

<p style="text-align: center;">TABEL COMPARATIV 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)</p>			
No	Denumirea legii, numărul și conținutul articolelor, care se propun spre modificare sau completare	Modificările propuse în proiectul de lege	Prevederile legii după modificare și adoptare
1.	<p>Codul muncii nr. 154/2003:</p> <p style="text-align: center;"><i>Articolul 1.</i> <i>Noțiuni principale</i></p>	<p>„muncă în schimburi - mod de organizare a lucrului la unitate, în conformitate cu care salariații se succed la aceleași locuri de muncă în conformitate cu un anumit regim de muncă, inclusiv prin rotație, și care poate fi de flux continuu sau discontinuu;</p> <p>munci ușoare - 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.</p>	<p>Articolul 1. Noțiuni principale</p> <p>În sensul prezentului cod, se definesc următoarele noțiuni:</p> <p><i>unitate</i> – întreprindere, instituție sau organizație cu statut de persoană juridică, indiferent de tipul de proprietate, de forma juridică de organizare și de subordonarea departamentală sau apartenența ramurală;</p> <p><i>angajator</i> – persoană juridică (unitate) sau persoană fizică care angajează salariați în bază de contract individual de muncă încheiat conform prevederilor prezentului cod „sau desfășoară o activitate specifică, în baza unui contract de ucenicie;</p> <p><i>cedent</i> – persoană fizică sau juridică care, în procesul reorganizării unității, schimbării tipului de proprietate sau al proprietarului acesteia, implicând schimbarea angajatorului, își pierde calitatea de angajator în raport cu unitatea sau cu o parte a acesteia;</p> <p><i>cesionar</i> – persoană fizică sau juridică care, în procesul reorganizării unității, schimbării tipului de proprietate sau al proprietarului acesteia, implicând schimbarea angajatorului, dobândește calitatea de angajator în raport cu unitatea sau cu o parte a acesteia;</p> <p><i>salarizat</i> – persoană fizică (bărbat sau femeie) care prestează o muncă conform unei anumite specialități, calificări sau într-o anumită funcție, în schimbul unui salariu, în baza contractului individual de muncă;</p> <p><i>reprezentanți ai salariaților</i> – organ sindical ce activează, de regulă, în cadrul unității în conformitate cu legislația în vigoare și cu statutele sindicatelor, iar în lipsa acestuia – alți reprezentanți aleși de salariații unității în modul stabilit de prezentul cod (art.21);</p> <p><i>femeie gravidă</i> – orice femeie care anunță în scris angajatorul asupra stării sale fiziologice de graviditate și anexează un certificat</p>

<p style="text-align: center;">TABEL COMPARATIV 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)</p>			
No	Denumirea legii, numărul și conținutul articolelor, care se propun spre modificare sau completare	Modificările propuse în proiectul de lege	Prevederile legii după modificare și adoptare
			<p>medical eliberat de medicul de familie sau de medicul specialist, care atestă această stare;</p> <p><i>femeie care a născut de curând</i> – orice femeie care și-a reluat activitatea de muncă după expirarea concediului postnatal și solicită angajatorului, în scris, măsurile de protecție prevăzute de lege, anexînd un certificat medical eliberat de medicul de familie, dar nu mai târziu de 6 luni de la data la care a născut;</p> <p><i>femeie care alăptează</i> – orice femeie care, la reluarea activității de muncă după folosirea concediului postnatal, își alăptează copilul și anunță angajatorul, în scris, despre aceasta;</p> <p><i>tânăr specialist</i> – absolvent al instituției de învățământ superior, mediu de specialitate sau secundar profesional în primii trei ani după absolvirea acesteia;</p> <p><i>hărțuire sexuală</i> – 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, avînd drept scop sau efect lezarea demnității unei persoane;</p> <p><i>demnitate în muncă</i> – climat psihoemoțional confortabil în raporturile de muncă ce exclude orice formă de comportament verbal sau nonverbal din partea angajatorului sau a altor salariați care poate aduce atingere integrității morale și psihice a salariatului;</p> <p><i>formă scrisă</i> – informația (certificat, document, contract și altele) expusă cu litere, cifre, semne grafice pe suport de hârtie sau în format electronic; înscrisul olograf pe suport de hârtie; informația transmisă prin fax ori prin alte mijloace de comunicație, inclusiv prin mijloace electronice, care permit citirea informației;</p> <p><i>confirmarea recepționării/inștiințării</i> – se consideră că recepționarea/inștiințarea este confirmată după îndeplinirea cel</p>

