

**SINTEZA**  
**obiecțiilor și propunerilor/recomandărilor la proiectul**  
**proiectul de lege cu privire la modificarea unor acte normative - reavizare**

(Codul muncii nr. 154/2003 și Codul Contravențional nr. 218/2008)

(număr unic 1125/MMPS/2023)

Nr. d/o	Autorul propunerilor și obiecțiilor	Conținutul propunerilor, obiecțiilor	Argumentare
1	2	3	4
1.	<b>Cancelaria de Stat</b>  <i>nr. 22-69-1098 din 31.01. 2024</i>	Comunică lipsa de obiecții și propuneri	
2.	<b>Ministerul Afacerilor Externe și Integrării Europene</b>  <i>nr. DI/3/041.1 – 14554 din 26.12.2024</i>	<p>Ministerul Afacerilor Externe și Integrării Europene a reexaminat proiectul de hotărâre cu privire la modificarea unor acte normative (Codul muncii nr. 154/2003 și Codul Contravențional nr. 218/2008) (număr unic 1125/MMPS/2023) și, în limita competențelor funcționale, comunică următoarele.</p> <p>Prin scrisoarea MAEIE nr. 14554 din 26 decembrie 2023 au fost înaintate propuneri pe marginea versiunii inițiale a proiectului de hotărâre menționat. În pofida indicării de către autor în tabelul de sinteză a faptului acceptării a propunerilor MAEIE, acestea nu se regăsesc în totalitate în versiunea proiectului remisă spre reavizare.</p> <p>În acest context, cu privire la tabelul de concordanță care reflectă gradul de compatibilitate a Directivei 2019/1158 cu legislația națională, conform anexei nr. 3 la Regulamentul privind armonizarea legislației Republicii Moldova cu legislația Uniunii Europene, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 1171/2018, MAEIE reiterează următoarele propuneri:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de a indica în compartimentul 1 al tabelului, data Jurnalului Oficial al Uniunii Europene în care a fost publicată Directiva 2019/1158;</li> <li>- de a revizui și redacta compartimentele 4 – 9 ale tabelului de concordanță.</li> </ul>	<i>Se acceptă</i>
3.	<b>Ministerul Dezvoltării Economice și Digitalizării</b>  <i>nr. 03-322 din 31.01.2024</i>	Comunică lipsa de obiecții și propuneri	

4.	<b>Ministerul Finanțelor</b>  <i>nr. 07/2-17-29 din 30.01.2024</i>	<p>La solicitarea Ministerului Muncii și Protecției Sociale nr. 07/392 din 25.01.2024, Ministerul Finanțelor a examinat repetat proiectul de hotărâre cu privire la modificarea Codului muncii al Republicii Moldova nr.154/2003 (număr unic 1125/MMPS/2023) și, conform competențelor funcționale comunică următoarele.</p> <p>La art. I din proiectul de lege se propune a fi revizuit pct.10, prin prisma necesității suspendării contractului de muncă, ținând cont că conform pct. 19 (completarea cu art.123<sup>1</sup>) „Concediul neplătit pentru îngrijirea unei rude sau a persoanei care locuiește în aceeași locuință cu salariatul se acordă pe o durată de 5 zile”.</p> <p>Pct.18 se propune de a fi exclus, deoarece angajatorul poate fi tras la răspundere pentru nerespectarea art.118, alin.(4) din Codul muncii și în lipsa prevederii propuse. Or, potrivit art. 10 alin. (2), lit. a) din Codul muncii, angajatorul este obligat să respecte legile și alte acte normative, clauzele contractului colectiv de muncă și ale convențiilor colective. Astfel, potrivit regulii generale, nerespectarea unei obligații atrage după sine răspunderea prevăzută de lege.</p> <p>Respectiv, în caz de încălcare a obligației prevăzute la art. 118 alin. (4) din Codul muncii, angajatorul poate fi tras la răspunderea prevăzută de art.55 lit. d) din Codul muncii, fără a reglementa expres acest aspect în Codul muncii.</p>	<p><i>Se acceptă</i></p> <p><i>Se acceptă</i> Urmare avizării și obiecțiilor și propunerilor înaintate, norma legală este exclusă din proiect.</p>
5.	<b>Ministerul Educației și Cercetării</b>  <i>nr. 08/5-09/653 din 30.01.2024</i>	<p>Comunică susținerea acestuia.</p>	

6.	<p><b>Ministerul Afacerilor Interne</b></p> <p><i>nr. 44/22 – 5869 din 27.12.2024</i></p>	<p>Ministerul Afacerilor Interne a examinat repetat proiectul hotărârii Guvernului privind aprobarea proiectului de lege cu privire la modificarea unor acte normative (Codul muncii nr. 154/2003 și Codul contravențional nr. 218/2008) (număr unic 1125/MMPS/2023), autor – Ministerul Muncii și Protecției Sociale și, reieșind din limitele competențelor funcționale, comunică în ordinea raționamentelor ce succed. Cu referire la amendamentele propuse la articolul I din proiect, se înaintează obiecții și recomandări, după cum urmează.</p> <p>1. Nu se susține reglementarea noțiunii „repaus suficient”, deoarece cuvântul „suficient” are sens interpretativ, iar fiecare angajat poate trata suficiența timpului în mod individual, în propriul beneficiu. Concomitent, din motivul enunțat, se propune excluderea modificării propuse la art. 107 alin. (4).</p> <p>2. La amendamentele propuse la art. 46 alin. (3) și art. 95 alin. (1) din sintagma „legislația în vigoare”, cuvintele „în vigoare” se vor exclude, ca fiind inutile. Regula generală prevede că referințele la actele normative reprezintă referințe la legislația în vigoare și doar pentru excepțiile de la regula menționată se va specifica dacă se invocă legislația aplicabilă la un anumit moment.</p> <p>3. În legătură cu completările propuse la art. 78 alin. (1) și art. 114 alin. (2) în coroborare cu amendamentul propus la art. 123<sup>1</sup>, se atrage atenția despre necesitatea indicării gradului de rudenie a persoanei în folosul căreia s-ar solicita concediu neplătit pentru îngrijire, în vederea neadmiterii interpretărilor eronate. Totodată, apare o obscuritate cu referire la sintagma „membru de gospodărie”, întrucât această noțiune poate îngloba în sine un număr vast de persoane, toate prezumându-se că ar avea această calitate. În acest context, în Sinteza obiecțiilor și propunerilor, autorul proiectului menționează că au fost luate în considerare bunele practici ale României.</p> <p>Astfel, se recomandă revizuirea articolelor în cauză, prin prisma art. 152<sup>1</sup> alin. (5) din Codul muncii al României, care prevede că problemele medicale grave, precum și condițiile pentru acordarea concediului de îngrijitor sunt stabilite prin ordin comun al ministrului muncii și solidarității sociale și al ministrului sănătății.</p> <p>Adițional, la art. 123<sup>1</sup>, textul „(mamă, tatăl salariatului)” reprezintă o enumerare exhaustivă, fapt ce generează reducerea spectrului gradelor de rudenie.</p> <p>4. Se insistă asupra argumentării necesității abrogării alin. (1<sup>1</sup>) din art. 101 or, Nota informativă nu a fost completată în acest sens.</p>	<p><i>Se acceptă</i> Urmare avizării și obiecțiilor și propunerilor înaintate, norma legală este exclusă din proiect.</p> <p><i>Se acceptă</i> Prevederile normei legale sunt aduse în concordanță cu propunerea înaintată</p> <p><i>Se acceptă</i></p> <p><i>Se acceptă parțial</i> Nota informativă a fost completată cu necesitatea argumentării necesității abrogării alin. (1<sup>1</sup>) din art. 101. Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 04.11.2003</p>
----	---	---	---

		<p>Totodată, în contextul amendării alin. (6) din articolul prenotat, se propune completarea proiectului cu prevederi care să asigure transpunerea art. 8 lit. (b) din Directiva 2003/88/CE, potrivit căruia lucrătorii de noapte a căror muncă implică riscuri speciale sau tensiuni fizice sau mintale deosebite să nu muncească mai mult de opt ore pe parcursul unei perioade de 24 de ore în care efectuează muncă de noapte (fără a specifica ce proporție din timpul de muncă reprezintă muncă de noapte).</p>	<p><i>privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, art. 3 prevede că „Statele membre iau măsurile necesare pentru ca orice lucrător să beneficieze <u>de o perioadă minimă de repaus de 11 ore consecutive în decursul unei perioade de 24”</u>, inclusiv în cazul lucrătorilor munca cărora este organizată pe schimburi.</i></p> <p>În același context, potrivit art. 107 alin. (4) din Codului muncii, <i>durata repausului zilnic, cuprinsă între sfârșitul programului de muncă într-o zi și începutul programului de muncă în ziua imediat următoare, nu poate fi mai mică decât 11 ore consecutive — normă din Codul muncii, care deja a fost armonizată cu dispozițiile Directivei 2003/88/CE.</i></p> <p>În condițiile prevederilor art. 100 din Codul muncii, pentru anumite genuri de activitate, unități sau profesii se poate stabili, prin convenție colectivă, <u>o durată zilnică a timpului de muncă de 12 ore, urmată de o perioadă de repaus de cel puțin 24 de ore.</u></p> <p>La lucrările unde caracterul deosebit al muncii o impune, ziua de muncă poate fi segmentată, în modul prevăzut de lege, cu condiția <u>ca durata totală a timpului de muncă să nu fie mai mare decât durata zilnică normală a timpului de muncă.</u></p> <p>Ca oportunitate, de a menține norma ar fi modificarea actelor normative speciale cu prevederea notată.</p> <p><b><i>Se acceptă</i></b></p> <p>Urmare avizării și obiecțiilor și propunerilor înaintate, norma legală este exclusă din proiect.</p>
--	--	---	---

