utilizându-se formula: „alineatul (2) va avea următorul cuprins:”. În altă ordine de idei, dispoziția de completare a alin. (2) se va revizui suplimentar, pentru a-i acorda acesteia densitate normativă. Or, dispoziția, în forma expusă în proiect, exprimă scopul normei, care de regulă, se inserează în nota de fundamentare a proiectului și nu în textul propriu-zis al legii.	**Se acceptă** **Se respinge.** Menținerea redactării propuse este justificată prin faptul că norma urmărește nu doar instituirea unei obligații procedurale, ci consacrarea expresă, la nivel legislativ, a finalității mecanismului de stabilire și reexaminare a salariului minim, și anume asigurarea unui nivel adecvat de protecție socială și a unui trai decent pentru salariați, în concordanță cu obiectivele Directivei (UE) 2022/2041. În acest sens, textul nu are un caracter pur declarativ, ci oferă criterii de interpretare și aplicare a normei de către autoritățile competente, conferind acesteia substanță normativă și orientând exercitarea marjei de apreciere a Guvernului în procesul de stabilire a salariului minim.

		Complementar, se va analiza dacă modificarea propusă la art. 3 alin. (2) asigură transpunerea adecvată a art. 5 alin. (1) în corelare cu art. 7 din Directiva (UE) 2022/2041. Potrivit acestora, procesele de stabilire și actualizare a salariului minim sunt ghidate de anumite criterii definite într-un mod clar de către statele membre. Acestea trebuie să conțină cel puțin următoarele elemente: a) puterea de cumpărare a salariilor minime legale, luând în considerare costul vieții; b) nivelul general al salariilor și distribuția acestora; c) rata de creștere a salariilor; d) nivelurile și evoluțiile productivității la nivel național pe termen lung.	**Nu se accepta** „Art. 5. Statele membre cu salarii minime legale instituie procedurile necesare pentru stabilirea și actualizarea salariilor minime legale. Procesele de stabilire și actualizare sunt ghidate de criterii stabilite pentru a contribui la gradul lor corespunzător de adecvare, **în scopul atingerii unui nivel de trai decent, al reducerii sărăciei persoanelor încadrate în muncă, precum și al promovării coeziunii sociale și a unei convergențe sociale ascendente și al reducerii diferenței de remunerare între femei și bărbați**. Statele membre definesc aceste criterii în conformitate cu practicile lor naționale în dreptul intern relevant, în decizii ale organismelor competente sau în acorduri tripartite. Criteriile trebuie să fie definite într-un mod clar. Statele membre pot decide cu privire la ponderea relativă a respectivelor criterii, inclusiv a elementelor menționate la alineatul (2), ținând seama de condițiile lor socioeconomice de la nivel național.”
		La art. II – modificarea Legii salarizării nr. 847/2002: În pct. 1: - dispoziția introductivă, va avea următorul cuprins: „1. La articolul 2:”; - în scopul evitării dublajului normativ, noțiunea „salariu” se recomandă a fi expusă în următoarea redacție: „salariu – astfel cum este definit în art. 128 alin. (1) al Codului muncii nr. 154/2003;”. În caz contrar, în art. 128 alin. (1) al Codului muncii se va face trimitere la definiția expusă în art. 2 al Legii salarizării nr. 847/2002.	**Se acceptă.**
		În pct. 3, ce modifică art. 11:	**Se acceptă.**

