



**Secretariatul Parlamentului  
Republicii Moldova**

**Direcția generală juridică**

**AVIZ**

**la proiectul de lege privind modificarea unor acte normative  
(Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 și  
Codul contravențional al Republicii Moldova nr. 218/2008)  
(nr. 54 din 21.02.2024)**

Direcția generală juridică a examinat **în mod prioritar** proiectul de lege nominalizat în titlu, conform prevederilor art.54 din Regulamentul Parlamentului și ale Legii nr.100/2017 cu privire la actele normative, și menționează următoarele considerente.

**I. Aspecte de ordin general și procedural**

1. Proiectul de lege a fost înaintat spre examinare în Parlament cu titlu de inițiativă legislativă de Guvernul Republicii Moldova, fiind aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 119/2024, în temeiul art. 73 din Constituție și art. 47 alin. (1) al Regulamentului Parlamentului.

2. Proiectul de lege prevede modificarea Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 și a Codului contravențional al Republicii Moldova nr. 218/2008), având drept scop determinarea unui nou tip de *concediu social acordat pentru îngrijirea unei persoane care locuiește în aceeași locuință cu salariatul*, introduce noțiunea de *muncă ușoară* și modifică noțiunea de *muncă în schimburi*, stabilește prevederi specifice de angajare a personalului ce activează în învățământul superior, precum și condițiile de antrenare în munca pe schimburi, pe timp de noapte, în zile de repaos, în zile de sărbătoare nelucrătoare a femeilor gravide, a femeilor care au născut, și a femeilor care alăptează.

Menționăm că, proiectul asigură transpunerea art. 2 alin.(5) și art. 3 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru și a 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.

3. Prin natura reglementărilor, proiectul de lege se înscrie în categoria legilor organice, iar domeniul de reglementare ține de competența exclusivă a Parlamentului, fiind astfel incidente prevederile articolelor 66 și 72 din Constituția Republicii Moldova.

## II. Obiecții de conținut și tehnică legislativă

1. Referitor la clauza de armonizare, pentru a fi în corespundere cu practicile comune de redactare, propunem ca textele "(CELEX: 32003L0088)" și "(CELEX: 32019L1158)" să fie excluse.

2. La **Art. I** din proiect se prevede modificarea Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003, în acest context menționăm următoarele:

1) **Pct. 1** propune completarea art. 1 din Cod cu noțiunile de „*muncă în schimburi*” și „*munci ușoare*”.

Astfel, în cuprinsul noțiunii de „*muncă în schimburi*” se identifică termenii „*flux continuu sau discontinuu*”. Deși, Codul muncii operează cu expresia „*flux continuu*”, fără a fi dată o tălmăcire a acesteia, cea de „*flux discontinuu*” nu este prevăzută atât în Codul muncii cât și în proiectul de lege. Din acest motiv, considerăm necesară completarea proiectului cu semnificația expresiilor enunțate pentru a se asigura claritatea acestora.

Totodată la pct. 1 este propusă completarea acestuia cu noțiunea de „*munci ușoare*”, care semnifică *toate muncile care, prin natura proprie sarcinilor pe care le presupun și a condițiilor specifice în care acestea sunt efectuate nu pot aduce atingere securității, sănătății sau dezvoltării copiilor și nu sunt de natură să aducă atingere instruirii și pregătirii profesionale ale acestora.*

În primul rând menționăm că, potrivit art. 46 alin.(3) din Codul muncii, în calitate de salariat poate evolua și persoana fizică care a împlinit vârsta de 15 ani. Prin urmare, nu se operează cu noțiunea de „*copil*” în cazul salariatului care la momentul angajării a împlinit vârsta de 15 ani. În situația dată, recomandăm respectarea prevederii consemnate la art. 54 alin.(1) lit. c) din Legea nr. 100/2017, care determină că, *terminologia utilizată este constantă uniformă și corespunde celei utilizate în alte acte normative.*

2) La **pct. 5** este prevăzută completarea art. 57 din Codul muncii cu lit. g), cu următorul cuprins: „*cazierul judiciar pentru cadrele științifice și didactice din instituțiile de învățământ superior.*” Pentru concretizare,

atenționăm că se completează *alineatul (1)* din art. 57.

La fel, menționăm că art. 117 alin.(1) din Codul educației al Republicii Moldova nr. 152/2014 stabilește că personalul din învățământul superior este constituit din: personal științifico-didactic (lector universitar, conferențiar universitar, profesor universitar); personal științific (cercetător științific, cercetător științific superior, cercetător științific coordonator, cercetător științific principal); personal didactic (asistent universitar, formator, maestru de concert, maestru de instruire, antrenor), personal didactic auxiliar (bibliotecar, informatician, laborant, metodist, acompaniator).

Respectiv, în scopul respectării prevederilor consemnate la art. 54 alin.(1) lit. c) din Legea nr. 100/2017, recomandăm ca textul „cadrele științifice și didactice” să fie substituit cu textul „*personal științifico-didactic, personal științific și personal didactic*”.