<p style="text-align: center;">TABEL COMPARATIV 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)</p>			
№	Denumirea legii, numărul și conținutul articolelor, care se propun spre modificare sau completare	Modificările propuse în proiectul de lege	Prevederile legii după modificare și adoptare
			<p>puțin a uneia dintre următoarele condiții, oricare dintre acestea fiind îndeplinită mai întâi:</p> <p>a) notificarea este predată destinatarului;</p> <p>b) notificarea este predată la adresa poștală indicată de destinatar în acest scop ori, în lipsa acesteia, la sediul destinatarului persoană juridică sau la domiciliul destinatarului persoană fizică;</p> <p>c) notificarea este transmisă prin poștă electronică sau prin alt mijloc de comunicare individuală, când poate fi accesată de către destinatar, inclusiv potrivit regulilor de expediere și recepționare a documentului electronic prevăzute de legislație;</p> <p>d) notificarea este pusă în orice alt fel la dispoziția destinatarului într-un loc și într-un mod care fac posibil, în mod rezonabil, accesul destinatarului fără întârziere;</p> <p><i>remunerație</i> – retribuție bănească care include salariul de bază (salariul tarifar, salariul funcției), precum și toate adaosurile, sporurile, premiile și alte plăți de stimulare și compensare acordate salariatului de către angajator în temeiul contractului individual de muncă pentru munca prestată;</p> <p><i>nivel de salarizare</i> – remunerație anuală brută și remunerație orară brută corespunzătoare;</p> <p><i>diferență de gen de salarizare</i> – diferență dintre nivelurile medii de salarizare între salariații de sex feminin și cei de sex masculin, exprimată ca procent din nivelul mediu de salarizare a salariaților de sex masculin;</p> <p><i>muncă egală</i> – muncă prestată în cadrul acelorași funcții, conform acelorași cerințe educaționale, profesionale și în materie de formare, competențe (abilități), efort, răspundere, activitate desfășurată, natura sarcinilor implicate și condiții de muncă;</p> <p><i>muncă de valoare egală</i> – muncă prestată în cadrul funcțiilor sau pozițiilor diferite, dar care este considerată de valoare egală în baza</p>

<p align="center">TABEL COMPARATIV 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)</p>			
№	Denumirea legii, numărul și conținutul articolelor, care se propun spre modificare sau completare	Modificările propuse în proiectul de lege	Prevederile legii după modificare și adoptare
			<p>acelorași cerințe educaționale, profesionale și în materie de formare, competențe (abilități), efort, răspundere, activitate desfășurată, natura sarcinilor implicate și condiții de muncă; <i>formule flexibile de muncă</i> – programe de muncă care oferă posibilitate salariaților să își adapteze programul de lucru, inclusiv prin utilizarea muncii la distanță, a muncii la domiciliu, a regimului flexibil de muncă, a timpului de muncă parțial sau a săptămânii de lucru comprimate; „muncă în schimburi - mod de organizare a lucrului la unitate, în conformitate cu care salariații se succed la aceleași locuri de muncă în conformitate cu un anumit regim de muncă, inclusiv prin rotație, și care poate fi de flux continuu sau discontinuu; munci ușoare - 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.</p>
2.	Articolul 46 alin. (3) din Codul muncii	<p>Articolul 46 alin. (3) se completează și va avea următorul cuprins: <i>„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, pentru exercitarea de munci ușoare. Condițiile specifice exercitării muncilor ușoare se stabilesc de către Guvern.”</i></p>	<p>Articolul 46. Părțile contractului individual de muncă (3) „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, pentru exercitarea de munci ușoare. Condițiile specifice exercitării muncilor ușoare se stabilesc de către Guvern.”</p>
3.	(aducerea în concordanță cu prevederile Directivei 1152) Articolul 48 din Codul muncii:	<p>Art. 48 se completează cu următorul cuprins:</p>	<p>Articolul 48. Informarea privind condițiile de activitate</p>