		- textul „alin. (2), (3), (4), (5)” recomandăm a fi substituit cu textul „alineatele (2) – (5)”; - din redacția art. 11 alin. (3) al Legii salarizării nr. 847/2002 se va revedea textul „prin act normativ, se aprobă un plan de acțiuni”, în sensul detalierii acestora. Or, în redacția propusă nu este clar care este autoritatea emitentă a actului normativ, precum și tipul acestui act (lege, hotărâre, etc.). Menționăm că, potrivit art. 4 alin. (2) al Directivei (UE) 2022/2041, fiecare stat membru în care rata de acoperire a negocierilor colective este sub pragul de 80 % creează un cadru de condiții favorabile negocierilor colective, fie prin lege, după consultarea partenerilor sociali, fie printr-un acord cu aceștia. Suplimentar, aferent art. 4 alin. (2) al Directivei (UE) 2022/2041 se va revedea necesitatea includerii referinței la acest articol în clauza de armonizare a proiectului de lege. În pct. 4, redacția propusă pentru art. 12 alin. (1) al Legii salarizării nr. 847/2002 se recomandă a fi completată cu cuvintele „privind modul de stabilire şi reexaminare a salariului minim”. La art. III - modificarea Codului muncii nr. 154/2003: Referitor la pct. 1 și 2: - având în vedere că punctele au același obiect de reglementare și anume, modificarea art. 15, precum și volumul modificărilor propuse, se consideră necesară expunerea în redacție nouă a art. 15, prin utilizarea formulării: „Articolul 15 va avea următorul cuprins:”; - cu titlu de remarcă generală atragem atenția asupra stilului neuniform de definire a noțiunilor. Astfel, cu toate că în Codul muncii majoritatea noțiunilor sunt prevăzute în art. 1, unele noțiuni se regăsesc în primul articol al capitolelor cu o tematică distinctă (ex., art. 45 și art. 95).	**Se acceptă parțial.** S-a specificat că planul va fi aprobat prin hotărâre de guvern. **Se acceptă.** **Se acceptă.** **Nu se acceptă.** Urmare a reexaminării proiectului și a propunerilor înaintate în procesul de avizare, soluția legislativă de modificare a art. 15 a fost reconsiderată. Astfel, prevederile aferente modificării și completării art. 15 au fost excluse din proiect, iar articolul respectiv va rămâne în redacția actuală a Codului muncii.

		Asemenea situație întâlnim și în art. 15 al Codului muncii, unde este definit termenul de „parteneriat social” și care, potrivit proiectului, se propune a fi completat cu două noțiuni - „negocieri colective” și „rata de acoperire cu negocieri colective”. Subsecvent, este de remarcat faptul că termenul de „negocieri colective” este utilizat în tot textul Codului muncii, inclusiv anterior art. 15 (a se vedea art. 9 alin. (1) lit. k) și art.10 alin. (2) lit. i)). Acest fapt implică definirea termenului citat în dispozițiile generale ale actului normativ (dispozițiile generale sunt reglementate în Titlul I capitolul I al Codului muncii), în corespundere cu art. 45 alin. (1) și art. 63 alin. (2) al Legii nr. 100/2017 cu privire la actele normative, pentru a asigura ca modificările aduse actului normativ să se integreze armonios în actul respectiv. La pct. 4, care modifică art. 38 alin. (2), după cuvintele „se substituie cu” se va completa cu cuvântul „cuvintele”.	**Se acceptă.**
		Dispoziția pct. 5 se propune a fi reformulată, în vederea stabilirii din ce titlu al Codului muncii face parte capitolul II, în care se propun modificări. Astfel, se propune ca pct. 5 să fie expus în următoarea redacție: „5. În denumirea capitolului II al titlului V și în art. 133 alin. (2), cuvintele „salariul minim garantat” se substituie cu cuvintele „salariu minim””.	**Se acceptă.**
		În pct. 6, ce modifică art. 131: - după textul „Legii nr. 1432/2000” se va completa cu cuvintele „privind modul de stabilire şi reexaminare a salariului minim” (observație valabilă și pentru modificarea propusă în art. 132 al Codului muncii);	**Se accepta**