		<p>5. Se recomandă revizuirea propunerii de modificare a denumirii art. 107, întrucât noțiunea „perioadă de repaus”, care reglementa textul inclus în amendament a fost exclusă din proiect.</p> <p>6. Se atrage atenția asupra riscului care poate fi provocat urmare aprobării și implementării modificării propuse la art. 118 alin. (4). Astfel, Codul muncii va statua expres răspunderea contravențională a angajatorului pentru neacordarea concediilor, însă norma respectivă nu este acoperită juridic de o normă de opoziție, care ar apăra angajatorul, în caz de manifestare a unor intenții obscure ale angajatului de a nu folosi din anumite motive concediul de odihnă anual, conform planificării acestuia.</p> <p>Supletiv, este esențială revizuirea conținutului Tabelului de concordanță, în care se analizează gradul de transpunere a Directivei UE 2003/88/CE, și anume rubrica „Proiectul de act normativ național”, întrucât în cadrul acesteia sunt înglobate anumite prevederi care nu se regăsesc în redacția actuală a Codului muncii și nici în conținutul proiectului respectiv (de exemplu, art. 118 alin. (4<sup>1</sup>) din Codul muncii, care la moment se află la etapă de proiect).</p>	<p><b>Se acceptă</b> Urmare avizării și obiecțiilor și propunerilor înaintate, norma legală este exclusă din proiect.</p> <p><b>Se acceptă</b> Urmare avizării și obiecțiilor și propunerilor înaintate, norma legală este exclusă din proiect.</p> <p><b>Se acceptă</b> Conținutul Tabelului de concordanță, în care se analizează gradul de transpunere a Directivei UE 2003/88/CE, este revăzut.</p>
7.	<p><b>Ministerul Sănătății</b></p> <p>nr. 25/404 din 31.01.2024</p>	<p>Ministerul Sănătății, a examinat repetat proiectul legii „Cu privire la modificarea unor acte normative” (Codul Muncii nr.154/2003 și Codul Contravențional nr.218/2008) număr unic 1125/MMPS/2023) și reiterează poziția expusă anterior referitor la modificarea articolului 121 din Codul Muncii „Concediile de odihnă anuale suplimentare”.</p> <p>Rezerva de sânge și componentele sanguine sunt parte a securității statului, iar instituțiile statului au obligația de a întreprinde toate măsurile necesare pentru a suplini rezerva de sânge. Autoritățile publice urmează să transpună și să elaboreze în toate documentele de politici, instrumente viabile pentru motivarea donatorilor permanenți de sânge și/sau componentele sanguine (care în prezent sunt circa 150 persoane).</p>	<p><b>Se va examina suplimentar propunerea înaintată</b></p>

8.	<b>Ministerul Apărării</b>  <i>nr. 11/123 din 29.01.2024</i>	Lipsa de propuneri și obiecții pe marginea acestuia	



	<p><i>părinților sau al reprezentanților legali cu angajatorul, dacă în consecință nu vor fi periclitată securitatea, sănătatea, dezvoltarea, instruirea și pregătirea profesională a acestora conform legislației în vigoare.”.</i></p> <p>CNSM, prin avizul precedent nu a susținut modificarea alin. (3) al art. 46 din Codul muncii, care ar permite atragerea la unitate (propriu zis, la muncă) a persoanelor fizice, care nu au atins vârsta de 15 ani, pentru activități culturale, artistice etc.</p> <p>Conținutul modificat al acestui alineat, transmis pentru reavizare, nu constituie o acceptare parțială a propunerilor CNSM, după cum se indică de autorul proiectului de lege în Sinteză.</p> <p>Deși, în Sinteză se face referire la art. 7 din Convenția OIM 138/1973 și art. 4 din Directiva 94/33/CE - acte, care operează cu noțiuni pentru limitarea vârstei și anume - „<i>între 13 și 15 ani</i>”, „<i>de cel puțin 14 ani</i>” sau „<i>cu vârsta de 13 ani pentru un număr limitat de ore pe săptămână</i>” etc., <b>asemenea limite de vârstă, proiectul de lege nu propune.</b> Astfel, alin. (3) al art. 46 din Codul muncii, în redacția propusă, nu asigură o armonizare a legislației naționale cu prevederile Directivei 94/33/CE, ci dimpotrivă, contravine dispozițiilor actelor la care se face referire în Sinteză.</p> <p>În această ordine de idei, reiterăm că, potrivit art. 46 din Codul muncii, în redacție actuală, <u><i>vârsta minimă generală de încadrare în muncă este de 16 ani, ca excepție, persoana fizică poate încheia un contract individual de muncă și la împlinirea vârstei de 15 ani, cu acordul scris al părinților sau al reprezentanților legali, dacă, în consecință, nu îi vor fi periclitată sănătatea, dezvoltarea, instruirea și pregătirea profesională, se interzice încadrarea în muncă a persoanelor în vârstă de până la 15 ani.</i></u></p> <p>Subliniem repetat că prevederile actuale ale art. 46 din Codul muncii au la bază normele actelor internaționale la care Republica Moldova este parte și anume:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>art. 7 din Partea a II-a a Cartei sociale europene revizuite</b> (<i>ratificată parțial de Republica Moldova prin Legea nr. 484/2001</i>), conform căruia, în vederea asigurării exercitării efective a dreptului copiilor și tinerilor la protecție, părțile se angajează să fixeze la 15 ani vârsta minimă de angajare;</li> <li>- <b>art. 2 din Convenția OIM nr. 138 privind vârsta minimă de încadrare în muncă</b> (<i>ratificată prin Hotărârea Parlamentului nr. 519-XIV din 15 iulie 1999</i>), potrivit căruia, orice stat membru, care ratifică prezenta Convenție, <u><i>va specifica, printr-o declarație anexată ratificării sale, o vârstă minimă de încadrare în funcție sau folosire la muncă pe teritoriul sau pe mijloacele de transport înmatriculate pe teritoriul său; cu excepția dispozițiilor art. 4 și 8 ale prezentei Convenții, nicio persoană de vârstă inferioară acestei limite minime nu va putea fi încadrată într-o funcție sau folosită la muncă în vreo profesie oarecare.</i></u></li> </ul> <p>În context, menționăm că Republica Moldova a specificat în calitate de vârstă minimă de încadrare – vârsta de 16 ani, această vârstă figurând pe site-ul oficial al OIM.<sup>1</sup></p>	<p><u><i>să nu fie susceptibile de a le prejudicia sănătatea sau dezvoltarea și să nu fie de natura a le prejudicia:</i></u> interesul pentru școala, participarea la programele de orientare sau formare profesională aprobate de autoritatea competentă, posibilitatea de a beneficia de instruirea primită.</p> <p>Directiva 94/33/CE A CONSILIULUI din 22 iunie 1994 privind protecția tinerilor la locul de muncă, art. 4 prevede că copiii în vârstă de cel puțin 14 ani care efectuează alte munci ușoare, pot fi efectuate de către copii începând cu vârsta de 13 ani pentru <u><i>un număr limitat de ore pe săptămână</i></u> și pentru categorii de muncă stabilite de legislația națională.</p> <p>Urmare armonizării legislației UE, Codul muncii, art. 46 alin. (3) va fi redactat, după cum urmează:</p> <p><i>„Persoana fizică poate încheia contract individual de muncă și la împlinirea vârstei de 15 ani, cu acordul scris al părinților sau al reprezentanților legali, pentru exercitarea de munci ușoare. Condițiile specifice exercitării muncilor ușoare se stabilesc de către Guvern.”</i></p>
--	--	---

<sup>1</sup> [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200\\_COUNTRY\\_ID:102695](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102695)



Excepțiile posibile de la regula generală (*conform art. 4 și 8 din Convenție*) sunt deja prevăzute de alin. (3) al art. 46 din Codul muncii, potrivit căruia, persoana fizică poate încheia un contract individual de muncă și, la împlinirea vârstei de 15 ani, cu acordul scris al părinților sau al reprezentanților legali, dacă, în consecință, nu îi vor fi periclitată sănătatea, dezvoltarea, instruirea și pregătirea profesională.

De menționat este că, potrivit paragrafului 2 al aceluiași articol din Convenția OIM nr. 138, *orice stat membru, care a ratificat prezenta Convenție, va putea, în consecință, să informeze, prin noi declarații, pe directorul general al Biroului Internațional al Muncii că ridică vârsta minimă stabilită anterior.*

Astfel, Convenția permite ridicarea vârstei minime de încadrare, stabilită anterior, ci nu **diminuarea** acesteia, lucru care este propus de autorii proiectului de Lege.

O altă normă/condiție ignorată de autorul proiectului de lege, este cea de la paragraful 3 al art. 2 din Convenția menționată, potrivit căreia *vârsta minimă stabilită, conform paragrafului 1) al prezentului articol, nu va putea fi inferioară vârstei, la care încetează școlarizarea obligatorie și, în nici un caz, vârstei de 15 ani.*

Astfel, cu toate excepțiile posibile de la regula generală (*conform art. 4 și 8 din Convenție*), vârsta minimă de încadrare nu poate fi inferioară vârstei de 15 ani, garanția care deja este prevăzută de art. 46 din Codul muncii.

Totodată, paragraful 4 al art. 2 din Convenție, stipulează că *deosebit de dispozițiile paragrafului 3) al prezentului articol, orice stat membru, a cărei economie și instituții școlare nu sunt suficient de dezvoltate, va putea, după consultarea organizațiilor celor ce angajează și a organizațiilor lucrătorilor, interesate, dacă acestea există, să stabilească, într-o primă etapă, o vârstă minimă de 14 ani.*

Așadar, vârstă minimă de 14 ani și **nicidecum mai mică**, poate fi stabilită doar de statele a căror economie și instituții școlare nu sunt suficient de dezvoltate, **doar** după consultarea organizațiilor celor ce angajează și a organizațiilor lucrătorilor și **doar** într-o primă etapă.

Luând în considerare cele enumerate supra, CNSM nu susține modificarea propusă pentru alin. (3) al art. 46 din Codul muncii și solicită excluderea acesteia din proiectul de lege.

