



Parlamentul  
Republicii Moldova

CPS-06 nr. 38

29 martie 2023

## **Comisia protecție socială, sănătate și familie**

### **RAPORT**

#### **asupra proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative**

**(nr. 124 din 06.04.2022)**

#### **Lectura II**

Comisia protecție socială, sănătate și familie a examinat pentru lectura a doua proiectul de lege nr. 124 din 06.04.2022 pentru modificarea unor acte normative, prezentat de către un grup de deputați.

Pe marginea proiectului au parvenit mai multe propuneri și amendamente din partea Guvernului, de la Direcția generală juridică a Secretariatului Parlamentului, precum și de la deputați, care au fost reflectate în tabelul de sinteză. Sinteza și proiectul redactat la această inițiativă legislativă sunt părți componente ale prezentului raport.

Urmare a dezbaterilor în cadrul ședinței, Comisia cu votul unanim a membrilor prezenți, (7 – „pentru”), propune examinarea și adoptarea proiectului de lege nr. 124 în ședința plenară a Parlamentului în lectura a doua, luând în considerare propunerile și amendamentele acceptate de către Comisie.

**Dan PERCIUN**

**Președintele Comisiei**

*Ex. Olga Ojog  
Tel. 820 541  
E-mail: olga.ojog@parlament.md*

## **L E G E**

### **pentru modificarea unor acte normative**

Parlamentul adoptă prezenta lege organică.

**Art. I.** – La articolul 17 alineatul (3) litera d) din Legea sindicatelor nr. 1129/2000 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2000, nr. 130–132, art. 919), cu modificările ulterioare, după textul „protecția muncii,” se introduce textul „de discriminare și hărțuire sexuală la locul de muncă,”.

**Art. II.** – Legea nr. 140/2001 privind Inspectoratul de Stat al Muncii (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2001, nr. 68–71, art. 505), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:

1. La articolul 4 alineatul (1), litera c) se completează cu textul „, inclusiv referitor la prevenirea și combaterea hărțuirii sexuale la locul de muncă”.

2. La articolul 8, alineatul (1) se completează cu litera d<sup>1</sup>) cu următorul cuprins:

„d<sup>1</sup>) să verifice, la nivel de unitate, reglementarea procedurilor de prevenire și combatere a discriminării și hărțuirii sexuale la locul de muncă, precum și aplicarea de către angajator a măsurilor de prevenire și combatere a cazurilor de discriminare și hărțuire sexuală la locul de muncă;”.

3. La articolul 13 alineatul (2), litera e) va avea următorul cuprins:

„e) datele analitice privind încălcările depistate ale legislației muncii, securității și sănătății în muncă, inclusiv în domeniul prevenirii și combaterii hărțuirii sexuale, și privind sancțiunile aplicate;”.

**Art. III.** – Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr. 159–162, art. 648), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:

1. La articolul 1, noțiunea „hărțuire sexuală” va avea următorul cuprins:

„*hărțuire sexuală* – manifestare a unui comportament fizic, verbal, nonverbal sau a altor acțiuni de natură sexuală care conduc la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator, având drept scop sau efect lezarea demnității unei persoane;”.

2. La articolul 5, litera b) va avea următorul cuprins:

„b) interzicerea muncii forțate (obligatorii), a discriminării după orice criteriu și a hărțuirii sexuale în domeniul raporturilor de muncă;”.

3. La articolul 10 alineatul (2):

litera f<sup>3</sup>) va avea următorul cuprins:

„f<sup>3</sup>) să întreprindă măsuri de prevenire și combatere a discriminării după orice criteriu, a hărțuirii sexuale și a victimizării la locul de muncă;”

litera f<sup>5</sup>) se abrogă..

4. La articolul 31, alineatul (2) se completează cu litera i<sup>1</sup>) cu următorul cuprins:

„i<sup>1</sup>) interzicerea discriminării după orice criteriu și a hărțuirii sexuale, măsurile de prevenire și combatere a acestora;”.

5. La articolul 199 alineatul (1), litera b) va avea următorul cuprins:

„b) respectarea principiului nediscriminării, asigurarea măsurilor de prevenire și combatere a hărțuirii sexuale și a oricărei alte forme de lezare a demnității în muncă;”.

6. La articolul 386, alineatul (4<sup>1</sup>) va avea următorul cuprins:

„(4<sup>1</sup>) La depistarea în unități a cazurilor de discriminare și de hărțuire sexuală la locul de muncă, precum și a condițiilor ce le favorizează, organele sindicale înaintează conducătorilor acestor unități și/sau autorităților publice competente, după caz, recomandări concrete de prevenire și combatere a acestora.”