		- aferent modificării propuse la art. 131 alin. (2), în care este stabilită noțiunea termenului „salariu minim” se atestă existența definirii acestui termen și în alte acte normative, precum Legea nr. 1432/2000 privind modul de stabilire şi reexaminare a salariului minim (art. 2 alin. (1)) și Legea salarizării nr. 847/2002 (art. 2). În toate actele citate termenul „salariu minim” are o definire diferită, ceea ce este contrar normelor tehnicii legislative. În context, întru evitarea unor interpretări diferite, precum și a paralelismelor legislative, se recomandă ca termenul „salariu minim” să fie definit clar și fără echivoc doar într-un singur act normativ. După caz, în celelalte acte normative se poate face trimitere la noțiunea acestui termen, utilizând expresia „astfel cum este definit în ...”. Dispoziția ce prevede modificări în art. 132 al Codului muncii necesită a fi numerotată cu pct. 7. Subsecvent, având în vedere multiplele modificări ale art. 132, acesta se propune a fi expus integral în redacție nouă. La art. IV – modificarea Legii nr. 131/2015 privind achizițiile publice: În dispoziția introductivă se va substitui textul „Legea privind achizițiile publice nr. 131/2015 (Monitorul Oficial al nr. 197-205 art. 402 din 31.07.2015)” cu textul „Legea nr. 131/2015 privind achizițiile publice (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2015, nr. 197-205 art. 402)”.	**Nu se acceptă.** Nu poate fi reținută existența unui paralelism legislativ propriu-zis, întrucât noțiunea de „salariu minim” este utilizată în acte normative distincte, care reglementează aspecte juridice diferite ale instituției respective, fiecare definiție fiind adaptată obiectului și finalității actului normativ în care este inserată. Astfel, Legea nr. 1432/2000 reglementează mecanismul de stabilire și reexaminare a salariului minim, Legea salarizării nr. 847/2002 reglementează sistemul de salarizare și garanțiile salariale, iar Codul muncii consacră garanțiile minime în cadrul raporturilor individuale de muncă, motiv pentru care definirea noțiunii în contextul fiecărui act normativ este justificată din perspectiva autonomiei și coerenței reglementării. Totodată, utilizarea unei trimiteri generale la o altă lege ar afecta claritatea și accesibilitatea normei juridice, contrar principiului securității raporturilor juridice, în special în materia drepturilor salariale fundamentale ale salariaților.Modificarea art. 131 alin. (2) presupune substituirea cuvântului de retribuție cu cuvântul remunerație. **Se acceptă.** **Se acceptă.**

		În pct. 1, a doua utilizare a cuvântului „cuvintele” se va substitui cu cuvântul „textul”. Se va ține cont că, 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. În pct. 2, textul „cuvintele „muncă şi securitatea muncii” se completează cu cuvintele” se propune a fi substituit cu textul „textul „și securitatea muncii,” se completează cu textul”.	Obiecțiile formulate **se acceptă parțial**. Totodată, se precizează că ajustările necesare vor fi operate în cadrul normativ subordonat noii legi privind achizițiile publice, prin actele normative de punere în aplicare a acesteia, având în vedere că Legea nr. 131/2015 privind achizițiile publice va fi abrogată prin noua lege adoptată și care urmează să intre în vigoare. În acest context, normele de corelare și terminologia utilizată vor fi revizuite corespunzător noii arhitecturi normative din domeniul achizițiilor publice.
10.	**Centrul Național Anticorupție** **Raport de expertiză anticorupție nr. ELO26/11127 din 12.01.2026**	Prezentul raport de expertiză anticorupție a fost întocmit de Centrul Național Anticorupție al Republicii Moldova în baza Legii nr.100/2017 cu privire la actele normative, a Legii nr.1104/2002 cu privire la Centrul Național Anticorupție, a Legii integrității nr.82/2017 și a Metodologiei de efectuare a expertizei anticorupție a proiectelor de acte legislative și normative, aprobată prin Hotărârea Colegiului Centrului nr.6 din 20 octombrie 2017. Autor al proiectului de act normativ este Guvernul RM, iar autor nemijlocit este Ministerul Muncii și Protecţiei Sociale, ceea ce corespunde art.73 din Constituția Republicii Moldova și art.47 alin.(3) din Regulamentul Parlamentului, aprobat prin Legea nr.797/1996. Categoria actului legislativ propus este Lege organică, ceea ce corespunde art.72 din Constituție și art. 6-12 din Legea nr.100/2017 cu privire la actele normative. I. Analiza riscurilor de corupere a procesului de promovare a proiectului I.1. Pertinența autorului, categoriei propuse a actului și a procedurii de promovare a proiectului	**Se ia act**

		Conform art.8 al Legii nr.239/2008 privind transparenţa în procesul decizional "etapele asigurării transparenţei procesului de elaborare a deciziilor sunt: a) informarea publicului referitor la iniţierea elaborării deciziei; b) punerea la dispoziţia părţilor interesate a proiectului de decizie şi a materialelor aferente acestuia; c) consultarea cetăţenilor, asociaţiilor constituite în corespundere cu legea, altor părţi interesate; d) examinarea recomandărilor cetăţenilor, asociaţiilor constituite în corespundere cu legea, altor părţi interesate în procesul de elaborare a proiectelor de decizii; e) informarea publicului referitor la deciziile adoptate." Proiectul, însoțit de nota informativă și anunțurile inițierea elaborării proiectului și consultarea publică a acestuia, se regăsesc pe pagina web oficială a autorului și portalul particip.gov. md, după cum urmează: https://particip.gov.md/ro/document/stages/*/. Astfel, în procesul de promovare a proiectului, au fost respectate rigorile de asigurare a transparenţei decizionale statuate de prevederile art.8 lit.a)-d) al Legii nr.239-XVI din 13 noiembrie 2008 privind transparenţa în procesul decizional. Potrivit notei de fundamentare, proiectul are drept scop consolidarea protecției salariaților prin salarii minime echitabile, care să reflecte costul vieții, productivitatea și evoluția salariilor, contribuind astfel la reducerea sărăciei în muncă și la promovarea convergenței sociale ascendente. I.3. Scopul anunţat și scopul real al proiectului I.4. Interesul public şi interesele private promovate prin proiect	