<p style="text-align: center;">TABEL COMPARATIV 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)</p>			
№	Denumirea legii, numărul și conținutul articolelor, care se propun spre modificare sau completare	Modificările propuse în proiectul de lege	Prevederile legii după modificare și adoptare
	<p>Articolul 48. Informarea privind condițiile de activitate</p> <p>(1) Anterior angajării sau transferării într-o nouă funcție, angajatorul are obligația de a informa persoana care urmează a fi angajată sau transferată despre condițiile de activitate în funcția propusă, oferindu-i informația prevăzută la art. 49 alin.(1), precum și informația privind perioadele de preaviz ce urmează a fi respectate de angajator și salariat în cazul încetării activității. Obligația de informare a persoanei selectate în vederea angajării sau a salariatului, în cazul transferului, se consideră îndeplinită de către angajator la momentul semnării contractului sau a acordului suplimentar la contractul individual de muncă.</p> <p>(3) În cazul în care salariatul urmează să-și desfășoare activitatea în străinătate, angajatorul are obligația de a-i furniza, în timp util, toată informația prevăzută la art. 49</p>	<p>- alin. (1) cuvintele „<i>obligația de a informa</i>” se completează cu cuvintele „<i>în scris și în timp util</i>”;</p> <p>- alin. (3) lit. a) cuvintele „<i>durata muncii în străinătate</i>” cu textul „<i>cu indicarea țării</i>”.</p>	<p>(1) Anterior angajării sau transferării într-o nouă funcție, angajatorul are obligația de a informa <i>în scris și în timp util</i> persoana care urmează a fi angajată sau transferată despre condițiile de activitate în funcția propusă, oferindu-i informația prevăzută la art. 49 alin.(1), precum și informația privind perioadele de preaviz ce urmează a fi respectate de angajator și salariat în cazul încetării activității. Obligația de informare a persoanei selectate în vederea angajării sau a salariatului, în cazul transferului, se consideră îndeplinită de către angajator la momentul semnării contractului sau a acordului suplimentar la contractul individual de muncă.</p> <p>(3) În cazul în care salariatul urmează să-și desfășoare activitatea în străinătate, angajatorul are obligația de a-i furniza, în timp util, toată informația prevăzută la art. 49 alin. (1) și, suplimentar, informații referitoare la:</p> <p>a) durata muncii în străinătate <i>cu indicarea țării</i>;</p>

<p align="center">TABEL COMPARATIV 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)</p>			
№	Denumirea legii, numărul și conținutul articolelor, care se propun spre modificare sau completare	Modificările propuse în proiectul de lege	Prevederile legii după modificare și adoptare
	alin. (1) și, suplimentar, informații referitoare la: a) durata muncii în străinătate;		
4.	Articolul 55 din Codul muncii	<p>La art. 55: alin. (1) se completează cu lit. c²) care va avea următorul cuprins: <i>„c²) cu refugiații care se angajează în câmpul muncii pe teritoriul Republicii Moldova pentru perioada îndeplinirii unor lucrări cu caracter temporar sau permanent;”</i> la alin. (2) textul <i>„În cazurile enumerate la alin. (1) lit. e), g), i), l) și m),”</i> se substituie cu textul <i>„În cazurile enumerate la alin. (1) lit. c 1), c2), e), g), i), l) și m),”</i>.</p>	<p>(1) Contractul individual de muncă poate fi încheiat pe durată determinată, conform art.54 alin.(2), în următoarele cazuri: c) cu persoanele detașate la lucru peste hotarele Republicii Moldova; c¹) cu cetățenii străini care se angajează în câmpul muncii pe teritoriul Republicii Moldova, cu excepția străinilor cu drept de ședere permanentă sau provizorie pentru reîntregirea familiei; <i>„c²) cu refugiații care se angajează în câmpul muncii pe teritoriul Republicii Moldova pentru perioada îndeplinirii unor lucrări cu caracter temporar sau permanent;”</i> (2) <i>În cazurile enumerate la alin. (1) lit. c 1), c2), e), g), i), l) și m),</i> încheierea unui contract individual de muncă pe durată determinată sau prelungirea, pe durată determinată, a unui contract existent este permisă doar atunci când stabilirea unui raport de muncă permanent nu este posibilă din motive obiective (cum ar fi disponibilitatea persoanelor care își fac studiile la secția de zi doar în perioada vacanțelor, existența unor legi organice care permit sau prescriu angajarea anumitor salariați pe durată determinată etc.). Motivele respective, de rînd cu temeiurile legale ale limitării duratei raportului de muncă, urmează a fi indicate în contract sau în acordul suplimentar la acesta.</p>
5.	Articolul 57 din Codul muncii	<p>se completează cu litera g) cu următorul cuprins: <i>„g) cazierul judiciar pentru cadrele științifice și didactice din instituțiile de învățământ superior”</i></p>	<p>1) La încheierea contractului individual de muncă, persoana care se angajează prezintă angajatorului următoarele documente: a) buletinul de identitate sau un alt act de identitate; b) - <i>abrogată;</i> c) - <i>abrogată;</i></p>