**Art. IV.** – Legea nr. 5/2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2006, nr. 47–50, art. 200), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:

1. La articolul 2, noțiunea „hărțuire sexuală” va avea următorul cuprins:

„*hărțuire sexuală* – manifestare a unui comportament fizic, verbal, nonverbal sau a altor acțiuni de natură sexuală care conduc la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator, având drept scop sau efect lezarea demnității unei persoane;”.

2. La articolul 10, alineatul (2) va avea următorul cuprins:

„(2) Procedurile necesare asigurării egalității între femei și bărbați, precum și prevederile ce țin de prevenirea și combaterea hărțuirii sexuale la locul de muncă se includ în contractele individuale de muncă, în contractele colective de muncă și în convențiile colective drept obligații ale angajatorului și ale angajatului.”

**Art. V.** – La articolul 55 din Codul contravențional al Republicii Moldova nr. 218/2008 (republicat în Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2017, nr. 78–84, art. 100), cu modificările ulterioare, alineatul (1) se completează cu literele i) și j) cu următorul cuprins:

„i) neaplicarea de către angajator a măsurilor de prevenire și combatere a cazurilor de discriminare și hărțuire sexuală la locul de muncă;

j) împiedicarea sub orice formă a sesizării cazurilor de discriminare și hărțuire sexuală la locul de muncă.”.

**Art. VI.** – (1) Prevederile articolelor II și V intră în vigoare la expirarea a doi ani de la data intrării în vigoare a prezentei legi.

(2) Guvernul, în termen de 6 luni de la data intrării în vigoare a prezentei legi:

a) va prezenta Parlamentului propuneri privind aducerea legislației în concordanță cu prezenta lege;

b) va aduce actele sale normative în concordanță cu prezenta lege.

**PREȘEDINTELE PARLAMENTULUI**

## **ЗАКОН**

### **о внесении изменений в некоторые нормативные акты**

Парламент принимает настоящий органический закон.

**Ст. I.** – Пункт d) части (3) статьи 17 Закона о профессиональных союзах № 1129/2000 (Официальный монитор Республики Молдова, 2000 г., № 130–132, ст. 919), с последующими изменениями, после слов «охраны труда,» дополнить словами «дискриминации и сексуального домогательства на рабочем месте,».

**Ст. II.** – В Закон о Государственной инспекции труда № 140/2001 (Официальный монитор Республики Молдова, 2001 г., № 68–71, ст. 505), с последующими изменениями, внести следующие изменения:

1. Пункт c) части (1) статьи 4 дополнить словами «, в том числе по вопросам предупреждения сексуального домогательства на рабочем месте и борьбы с этим явлением;».

2. Часть (1) статьи 8 дополнить пунктом d<sup>1</sup>) следующего содержания:

«d<sup>1</sup>) проверять на уровне предприятия регулирование процедур по предупреждению дискриминации и сексуального домогательства на рабочем месте и борьбе с этими явлениями, а также применение работодателем мер по предупреждению случаев дискриминации и сексуального домогательства на рабочем месте и борьбе с этими явлениями;».

3. Пункт e) части (2) статьи 13 изложить в следующей редакции:

«e) аналитические данные о выявленных нарушениях трудового законодательства, законодательства в области охраны здоровья и безопасности труда, в том числе в области предупреждения сексуального домогательства и борьбы с этим явлением, и о примененных санкциях;».

**Ст. III.** – В Трудовой кодекс Республики Молдова № 154/2003 (Официальный монитор Республики Молдова, 2003 г., № 159–162, ст. 648), с последующими изменениями, внести следующие изменения:

1. В статье 1 понятие «сексуальное домогательство» изложить в следующей редакции:

*«сексуальное домогательство – проявление физического, вербального, невербального поведения или других действий сексуального характера, ведущих к созданию недоброжелательной, враждебной, деструктивной, унижительной или оскорбительной обстановки, целью или следствием которой является ущемление достоинства личности;».*

2. Пункт b) статьи 5 изложить в следующей редакции:

*«b) запрещение принудительного (обязательного) труда, дискриминации по какому бы то ни было признаку и сексуального домогательства в сфере трудовых отношений;».*

3. В части (2) статьи 10:

пункт f<sup>3</sup>) изложить в следующей редакции:

*«f<sup>3</sup>) принимать меры по предотвращению дискриминации по какому бы то ни было признаку, сексуального домогательства и виктимизации на рабочем месте и борьбе с этими явлениями;»;*

пункт f<sup>5</sup>) признать утратившим силу.