		Abrogarea implicită a criteriilor legale de determinare/reexaminare a salariului minim poate periclita transparența și calitatea dialogului social dintre Guvern, partenerii sociali și societate. În aceste condiții, negocierile riscă să devină mai puțin ancorate în indicatori economici cuantificabili și mai dificil de evaluat din perspectiva impactului socio-economic, fapt care necesită o reconsiderare prin prisma convergenței cu interesul public general (în sensul prevăzut de prevederile Legii integrităţii nr.82 din 25 mai 2017). I.5.1. Suficienţa argumentării din nota informativă. În conformitate cu art.30 al Legii nr.100/2017 cu privire la actele normative, proiectele de acte normative sunt însoțite de „nota de fundamentare care cuprinde: a) denumirea sau numele autorului și, după caz, a/al participanților la elaborarea proiectului actului normativ; b) condițiile ce au impus elaborarea proiectului actului normativ; c) obiectivele urmărite și soluțiile propuse; d) analiza impactului de reglementare; e) compatibilitatea proiectului actului normativ cu legislația UE; f) avizarea și consultarea publică a proiectului actului normativ; h) modul de încorporare a actului în cadrul normativ existent; i) măsurile necesare pentru implementarea prevederilor proiectului actului normativ." Întru motivarea inițiativei prezentate, autorul invocă decizia CJUE emisă în luna noiembrie curent, criteriile pentru evaluarea caracterului adecvat al salariilor minime legale statuate exhaustiv la art.5 alin.(2) din Directiva (UE) 2022/2041 au fost anulate integral (în cauza **C-19/23 (“Denmark v Parliament and Council”), pronunțată la 11 noiembrie 2025, referitoare la Directiva (UE) 2022/2041	

		privind salariile minime adecvate). https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:62023CJ0019. În context, se remarcă faptul că Art.5 alin.(2) din Directiva (UE) 2022/2041 reglementa o listă exhaustivă de criterii obligatorii, pe care, statele membre care aplică un salariu minim legal, trebuiau să le utilizeze la evaluarea caracterului său adecvat (i) puterea de cumpărare a salariului minim, ii) nivelul general al salariilor, iii) rata de creștere a salariilor, iv) productivitatea muncii). Reglementarea în speță obliga statele să evalueze și să ajusteze salariul minim pe baza unor parametri economici definiți la nivelul Uniunii. Apreciind prin prisma competenței legale în materia politicii sociale și, în special, a salariilor, Curtea de Justiție a Uniunii Europene a apreciat că impunerea unor asemenea criterii obligatorii echivalează, în fapt, cu o intervenție normativă indirectă asupra stabilirii salariilor, chiar dacă directiva nu fixa un nivel numeric concret. În motivarea sa, Curtea a reamintit că, deși Uniunea dispune de competențe de sprijin și coordonare în domeniul condițiilor de muncă, articolul 153 alineatul (5) TFUE exclude în mod expres „remunerarea” din sfera armonizării legislative la nivelul Uniunii.	

