



54

CANCELARIA DE STAT A REPUBLICII MOLDOVA
CENTRUL DE ARMONIZARE A LEGISLAȚIEI

Nr. 31/02-126-173

Chișinău

09 ianuarie 2024

Ministerul Muncii și Protecției Sociale
secretariat@social.gov.md

Copie: Cancelaria de Stat
cancelaria@.gov.md

Ref.: scrisoarea nr. 18-69-13224 din 18 decembrie 2023/ număr unic 1125/MMPS/2023

Prin prezenta, Centrul de armonizare a legislației prezintă Declarația de compatibilitate întocmită în baza expertizei *proiectului de Lege cu privire la modificarea Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003*, inclus în acțiunea 25 și 26 din Capitolul 19 „Politica socială și ocuparea forței de muncă” a Planului național de acțiuni pentru aderarea Republicii Moldova la Uniunea Europeană pe anii 2024 - 2027, aprobat prin HG nr. 829/2023.

Anexă: 9 file

/semnat electronic/

Digitally signed by Suceveanu Natalia
Date: 2024.01.10 14:23:16 EET
Reason: MoldSign Signature
Location: Moldova



Șef Centru

Natalia SUCEVEANU

DECLARAȚIE DE COMPATIBILITATE

În baza expertizei proiectului de Lege cu privire la modificarea Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003, inclus în acțiunea 25 și 26 din Capitolul 19 „Politica socială și ocuparea forței de muncă” a Planului național de acțiuni pentru aderarea Republicii Moldova la Uniunea Europeană pe anii 2024-2027, aprobat prin HG nr. 829/2023.

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 cu privire la modificarea Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003:

- **transpune art. 2 (1) - (7) și (9); art. 3 și art. 19 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, (CELEX: 32003L0088), publicat în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 29/9 din 18 noiembrie 2003 / Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organization of working time, published in the Official Journal of the European Union L 299/9 of 18 November 2003;**

- **transpune art. 2, art. 3, art. 7 (a), art. 8, art. 13 și art. 16 din Directiva (UE) 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană (CELEX: 32019L1152), publicat în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 186/105 din 11 iulie 2019 / Directive (EU) 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union, published in the Official Journal of the European Union L 186/105 of 11 July 2019;**

- **transpune art. 6 din Directiva (UE) 2019/1158 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor și de abrogare a Directivei 2010/18/UE a Consiliului, (CELEX 32019L1158), publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 188/79 din 12 iulie 2019 / Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU, published in the Official Journal of the European Union L 188/79 of 12 July 2019.**

I. Obiectul proiectului

Proiectul național are drept scop principal transpunerea selectivă în legislația națională primară a Directivei 2003/88/CE, Directivei (UE) 2019/1152 și a Directivei (UE) 2019/1158 în vederea perfecționării legislației naționale în domeniul muncii, prin introducerea reglementărilor specifice privind munca în schimburi, ucenicia, asigurarea interimatului, includerea unei noi abordări privind muncile ușoare, precum și completarea Codului muncii cu prevederi referitoare la concediul pentru îngrijirea unei rude sau unui membru bolnav din gospodărie.

Evidențiem că, proiectul național propus spre examinare reprezintă un exercițiu de continuitate a armonizării legislației RM cu legislația UE în domeniul dreptului muncii, în măsura în care, Codul muncii al Republicii Moldova a asigurat transpunerea Directivei 98/59/CE a Consiliului din 20 iulie 1998 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective, Directivei 97/81/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997 privind acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiuni de normă, încheiat de UCIPE, CEIP și CES, Directivei 2001/23/CE a Consiliului din 12 martie 2001 privind apropierea legislației statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau unități, Directivei 2002/14/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 11 martie 2002 de stabilire a unui cadru general de informare și consultare a lucrătorilor din Comunitatea Europeană, art. 5 și 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 [a zecea directivă specială în sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE], Directivei Consiliului 91/533/CEE din 14 octombrie 1991 privind obligația angajatorului de a informa lucrătorii asupra condițiilor aplicabile contractului sau raportului de muncă și a Directivei Consiliului 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP.