### 3. Cu referire la punctul 7 din proiectul de lege

Prin punctul respectiv se propune completarea art. 57 (*Documentele care se prezintă la încheierea contractului individual de muncă*) din Codul muncii, cu lit. g), cu următorul cuprins: „g) *cazierul judiciar pentru cadrele științifice și didactice din instituțiile de învățământ superior*”. Astfel, în eventualitatea adoptării modificării propuse, la angajarea cadrelor științifice și didactice din instituțiile de învățământ superior, persoanele respective sunt obligate să prezinte angajatorului cazierul judiciar.

Pe lângă faptul că nu este prezentat niciun argument în susținerea acestei propuneri, autorul proiectului de lege nu a ținut cont nici de faptul că, deși anterior, legiuitorul a stabilit

### *Nu se acceptă*

Potrivit prevederilor art. 296 alin. (2) din Codul muncii, **nu se admit în activitatea pedagogică (didactică) persoanele private de acest drept prin hotărârea instanței de judecată sau în baza certificatului medical corespunzător, precum și persoanele cu antecedente penale pentru anumite**

prin dispoziția alin. (5<sup>1</sup>) al art. 53 din Legea învățământului nr. 547/1995, că „Nu pot ocupa funcții didactice, științifice, didactice auxiliare și administrative în învățământ persoanele cu antecedente penale, inclusiv stinse, care au săvârșit infracțiuni contra minorilor, sănătății publice sau conviețuirii sociale.”, acesta (legiuitorul) a renunțat la atare interdicție, odată cu abrogarea legii menționate, prin adoptarea Codului educației nr. 152 din 17.07.2014.

Altfel spus, prin adoptarea Codului educației nr. 152/2014, legiuitorul a exclus limitarea dreptului la muncă pentru persoanele cu antecedente penale, inclusiv stinse.

În acest context, pornind de la *principiul libertății muncii, care include dreptul la munca liber aleasă sau acceptată*, stabilirea obligativității prezentării cazierului judiciar la angajare pentru cadrele științifice și didactice din instituțiile de învățământ superior, care ar presupune automat, un refuz de angajare la neprezentare, **este total nefondată și nu poate fi susținută**, fapt pentru care propunem excluderea din proiectul de lege a propunerii de completare a art. 57 din Codul muncii.

#### 4. Cu referire la punctul 9 din proiectul de lege

Obiecțiile, propunerile argumentate ale CNSM expuse, în avizul precedent asupra completării Codului muncii cu art. 74<sup>1</sup> și 74<sup>2</sup> nu au fost luate în considerare la definitivarea proiectului de Lege avizat. Autorul acestuia nu și-a argumentat poziția în acest sens, fapt pentru care reiterăm următoarele.

Presupusa imposibilitate de îndeplinire a atribuțiilor de serviciu de alt salariat în cazul în care titularul funcției este suspendat sau absent, menționăm că afirmația respectivă este nefondată și contrazisă prin:

- art. 156 din Codul muncii, care prevede posibilitatea cumulării profesiilor (funcțiilor) și de îndeplinire a obligațiilor de muncă ale salariaților temporar absenți;

- art. 55, alin. (1), lit. a) din Codul muncii, potrivit căruia contractul individual de muncă poate fi încheiat pe durată determinată pentru perioada îndeplinirii obligațiilor de muncă ale salariatului al cărui contract individual de muncă este suspendat (cu excepția cazurilor de aflare a acestuia în grevă) sau pentru perioada în care el se află în unul din concediile prevăzute la art. 112, 120, 123, 124, 126, 178, 299 și 300 ori pentru perioada în care el absentează din alte motive.

Practica aplicării prevederilor Codului muncii, până în prezent, atât din partea sectorului real, cât și a celui public, nu s-au evidențiat sesizări care ar sugera necesitatea reglementării interimatului pentru funcțiile de conducere. Or, este cunoscut faptul că interimatul funcțiilor de conducere, preponderent se utilizează în sectorul public, motiv pentru care legile speciale (*a se vedea Legea nr. 158/2008, Legea nr. 436/2006, Codul educației nr. 152/2014, Legea nr. 270/2018 etc.*) reglementează atât aspectele ce țin de numire, exercitare, perioadă, încetare a interimatului, cât și cele ce țin de salarizare în aceste cazuri.

Prin urmare CNSM nu susține propunerea privind completarea Codului muncii cu art. 74<sup>1</sup> și 74<sup>2</sup>.

**infracțiuni.** Listele contraindicațiilor medicale și a infracțiunilor care nu permit practicarea activității pedagogice (didactice) se stabilesc prin lege.

Ca urmare, completarea respectivă va permite evitarea angajării în câmpul muncii în activitatea pedagogică (didactică) persoanelor cu antecedente penale pentru anumite infracțiuni. Și nu în ultimul rând, activitatea pedagogică presupune activitate legată de educația copiilor, care presupune o reputație impecabilă.

#### **Se acceptă**

Norma legală este exclusă din proiect, urmare obiecțiilor și propunerilor necesită examinare suplimentară.

**5. Cu referire la pct. 10, pct. 17 și pct. 19 din proiectul de lege**

Prin punctele respective, se propune completarea Codului muncii cu prevederi noi, care au drept scop reglementarea acordării concediului neplătit (cu o durată de 5 zile lucrătoare într-un an calendaristic) pentru îngrijirea unei rude (mamă, tatăl salariatului) sau a unei persoane care locuiește în aceeași locuință cu salariatul, ca urmare a unor probleme medicale grave.

Având în vedere că propunerile CNSM înaintate prin avizul precedent nu au fost luate în considerare și art. 123<sup>1</sup> în redacția propusă repetat nu reflectă o transpunere calitativă a prevederilor Directivei a (UE) 2019/1158, reiterăm următoarele. Prin proiectul de lege, se propune acordarea unui concediu de îngrijire **neplătit**, pe când Directiva (UE) 2019/1158 încurajează statele membre să introducă o remunerație sau indemnizație pentru concediul de îngrijitor, pentru a garanta utilizarea efectivă a acestui drept de către îngrijitori, în special de către bărbați (a se vedea pct. 32 din preambulul Directivei și art. 20 paragraful (6) din aceasta).

Luând în considerare cele menționate, considerăm că propunerile de la pct. 10, pct. 17 și pct. 19 din proiectul de lege necesită o redactare profundă, detaliere și corelare cu prevederile Directivei (UE) 2019/1158.

**6. Cu referire la punctul 12 din proiectul de lege**

Autorii propun ca la alin. (6) din art. 101 al Codului muncii, textul „(inclusiv pauza pentru masă)” se fie exclus, iar la final alineatul să fie completat cu textul „Din motive justificate tehnic sau economic privind organizarea muncii, durata întreruperii în muncă între schimburi nu poate fi mai mică decât 11 ore în decursul unei perioade de 24 de ore.”.

Analizând modificările propuse, ținem să menționăm că *Nota informativă* la proiectul de lege nu conține niciun argument judicios în susținerea acestor modificări. În eventualitatea adoptării acestor modificări, se va crea un gol în legislația muncii, prin *excluderea textului (inclusiv pauza pentru masă)*. Mai mult, se vor diminua semnificativ drepturile și garanțiile salariaților (*se va permite ca durata întreruperii în muncă între schimburi să fie de cel puțin 11 ore în decursul unei perioade de 24 de ore, în loc de durata dublă a timpului de muncă din schimbul precedent (inclusiv pauza pentru masă)*), ceea ce vine în contradicție cu prevederile art. 371 din Acordul de Asociere RM-UE (*ratificat prin Legea nr. 112 din 2 iulie 2014*), care nu admite încurajarea comerțului sau a investițiilor prin reducerea nivelului de protecție prevăzut în legislația națională în materie de mediu sau de muncă.

Pornind de la cele expuse, inclusiv prin avizul precedent și având în vedere că cele propuse de autorul proiectului de lege sunt în defavoarea salariaților, CNSM nu susține modificarea alin. (6) al art. 101 din Codul muncii.

**Se acceptă parțial**

În condițiile economico-financiare, la moment nu este posibilă acordarea unei remunerații a persoanelor solicitante de concediu. La nivelul Uniunii Europene nu toate statele oferă recompense financiare.

Un exemplu este și România care în primul an nu a oferit indemnizație pentru concediul de îngrijitor, dar după un an de implementare a reglementat concediul plătit pentru îngrijirea unei rude sau membru al gospodăriei.

Totodată, conform discuțiilor din cadrul ședinței cu reprezentanții Confederației Naționale a Sindicatelor din Moldova, propunem completarea art.114, alin. (1), cu lit. f) cu următorul cuprins „, perioada aflării în concediu pentru îngrijirea unei persoane care locuiește în aceeași locuință cu salariatul”.

**Se acceptă parțial**

Reglementarea actuală art. 101 alin. (6) din Codul muncii, la modul practic face imposibilă organizarea schimburilor cu durata de 8 ore (*durata normală a timpului de muncă*), or repausul între schimburi care trebuie asigurat, conform normei legale, ținând cont și de pauza de masă de minim 30 de minute (art. 107 alin. (1) din Codul muncii), trebuie să fie cel puțin 17 ore consecutiv.

Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 04.11.2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, art. 3 prevede că „Statele membre iau măsurile necesare pentru ca orice lucrător să beneficieze de o perioadă minimă de repaus de 11 ore consecutive în

		<p><u>7. Cu referire la punctul 13 din proiectul de lege</u></p> <p>Prin punctul respectiv se propune ca la art. 103 (<i>Munca de noapte</i>) din Codul muncii, la alin. (5), textul „, a femeilor gravide, a femeilor care au născut de curând și a celor care alăptează,” să fie exclus și totodată, articolul să fie completat cu alin. (5<sup>1</sup>) cu următorul cuprins:</p> <p>„(5<sup>1</sup>) Femeile gravide, femeile care au născut de curând și cele care alăptează, pot să desfășoare munca de noapte doar din propria inițiativă, în baza unei cereri scrise, cu prezentarea concluziei medicale privind starea de sănătate, eliberată de către instituția medico-sanitară pe a cărei listă este înregistrată, și de comun acord cu angajatorul. Dreptul la munca de noapte în condițiile prezentului alineat va fi realizată în strictă conformitate cu prevederile Legii securității și sănătății în muncă nr. 186/2008.”.</p> <p>Analizând modificările propuse, ținem să menționăm că, pe lângă faptul că sunt lipsite de argumente consistente și convingătoare (<i>Nota informativă la proiectul de lege nu conține niciun argument judicios în susținerea acestor modificări</i>), acestea vin în contradicție cu prevederile art. 7 din Directiva 92/85/CEE a Consiliului din 19 octombrie 1992 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează (<i>Directiva respectivă a fost transpusă prin Legea nr. 155/2017</i>).</p> <p>De asemenea, vin în contradicție cu prevederile art. 250 alin. (4) din Codul muncii (<i>în redacția Legii nr. 155/2017</i>), potrivit căruia, <i>femeile gravide, femeile care au născut de curând și cele care alăptează vor fi înlăturate de la munca de noapte, acordându-li-se o muncă de zi, cu menținerea salariului mediu de la locul de muncă precedent</i>.</p> <p>Suplimentar, conchidem că prin propunerile înaintate de autorul proiectului de lege se diminuează semnificativ drepturile și garanțiile salariaților, ceea ce vine în contradicție cu prevederile art. 371 din Acordul de Asociere RM-UE (<i>ratificat prin Legea nr. 112 din 2 iulie 2014</i>), care nu admite încurajarea comerțului sau a investițiilor prin reducerea nivelului de protecție prevăzut în legislația națională în materie de mediu sau de muncă.</p>	<p><u>decursul unei perioade de 24”, inclusiv în cazul lucrătorilor munca cărora este organizată pe schimburi.</u></p> <p>În același context, potrivit art. 107 alin. (4) din Codului muncii, <i>durata repausului zilnic, cuprinsă între sfârșitul programului de muncă într-o zi și începutul programului de muncă în ziua imediat următoare, nu poate fi mai mică decât 11 ore consecutive — normă din Codul muncii, care deja a fost armonizată cu dispozițiile Directivei 2003/88/CE.</i></p> <p><u>Nu se acceptă</u></p> <p>Completarea Codului muncii cu norma legală la art. 103 alin. (5) are drept scop acordarea unei oportunități mai mari de activitate în câmpul muncii și asigurării unei flexibilități normative privind munca femeilor gravide, femeilor care au născut de curând și a celor care alăptează.</p>
--	--	--	---

Pornind de la cele expuse, ne exprimăm împotriva modificărilor propuse la art. 103 din Codul muncii.

**8. Cu referire la punctul 14 din proiectul de lege**

Prin punctul respectiv, se propune modificarea alin. (5<sup>1</sup>) al art. 104 din Codul muncii, care statuează durata maximă a timpului de muncă al salariatului pe săptămână, care nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele de muncă suplimentară, calculate pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice.

CNSM constată că, propunerile înaintate prin avizul precedent asupra amendării art. 104 au fost respinse fără motive întemeiate și fără ca autorul proiectului de lege să argumenteze necesitatea unor asemenea amendări în legislația națională.

Deși în Sinteză se face referire la prevederile Directivei 2003/88, modificarea propusă la alin. (5<sup>1</sup>) al art. 104 din Codul muncii, nu este însoțită de motive obiective sau argumente judicioase, expuse prin prisma Directivei prenotate care ar susține necesitatea intervenirii cu asemenea modificări în norma prenotată. Or, susținerea amendamentului propus la art. 104, ar defavoriza salariații și ar diminua nivelul garanțiilor de muncă ale acestora, fapt, pentru care nu poate fi susținut.

Suplimentar, reiterăm că deși Directiva 2003/88 din 4 noiembrie 2003 prevede anumite limitări a perioadelor de referință, aceasta, oferă posibilitatea de a deroga de la unele dispoziții ale Directivei date. Aceste derogări, însă, potrivit art. 19 din Directiva prenotată, *nu pot conduce la stabilirea unei perioade de referință mai mari de șase luni.*

Același articol din Directiva 2003/88 prevede că, cu toate acestea, statele membre au posibilitatea (dar nu obligația), sub rezerva respectării principiilor generale de protecție a sănătății și securității lucrătorilor, de a permite ca, din motive obiective sau tehnice, sau privind organizarea muncii, acordurile colective sau acordurile încheiate între partenerii sociali să stabilească perioade de referință care în niciun caz să nu depășească 12 luni.

Astfel, stabilirea perioadei de referință, care în niciun caz să nu depășească 12 luni, în esență, constituie o excepție din cazurile sau condițiile exceptate prin Directiva respectivă.

În acest sens, subliniem că modificarea propusă la alin. (5<sup>1</sup>) al art. 104 din Codul muncii, **nu este însoțită de argumente judicioase care ar susține necesitatea intervenirii cu modificări, într-o prevedere care abia în 2022 a fost transpusă în cod, și prin urmare, nu este susținută.**

**9. Cu referire la punctul 16 din proiectul de lege**

***Se acceptă***

Urmare avizării și obiecțiilor și propunerilor înaintate, norma legală este exclusă din proiect.

***Nu se acceptă***

Completarea Codului muncii cu norma legală la art. 103 alin. (5) are drept scop

Prin punctul respectiv se propune ca la art. 110 și art. 111 din Codul muncii, la alin. (3) din ambele articole, textul „, a femeilor gravide” se fie exclus și totodată, ambele articole să fie completate cu alin. (3<sup>1</sup>) cu următorul cuprins:

„(3<sup>1</sup>) Femeile gravide pot să desfășoare munca în zilele de repaus / sărbătoare nelucrătoare doar din propria inițiativă, în baza unei cereri scrise, cu prezentarea concluziei medicale privind starea de sănătate, eliberată de către instituția medico-sanitară pe a cărei listă este înregistrată, și de comun acord cu angajatorul. Dreptul la munca în zilele de repaus în condițiile prezentului alineat va fi realizată în strictă conformitate cu prevederile Legii securității și sănătății în muncă nr. 186/2008.”.

În eventualitatea adoptării modificărilor propuse, se va anula interdicția de a atrage femeile gravide la munca în zilele de repaus și în cele de sărbătoare nelucrătoare. Mai mult, se va permite ca femeile gravide să desfășoare munca în zilele de repaus și în cele de sărbătoare nelucrătoare din propria inițiativă, în baza unei cereri scrise, cu prezentarea concluziei medicale privind starea de sănătate, eliberată de către instituția medico-sanitară pe a cărei listă este înregistrată, și de comun acord cu angajatorul.

În acest context, considerăm necesar să atragem atenția asupra următoarelor.

Nota informativă la proiectul de lege nu conține niciun argument judicios în susținerea modificărilor sus-menționate.

Modificările promovate nu iau în calcul protecția sănătății femeilor gravide și necesitatea asigurării acestora a unei protecții sociale și juridice deosebite, or eventuală atragere a femeilor gravide la munca în zilele de repaus și în cele de sărbătoare nelucrătoare, în opinia noastră, poate avea repercusiuni asupra sarcinii.

Mai mult, modificările propuse pot crea premise pentru eventuale abuzuri din partea angajatorilor, care pot efectua presiuni asupra femeilor gravide să depună cerere scrisă pentru atragerea la muncă în zilele de repaus și în cele de sărbătoare nelucrătoare

Pe lângă faptul că modificările propuse sunt lipsite de argumente convingătoare, acestea diminuează semnificativ drepturile și garanțiile femeilor gravide și, prin urmare, vin în contradicție cu prevederile art. 371 din Acordul de Asociere RM-UE (*ratificat prin Legea nr. 112 din 2 iulie 2014*), care nu admite încurajarea comerțului sau a investițiilor prin reducerea nivelului de protecție prevăzut în legislația națională în materie de mediu sau de muncă.

Pornind de la cele expuse, ne exprimăm împotriva modificărilor propuse la art. 110 și art. 111 din Codul muncii.

acordarea unei oportunități mai mari de activitate în câmpul muncii și asigurării unei flexibilități normative privind munca femeilor gravide, femeilor care au născut de curând și a celor care alăptează.

*Se acceptă parțial*

Urmare ședinței cu partenerii sociali din data de 01.02.2024, în comun acord a fost

10. Cu referire la punctul 20 din proiectul de lege

Prin punctul respectiv se propune completarea art. 143 din Codul muncii (*care reglementează termenele de efectuare a achitărilor în caz de încetare a contractului individual de muncă*) cu un alineat nou (1<sup>1</sup>) cu următorul cuprins:

„(1<sup>1</sup>) *Părțile pot stabili, pe calea parteneriatului social, ca efectuarea achitărilor în caz de încetare a contractului individual de muncă să fie efectuată cel târziu (la data stabilită în contract) odată cu plata ultimului salariu al salariatului demisionat*”.

CNSM își menține poziția de a respinge propunerea privind completarea art. 143 din Codul muncii cu alin. (1<sup>1</sup>) adoptarea căruia, ar afecta considerabil drepturile actuale ale salariaților în domeniu și ar constitui un raport nepotrivit între prevederile legislației naționale și ale Directivei (UE) 2019/1152.

Cele relatate în Sinteză de către autorul proiectului avizat, în susținerea completării art. 143 cu alin. (1<sup>1</sup>) și anume, cum că, companiile cu un număr mare de angajați nu pot efectua achitarea în ultima zi, din motiv că există munca în schimburi, un sistem de salarizare bazat pe anumiți indicatori, sunt mai multe departamente implicate în procesul de calculare și achitare a salariului și altele, ne atenționează, în mod deosebit, asupra faptului de a nu trece cu vederea prevederile art. 371 din Acordul de Asociere RM-UE, care nu admit încurajarea comerțului sau a investițiilor prin reducerea nivelului de protecție prevăzut în legislația națională în materie de mediu sau de muncă.