4. Часть (2) статьи 31 дополнить пунктом i<sup>1</sup>) следующего содержания:

*«i<sup>1</sup>) запрещение дискриминации по какому бы то ни было признаку и сексуального домогательства, меры по предотвращению этих явлений и борьбе с ними;».*

5. Пункт b) части (1) статьи 199 изложить в следующей редакции:

*«b) соблюдения принципа недискриминации, обеспечения мер по предотвращению сексуального домогательства и любой другой формы ущемления профессионального достоинства и борьбе с этими явлениями;».*

6. Часть (4<sup>1</sup>) статьи 386 изложить в следующей редакции:

«(4<sup>1</sup>) При обнаружении на предприятиях случаев дискриминации и сексуального домогательства на рабочем месте, а также способствующих им условий профсоюзные органы направляют руководителям этих предприятий и/или компетентным органам публичной власти, по обстоятельствам, конкретные рекомендации по предупреждению таких явлений и борьбе с ними.».

**Ст. IV.** – В Закон об обеспечении равных возможностей для женщин и мужчин № 5/2006 (Официальный монитор Республики Молдова, 2006 г., № 47–50, ст. 200), с последующими изменениями, внести следующие изменения:

1. В статье 2 понятие «сексуальное домогательство» изложить в следующей редакции:

*«сексуальное домогательство – проявление физического, вербального, невербального поведения или других действий сексуального характера, ведущих к созданию недоброжелательной, враждебной, деструктивной, унижительной или оскорбительной обстановки, целью или следствием которой является ущемление достоинства личности;».*

2. Часть (2) статьи 10 изложить в следующей редакции:

*«(2) Процедуры, необходимые для обеспечения гендерного равенства, а также положения, касающиеся предотвращения сексуального домогательства на рабочем месте и борьбы с этим явлением, включаются в качестве обязанностей работодателя и работника в индивидуальные трудовые договоры, в коллективные трудовые договоры и коллективные соглашения.».*

**Ст. V.** – Часть (1) статьи 55 Кодекса Республики Молдова о правонарушениях № 218/2008 (повторное опубликование: Официальный монитор Республики Молдова, 2017 г., № 78–84, ст. 100), с последующими изменениями, дополнить пунктами i) и j) следующего содержания:

*«i) неприменении работодателем мер по предупреждению случаев дискриминации и сексуального домогательства на рабочем месте и борьбе с этими явлениями;*

*j) воспрепятствовании в любой форме сообщению о случаях дискриминации и сексуального домогательства на рабочем месте.».*

**Ст. VI.** – (1) Положения статей II и V вступают в силу по истечении двух лет со дня вступления в силу настоящего закона.

(2) Правительству в шестимесячный срок со дня вступления в силу настоящего закона:

а) представить Парламенту предложения по приведению законодательства в соответствие с настоящим законом;

б) привести свои нормативные акты в соответствие с настоящим законом.

**ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПАРЛАМЕНТА**



**Anexă la Raportul  
Comisiei protecție socială, sănătate și familie**

**SINTEZA AMENDAMENTELOR**

**la proiectul legii pentru modificarea unor acte normative**

**(nr. 124 din 06.04.2022, lectura II)**

Nr. crt.	*Textul părții constitutive a actului legislativ în vigoare care se propune a fi modificat, completat sau abrogat	Textul părții constitutive a actului legislativ la care se propun amendamente, propuneri, obiecții	Autorul amendamentului propunerii, obiecției	Conținutul amendamentului, propunerii, obiecției	Rezultatul examinării de către comisia sesizată în fond	Note
1	2	3	4	5	6	7
1.	Articolul I. Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003	Articolul 1. Noțiuni principale	Marina Morozova Deputată	Se propune ca Art. 1 din Codul Muncii nr. 154/2003, noțiunea „hărțuire sexuală” se expune în următoarea redacție:  ”hărțuire sexuală - manifestarea unui comportament fizic, verbal, nonverbal sau a altor acțiuni de natură sexuală care conduc la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator, având drept scop sau efect lezarea demnității unei persoane.”	<b>Se acceptă</b>	Art. 1 din Codul Muncii nr. 154/2003, noțiunea „hărțuire sexuală” va avea următorul cuprins:  ”hărțuire sexuală - manifestarea unui comportament fizic, verbal, nonverbal sau a altor acțiuni de natură sexuală care conduc la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator, având drept scop sau efect lezarea demnității unei persoane.”
2.		Articolul 10. Drepturile și obligațiile angajatorului  (2) Angajatorul este obligat:	Guvernul RM	art.10 alin.(2) lit. f3) și lit. f5) - nu este clar dacă se are în vedere același regulament aprobat de Guvern sau 2 regulamente diferite, iar mecanismul de soluționate a plîngerilor se va regăsi în regulamentul intern al unității sau va	<b>Se acceptă parțial</b>	art.10 alin.(2) lit. f3) va avea următorul cuprins: „f3) să întreprindă măsuri de prevenire și combatere a discriminării după orice criteriu, a hărțuirii sexuale și a victimizării la locul de muncă.”