<p align="center">TABEL COMPARATIV 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)</p>			
Nr	Denumirea legii, numărul și conținutul articolelor, care se propun spre modificare sau completare	Modificările propuse în proiectul de lege	Prevederile legii după modificare și adoptare
			<p>d) diploma de studii, certificatul de calificare ce confirmă pregătirea specială – pentru profesiile care cer cunoștințe sau calități speciale;</p> <p>e) certificatul medical, în cazurile prevăzute de legislația în vigoare;</p> <p>f) declarația pe propria răspundere cu privire la faptul că, pe durata activității la locurile de muncă precedente, nu a încălcat prevederile art. 6 alin. (2) din Legea nr. 325 din 23 decembrie 2013 privind evaluarea integrității instituționale, cu excepția cazurilor când persoana se încadrează în câmpul muncii pentru prima dată;</p> <p>„g) cazierul judiciar pentru cadrele științifice și didactice din instituțiile de învățământ superior”</p>
6.	<p>Articolul 78 din Codul muncii</p> <p>Directiva UE 1158/2019 privind echilibrul de viață profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor</p>	<p>Articolul 78 alin. (1) se completează cu litera b²), cu următorul cuprins:</p> <p>„b²) concediu neplătit pentru îngrijirea unei persoane care locuiește în aceeași locuință cu salariatul”</p>	<p>Articolul 78. Suspendarea contractului individual de muncă la inițiativa uneia dintre părți</p> <p>(1) Contractul individual de muncă se suspendă din inițiativa salariatului în caz de:</p> <p>a) concediu pentru îngrijirea copilului în vîrstă de pînă la 4 ani;b) concediu pentru îngrijirea unui membru bolnav al familiei cu durata de pînă la doi ani, conform certificatului medical;</p> <p>b¹) concediu pentru îngrijirea copilului cu dizabilități cu durata de pînă la 2 ani;</p> <p>„b²) concediu neplătit pentru îngrijirea unei persoane care locuiește în aceeași locuință cu salariatul”;</p> <p>c) urmare a unui curs de formare profesională în afara unității, potrivit art.214 alin.(3);</p> <p>d) ocupare a unei funcții electivă în autoritățile publice, în organele sindicale sau în cele patronale;</p> <p>d¹) neachitare sau achitare parțială, cel puțin 2 luni consecutive, a salariului sau a altor plăți obligatorii;</p> <p>e) condiții de muncă nesatisfăcătoare din punctul de vedere al protecției muncii; precum și</p> <p>f) din alte motive prevăzute de legislație.</p>

<p align="center">TABEL COMPARATIV 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)</p>			
№	Denumirea legii, numărul și conținutul articolelor, care se propun spre modificare sau completare	Modificările propuse în proiectul de lege	Prevederile legii după modificare și adoptare
			<p>(2) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului:</p> <p>a) pe durata anchetei de serviciu, efectuate în condițiile prezentului cod;</p> <p>a¹) pentru perioada absenței salariatului de la locul de muncă pe un termen maxim de 30 de zile, dacă angajatorul nu a fost informat despre motivul absenței;</p> <p>b) - <i>exclusă</i>;</p> <p>c) în alte cazuri prevăzute de legislație.</p>
7.	Articolul 95 din Codul muncii	La articolul 95 alin. (1) textul „obligațiilor de muncă” se completează cu textul „conform legislației.”	(1) <i>Timpul de muncă</i> reprezintă timpul pe care salariatul, în conformitate cu regulamentul intern al unității, dacă este elaborat și aprobat de angajator, cu contractul individual și cu cel colectiv de muncă, îl folosește pentru îndeplinirea obligațiilor de muncă conform legislației.
8.	La art. 103 din Codul muncii	<p>la alin. (5) se exclude textul „, a femeilor gravide, a femeilor care au născut de curând și a celor care alăptează,”;</p> <p>se completează cu alin. (5¹) cu următorul cuprins:</p> <p>„ (5¹) 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>(5) Nu se admite atragerea la munca de noapte a salariaților în vîrstă de pînă la 18 ani, precum și a persoanelor cărora munca de noapte le este contraindicată conform certificatului medical.</p> <p>„ (5¹) <i>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.</i>”</p>
9.	(potrivit prevederilor Directivei 2003/88/CE)	La art. 104 se completează cu alin. (8¹) cu următorul cuprins:	Articolul 104. Munca suplimentară