Or, cele indicate în Sinteză (specificate supra), constituie argumente suplimentare și fondate pentru a nu admite adoptarea modificărilor propuse prin completarea art. 143 din Codul muncii cu alin. (1<sup>1</sup>).

#### 11. Cu referire la punctele 21-25 din proiectul de lege

Cu referire la propunerile de completare a mai multor articole din Codul muncii (art. 216-219, art. 221), care vizează ucenicia și luând în considerare problemele existente în domeniu (*menționate în Sinteză cu referire la reglementările confuze privind ucenicia*), considerăm oportună suspendarea propunerilor (pentru modificarea normelor respective din Codul muncii), în scopul examinării suplimentare a acestora, în cadrul formatului de parteneriat social și identificării propunerilor eficiente de perfecționare a legislației în domeniul ucenicii.

În sfârșit, este bine știut că armonizarea legislației naționale la Directivele UE inclusiv, în domeniul muncii, constituie o sarcină strategică a Republicii Moldova.

Prin urmare, acest lucru (armonizarea legislației la Directivele UE), urmează să fie făcut **cu bună credință, fără diminuarea drepturilor și garanțiilor salariaților și fără aplicarea neîntemeiată a situațiilor excepționale prevăzute de Directivele UE.**

reformulată completarea art. 143 cu alin. (1<sup>1</sup>).

Potrivit prevederilor art. 49 alin. (1) lit. i) prevede că conținutul contractului individual de muncă este determinat prin acordul părților, ținându-se cont de prevederile legislației în vigoare, și anume, condițiile de retribuire a muncii, inclusiv salariul funcției sau cel tarifar, suplimentele, premiile și ajutoarele materiale (în cazul în care acestea fac parte din sistemul de salarizare al unității), formele și modul de achitare a plăților salariale, precum și periodicitatea acestei achitări. Subsidiar, potrivit prevederilor art. 186 alin. (5) din Codul muncii, în contractul colectiv sau în cel individual de muncă pot fi prevăzute și alte cazuri de plată a indemnizației de eliberare din serviciu, mărimi sporite ale acesteia, precum și termene mai îndelungate de plată a indemnizației.

#### Se acceptă

Urmare avizării și obiecțiilor și propunerilor înaintate, norma legală este exclusă din proiect.

În cadrul ședinței tripartite din data de 01.02.2024 pe platforma ministerului în comun cu partenerii sociali au fost discutate obiecțiile și propunerile înaintate de CNSM.

		<p>În acest sens CNSM solicită, în temeiul art. 14 din Legea sindicatelor nr. 1128/2000, în toate cazurile în care propunerile sindicatelor asupra proiectului de lege avizat sunt respinse sau acceptate parțial să fie informată, în scris, cu argumentele de rigoare.</p> <p><b>Suplimentar la cele enumerate, reiterăm propunerea de a reveni la practica anterioară de examinare și elaborare a propunerilor de modificare a Codului muncii, în cadrul grupului de lucru tripartit, creat sub egida Ministerului Muncii și Protecției Sociale, în scopul asigurării unui echilibru al intereselor partenerilor sociali, precum și pentru identificarea unor soluții reciproc acceptabile asupra acestora, prin prisma standardelor internaționale la care Republica Moldova este parte.</b></p>	
7.	<p><b>Confederația Națională a Patronatului din Republica Moldova</b></p> <p><i>nr.05/I-25 din 30.01.2024</i></p>	<p>Confederația Națională a Patronatului din Republica Moldova (CNPM) a examinat repetat Proiectul de lege cu privire la modificarea unor acte normative (Codul muncii nr. 154/2003 și Codul Contravențional nr. 218/2008) și vine cu unele propuneri și recomandări la proiect.</p> <p><b>La pct. 1</b></p> <p>Propunerea de definire a noțiunii de ”repaus suficient” care este ceva abstract, relativ și nu poate fi cuantificat, nu este clar care este scopul, raționamentul și plus valoarea adusă Codului muncii.</p> <p>Repetat menționăm că Directivă înseamnă ”instrucțiune general dată de un organ superior celor din subordinea sa”, astfel, Directivele UE prevăd niște reguli (instrucțiuni generale), iar statele care le transpun sunt obligate să-și stabilească propriile norme care să nu contravină Directivelor UE.</p> <p>Astfel, Codul muncii, la art. 98, 100, 107, 109, stabilește, de fapt, diferite tipuri de repaus: repaus zilnic, repaus săptămânal, repaus între schimburi. Aceasta nu înseamnă că este necesar de a defini noțiunea de ”Repaus suficient” sau de a utiliza această noțiune direct în lege, directiva UE doar indică că repausurile stabilite în legislațiile naționale trebuie să fie suficiente pentru odihna salariatului, iar acest ”suficient” este determinat și cuantificat în Codul muncii.</p> <p>Propunem excluderea din proiect.</p> <p><b>La pct. 2</b></p> <p>Completarea art. 7<sup>1</sup> cu alineatul 3 nu are sens și creează confuzii.</p> <p>Art. 7<sup>1</sup> alin. (1) din Codul muncii prevede că ”Munca nedeclarată este interzisă.”. Este o normă cu caracter general și foarte clară.</p> <p>Completând cu alineatul 3 cu textul ”Atragerea persoanelor fizice care nu au atins vârsta de 16 ani, în condițiile prevederilor art.46, pentru prestarea muncii nedeclarate este interzisă” se vor crea confuzii și neclarități: <b>Doar persoana care nu a împlinit 16 ani? Dar dacă persoana a împlinit 16 ani, poate fi atrasă pentru prestarea muncii nedeclarate?</b></p> <p>Considerăm propunerea dată inoportună și defectuoasă, iar ceea ce ține de prioritățile ministerului, acestea nu trebuie să creeze dificultăți la aplicarea legislației.</p> <p>Propunem excluderea din proiect.</p>	<p><i>Se acceptă</i></p> <p>Urmare avizării și obiecțiilor și propunerilor înaintate, norma legală este exclusă din proiect.</p> <p><i>Se acceptă</i></p> <p>Urmare avizării și obiecțiilor și propunerilor înaintate, norma legală este exclusă din proiect.</p>



**La pct. 3**

Propunerea autorului de utilizare a expresiei "Se permite atragerea la unitate a persoanelor fizice" nu este clară, de asemenea nu este clar cine va fi parte a contractului individual de muncă, salariatul în vârstă de până la 15 ani va încheia singur contract individual de muncă și va fi necesar acordul părinților sau al reprezentantului legal sau acordul va fi încheiat între părinți, reprezentanți legali și angajator, fără acordul salariatului minor? Din textul normei nu reiese acordul salariatului minor.

**La pct. 8**

Argumentele Ministerului Muncii și Protecției Sociale precum că o persoană poate deveni ucenic doar dacă este înregistrat ca șomer la Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă sunt eronate și nu reflectă adevărul. Codul muncii nu prevede o condiție obligatorie de înregistrare ca șomer la Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă pentru a deveni ucenic.

Menționăm repetat că pe perioada aplicării prevederilor art. 62 din Codul muncii, s-a demonstrat că excepțiile privind aplicarea perioadei de probă defavorizează categoriile de persoane care sunt supuse excepțiilor, astfel, angajatorii sunt reticenți să angajeze aceste persoane. Pentru a nu compromite această politică propunem excluderea din proiect.

**La pct. 9**

Completarea Codului muncii cu art. 74<sup>1</sup> și 74<sup>2</sup> este irelevantă. Varianta propusă nu îmbunătățește situația comparativ cu ceea ce avem la moment în cod. Totodată nu este clar dacă interimatul va fi asigurat cu acordul persoanei sau în lipsa acordului salariatului?

Considerăm că transferul salariatului în cadrul unității ține de competența exclusivă a angajatorului și salariatului vizat, iar modul și procedura de transfer sunt reglementate de codul muncii și nu necesită intervenții.

Totodată, în redacția propusă sunt utilizate noțiuni care nu sunt specifice și nu sunt în spiritul Codului muncii, cum ar fi: instituție, act administrativ, angajatorul care are competență legală de numire în funcție, organizarea concursului (care nu este o etapă obligatorie pentru angajare). Utilizând aceste noțiuni nespecifice Codului muncii va conduce la impedimente de aplicare și interpretare.

Având în vedere că Codul muncii este lege generală, este aplicată de toți angajatorii, iar până în prezent, în sectorul privat nu s-a atestat vreo problemă de aplicare a cadrului normativ în acest sens, sugerăm, că în cazul în care se dorește introducerea instituției interimatului pentru unele întreprinderi sau instituții (întreprinderile de stat, cu capital majoritar de stat, instituțiile publice etc), aceasta ar putea fi efectuată în legile speciale, în statutele acestora sau regulamente de funcționare, dar nu în Codul muncii.

***Se acceptă***

Urmare avizării și obiecțiilor și propunerilor înaintate, norma legală este exclusă din proiect.

***Se acceptă***

Urmare avizării și obiecțiilor și propunerilor înaintate, norma legală este exclusă din proiect.

***Se acceptă***

Norma legală este exclusă din proiect, urmare obiecțiilor și propunerilor necesită examinare suplimentară.