		<p>f3) să întreprindă măsuri de prevenire a hărțuirii sexuale la locul de muncă, precum și măsuri de prevenire a persecutării pentru depunere în organul competent a plângerilor privind discriminarea;</p> <p>f5) să introducă în regulamentul intern al unității dispoziții privind interzicerea discriminărilor după oricare criteriu și a hărțuirii sexuale;</p>	<p><b>Direcția Generală Juridică</b> a <b>Parlamentului</b></p>	<p>fi necesară elaborarea unui nou regulament. Se propune ca Regulamentul privind modul de organizare a instruirilor și mecanismul de soluționare a plângerilor cu referire la hărțuirea sexuală la locul de muncă să fie aprobat la nivel de unitate.</p> <p>- <b>art.10 alin.(2) lit.f)3</b> modificările propuse nu sunt clare în ce privește domeniul în care angajatorul va fi obligat să ofere instruirea: 1) măsuri de prevenire a hărțuirii sexuale la locul de muncă, 2) măsuri de prevenire a persecutării pentru depunere în organul competent a plângerilor privind discriminarea</p> <p>La art. 1, pct.2, referitor la completarea propusă pentru lit.f/3) alin.(2) din art.10, ce constă în obligarea angajatorului de a oferi "instruiri în domeniu în baza Regulamentului Cadru elaborat și aprobat de Guvern", menționăm că nu este clar dacă aceste instruiri se referă la măsurile de prevenire a hărțuirii sexuale la locul de muncă, sau la măsurile de prevenire a persecutării pentru depunere în organul competent a plângerilor privind discriminarea. Totodată, atenționăm asupra necesității concretizării denumirii Regulamentului la care se face referire, prin care va fi clar și conținutul acestuia.</p> <p><b>art. 10 alin. (2) lit. f 5</b></p> <p>La pct.2, în completarea propusă pentru alin.(2) lit.f/5) din art.10, la fel se face trimitere la Regulamentul Cadru elaborat și aprobat de Guvern, este de observat că din cuprinsul proiectului de lege nu este clar dacă se are în vedere Regulamentul Cadru menționat la alin.(2) lit.f/3) sau este</p>	lit. f5) se abrogă
--	--	--	---	---	--------------------

			<p>necesar a fi aprobat un alt Regulament. Din aceste considerente, reiterăm asupra necesității concretizării denumirii regulamentului la care se face trimitere.</p> <p><b>Articolul 10: [...] la alineatul (2) litera f5),</b> se completează la sfârșit cu următorul text: „și să prevadă mecanismul de soluționare a plângerilor cu referire la hărțuire sexuală la locul de muncă în baza Regulamentului Cadru elaborat și aprobat de Guvern;</p> <p>se completează cu alineatul (3) cu următorul cuprins: „(3) încălcarea legislației de către angajator, prin nerespectarea obligației de a întreprinde măsuri de prevenire, examinare și intervenție în cazul când se constată acte de hărțuire sexuală în cadrul unității, [...]”.</p>			
		<p><b>Centrul Național Anticorupție</b></p>	<p>Se propune excluderea completarea la art.10 alin.(2) litera f5);</p> <p>Angajatorul nu este un organ competent și nici nu poate fi un agent constator care rezolvă plângerile din domeniul dreptului penal. Angajatorul nu poate fi reprezentantul victimei în procedura de urmărire penală. Pentru ce trebuie un mecanism preventiv de soluționare a plângerilor, dacă Codul de Procedura Penală a RM prevede clar și expres procedura depunerii plângerii în organele de urmărire penală</p>			
		<p><b>Vadim Fotescu Deputat</b></p>	<p><b>art.10 alin.(2) lit.f5) se propune a fi abrogat</b></p>			
		<p><b>Marina Morozova Deputată</b></p>				
		<p><b>Guvernul RM</b></p>	<p>Articolul 10. Drepturile și obligațiile angajatorului</p>	<p>Norma propusă creează o incertitudine referitor la răspunderea angajatorului pentru neexecutarea altor obligații impuse</p>	<p><b>Se acceptă</b></p>	
3.						