<p style="text-align: center;">TABEL COMPARATIV 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)</p>			
№	Denumirea legii, numărul și conținutul articolelor, care se propun spre modificare sau completare	Modificările propuse în proiectul de lege	Prevederile legii după modificare și adoptare
	<p>Articolul 104. Munca suplimentară</p> <p>(5¹) Durata maximă a timpului de muncă a salariaților nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele de muncă suplimentară. Ca excepție, durata timpului de muncă, ce include și orele de muncă suplimentară, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână cu condiția ca media orelor de muncă, calculate pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.</p>	<p><i>„Salariatul poate exprima acordul sau refuzul de a presta munca suplimentară în formă scrisă pe suport de hârtie sau inclusiv prin schimbul de documente electronice cu utilizarea semnăturii electronice avansate calificate, până la atragerea efectivă la muncă suplimentară.”</i></p>	<p><i>„(8¹) Salariatul poate exprima acordul sau refuzul de a presta munca suplimentară în formă scrisă pe suport de hârtie sau în format electronic cu utilizarea semnăturii electronice avansate, până la atragerea efectivă la muncă suplimentară</i></p>
10.	La art. 110 din Codul muncii	<p>la alin. (3) textul „, a femeilor gravide” se exclude; se completează cu alin. (3¹) cu următorul cuprins:</p> <p>„(3¹) 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.”</p>	<p>Articolul 110.</p> <p>(3) Nu se admite atragerea la muncă în zilele de repaus a salariaților în vîrstă de pînă la 18 ani.</p> <p>„(3¹) Femeile gravide pot să desfășoare munca în zilele de repaus 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.”</p>
11.	La art. 111 din Codul muncii	<p>la alin. (3) textul „, a femeilor gravide” se exclude; se completează cu alin. (3¹) cu următorul cuprins:</p>	Articolul 111.

<p align="center">TABEL COMPARATIV 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)</p>			
№	Denumirea legii, numărul și conținutul articolelor, care se propun spre modificare sau completare	Modificările propuse în proiectul de lege	Prevederile legii după modificare și adoptare
		<p>„(3¹) 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.”</p>	<p>(3) Nu se admite atragerea la muncă în zilele de sărbătoare nelucrătoare a salariaților în vîrstă de pînă la 18 ani.</p> <p>„(3¹) Femeile gravide pot să desfășoare munca în zilele de 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 sărbătoare nelucrătoare în condițiile prezentului alineat va fi realizată în strictă conformitate cu prevederile Legii securității și sănătății în muncă nr. 186/2008.”</p>
12.	<p>Articolul 114 din Codul muncii</p> <p>Directiva UE 1158/2019 privind echilibrul de viață profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor</p>	<p>Articolul 114, alin. (2) se completează cu litera e), cu următorul cuprins:</p> <p>„f) perioada aflării în concediu pentru îngrijirea unei persoane care locuiește în aceeași locuință cu salariatul;”</p>	<p>Articolul 114. Calcularea vechimii în muncă care dă dreptul la concediu de odihnă anual</p> <p>(2) Dacă convențiile colective, contractul colectiv sau cel individual de muncă nu prevăd altfel, în vechimea în muncă, care dă dreptul la concediul de odihnă anual, nu se includ:</p> <p>a) timpul absenței nemotivate de la lucru;</p> <p>b) perioada aflării în concediu pentru îngrijirea copilului pînă la vîrsta de 4 ani;</p> <p>c) perioada aflării în concediu neplătit cu o durată mai mare de 14 zile calendaristice;</p> <p>d) perioada suspendării contractului individual de muncă, cu excepția cazurilor prevăzute la art.76 lit.a)-d) și la art.77 lit.b);</p> <p>„f) perioada aflării în concediu pentru îngrijirea unei persoane care locuiește în aceeași locuință cu salariatul;”</p>
13.	<p>Completarea cu articol nou 123¹</p> <p>Directiva UE 1158/2019 privind echilibrul de viață</p>	<p>„Articolul 123¹. Concediu neplătit pentru îngrijirea unei rude sau a unui membru din gospodărie.</p> <p>(1) Concediul neplătit pentru îngrijirea unei persoane care locuiește în aceeași locuință cu salariatul se acordă acestuia în baza unei cereri scrise, pe o durată de 5 zile lucrătoare, acordate o singură dată, într-un an calendaristic.</p>	<p>„Articolul 123¹. Concediu neplătit pentru îngrijirea unei rude sau a unui membru din gospodărie.</p> <p>(1) Concediul neplătit pentru îngrijirea unei persoane care locuiește în aceeași locuință cu salariatul se acordă acestuia în baza unei cereri scrise, pe o durată de 5 zile lucrătoare, acordate o singură dată, într-un an calendaristic.</p>