		<p><b>La pct. 11</b>  Completarea normei juridice la art. 95 alin. (1) din Codul muncii cu expresia ”în conformitate cu legislația în vigoare” este lipsită de sens, nefondată și neargumentată. Este logic că orice acțiune trebuie să fie în conformitate cu legislația, altfel ar fi acțiuni ilegale, doar că pentru aceasta nu este necesar de indicat, este clar de la sine.</p> <p><b>La pct. 14</b>  Completarea art. 104 din Codul muncii cu alin. (8<sup>1</sup>) creează confuzie și nu este clar în care situație se va aplica. Alin. (4) la art. 104 prevede „Atragerea la muncă suplimentară în alte cazuri decât cele prevăzute la alin.(2) și (3) se admite <b>cu acordul scris al salariatului și al reprezentanților salariaților.</b>” Astfel, nu este clar norma propusă de autor vine să dubleze sau se are în vedere altceva?  E de menționat că în tabelul de sinteză autorul a făcut remarca ”se acceptă parțial, Norma legală va fi revizuită”, dar de fapt norma (Completarea art. 104 din Codul muncii cu alin. (8<sup>1</sup>)) nu a suferit nici o schimbare de principiu, doar redacțional, care este mai puțin relevant.</p> <p><b>La pct. 15</b>  Nu este clar care este scopul, raționamentul și plus valoarea adusă Codului muncii, completarea art. 107 din cod. Noțiunea de ”repaus suficient” este ceva abstract, relativ și nu poate fi cuantificat, lăsând loc de interpretare. Ce are în vedere autorul prin cuvântul ”suficient”? Când se consideră suficient și cine apreciază dacă este sau nu suficient?  Completarea denumirii art. 107 din Codul muncii cu expresia ”perioada care nu este timp de muncă” este lipsită de sens, va crea confuzii și interpretări.</p> <p><b>La pct. 18</b>  Propunerea de a completa art. 118 alin. (4) din Codul muncii cu o propoziție nou nu are sens, nu este în spiritul legislației muncii și nu este justificată.  Codul contravențional al RM, la art. 55 prevede un șir de încălcări ale legislației muncii pentru care angajatorul poate fi sancționat contravențional, dar acest lucru nu este prevăzut nici într-o normă din Codul muncii. Astfel, prin propunerea dată, se deviază de la normele specifice ale Codului muncii.  Mai mult ca atât, pentru a atrage angajatorul la răspundere contravențională este necesară demonstrarea vinovăției acestuia, pe când norma propusă indică direct la răspundere contravențională.  Propunem excluderea din proiect. Aprobând această modificare, va necesita de a face referință în Codul muncii la toate normele prevăzute în art. 55 din Codul contravențional.</p>	<p><b>Se acceptă</b>  Prevederile normei legale sunt modificate, după cum urmează: din sintagma „legislația în vigoare”, cuvintele „în vigoare” se vor exclude.</p> <p><b>Nu se acceptă</b>  Norma legală este întru respectarea drepturilor salariaților, în speță, atragerea la munca suplimentară.</p> <p><b>Se acceptă</b>  Urmare avizării și obiecțiilor/propunerilor înaintate, norma legală este exclusă din proiect.</p> <p><b>Se acceptă</b>  Urmare avizării și obiecțiilor/propunerilor înaintate, norma legală este exclusă din proiect.</p>
--	--	--	---



		<p>contradictorii, precum și stabilirea trimeterilor defectuoase, capabile să influențeze interpretarea corectă a normelor proiectului.</p> <p>Prin urmare, în vederea prevenirii interpretărilor eronate și/sau abuzive a normelor, precum și apariției incidentelor de integritate, se recomandă revizuirea proiectului prin prisma obiecțiilor și propunerilor de modificare enunțate în prezentul raport de expertiză.</p>	<p>Proiectul este revizuit prin prisma recomandărilor înaintate.</p> <p><b>Se acceptă</b> Proiectul este revizuit prin prisma recomandărilor înaintate.</p>
9.	<p><b>Ministerul Justiției</b></p> <p><i>nr. 04/2-1025 din 05.02.2024</i></p>	<p>Urmare examinării repetate a proiectului de <i>lege cu privire la modificarea unor acte normative (Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 și Codul contravențional nr. 218/2008)</i> (număr unic 1125/MMPS/2023), comunicăm următoarele.</p> <p>Propunerile și observațiile formulate de către Ministerul Justiției în cadrul procedurii de expertiză juridică nu au fost luate în considerare integral. Astfel, la forma actuală a proiectului expunem următoarele obiecții și propuneri.</p> <p>Nota informativă nu a fost reformulată în temeiul obiecțiilor expuse, prin urmare recomandăm de a argumenta suplimentar intervențiile normative, necesitatea acestor reglementări și modul de aplicare ale acestora. Or, în cazul apariției unor eventuale neclarități la interpretarea și aplicarea noilor prevederi, argumentele inserate în nota informativă ar permite să se atingă atât scopul limitării discreției celor care vor interpreta actul, dar și scopul ca actul normativ să fie aplicat și relațiilor sociale care se vor naște pe viitor și de care, evident, nu putea să țină cont autorul actului normativ.</p> <p>Complementar, menționăm că, nota informativă nu conține o analiză a prevederilor existente în Codul muncii și problemele care trebuie soluționate prin promovarea proiectului în cauză. Astfel, anumite dispoziții ale proiectului trebuie motivate în mod specific datorită importanței lor și pentru că acestea nu se încadrează în conținutul actului normativ supus amendării.</p> <p><b>La Art. I (Codul muncii nr. 154/2003)</b></p> <p>La <b>pct. 1</b> completările propuse de autor la art. 1 din <i>Codul muncii</i> conțin un șir de definiții. Potrivit notei informative, specificarea noțiunilor noi în proiectul respectiv este necesar pentru a asigura conformitatea cu noțiunile utilizate în Directivele notate în clauza de armonizare. Astfel, expunem necesitatea revizuirii articolelor din Directiva 2003/88/CE din 04.11.2003 și Directiva (UE) 2019/1152 a căror transpunere se menționează în clauza de armonizare, or, în varianta actuală se regăsesc mai puține noțiuni transpuse.</p> <p>La noțiunea „angajator” supusă modificării, semnalăm că, expresia „<u>activitatea specifică</u> în baza unui contract de ucenicie” conține o formulare ambiguă, iar ca urmare subiecții acestor reglementări pot admite eventual interpretări abuzive la aplicarea lor. Or nu este clar ce fel de „<u>activitate specifică</u>, în baza unui contract de ucenicie” va desfășura persoana juridică (unitate) sau persoana fizică.</p>	<p><b>Se acceptă</b> Nota informativă a fost întocmită conform criteriilor stabilite.</p> <p><b>Se acceptă</b> Urmare avizării și obiecțiilor/propunerilor înaintate, norma legală este exclusă din proiect.</p> <p><b>Se acceptă</b> Urmare avizării și obiecțiilor/propunerilor înaintate, norma legală este exclusă din proiect.</p> <p><b>Se acceptă</b></p>

La fel, semnalăm că, autorul proiectului nu a argumentat în nota informativă necesitatea transpunerii noțiunii „muncă în schimburi” în situația în care art. 101 din *Codul muncii* conține reglementări ale „*muncii în schimburi*”. Astfel, atenționăm că, în cazul în care se urmărește transpunerea definițiilor din directive, este important de verificat dacă aceste definiții se regăsesc deja în conținutul actului normativ supus modificării, iar dispozițiile definiției transpuse nu creează conflicte între reglementări ce pot conduce eventual la apariția unor probleme în implementarea actului normativ armonizat. Subsidiar, semnalăm că noțiunea „*repaus suficient*” nu este utilizată în textul actului normativ supus amendării. Astfel, potrivit rigorilor legiferării, în cadrul soluțiilor legislative preconizate trebuie să se realizeze o configurare explicită a conceptelor și noțiunilor folosite în noua reglementare, pentru a se asigura astfel înțelegerea lor corectă în aplicarea normelor juridice.

Noțiunea „*munci ușoare*” în redacția propusă de autor nu este clară și concisă, în special, subiecții cărora li se va aplica norma respectivă, *copiii*, or, potrivit redacției propuse la art. 46 alin. (3) exercitarea muncii ușoare va fi permisă în temeiul unui contract individual de muncă persoanei fizice la împlinirea vârstei de 15 ani.

Adițional, la pct. 1 dispoziția se reformula după cum urmează: „1. La articolul 1:” fiind urmată de amendamentele propuse.

La completarea noțiunii „*angajator*” se vor exclude cuvintele „la final” ca fiind inutile, or, completarea unui text sau alineat, fără a specifica ordinea în care se inserează cuvintele, semnifică, conform regulii generale de tehnică legislativă, completarea textului la sfârșitul acestuia.

La completarea art. 1 cu noțiuni noi se va indica expres acest fapt după următorul exemplu: „se completează cu noțiunile ... cu următorul cuprins:”.

La **pct. 2** intenția normativă de completare a art. 7<sup>1</sup> cu alin. (3) în redacția propusă de autor nu este justificată, or, art. 7<sup>1</sup> reglementează interzicerea muncii nedeclarate, care este *orice muncă prestată de o persoană fizică pentru și sub autoritatea unui angajator fără a fi respectate prevederile prezentului cod referitoare la încheierea contractului individual de muncă*.

La **pct. 3** completările propuse la art. 46 alin. (3) primul enunț nu sunt justificate din punct de vedere al oportunității modificărilor respective. Or, redacția actuală a alin. (3) art. 46 este clară și concisă în ceea ce privește condițiile de încheiere a unui contract de muncă a unei persoane fizice până la împlinirea vârstei de 15 ani.

#### *Se acceptă*

Urmare avizării și obiecțiilor/propunerilor înaintate, norma legală este revizuită.

#### *Se acceptă*

Urmare avizării și obiecțiilor/propunerilor înaintate, norma legală este exclusă din proiect.

#### *Se acceptă*

#### *Se acceptă*

#### *Se acceptă*

Urmare avizării și obiecțiilor/propunerilor înaintate, norma legală este exclusă din proiect.