Proiectul de act normativ reglementează, în principal, următoarele aspecte relevante din punct de vedere al transpunerii Directivei 2003/88/CE:

- Definește noțiunile relevante domeniului reglementat, cum ar fi: „timp de lucru” , „perioadă de repaus”, „timp de noapte”, „lucrător de noapte”, „muncă în schimburi”, „lucrător în schimburi”, „lucrător mobil”, „repaus suficient” (art. I, pct. 1 din proiectul legii);
- Reglementează munca în schimburi prin stabilirea unei perioade minime de repaus (art. I, pct. 10 din proiectul legii);
- Fixează măsuri în ceea ce privește acordul sau refuzul de a presta munca suplimentară (art. I, pct.11 din proiectul legii);
- Institue norme privind consecințele refuzului acordării anuale a concediului de odihnă de către angajator (art. I, pct. 14 din proiectul legii).

Proiectul de act normativ reglementează, în principal, următoarele aspecte relevante din punct de vedere al transpunerii Directivei (UE) 2019/1152:

- Definește noțiunile relevante domeniului, precum cele de: „program de lucru” , „ore și zile de referință” , „model de organizare a muncii” (art. I, pct. 1 din proiectul legii);
- Institue dispoziții privind informațiile suplimentare pentru lucrătorii trimiși în străinătate (art. I, pct. 4 din proiectul legii);
- Stabilește norme cu privire la perioada de probă (art. I, pct. 5 și 6 din proiectul legii);
- Completează Codul Muncii cu norme privind formarea obligatorie a salariaților (art. I, pct. 17 din proiectul legii).

Proiectul de act normativ reglementează, în principal, următoarele aspecte relevante din punct de vedere al transpunerii Directivei (UE) 2019/1158:

- Introduce norme privind concediul de îngrijire pentru salariații care oferă îngrijiri personale sau asistență unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijiri sau de sprijin semnificativ ca urmare a unei probleme grave de sănătate (art.I, pct. 8, 13 și 15 din proiectul legii).

II. Evaluarea din perspectiva compatibilității cu Dreptul UE

Din punct de vedere al dreptului UE, prin prisma obiectului de reglementare, prezentul demers normativ se circumscrie reglementărilor statuate la nivelul UE, subsumate **Capitolului 19 „Politica socială și forța de muncă”**.

Astfel, din perspectiva proiectului examinat, la nivelul legislației europene derivate, prezintă relevanță directă dispozițiile **Directivei 2003/88/CE** a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, **Directivei (UE) 2019/1152** a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană și **Directiva (UE) 2019/1158** a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor și de abrogare a Directivei 2010/18/UE a Consiliului.

Transpunerea și implementarea actelor UE menționate *supra* este importantă în contextul realizării obligațiilor Republicii Moldova, ce rezultă din Titlul IV, Anexa III la Capitolul 4 „Ocuparea Forței de Muncă, Politica Socială și Egalitate de Șanse” al Acordului de Asociere Republica Moldova - Uniunea Europeană.

1. Directiva 2003/88/CE are ca scop stabilirea cerințelor minime de securitate și sănătate în materie de organizare a timpului de lucru al angajaților. Acestea vizează perioadele minime de repaus zilnic și săptămânal, concediul anual, pauzele și timpul de lucru maxim săptămânal precum și aspecte ale muncii de noapte și ale muncii în ture. În esența sa, obiectivul directivei este de a asigura respectarea drepturilor angajaților în domeniul muncii.

De asemenea, Directiva stabilește derogări de la normele generale, astfel încât să prevadă o anumită flexibilitate în aplicarea anumitor dispoziții asigurându-se în același timp respectarea principiilor protejării securității și sănătății angajaților.

Transpunerea și implementarea **Directivei 2003/88/CE** este importantă în contextul realizării angajamentelor Republicii Moldova, statuate în Partea F. „ASPECTE SOCIALE” al ASAC, astfel precum e stabilit de art. 80 al Capitolului 15 „Transporturi” din Titlul IV al Acordului de Asociere RM – UE, precum și de Anexa III la Capitolul 4 „Ocuparea forței de muncă, politica socială și egalitatea de șanse” din Titlul IV „Cooperarea economică și alte tipuri de cooperarea sectorială”, potrivit cărora cooperarea are loc în domeniul promovării sănătății și a siguranței la locul de muncă. Mai mult ca atât, conform calendarului prestabilit, Republica Moldova se obligă să realizeze apropierea legislației naționale și să aplice dispozițiile acestei Directive în termen de 4 ani de la intrarea în vigoare a Acordului de Asociere.

a) Măsuri naționale de transpunere ale Directivei 2003/88/CE existente:

Evaluând gradul de transpunere a Directivei 2003/88/CE la nivel național, constatăm că, actul UE prenotat a constituit obiect al transpunerii în legislația națională prin:

- Codul muncii al Republicii Moldova;
- Convenția colectivă (nivel național) încheiată între Guvern, Sindicate și Patronate nr. 2 din 09.07.2004 „Timpul de muncă și timpul de odihnă”, publicată în Monitorul Oficial, 2004, nr. 112 - 118, art. 968;
- Legea securității și sănătății în muncă nr. 186/ 2008.

b) Analiza comparativă a transunerii dispozițiilor Directivei 2003/88/CE

În ceea ce privește transpunerea Directivei 2003/88/CE, apreciem că, proiectul național **transpune selectiv** dispozițiile actului UE, potrivit constatărilor de mai jos.

Astfel, prevederile prezentului proiect coroborate cu prevederile existente în Codul muncii al Republicii Moldova, cele din Convenția colectivă (nivel național) încheiată între Guvern, Sindicate și Patronate nr. 2 din 09.07.2004 „Timpul de muncă și timpul de odihnă” și Legea securității și sănătății în muncă nr. 186/2008 asigură transpunerea integrală a actului UE în legislația națională.

Astfel, proiectul național, la art. I, pct. 1, definește noțiunile: „timp de lucru” , perioadă de repaus”, „timp de noapte”, „lucrător de noapte”, „muncă în schimburi”, „lucrător în schimburi”, „lucrător mobil”, „repaus suficient” astfel cum prevede art. 2 (1), (2), (3), (4), (5), (6), (7) și (9) din Directiva 2003/88/CE.

Proiectul Legii, la art. I, pct. 10, reglementează munca în schimburi prin stabilirea unei perioade minime de repaus de 11 ore în acord cu art. 3 din actul UE.

Art. I, pct. 11 din proiectul legii fixează măsurile în ceea ce privește acordul sau refuzul de a presta munca suplimentară în conformitate cu art. 19 din actul UE.

c) Obiecții de compatibilitate cu Directiva 2003/88/CE

Proiectul național nu a asigurat transpunerea definiției “activitate *offshore*” din art. 2 (8) al actului UE, iar Tabelul de concordanță nu conține explicații și motive ale netranspunerii acesteia.

d) Prevederi ale Directivei 2003/88/CE non aplicabile sau care nu constituie obiect al apropierii

O serie de dispoziții ale actului UE nu constituie obiect al transpunerii, întrucât stabilesc norme care vizează obligații specifice pentru statele membre ale Uniunii Europene și, care nu pot fi implementate de către Republica Moldova până la aderarea la UE sau care, per general, nu pot constitui obiect al transpunerii, după cum urmează: art. 1, ultima teză de la alin. (3) și alin. (4) „Obiectul și domeniul de aplicare”; art. 14 „Dispoziții comunitare speciale”; art. 15 „Dispoziții mai favorabile”; art. 16 „Perioada de referință”; art. 17, alin. (5) „Derogări”; art. 18, al doilea și ultimul aliniat „Derogări prin convenții colective”; art. 19 „Limitări ale derogărilor la perioadele de referință”; art. 20, alin. (2) – (3) „Lucrătorii mobili și munca offshore”; art. 22, alin. (1), a doua teză la lit. (e), alin. (2) – (3) „Dispoziții diverse”; art. 23 „Nivelul de protecție”; art. 24 „Raportare”; art. 27 „Abrogare”; art. 28 „Intrarea în vigoare”; art. 29 „Destinatari”.

2. Directiva (UE) 2019/1152 are ca scop îmbunătățirea condițiilor de muncă prin promovarea unor locuri de muncă mai transparente și previzibile, asigurând în același timp adaptabilitatea pe piața muncii. În acest sens, actul UE introduce drepturi minime și actualizează regulile privind informațiile care trebuie furnizate lucrătorilor cu privire la condițiile lor de muncă.

Evidențiem că, Directiva (UE) 2019/1152 nu a constituit anterior obiect al transpunerii în legislația națională, *fînd exercițiul primar promovat în sensul dat*.

a) Analiza comparativă a Directivei (UE) 2019/1152

În ceea ce privește transpunerea *Directivei (UE) 2019/1152*, menționăm cu titlu general că, proiectul național, reieșind din obiectul său specific de reglementare și scopul urmărit, **asigură transpunerea selectivă a actului UE**, în speță, transpunerea art. 2, art. 3, art. 7 (a), art. 8, art. 13 și art. 16 conform constatărilor de compatibilitate de mai jos.