		În consecință, CJUE a concluzionat că articolul 5 alineatul (2) depășește competența conferită Uniunii de tratate și încalcă principiul atribuirii competențelor. Pentru a restabili echilibrul instituțional și a respecta autonomia statelor membre în domeniul stabilirii salariilor, Curtea a dispus anularea integrală a acestei dispoziții, menținând însă restul directivei, în măsura în care acesta nu aduce atingere competențelor naționale în materie de remunerare. Prin stabilirea unor criterii clare de determinare și reexaminare — precum salariul mediu pe economie, rata prognozată a inflației și condițiile economice concrete — art. 132 alin. (2) contribuie la asigurarea unui echilibru între protecția socială a salariaților și capacitatea reală a economiei de a susține costurile salariale. Eliminare a reperelor legale în speță, periclitează fundamentarea economică a deciziilor publice și caracterul previzibil și coerent al politicii salariale. Norma respectivă nu are doar un caracter tehnic, ci îndeplinește o funcție esențială de ancorare a politicii salariului minim în realitățile economice obiective, servind drept instrument de protecție a interesului public pe termen mediu și lung. Condescendent, aceasta asigură un cadru minim de raționalitate economică în dialogul social, permițând partenerilor sociali să fundamenteze negocierile pe indicatori cuantificabili. Astfel, orice inițiativă de modificare sau abrogare a unei norme care reglementează un instrument esențial de politică social-economică (art. 132 alin. (2) din Codul muncii al Republicii Moldova), precum salariul minim, trebuie să fie temeinic argumentată, fundamentată pe analize economice riguroase și justificată prin prisma interesului public general, având în vedere impactul său socioeconomic sistemic. 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". Autorul a evaluat și reflectat impactul financiar al proiectului.	

		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 şi concis [...] c) terminologia utilizată este constantă, uniformă și corespunde celei utilizate în alte acte normative, în legislația Uniunii Europene și în alte instrumente internaționale la care Republica Moldova este parte, cu respectarea prevederilor prezentei legi; [...] e) se interzice folosirea neologismelor dacă există sinonime de largă răspândire, [...] f) se evită folosirea [...] a cuvintelor și expresiilor [...] care nu sînt utilizate sau cu sens ambiguu; g) se evită tautologiile juridice; h) se utilizează, pe cât este posibil, noțiuni monosemantice, [...]". Textul proiectului este expus într-un limbaj simplu, clar şi concis, cu respectarea regulilor gramaticale şi de ortografie, întrunind cerinţele prevăzute de art.54 din Legea nr.100/2017. II.2. Coerenţa legislativă a proiectului În textul proiectului nu au fost identificate norme contradictorii sau conflicte dintre prevederile acestuia cu reglementările altor acte normative în vigoare. Prevederile 11.3. Activitatea agenţilor publici şi a entităţilor publice reglementată în proiect proiectului vizează activitatea entităţilor publice determinarea/reexaminarea/aplicarea minim. salariului	**Se ia act**

		11.4. Atingeri ale drepturilor omului care pot fi cauzate la aplicarea proiectului responsabile de Prevederile proiectului nu aduc atingere drepturilor fundamentale ale omului consacrate de Constituţia Republicii Moldova, Declaraţia Universală a Drepturilor Omului şi Convenţia Europeană a Drepturilor Omului. **III. Concluzia expertizei** Potrivit notei de fundamentare, proiectul are drept scop consolidarea protecției salariaţilor prin salarii minime echitabile, care să reflecte costul vieţii, productivitatea și evoluția salariilor, contribuind astfel la reducerea sărăciei în muncă și la promovarea convergenței sociale ascendente. Autorul a prezentat Sinteza avizelor parvenite în cadrul procesului de consultare publică a proiectului de către autoritățile responsabile de implementarea prevederilor conţinute în proiect/instituţiilor interesate, fapt ce denotă aspectul definitivat al acestuia și întrunirea condițiilor stabilite de prevederile art.28 al Legii nr.82/2017 - pentru efectuarea expertizei anticorupție. În procesul de promovare a proiectului, au fost respectate rigorile de asigurare a transparenţei decizionale statuate de prevederile art.8 lit.a)-d) al Legii nr. 239-XVI din 13 noiembrie 2008 privind transparența în procesul decizional.	**Se ia act**