de Codul muncii (art.10 alin.(2)). Totodată, sintagma "se pedepsește conform legii" utilizată în redacția actuală nu corespunde caracterului unitar al actului normativ, or, sintagma utilizată pentru redarea răspunderii angajatorului ar fi "poartă răspundere în conformitate cu legislația".

Remarcăm că, din conținutul normelor ce se propun pentru alin.(3) al art.10, angajatorul urmează să poarte răspundere pentru nerespectarea obligației de a întreprinde măsuri de persecutare pentru depunere în organul competent a plângerilor privind discriminarea și hărțuirea sexuală (victimizare), iar alin.(2) lit.f/3) din art.10 din Codul Muncii stabilește obligația angajatorului să întreprindă măsuri de prevenire a persecutării pentru depunere în organul competent a plângerilor privind discriminarea. Prin urmare, observăm că, alin.(3) propus prin proiectul de lege nu corespunde criteriului de claritate având un caracter confuz, fapt pentru care invocăm aprecierile Curții Constituționale din Hotărârea nr.26 din 23 noiembrie 2010, unde Curtea a reținut că "pentru a corespunde celor trei criterii de calitate – accesibilitate, previzibilitate și claritate – norma de drept trebuie să fie formulată cu suficientă precizie, astfel încât să permită persoanei să decidă asupra conduitei sale și să prevadă, în mod rezonabil, în funcție de circumstanțele cauzei, consecințele acestei conduite. În caz contrar, cu toate că legea conține o normă de drept care aparent descrie conduita persoanei în situația dată, persoana poate pretinde că nu-și cunoaște drepturile și obligațiile. Într-o astfel de interpretare, norma

**Direcția  
Generală  
Juridică  
a  
Parlamentului**

			<b>Vadim Fotescu</b> Deputat	<p>ce nu corespunde criteriilor clarității este contrară art.23 din Constituție”. În scopul excluderii problemelor care pot apărea în aplicare, sugerăm revizuirea cuprinsului alin.(3) prin prisma obiecțiilor invocate</p> <p>se exclude completarea art.10 cu alineatul (3);</p>		
		<p>Articolul 31. Conținutul și structura contractului de muncă</p> <p>(1) Conținutul și structura contractului colectiv de muncă sînt determinate de părți.</p> <p>(2) În contractul colectiv de muncă pot fi prevăzute angajamente reciproce ale salariaților și angajatorului privind:</p> <p>a) formele, sistemele și cuantumul retribuției muncii;</p> <p>b) plata indemnizațiilor și compensațiilor;</p> <p>c) mecanismul de reglementare a retribuției muncii, ținîndu-se cont de nivelul inflației și de atingerea indicilor economici prevăzuți de contractul colectiv de muncă;</p>	<p><b>Guvernul RM</b></p>	<p>Completarea art.31 alin.(2) cu lit.i) se consideră inoportună, și anume textul "interzicerea hărțuirii sexuale la locul de muncă", deoarece hărțuirea sexuală reprezintă o infracțiune prevăzută de art.173 Cod Penal, iar săvârșirea cu vinovăție a unei infracțiuni se pedepsește conform legii penale, fiind o normă imperativă indiferent de locul aflării persoanei. pct. 3 se propune a substitui cuvântul „eliminare” prin cuvântul „combateră” pentru a asigura unicitate de exprimare în contextul procedurilor de prevenire și combatere a hărțuirii sexuale prevăzute/propuse în Codul muncii, Legea nr. 5/2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați, Codul contravențional al Republicii Moldova nr. 218/2008 și Legea nr. 140/2001 privind Inspectoratul de Stat al Muncii.</p>	<p><b>Se acceptă parțial.</b></p>	<p><b>Articolul 31, alineatul (2) se completează cu litera i) după cum urmează:</b></p> <p>"i) interzicerea discriminării după oricare criteriu și a hărțuirii sexuale și măsurile de prevenire și combatere a acestora."</p>