<p align="center">TABEL COMPARATIV 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)</p>			
№	Denumirea legii, numărul și conținutul articolelor, care se propun spre modificare sau completare	Modificările propuse în proiectul de lege	Prevederile legii după modificare și adoptare
	<i>profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor</i>	(2) La cerere, salariatul va anexa următoarele acte: - copia buletinului de identitate sau a certificatului de naștere a persoanei pentru care se solicită concediul; - declarația pe propria răspundere a salariatului, din care să rezulte faptul că persoana pentru care se solicită concediul pentru îngrijire locuiește în aceeași locuință cu salariatul; - certificatul medical, eliberat de instituția medico-sanitară.”	(2) La cerere, salariatul va anexa următoarele acte: - copia buletinului de identitate sau a certificatului de naștere a persoanei pentru care se solicită concediul; - declarația pe propria răspundere a salariatului, din care să rezulte faptul că persoana pentru care se solicită concediul pentru îngrijire locuiește în aceeași locuință cu salariatul; - certificatul medical, eliberat de instituția medico-sanitară.”
14.	Articolul 143 din Codul muncii Directiva (UE) 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană	Articolul 143 se completează cu alin. (1¹) cu următorul cuprins: „c) în caz de încetare a contractului individual de muncă prin demisie, înainte de expirarea termenelor indicate la art. 85 alin. (1), (2) și (4 ¹) – în ziua eliberării sau la dată agreeată de părți, dar nu mai târziu de data achitării salariului pentru luna în care a încetat contractul individual de muncă.”	Articolul 143. Termenele de efectuare a achitărilor în caz de încetare a contractului individual de muncă (1) Dacă nu se contestă cuantumul tuturor sumelor ce se cuvin salariatului de la unitate, efectuarea achitărilor se face: a) în caz de încetare a contractului individual de muncă cu un salariat care continuă să lucreze pînă în ziua eliberării din serviciu - în ziua eliberării; b) în caz de încetare a contractului individual de muncă cu un salariat care nu lucrează pînă în ziua eliberării din serviciu (concediu medical, absență nemotivată de la serviciu, privațiune de libertate etc.) – cel tîrziu în ziua imediat următoare zilei în care salariatul eliberat a cerut să i se facă achitățile. „c) în caz de încetare a contractului individual de muncă prin demisie, înainte de expirarea termenelor indicate la art. 85 alin. (1), (2) și (4 ¹) – în ziua eliberării sau la dată agreeată de părți, dar nu mai târziu de data achitării salariului pentru luna în care a încetat contractul individual de muncă.” (2) Dacă se contestă cuantumul sumelor ce se cuvin salariatului la eliberare din serviciu, angajatorul este obligat, în orice caz, să-i plătească, în termenele prevăzute la alin.(1), suma necontestată.
15.	Codul contravențional al RM nr. 218/2008	Articolul 55¹ va avea următorul cuprins:	Articolul 55¹. Utilizarea muncii nedeclarate (1) Utilizarea muncii nedeclarate se sancționează:

<p align="center">TABEL COMPARATIV 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)</p>			
No	Denumirea legii, numărul și conținutul articolelor, care se propun spre modificare sau completare	Modificările propuse în proiectul de lege	Prevederile legii după modificare și adoptare
		<p>Articolul 55¹. Utilizarea muncii nedeclarate</p> <p>(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;</p> <p>(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;</p> <p>(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 de unități convenționale aplicată persoanei juridice.</p>	<p>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;</p> <p>(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;</p> <p>(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 de unități convenționale aplicată persoanei juridice.</p>