		Deşi nota informativă a proiectului a fost structurată potrivit exigenţelor de tehnică legislativă statuate de prevederile art.30 lit.a)-f) al Legii cu privire la actele normative nr.100 din 22 decembrie 2017, se accentuează faptul că orice iniţiativă de modificare sau abrogare a unei norme care reglementează un instrument esențial de politică social-economică (art. 132 alin. (2) din Codul muncii al Republicii Moldova), precum salariul minim**, trebuie să fie temeinic argumentată, fundamentată pe analize economice riguroase și justificată prin prisma interesului public general, având în vedere impactul său socio-economic sistemic și reflectînd mecanismele și criteriile cuantificabile alternative utilizate în context**. În context**, se recomandă completarea spectrului de argumente expus întru motivarea inițiativei şi evaluarea riscurilor aferente eliminării reperelor legale vizate** de art. 132 alin. (2) din Codul muncii al Republicii Moldova, inclusiv în contextul asigurării previzibilității, coerenţei politicii salariale şi fundamentării economice a deciziilor publice, or ajustarea salariului minim poate deveni excesiv dependentă de considerente conjuncturale, ceea ce diminuează transparența și responsabilitatea autorităților publice (subindexarea salariului minim/majorările insuficient fundamentate economic).	**Nu se acceptă.** Proiectul nu implică aspecte economice or, prin proiect nu se stabilește cuantumul unui salariu minim, doar mecanismele de stabilire și reexaminare a acestuia în conformitate cu prevederile Directivei transpuse. Argumentarea necesității proiectului rezidă din Planul Național de acțiuni pentru aderarea Republicii Moldova la Uniunea Europeană pe anii 2024 – 2027, iar Proiectul în cauză asigură transpunerea Directivei (UE) 2022/2041 a Parlamentului European și a Consiliului din 19 octombrie 2022 privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană.

	Ministerul Finanțelor **Aviz nr. 07/6186 din 30.12.2025**	Ministerul Finanțelor, a examinat proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative (salarii minime adecvate) (număr unic 867/MMPS/2025), transmis pentru informare în cadrul avizării/expertizării și, în limita competențelor, comunică următoarele. Comunicăm că referința din sinteză la exemplul României privind transpunerea directivei, care sugerează intervenții asupra legislației în domeniul achizițiilor publice (art. 163, art. VIII), se referă, de fapt, la modificările operate asupra Codului Muncii al României nr. 53/2003 și nu la Legea nr. 98/2016 privind achizițiile publice. În acest context, reiterăm că prevederile referitoare la respectarea normelor aplicabile în domeniul muncii, stabilite prin actele normative naționale sau instrumentele juridice internaționale, sunt deja incluse în legea privind achizițiile publice, votată în a doua lectură de Parlament la data de 29.12.2025, și nu necesită ajustări suplimentare. Prin urmare, menținem poziția exprimată anterior prin scrisoarea nr. 08-06-719 din 15.12.2025, respectiv propunerea de modificare a Legii nr. 131/2015 privind achizițiile publice nu se susține.	**Se acceptă.** ajustările necesare vor fi operate în cadrul normativ subordonat noii legi privind achizițiile publice, prin actele normative de punere în aplicare a acesteia, având în vedere că Legea nr. 131/2015 privind achizițiile publice va fi abrogată prin noua lege adoptată și care urmează să intre în vigoare. În acest context, normele de corelare și terminologia utilizată vor fi revizuite corespunzător noii arhitecturi normative din domeniul achizițiilor publice. **Se acceptă** Prevederile legale privind achizițiile publice au fost excluse din proiect.
	Comisia Europeană	Textul juridic propus nu este pe deplin conform cu articolul 5 alineatul (4) din Directiva privind salariile minime (2022/2041). În temeiul articolului 5 alineatul (4), Directiva solicită utilizarea unor valori de referință orientative clare pentru a ghida evaluarea de către statele membre a caracterului adecvat al salariilor minime legale. În acest scop, statele membre pot utiliza valori de referință orientative utilizate în mod obișnuit la nivel internațional, precum 60 % din salariul median brut și 50 % din salariul mediu brut, și/sau valori de referință orientative utilizate la nivel național. Această referință nu are scopul de a stabili salariul minim, ci servește exclusiv la evaluarea caracterului adecvat al acestuia de către statele membre.	**Se acceptă** Articolul 3 din Legea nr. 1432/2000 se expune în redacția următoare „(3) Necesitatea modificării cuantumului salariului minim se examinează de către Guvern, împreună cu patronatele şi sindicatele, cel puţin o dată pe an. În procesul de evaluare a adecvării salariului minim pot fi utilizate valori de referință orientative, inclusiv valoarea de 50% din salariul mediu lunar pe economie prognozat pentru anul anterior celui pentru care se stabilește salariul minim. Valoarea de referință respectivă servește exclusiv ca instrument de evaluare a adecvării salariului minim și nu constituie un mecanism automat de stabilire a cuantumului acestuia.”

		Actualul proiect de lege nu include o valoare de referință clară. O astfel de valoare de referință poate fi stabilită și de Guvern, dacă statul preferă să nu o prevadă expres în Codul muncii. Totuși, este necesară existența unei prevederi care să stipuleze că acest lucru va fi realizat.	