[illegible]

		b) respectarea principiului nediscriminării, hărțuirii sexuale și a oricărei forme de lezare a demnității în muncă; Articolul 386. Drepturile organelor sindicale la efectuarea controlului asupra respectării legislației muncii (4 <sup>1</sup> ) La depistarea în unități a cazurilor de discriminare după criteriul de sex și a condițiilor ce le favorizează, organele sindicale înaintează conducătorilor acestor unități, autorităților publice competente recomandări concrete de eliminare a acestora.		<b>Direcția Generală Juridică a Parlamentului</b>	La pct.5, se propune următoarea redacție: "La articolul 386 alineatul (4/1), după cuvintele "a cazurilor de" se vor introduce cuvintele "hărțuire sexuală în raporturile de muncă și de	<b>Se acceptă</b>	Art. 386 alin. (4 <sup>1</sup> ) va avea următorul conținut:  „(4 <sup>1</sup> ) La depistarea în unități a cazurilor de discriminare și de hărțuire sexuală la locul de muncă, precum și a condițiilor ce le favorizează, organele sindicale înaintează conducătorilor acestor unități și/sau autorităților publice competente, după caz, recomandări concrete de prevenire și combatere a acestora.”		
6.									
	Legea nr. 5 din 09.02.2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați	<b>Articolul 2. Noțiuni principale</b>  „hărțuire sexuală - orice formă de comportament fizic, verbal sau nonverbal, de natură sexuală, care lezează demnitatea persoanei ori creează o atmosferă neplăcută, ostilă, degradantă, umilitoare sau insultătoare.”		<b>Marina Morozova Deputată</b>	La articolul 2, noțiunea de hărțuire sexuală se va expune în următoarea redacție:  "hărțuire sexuală - manifestarea unui comportament fizic, verbal, nonverbal sau a altor acțiuni de natură sexuală care conduc la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator, având drept scop sau efect lezarea demnității unei persoane.”	<b>Se acceptă</b>	Art. 2 din Legea nr. 5/2006 noțiunea „hărțuire sexuală” va avea următoarea redacție:  "hărțuire sexuală - manifestarea unui comportament fizic, verbal, nonverbal sau a altor acțiuni de natură sexuală care conduc la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator, având drept scop sau efect lezarea demnității unei persoane.”		
		<b>Articolul 10 alin. (2)</b>		<b>Guvernul RM</b>	Se propune ca cuvântul „prevederi” să fie substituit cu cuvântul „prevederile”	<b>Se acceptă</b>	<b>Articolul 10 alin. (2) va avea următorul cuprins:</b>		

	<p>Articolul 10. Cooperarea angajatorului cu angajații și cu reprezentanții sindicatelor</p> <p>(2) Procedurile necesare asigurării egalității între femei și bărbați la locul de muncă urmează a fi inserate în calitate de obligații ale angajatorului și în contractele individuale de muncă, în contractele colective de muncă și în convențiile colective.</p>				<p>„(2) Procedurile necesare asigurării egalității între femei și bărbați, precum și prevederile ce țin de prevenirea și combaterea hărțuirii sexuale la locul de muncă se includ în contractele individuale de muncă, în contractele colective de muncă și în convențiile colective drept obligații ale angajatorului și ale angajatului.”</p>	
8.	<p><b>Articolul 24- Răspunderea pentru discriminare după criteriul de sex</b></p> <p>(1) Persoanele supuse formelor discriminării după criteriul de sex, menționate în prezenta lege, au dreptul la repararea prejudiciului în condițiile stabilite de legislație.</p> <p>(2) Pentru încălcarea prevederilor legislației în materie de egalitate între femei și bărbați, subiectele raporturilor juridice care au comis acțiuni de discriminare după criteriul de sex poartă răspundere conform legislației.</p>	<p><b>Guvernul RM</b></p> <p><b>Centrul Național Anticorupție</b></p>	<p>Se va revizui și denumirea art. 24 din Legea nr. 5/2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați, or acesta prevede răspunderea pentru discriminarea după criteriul de sex, însă amendamentul înaintat de autorul proiectului se referă la răspunderea pentru cazurile de hărțuire sexuală.</p> <p>Art. II. - Legea nr. 5 din 09.02.2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați [...] se modifică după cum urmează: [...] Articolul 24 se completează cu alineatul (3), cu următorul cuprins:</p>	<p><b>Se acceptă</b></p>	<p><b>Se propune excluderea completării art. 24 cu alin (3)</b></p>	