Proiectul legii la art. I, pct. 1 definește noțiunile de „program de lucru” , „ore și zile de referință” , „model de organizare a muncii”, ceea ce asigură transpunerea art. 2 din actul UE.

În conformitate cu art. 3 și 7 (1) din Directiva (UE) 2019/1152, proiectul național la art. I, pct. 4, detaliază normele pentru lucrătorii trimiși în alt stat membru sau într-o țară terță.

Mai mult, proiectul național, la art. I, pct. 5 și 6, detaliază normele cu privire la perioada de probă în conformitate cu art. 8 din actul UE.

Art. I, pct. 17 din proiectul legii instituie prevederi cu referire la formarea obligatorie a salariaților potrivit art. 13 din actul UE.

b) Obiecții privind compatibilitatea actului național cu prevederile Directivei (UE) 2019/1152

Proiectul național nu a asigurat transpunerea unor norme obligatorii din actul UE, iar Tabelul de concordanță nu conține informații referitoare la gradul de transpunere a acestora în legislația relevantă, cu indicarea actelor normative în vigoare relevante și a prevederilor nemijlocite sau motivele netranspunerii acestora în legislația națională și în proiectul național.

Aceste prevederi se referă la: art. 1 „Scop, obiect și domeniu de aplicare”; art. 4 „Obligația de a furniza informații”; art. 5 „Termene și mijloace de informare”; art. 6 „Modificarea raportului de muncă”; art. 7 (2) – (4) „Informații suplimentare pentru lucrătorii trimiși în alt stat membru sau într-o țară terță”; art. 9 „Exercitarea în paralel a unei alte activități profesionale”; art. 10 „Minima previzibilitate a muncii”; art. 11 „Măsuri complementare privind contractele la cerere”; art. 12 „Trecerea la altă formă de muncă”; art. 14 „Contractele colective de muncă”; art. 15 „Prezumția legală și mecanismul de soluționare rapidă”; art. 17 „Protecția împotriva tratamentului sau a consecințelor nefavorabile”; art. 18 „Protecția împotriva concedierii și sarcina probei”.

c) Prevederi ale Regulamentului (CE) nr. 2019/1152 non-aplicabile

Dispozițiile art. 19, art. 20, art. 21, art. 22, art. 23, art. 24, art. 25, art. 26 din actul UE nu pot constitui obiect al transpunerii, întrucât stabilesc obligații specifice pe seama statelor membre UE și instituțiilor UE, ce nu pot fi implementate de Republica Moldova până la aderarea UE sau, per general, nu pot constitui obiect al transpunerii.

3. Directiva (UE) 2019/1158 are ca obiectiv principal crearea unui mediu profesional echitabil în privința șanselor de angajare și a tratamentului la locul de muncă, având aplicabilitate în întreaga Uniune Europeană. Aceasta vizează să faciliteze un echilibru între viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor prin impunerea unor cerințe minime pentru concediile din motive familiale, inclusiv cele legate de paternitate și concediul pentru copii și îngrijitori. De asemenea, inițiativa promovează formulele flexibile de lucru pentru a sprijini această reconciliere între viața personală și cea profesională.

O altă direcție importantă a acestei inițiative constă în încurajarea participării femeilor pe piața muncii și în îmbunătățirea distribuției echitabile a responsabilităților de îngrijire între bărbați și femei. Pentru a atinge acest scop, se propune crearea de stimulente, cu accent deosebit pe implicarea bărbaților în îndeplinirea responsabilităților de îngrijire. Un astfel de stimulent este instituirea paternității plătite și a concediului pentru creșterea copilului, în încercarea de a contracara reticența bărbaților de a utiliza aceste tipuri de concedii, fenomen care contribuie la gradul redus de utilizare a acestora de către tați. Astfel, directiva se concentrează pe schimbarea mentalității și a practicilor existente pentru a construi un mediu profesional mai echitabil și incluziv.

a) Măsuri naționale de transpunere ale Directivei (UE) 2019/1158 existente

Directiva (UE) 2019/1158 a constituit obiect al transpunerii în legislația națională prin Codul Muncii al RM, introduse prin Legea nr. 195/2022 (art. 3, art. 4, art. 8 (1) și (2), art.9 (1) și (2), art. 9 (3) și art.13).

b) Analiza comparativă a Directivei (UE) 2019/1158

În ceea ce privește transpunerea Directivei (UE) 2019/1158, menționăm cu titlu general că, proiectul național, reieșind din obiectul său specific de reglementare și scopul urmărit, asigură transpunerea art. 6 „Concediul de îngrijitor” din actul UE.