#### *Se acceptă parțial*

Articolul 7 din Convenția OIM 138/1973 privind vârsta minimă de încadrare în munca prevede că legislația națională poate autoriza încadrarea în munci ușoare a persoanelor între 13 și 15 ani sau executarea de către aceste persoane a astfel

Enunțul doi de la alin. (3) art. 46 este conceptual discutabil. Astfel, atenționăm că art. 46 din *Codul muncii* reglementează *Părțile contractului individual de muncă* (principalul izvor de apariție a raporturilor de muncă), norme obligatorii pentru subiecții cărora li se aplică, *salariatul și angajatorul*, iar în ipoteza autorului norma este una permisivă pentru *atragera la activități culturale, artistice, sportive sau publicitare* a persoanelor fizice care nu au atins vârsta de 15 ani în baza unui acord scris al părinților sau al reprezentanților legali cu angajatorul. Astfel, atenționăm că, expresia *atragera la activități a persoanelor fizice care nu au atins vârsta de 15 ani* este ambiguă și nu respectă cerințele de claritate și previzibilitate a normei juridice. Complementar, atenționăm că, Codul muncii reglementează *raporturile de muncă* și se aplică *salariaților cetățeni ai Republicii Moldova, încadrați în baza unui contract individual de muncă*, inclusiv celor cu contract de formare profesională continuă sau de calificare profesională, *care prestează muncă* în Republica Moldova. În context semnalăm că, un acord de atragere la activități culturale, artistice, sportive sau publicitare a persoanelor fizice care nu au atins vârsta de 15 ani nu corespunde cerințelor unui contract individual de muncă reglementat de Codul muncii.

Adițional, cuvintele „va avea redacție nouă” se vor substitui cu cuvintele „va avea următorul cuprins”.

La **pct. 4** se va preciza că alin. (1) și (3) se completează „după cuvintele” indicate (observație valabilă pentru toate cazurile similare din proiect).

La **pct. 5** cuvântul „textul” în primul caz se va substitui cu cuvântul „cuvintele”, or, cuvântul „textul” se folosește pentru individualizarea unor cuvinte și cifre, cuvinte și semne de punctuație, cifre și semne de punctuație, iar în celelalte cazuri, pentru formularea dispozițiilor de modificare și completare, se utilizează termenii „cuvântul”/„cuvintele”,

*de munci cu condiția ca muncile respective să nu fie susceptibile de a le prejudicia sănătatea sau dezvoltarea și să nu fie de natura a le prejudicia*: interesul pentru școala, participarea la programele de orientare sau formare profesională aprobate de autoritatea competentă, posibilitatea de a beneficia de instruirea primită.

Directiva 94/33/CE A CONSILIULUI din 22 iunie 1994 privind protecția tinerilor la locul de muncă, art. 4 prevede că copiilor în vârstă de cel puțin 14 ani care efectuează alte munci ușoare, pot fi efectuate de către copii începând cu vârsta de 13 ani pentru *un număr limitat de ore pe săptămână* și pentru categorii de muncă stabilite de legislația națională.

Urmare armonizării legislației UE, Codul muncii, art. 46 alin. (3) are redacție nouă, după cum urmează:

*„Persoana fizică poate încheia contract individual de muncă și la împlinirea vârstei de 15 ani, cu acordul scris al părinților sau al reprezentanților legali, pentru exercitarea de munci ușoare. Condițiile specifice exercitării muncilor ușoare se stabilesc de către Guvern.*

*Se acceptă*

*Se acceptă*

după caz, termenii „cifra”/„cifrele” (observație valabilă pentru toate cazurile similare din proiect). Totodată, se vor exclude cuvintele „din prezentul Cod” pentru a asigura conformitatea cu art. 55 alin. (4) din *Legea nr. 100/2017 cu privire la actele normative*, ce prevede că „În cazul în care se face trimitere la o normă juridică care este stabilită în același act normativ, pentru evitarea reproducerii acesteia, se face trimitere la elementul structural sau constitutiv respectiv, fără a se indica că elementul respectiv face parte din același act normativ”.

La **pct. 6** cuvintele „care va avea următorul cuprins” se vor substitui cu cuvintele „cu următorul cuprins”.

La **pct. 9** semnalăm că, nota informativă nu conține o analiză a problemelor care trebuie soluționate prin promovarea completării Codului muncii cu normele privind interimatul.

La **pct. 10** și **pct. 19** remarcăm caracterul echivoc al soluției legislative privind instituirea concediului neplătit pentru îngrijirea unei rude sau a unei persoane care locuiește în aceeași locuință cu salariatul ca urmare a unor probleme medicale grave în raport cu normele inserate în art. 78 alin. (1) lit. b) - concediu pentru îngrijirea unui membru bolnav al familiei cu durata de până la doi ani, conform certificatului medical.

Astfel, atenționăm că, autorul proiectului nu a argumentat necesitatea și justificarea instituirii concediului neplătit pentru îngrijirea unei rude sau a unei persoane care locuiește în aceeași locuință cu salariatul, pe o durată de doar 5 zile într-un singur an în cazul în care salariatul poate beneficia de un concediu neplătit pentru aceleași motive pe un termen mai mare de 5 zile.

Complimentar, cu referire la art. 3 din Directiva (UE) 2019/1158 (a cărei transpunere se urmărește), concediu de îngrijitor înseamnă *un concediu pentru lucrători în vederea oferirii de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu lucrătorul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin semnificativ ca urmare a unei probleme medicale grave, astfel cum este definită de fiecare stat membru*. Astfel, atenționăm că, autorul proiectului nu a definit noțiunea de îngrijire sau sprijin semnificativ ca urmare a unei probleme medicale grave, fapt pentru care se atestă lipsa de claritate și previzibilitate a normei juridice, iar problemele medicale grave nefiind definite într-un act normativ.

*Se acceptă*

*Se acceptă*

Norma legală este exclusă din proiect, urmare obiecțiilor și propunerilor necesită examinare suplimentară.

*Nu se acceptă*

Propunerea indicată la articolul 123<sup>1</sup> prevede obligativitatea oferirii concediului la solicitarea salariatului, iar concediul de 120 de zile presupune obținerea consimțământului angajatorului.

*Se acceptă*

Conform consultărilor cu Centrul de armonizare a legislației, sintagmele propuse la art.123<sup>1</sup> alin. (1) „sprijin semnificativ” și „probleme medicale grave” se exclud. Se va oferi concediul pentru îngrijirea unei persoane care locuiește în aceeași locuință, inclusiv conform certificatului medical, fără să fie făcute specificații suplimentare, ca și în cazul oferirii îngrijirii unui membru bolnav al familiei, până la doi ani.

*Se acceptă parțial*

La fel, noțiunea de *rude* nu corespunde normelor Codului familiei. În ceea ce privește calitatea *persoanei care locuiește în aceeași locuință cu salariatul*, se atestă că, norma este imprevizibilă în ceea ce privește dovada faptului că persoana care necesită îngrijire nu îi este rudă sau soț/soție, dar care locuiește în aceeași locuință cu salariatul.

Complementar semnalăm că, din norma propusă nu este clar dacă concediul de îngrijitor constituie sau nu o cauză de suspendare a contractului individual de muncă al salariatului în conformitate cu art. 78 din Codul muncii.

Subsidiar remarcăm că, în cazul în care se urmărește scopul de a lărgi cercul subiecților care ar necesita o îngrijire din partea salariatului, în sensul normelor actuale ale Codului muncii recomandăm autorului proiectului de a examina oportunitatea modificării art. 78 alin. (1) lit. b).

Într-o altă ordine de idei menționăm că, oportunitatea instituirii unui *concediu de îngrijitor* în Codul muncii în formula propusă de autor prin transpunerea art. 6 din Directiva (UE) 2019/1158 poate fi examinată în cazul în care angajatorul va plăti o indemnizație salariatului pe perioada concediului de îngrijitor și reglementarea expresă într-un act normativ subsecvent a *problemelor medicale grave* pentru care va fi necesară îngrijirea, la fel și reglementarea clară a actelor confirmative care urmează a fi prezentate de salariat pentru a beneficia de concediul de îngrijitor.

Sintagma „unei rude” se exclude, din moment ce sunt prevederi de oferire a îngrijirii unui membru al familiei.

Alin. 2 la articolul 123<sup>1</sup> enumeră actele necesare a fi prezentate la depunerea cererii de concediu:

- copia actului de identitate a persoanei pentru care se solicită concediul;
- declarația pe propria răspundere a salariatului, din care să rezulte faptul că persoana căreia salariatul îi oferă îngrijire sau sprijin locuiește în aceeași locuință cu acesta;
- certificatul medical, eliberat de instituția medico-sanitară.

#### **Se acceptă parțial**

Încorporarea sintagmei „sau unei persoane care locuiește în aceeași locuință” în textul articolului 78, alin (1) lit. b) va conduce la o presiune pe angajatori. În situația cuplurilor care locuiesc în concubinaj, persoanelor vârstnice, (în contextual îmbătrânirii demografice vor fi tot mai mulți vârstnici singuratici, care vor avea nevoie de îngrijire), nefiind membri de familie, dar care locuiesc în aceeași locuință, nu sunt acoperiți de prevederile actuale ale cadrul normativ în aspect de îngrijire.

Directiva nu impune remunerație sau o indemnizație pentru concediul de îngrijitor. Conform propunerii Confederației Sindicatelor din Moldova perioada aflării în concediu pentru îngrijirea unei persoane care locuiește în aceeași locuință cu salariatul va fi inclusă în vechimea în muncă care dă dreptul la concediu de odihnă anual, conform art.114 alin. (1).