	<p>Articolul 55. Încălcarea legislației muncii</p> <p>(1) Încălcarea legislației muncii, manifestată prin:</p> <p>a) nerespectarea de către angajator a duratei normale a timpului de muncă;</p> <p>b) atragerea la muncă suplimentară, în zilele de repaus și de sărbătoare nelucrătoare în lipsa acordului scris al salariatului;</p> <p>c) refuzul angajatorului de a acorda pauze suplimentare pentru alimentarea copilului;</p> <p>d) refuzul angajatorului de a acorda concedii anuale de odihnă potrivit modului stabilit de lege;</p> <p>e) refuzul angajatorului de a acorda concedii sociale, de studii, garantate de lege;</p> <p>e<sup>1)</sup> refuzul angajatorului de a suspenda raporturile de muncă în temeiul art. 78 alin. (1) din Codul muncii nr. 154/2003;</p> <p>f) efectuarea reținerilor neintemeiate din salariu;</p>	<p><b>Direcția Juridică a Parlamentului</b></p>	<p>La pct.2, în privința completării art.55 alin.(1) cu literele i) și j), care propun ca situațiile de "nerespectare de către angajator a obligației de a întreprinde măsuri de prevenire, examinare și intervenție în cazul când se constată acte de hărțuire sexuală în cadrul unității" și de "obstrucționare a procesului de reclamare a cazurilor de hărțuire sexuală" să fie incluse drept contravenții ce atentează la dreptul muncii, menționăm că acestea sunt diferite de cele ale art.10 alin.(2) lit.f) din Codul muncii, care stabilesc drept obligație a angajatorului "să întreprindă măsuri de prevenire a hărțuirii sexuale la locul de muncă, precum și măsuri de prevenire a persecutării pentru depunere în organul competent a plângerilor privind discriminarea". În acest context, relevăm că diferențele dintre faptele care sunt considerate contravenții prevăzute în Codul contravențional și obligațiile stabilite în Codul muncii, pot genera interpretări și tălmăciri eronate, iar astfel în scopul aplicării uniforme a legislației și eliminării neclarităților din practică, considerăm oportun revizuirea Art.III în sensul coroborării prevederilor art.55 din Codul contravențional cu prevederile art.10 din Codul muncii.</p>	<p><b>Se acceptă parțial</b></p>	<p><b>Articolul 55 alin. (1) se va completa cu lit. i), j) cu următorul cuprins:</b></p> <p>„i) neaplicarea de către angajator a măsurilor de prevenire și combatere a cazurilor de discriminare și hărțuire sexuală la locul de muncă.</p> <p>j) împiedicarea sub orice formă a sesizării cazurilor de discriminare și hărțuire sexuală la locul de muncă.”</p>
--	---	---	---	----------------------------------	--

	g) neacordarea garanțiilor și a compensațiilor prevăzute de lege; h) refuzul angajatorului de a elibera certificatul cu privire la muncă și salariu, se sancționează cu amendă de la 30 la 60 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 70 la 120 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 150 la 240 de unități convenționale aplicată persoanei juridice.				
11.	Articolul 55 alin (4)	Guvernul RM	La art. 423 <sup>5</sup> din proiect se atenționează că autorul proiectului propune la art. III pct. 1 abrogarea doar a alin. (2) din art. 54 <sup>2</sup> . Așadar, se va revizui amendamentul propus, deoarece conform modificării înaintate se exclude din competența Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității constatarea contravenției stipulate la art. 54 <sup>2</sup> „încălcarea egalității în domeniul muncii” din Codul contravențional al Republicii Moldova nr. 218/2008.  Se propune excluderea la ART. III din proiect a Articolului 1, alin (3)	Se acceptă parțial	Articolul 55 alin. (4) se exclude
12.	Articolul 70 <sup>1</sup> și articolul 70 <sup>2</sup>	Vadim Fotescu Deputat  Guvernul RM	Articolul 70 <sup>1</sup> și articolul 70 <sup>2</sup> au fost introduse prin Legea 2/2023	Se acceptă	