Totodată întru asigurarea preciziei normative, reiterăm că în cazul în care unul din subiecții menționați *supra*, presupunem că are antecedente penale pentru infracțiuni care nu au conexiune cu activitatea didactică sau științifică, care ar fi motivul acestei norme prohibitive, în raport cu alte categorii de profesii. Drept exemplu, invocăm prevederile art. 8 alin.(2) lit. a) și b) din Legea nr. 264/2005 cu privire exercitarea profesiei de medic: *persoana care a fost condamnată pentru săvârșirea cu intenție a unei infracțiuni, în împrejurări legate de exercitarea profesiei de medic, sau persoana căreia i s-a aplicat pedeapsa interdicției de a exercita profesiunea de medic, pe o durată stabilită prin hotărâre judecătorească definitivă.*

În această ordine de idei, în cazul în care, persoana care intenționează să fie angajată în cadrul unei instituții superioare de învățământ și se atribuie la categoria prevăzută de autor la pct. 5 Art. I din proiect, dacă anterior a fost atrasă la răspundere penală pentru comiterea *infracțiunii de încălcarea regulilor de securitate a circulației sau de exploatare a mijloacelor de transport*, încălcare ce a cauzat din imprudență o vătămare medie a integrității corporale sau a sănătății, prevăzută de art. 264 alin. (1) din Codul penal al Republicii Moldova nr. 985/2002, rezidă că în prezența antecedentelor penale aceasta nu va avea dreptul la angajare în instituțiile de învățământ superior.

Totodată, este inherentă dispoziția art. 296 alin.(2) din Codul muncii, care stabilește că: „*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 infracțiuni. Listele contraindicațiilor medicale și a infracțiunilor care nu permit practicarea activității*

*pedagogice (didactice) se stabilesc prin lege.”*

În lumina celor expuse, considerăm că propunerea dată este discriminatorie în raport cu alte interdicții de angajare în alte domenii, motiv pentru care recomandăm reexaminarea acesteia, și totodată nu asigură corelarea normelor din proiect cu prevederile actului pe care-l modifică, potrivit art. 3 alin.(4) lit. a) din Legea nr. 100/2017.

3) La **pct. 6** se propune completarea art. 78 alin. (1) din Codul muncii cu lit. b<sup>2</sup>), care prevede suspendarea contractului individual de muncă la inițiativa salariatului în caz de *concediu neplătit pentru îngrijirea unei persoane care locuiește în aceeași locuință cu salariatul*. Menționăm că, în norma respectivă să fie indicată expres perioada de „până la 5 zile lucrătoare într-un an calendaristic”, fiind în corespundere cu celelalte norme ale acestui alineat și cu art. 123<sup>1</sup> propus spre completarea Codului.

4) La **pct. 7** se propune completarea art. 95 alin.(1) cu textul „*conform legislației*”. Întrucât textul menționat ține de cerințele pe care trebuie să le întrunească regulamentul intern al unității, contractul individual și cu cel colectiv de muncă, din punct de vedere redacțional considerăm că acesta este de prisos.

**3. La Art. II** se propune o nouă redacție pentru art. 55<sup>1</sup> din Codul contravențional al Republicii Moldova nr. 218/2008. Notăm că, sancțiunea aplicată sub formă de amendă, spre exemplu persoanei cu funcție de răspundere pentru alin.(1) care prevede „utilizarea muncii nedeclarate” este de la 150 la 210 unități convenționale, pentru aceleași acțiuni săvârșite asupra unui minor, prevăzută de alin. (2), este de la 200 la 300 unități convenționale. Prin urmare, într-un caz pentru acțiunile prevăzute de alin.(1) subiectul contravenției poate fi sancționat cu amendă în mărime de 210 unități convenționale, iar în alt caz, pentru comiterea contravenției prevăzute de alin.(2) același subiect poate fi sancționat cu 200 unități convenționale.

Ținând cont de faptul că, gradul de pericol social pe care-l comportă acțiunea ilegală de utilizare a muncii nedeclarate asupra unui minor este net superior în raport cu gradul de pericol social în cadrul utilizării muncii nedeclarate asupra unei persoane adulte, recomandăm ca limitele minime care prevăd aplicarea sancțiunii sub formă de amendă să fie modificate corespunzător. În acest context, în vederea asigurării respectării principiului de proporționalitate, reținem prevederile art. 9 alin.(1) din Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 138/1973 privind vârsta minimă de încadrare în muncă, ratificată de Republica Moldova prin Hotărârea Parlamentului Republicii Moldova nr. 519/1999, care dispune că „Autoritatea competentă va lua toate măsurile necesare, inclusiv prevederea de sancțiuni corespunzătoare, în vederea asigurării aplicării

efective a Convenției”.

**4. La Art. III** este prevăzută intrarea în vigoare doar pentru Art. I pct.2. Respectiv, potrivit art. 56 alin.(1) din Legea nr. 100/2017, momentul intrării în vigoare a actului normativ se prezumă a fi în termen de o lună de la publicare în Monitorul Oficial al Republicii Moldova.

Astfel, pentru a facilita ulterior calcularea termenului de intrare în vigoare pentru art. 46 alin.(3) din Codul muncii, recomandăm următoarea redacție pentru acest articol:

**”Art. III. – (1)** Prezenta lege intră în vigoare în termen de o lună de la data publicării în Monitorul Oficial al Republicii Moldova, cu excepția pct.2 din art. I, care va intra în vigoare în termen de 7 luni de la data publicării prezentei legi.

**(2)** Guvernul, în termen de 7 luni de la data publicării prezentei legi, va aduce actele sale normative în concordanță cu aceasta.”

În concluzie, relevăm că la examinarea proiectului de act normativ urmează a se ține cont de recomandările propuse în prezentul aviz, iar oportunitatea examinării acestuia ține de prerogativa exclusivă a Parlamentului.



**Ion CREANGĂ,**  
**Șef Direcție generală**

*Ex.: Olga Barbălată,*  
*tel. 820-183*