	<p>La <b>pct. 11</b> cu referire la introducerea în textul art. 95 alin. (1) a textului „în conformitate cu legislația în vigoare”, cuvintele „în vigoare” sunt inutile or, 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.</p> <p>La <b>pct. 13</b> norma propusă de autor la ultimul enunț al alin. (5<sup>1</sup>) art. 103 este discutabilă în raport cu prevederile Codului muncii care garantează salariatului dreptul la un loc de muncă, în condițiile prevăzute de standardele de stat privind organizarea, securitatea și sănătatea în muncă, efectuată în conformitate cu Legea securității și sănătății în muncă (art. 9, 224 ș.a.). Complementar atenționăm că, din conținutul normei discutate rezultă că dreptul la muncă de noapte este realizat în strictă conformitate cu Legea nr. 186/2008 doar pentru categoria respectivă de salariați. Totodată, atenționăm că, art. 22 din legea menționată, stabilește care sunt grupurile sensibile la riscuri specifice (inclusiv munca de noapte): <u>femeile gravide, lehuzele sau femeile care alăptează, persoanele în vârstă de până la 18 ani, precum și persoanele cu capacități funcționale limitate.</u></p> <p>Obiecția dată este valabilă și pentru situația similară de la <b>pct. 16</b>.</p> <p>La <b>pct. 14</b> primul amendament cuvintele „se modifică după cum urmează” se vor substitui cu cuvintele „se substituie cu textul”, iar la al doilea amendament cuvintele „se completează cu” se vor substitui cu cuvintele „va avea”.</p> <p>La <b>pct. 16</b> se vor separa amendamentele ce vizează art. 110 de cele de la art. 111. Astfel, atragem atenția că, alin. (3<sup>1</sup>) se va redacta pornind de la obiectul articolului care în cazul art. 110 este „Munca în zilele de repaus”, iar al art. 111 „Zilele de sărbătoare nelucrătoare”.</p> <p>La <b>pct. 17</b> intervenția normativă este discutabilă în raport cu obiecțiile expuse la pct. 10 și 19 din proiect.</p> <p>La <b>pct. 18</b> menționăm că, norma propusă de autor nu respectă caracterul unitar al conținutului normei juridice imperative prohibitive de la alin. (4) art. 118, care interzice</p>	<p><i>Se acceptă</i></p> <p><i>Nu se acceptă</i> Completarea Codului muncii cu norma legală la art. 103 alin. (5) are drept scop acordarea unei oportunități mai mari de activitate în câmpul muncii și asigurării unei flexibilități normative privind munca femeilor gravide, femeilor care au născut de curând și a celor care alăptează.</p> <p><i>Se acceptă</i></p> <p><i>Se acceptă</i></p> <p><i>Nu se acceptă</i> Propunerea indicată la articolul 123<sup>1</sup> prevede obligativitatea oferirii concediului la solicitarea salariatului, iar concediul de 120 de zile presupune obținerea consimțământului angajatorului.</p> <p><i>Se acceptă</i></p>
--	---	---

	<p>săvârșirea unei acțiuni sau a unui fapt. Mai mult, constatăm ca fiind nejustificată norma respectivă care conține o normă de trimitere la <i>Codul contravențional</i>.</p> <p>La <b>pct. 19</b> alineatul introductiv urma să fie indicat după cum urmează: „19. Se completează cu articolul 123<sup>1</sup> cu următorul cuprins:”.</p> <p>La <b>pct. 21-25</b> atenționăm că, reglementările propuse de autor la contractul de ucenicie sunt lipsite de claritate și previzibilitate. La fel, atenționăm că, autorul proiectului nu a argumentat justificarea modificărilor normelor ce reglementează ucenicia. Complementar, semnalăm că, contractul de ucenicie reprezintă o formă particulară a contractului individual de muncă. Prin urmare, considerăm oportun de a include cerințele generale și clauzele obligatorii ale contractului de ucenicie în <i>Codul muncii</i>. Subsidiar, remarcăm că redacția propusă la art. 216 alin. (1) nu corespunde cerințelor de claritate și previzibilitate a legii, or, textul „prevederile dedicate uceniciei din prezentul cod și de alte acte normative” prin modul deficitar de redactare nu oferă o securitate juridică destinatarilor săi.</p> <p>La <b>pct. 22</b> și în alte cazuri similare, la formularea amendamentelor se va ține cont că, în conformitate cu uzanțele de tehnică legislativă, cuvântul „sintagma” se utilizează cu referire la un grup de două sau mai multe cuvinte între care există raporturi de subordonare. Totodată, nu este necesară precizarea „se modifică după cum urmează”, fiind suficient a indica „22. La articolul 217:”. Suplimentar, amendamentele ce vizează alin. (1) se vor comasa după următorul model: „la alineatul (1): alineatul introductiv va avea următorul cuprins: ... la litera b) se exclud cuvintele ... la literele f) și g) se exclud cuvintele...”.</p> <p>La <b>pct. 23</b> se va indica că articolul 218 alineatul (5) după cuvintele „prevăzute de” se completează cu cuvintele „acte normative aplicabile uceniciei și”. Similar se va reformula și amendamentul propus la pct. 24.</p> <p>La <b>pct. 25</b> între semnele citării se va indica tot conținutul art. 221 expus în redacție nouă.</p> <p>La <b>pct. 26</b> remarcăm că, norma propusă de autor nu respectă principiul oportunității actului normativ, potrivit căruia actul normativ trebuie să fie raportat la necesitățile sociale. Astfel, menționăm că, normele juridice de la art. 371-372 din <i>Codul muncii</i>, având un caracter public, sunt obligatorii și executorii, opozabile tuturor subiecților de drept. Prin</p>	<p>Urmare avizării și obiecțiilor/propunerilor înaintate, norma legală este exclusă din proiect.</p> <p><b>Se acceptă</b></p> <p><b>Se acceptă</b> Urmare avizării și obiecțiilor/propunerilor înaintate, norma legală este exclusă din proiect.</p> <p><b>Se acceptă</b></p> <p><b>Se acceptă</b> Urmare avizării și obiecțiilor/propunerilor înaintate, norma legală este exclusă din proiect.</p> <p><b>Se acceptă</b></p> <p><b>Se acceptă</b> Urmare avizării și obiecțiilor/propunerilor înaintate, norma legală este exclusă din proiect.</p> <p><b>Se acceptă</b></p>
--	--	---

urmare, modificarea art. 327 alin. (1) nu este justificată. La Art. II (*Codul contravențional nr. 218/2008*)

Cu referire la textul propus de autor la art. 55<sup>1</sup> în redacția alin. (2), considerăm necesară revizuirea acestuia prin excluderea cuvintelor „*pentru fiecare minor identificat*”, formulă care contravine regulilor de aplicare a concursului de contravenții și sancțiunilor contravenționale. Această formulă este străină legii contravenționale. Or, în speță, ceea ce se propune nu este altceva, decât un concurs de contravenții. În asemenea caz, cele comise trebuie încadrate separat, i.e. câte fapte, atâtea contravenții prevăzute de art. 55 Cod contravențional. Important ca cele comise să aibă la bază intenții diferite. În caz contrar, vom fi în prezența unei contravenții prevăzute la art. 55 alin. (2) Cod contravențional implicând o pluralitate de victime (mai mulți minori).

Prin urmare, de regulă, dacă făptuitorul va comite mai multe încălcări ale legislației muncii, dar în privința mai multor minori, cele comise vor fi încadrate în baza regulilor concursului de infracțiuni (atunci când făptuitorul va acționa cu intenții diferite, i.e. va săvârși o încălcare în privința unui minor, după care, va săvârși o altă încălcare în privința altui minor).

Totodată, semnalăm că legiuitorul a comis aceeași eroare și în cadrul redacției actuale a art. 55<sup>1</sup>, folosind cuvintele „*pentru fiecare persoană identificată*”. În această ordine de idei, în vederea eliminării lacunelor identificate, complementar recomandărilor menționate, propunem completarea Articolului II cu o nouă intervenție legislativă, prin care să se excludă cuvintele „*pentru fiecare persoană identificată*”.

Adițional, menționăm că înlăturarea altor erori similare din Codul contravențional vor fi promovate ulterior în cadrul modificării Codului contravențional.

Urmare avizării și obiecțiilor/propunerilor înaintate, norma legală este exclusă din proiect.

### *Se acceptă*

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

Articolul 55<sup>1</sup> va avea următorul cuprins:

Articolul 55<sup>1</sup>. Utilizarea muncii nedeclarate

(1) Utilizarea muncii nedeclarate se sancționează:

cu amendă de la 60 la 90 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 150 la 210 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 210 la 300 de unități convenționale aplicată persoanei juridice;

(2) Aceeași acțiune săvârșită:

asupra unui minor

se sancționează cu amendă de la 120 la 150 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 200 la 300 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 300 la 400 de unități convenționale aplicată persoanei juridice;

(3) Acțiunile prevăzute la alin. (1) și (2):

săvârșite asupra a două sau mai multor persoane

se sancționează cu amendă de la 210 la 1200 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 360 la 1300 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 460 la 1500

		<p>La Art. III alin. (1), pentru a indica o altă dată a intrării în vigoare a modificărilor propuse se va utiliza formula „intră în vigoare la expirarea a” fiind urmată de termenul dorit.</p>	<p>de unități convenționale aplicată persoanei juridice.</p> <p><i>Se acceptă</i></p>
10.	<p><b>Centrul de Armonizare al Legislației</b></p> <p><i>nr. 31/02-69-1086 din 31.01.2024</i></p>	<p>Centrul de armonizare a legislației, analizând repetat proiectul legii cu privire la modificarea unor acte normative (Codul muncii nr. 154/2003 și Codul Contravențional nr. 218/2008), în limita competențelor sale funcționale, comunică despre lipsa obiecțiilor adiționale.</p> <p>Totodată, Tabelele de concordanță pentru Directiva 2003/88/CE și Directiva 2019/1152 nu corespund în totalitate cerințelor legale înaintate pentru acesta.</p> <p>În acest sens, se impune actualizarea acestora în conformitate cu condițiile stabilite de Anexa 3 la HG nr. 1171/2018.</p> <p>Astfel, acestea vor fi modificate, după cum urmează:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Compartimentul 4 al Tabelului de concordanță va reflecta întreg textul actului UE, nu doar textul articolelor din actul UE care sunt transpuse nemijlocit de proiectul național;</li> <li>- Compartimentul 7 al Tabelului de concordanță va fi completat cu explicațiile și motivele care stau la baza netranspunerii sau transpunerii parțiale a prevederilor actului UE, fiind inserate trimiteri, mențiuni relevante ce menționează diferențele dintre prevederile actelor UE și prevederile proiectului de act normativ național.</li> </ul> <p>În cazul în care prevederile actelor respective sunt transpuse deja de norme naționale în vigoare, se vor indica articolele nemijlocite din actul național care asigură transpunerea acestora.</p>	<p><i>Se acceptă</i></p> <p><i>Se acceptă</i></p> <p><i>Se acceptă</i></p>