13.	<p>Legea nr. 140 din 10.05.2001 privind Inspectoratul de Stat al Muncii</p> <p>Articolul 4. Atribuțiile</p> <p>alin (1), a) controlează respectarea legislației muncii, securității și sănătății în muncă;</p> <p>alin (1), c) coordonează activitatea de pregătire, instruire și informare a angajatorilor și salariaților, precum și a altor persoane interesate de aplicarea legislației în domeniul relațiilor de muncă, securității și sănătății în muncă;</p>	<p>Centrul Național Anticorupție</p> <p>Marina Morozova</p>	<p>Art. V. Legea nr. 140 din 10.05.2001 privind Inspectoratul de Stat al Muncii, [...] se modifică după cum urmează:</p> <p>1. Articolul 4: la alineatul (1), litera a) va avea următorul cuprins: „controlează respectarea legislației muncii, securității și sănătății în muncă, a măsurilor de prevenire și combatere a oricăror forme de discriminare, inclusiv pe segmentul prevenirii hărțuirii sexuale în raporturile de muncă/”</p> <p>2. Articolul 4, alin. (1), lit. a) se exclude.</p>	<p>Nu se acceptă</p>	<p>Articolul 4, * alin. (1), lit. a) se exclude.</p>
14.	<p>Articolul 8. Drepturile inspectorului de muncă</p> <p>(1) În exercițiul funcțiunii, inspectorul de muncă, la prezentarea legitimației de serviciu, este în drept:</p> <p>a) să pătrundă liber, la orice oră din zi sau din noapte, fără informarea prealabilă a angajatorului, în locurile de muncă, în încăperile de serviciu și de producție;</p> <p>b) să solicite și să primească de la angajator actele și informațiile necesare controlului;</p>	<p>Marina Morozova Deputată</p>	<p>Articolul 8, alin. (1) se completează cu litera d1) cu următorul cuprins:</p> <p>„d1) să verifice existența reglementării la nivel de unitate a procedurilor de prevenire și combatere a discriminării și hărțuirii sexuale la locul de muncă, precum aplicarea de către angajator a măsurilor de prevenire și combatere a cazurilor de discriminare și hărțuire sexuală în la locul de muncă;”</p>	<p>Se acceptă</p>	<p>Articolul 8, alin. (1) se completează cu litera d1) și va avea următorul cuprins:</p> <p>„d1) să verifice, la nivel de unitate, reglementarea procedurilor de prevenire și combatere a discriminării și hărțuirii sexuale la locul de muncă, precum aplicarea de către angajator a măsurilor de prevenire și combatere a cazurilor de discriminare și hărțuire sexuală în la locul de muncă;”</p>

		c) să solicite și să primească, în limitele competenței, declarații de la angajatori și salariați; d) să ceară lichidarea imediată sau într-un anumit termen a abaterilor constatate de la dispozițiile actelor legislative și ale altor acte normative referitoare la condițiile de muncă și la protecția salariilor în exercitarea atribuțiilor lor.			
15-		Articolul 13. Rapoartele  (1) Inspectoratul de Stat al Muncii, în termen de 6 luni de la expirarea anului de gestiune, elaborează și publică pe pagina sa web oficială și pe pagina web oficială a Ministerului Muncii și Protecției Sociale raportul anual privind propria activitate.  (2) Raportul anual privind activitatea Inspectoratului de Stat al Muncii se referă la: a) cadrul normativ privind competența Inspectoratului de Stat al Muncii; b) informațiile despre personalul Inspectoratului de Stat al Muncii; c) datele analitice privind angajatorii	Marina Morozova Deputată	7. Articolul 13 alineatul (2), litera e) se propune de a avea următorul cuprins:  „e) datele analitice privind încălcările depistate ale legislației muncii, securității și sănătății în muncă, inclusiv în domeniul prevenirii și combaterii hărțuirii sexuale, și privind sancțiunile aplicate;”.	Se acceptă  7. Articolul 13 alineatul (2), litera e) va avea următorul cuprins:  „e) datele analitice privind încălcările depistate ale legislației muncii, securității și sănătății în muncă, inclusiv în domeniul prevenirii și combaterii hărțuirii sexuale, și privind sancțiunile aplicate;”.

		supuși controlului și numărul de salariați ai acestora, inclusiv numărul salariaților cu dizabilități;					
16.		d) datele analitice ale controalelor efectuate;					
		e) datele analitice privind încălcările legislației privind raporturile de muncă, securitatea și sănătatea în muncă depistate și ale sancțiunilor aplicate;					
			<b>Marina Marozova</b> Deputată	Art. VI și VII și din proiect se propune fi a fi exclus	Se acceptă		



**Dan PERCIUN**  
**Președintele Comisiei**

*Ex. Olga Ojog*  
*Tel. 820 541*  
*E-mail: olga.ojog@parlament.md*