Menționăm că, noemele existente din Codul Muncii al RM coroborate cu cele propuse prin prezentul proiect, asigură transpunerea completă a Directivei 2019/1158/UE.

În conformitate cu art. 6 din Directiva (UE) 2019/1158, proiectul național la art. I, pct. 8, 13 și 15 introduce norme suplimentare, dar și detaliază normele existente privind concediul de îngrijire pentru salariații care oferă îngrijiri personale sau asistență unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijiri sau de sprijin semnificativ ca urmare a unei probleme grave de sănătate.

c) Prevederi ale Directivei (UE) 2019/1158, non aplicabile sau care nu constituie obiect al apropierei

O serie de dispoziții ale actului UE nu constituie obiect al transpunerii, întrucât stabilesc norme care vizează obligații specifice pentru statele membre ale Uniunii Europene și, care nu pot fi implementate de către Republica Moldova, până la aderarea UE, precum și prevederi care, per general, nu pot constitui obiect al transpunerii, după cum urmează: art.18 „Raportare și reexaminare”; art. 19 „Abrogare”; art. 20 „Transpunere”; art.21 „Intrare în vigoare”; art. 22 „Destinatari”.

III. Respectarea mecanismului de armonizare

a) Obiecții privind clauza de armonizare

Reieșind din constatările expertizei de compatibilitate referitoare la transpunerea actelor UE menționate *supra*, clauza de armonizare a proiectului de lege, urmează a fi expusă în următoarea redacție:

”Prezenta Lege transpune art. 2 (1) - (7) și (9); art. 3 și art. 19 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, (CELEX: 32003L0088), publicat în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 29/9 din 18 noiembrie 2003; transpune art. 2, art. 3, art. 7 (a), art. 8, art. 13 și art. 16 din Directiva (UE) 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană (CELEX: 32019L1152), publicat în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 186/105 din 11 iulie 2019 și transpune art. 6 din Directiva (UE) 2019/1158 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor și de abrogare a Directivei 2010/18/UE a Consiliului, (CELEX 32019L1158), publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 188/79 din 12 iulie 2019”.

De asemenea, după clauza de adoptare a Codului Muncii a RM, se va insera și clauza de armonizare pentru acesta, care se va expune în următoarea redacție:

”Prezentul Cod transpune Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, (CELEX: 32003L0088), publicat în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 29/9 din 18 noiembrie 2003; transpune art. 2, art. 3, art. 7 (a), art. 8, art. 13 și art. 16 din Directiva (UE) 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană (CELEX: 32019L1152), publicat în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 186/105 din 11 iulie 2019 și transpune Directiva (UE) 2019/1158 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor și de abrogare a Directivei 2010/18/UE a Consiliului, (CELEX 32019L1158), publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 188/79 din 12 iulie 2019”

b) Obiecții privind Tabelul de concordanță al Directivei 2003/88/CE și cel al Directivei 2019/1152

Tabelul de concordanță al *Directivei 2003/88/CE și al Directivei 2019/1152* nu corespunde cerințelor legale înaintate pentru acesta. În acest sens, se impune actualizarea lui în conformitate cu condițiile stabilite de Anexa 3 la HG nr.1171/2018. Astfel, acestea vor fi modificate, după cum urmează:

- Compartimentul 4 al Tabelului de concordanță va reflecta întreg textul actului UE, nu doar textul articolelor din actul UE transpuse nemijlocit de proiectul național;
- 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. În

cazul în care prevederile actelor respective sunt transpuse deja de prevederile în vigoare, se vor indica articolele nemijlocite din actul național care asigură transpunerea acestora.

De asemenea remarcăm că, în conformitate cu pct. 53 din Regulament, Tabelul de concordanță actualizat urmează a fi prezentat în format electronic, în termen de 20 zile de la aprobarea proiectului de act normativ Cancelariei de Stat (Centrului de armonizare a legislației) pentru a fi inclus în baza de date a legislației naționale armonizate.

IV. Concluzii

Ca urmare a expertizei de compatibilitate realizate, proiectul național va fi revizuit potrivit obiecțiilor și observațiilor 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 și obligațiile juridice asumate în lumina Acordului de Asociere RM – UE.

Expert al Centrului de armonizare a legislației:

Cezara BUDU, consultant principal

Tel: 022-250-361

Email: cezara.budu@gov.md