

GVERNUL REPUBLICII MOLDOVA

HOTĂRÎRE nr. \_\_\_\_\_  
din \_\_\_\_\_ 2023  
Chişinău

**Cu privire la modificarea Codului muncii  
al Republicii Moldova nr. 154/2003**

Guvernul HOTĂRĂŞTE:

Se aprobă și se prezintă Parlamentului spre examinare proiectul de lege *cu privire la modificarea Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003*.

**PRIM-MINISTRU**

Contrasemnează:

Ministrul muncii,  
și protecției sociale

Alexei BUZU

Ministrul justiției

Veronica MIHAILOV - MORARU

Parlamentul Republicii Moldova

LEGE

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

Parlamentul adoptă prezenta lege organică.

Prezenta lege transpune **Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru**, parțial transpune **Directiva (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 1158/2019 privind echilibrul de viață profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor**.

**Articolul I. - 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. Articolul I** se completează cu următoarele noțiuni, după cum urmează:

**„timp de lucru** - perioadă în care salariatul se află la locul de muncă, la dispoziția angajatorului și își exercită activitatea sau funcțiile, în conformitate cu legislația în vigoare;

**perioadă de repaus** - perioadă care nu este timp de lucru;

**timp de noapte** - perioadă de minimum șapte ore care trebuie să includă, în orice caz, intervalul cuprins între miezul nopții și ora 5 dimineața;

**lucrător de noapte** – salariatul care, pe timpul nopții, muncește cel puțin trei ore din timpul de lucru zilnic normal sau care poate realiza noaptea o anumită parte din timpul său de lucru anual, după consultarea cu partenerii sociali sau reglementată prin convenții sau contracte colective încheiate la nivel național sau ramural;

**muncă în schimburi** - modul de organizare a lucrului în echipă, în conformitate cu care salariații se succed la aceleași posturi de lucru în conformitate cu un anumit grafic, inclusiv prin rotație, și care poate fi de tip continuu sau discontinuu, impunând salariaților necesitatea de a realiza o muncă la ore diferite într-o perioadă dată de zile sau săptămâni;

**lucrător în schimburi** - salariatul al cărui program de lucru se desfășoară în schimburi;

**lucrător mobil** - salariatul care face parte din personalul rulant sau navigant al unei întreprinderi care efectuează servicii de transport de pasageri sau de mărfuri pe cale rutieră, aeriană sau pe căile navigabile interioare;

**repaus suficient** - perioade de repaus regulate a căror durată se exprimă în unități de timp și care sunt suficient de lungi și de continue pentru a evita ca salariații să se rănească sau să producă vătămarea colegilor lor sau a altor persoane și să nu își dăunează propriei sănătăți, pe termen lung sau scurt, ca rezultat al oboselii sau al altor ritmuri de lucru neregulate;

**ucenic** - persoana fizică cu capacitate de muncă, cu care a fost încheiat un contract de ucenicie, unde persoana fizică este cetățean al Republicii Moldova, cetățean străin sau apatrid, cu excepțiile prevăzute de legislația în vigoare privind integrarea străinilor în Republica Moldova.

**program de ucenicie** - activitatea specifică, organizată de angajator și desfășurată de ucenic pe o perioadă de timp limitată în cadrul unui angajator, care are ca scop aprofundarea cunoștințelor teoretice, formarea, îmbunătățirea abilităților practice și/sau dobândirea de noi abilități sau competențe.

**contract de ucenicie** - contractul încheiat între ucenic și angajator în formă scrisă, pe durată determinată, în temeiul căruia un ucenic se obligă să însușească programul de ucenicie, și să desfășoare o activitate, conformă programului de ucenicie însușit, pentru și sub autoritatea unui angajator, care se obligă să îi stabilească un program de ucenicie și să îi asigure o indemnizație de ucenicie și tot necesarul pentru realizarea programului de ucenicie.”

**program de lucru** - programul care stabilește orele și zilele când începe și când se încheie prestarea muncii;

**ore și zile de referință** - intervalele orare din anumite zile în care poate fi prestată munca la cererea angajatorului;

**model de organizare a muncii** - forma de organizare a timpului de muncă și repartizarea sa în funcție de un anumit model stabilit de angajator;

**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;

noțiunea „**angajator**” se completează la final cu sintagma „și/sau persoană juridică (unitate) sau persoană fizică la care ucenicul desfășoară o activitate specifică, în baza unui contract de ucenicie”.”

**2. Articolul 7<sup>1</sup> se completează cu alin. (3), cu următorul cuprins:**

„(3) *Atragerea persoanelor fizice care nu au atins vârsta de 16 ani, în condițiile prevederilor art.46, pentru prestarea muncii nedeclarate este interzisă.*”

**3. Articolul 46 alin. (3) se completează și va avea următorul cuprins:**

după textul „15 ani” cu textul „pentru exercitarea de munci ușoare” și cu propoziție nouă cu următorul cuprins:

„(3) *Prin derogare, se permite atragerea la activități culturale, artistice, sportive sau publicitare a persoanelor fizice care nu au atins vârsta de 15 ani. Condițiile specifice exercitării muncii ușoare se stabilesc de către Guvern.*”

**4. Art. 48 se completează cu următorul cuprins:**

- alin. (1) după cuvântul „informa” cu textul „în scris”;
- alin. (3) lit. a) după textul „durata muncii în străinătate” cu textul „cu indicarea țării”.

**5. La art. 49 alin. (1) lit. m)** textul „perioada de probă, după caz” se completează cu textul „și ținând cont de prevederile art. 60-63 din prezentul Cod;”

**6. Art. 62 se completează cu o literă nouă (i<sup>1</sup>) cu următorul cuprins:**

„i<sup>1</sup>) persoanele angajate după încetarea contractului de ucenicie la același angajator.”

**7. Se completează cu art. 74<sup>1</sup> și 74<sup>2</sup> cu următorul cuprins:**

**„Articolul 74<sup>1</sup> Interimatul**

(1) Exercițarea temporară a unei funcții de conducere se realizează prin asigurarea interimatului de către salariat din aceeași instituție care îndeplinește condițiile de bază și cerințele specifice funcției, și care nu are sancțiuni disciplinare nestinse în condițiile prezentului cod. Nu se consideră interimat situația când funcția de conducere este exercitată temporar de către adjunctul titularului funcției în cauză.

(2) Dacă funcția de conducere este vacantă, prevederile alin.(1) se aplică de către salariatul/instituția care are competența legală de numire în funcție pe o perioadă de cel mult 6 luni pe an.

(3) Perioada specificată la alin.(2) poate fi prelungită cu cel mult 6 luni dacă instituția a organizat concurs și funcția nu a fost ocupată, în condițiile prezentului cod.

(4) În cazul unei funcții de conducere temporar vacante, măsura prevăzută la alin. (1) se dispune de către salariatul/instituția care are competența legală de numire în funcție pînă la data expirării termenului de suspendare a raporturilor de serviciu ale titularului funcției, a termenului detașării sau a perioadei pentru care salariatul asigură interimatul unei funcții de conducere.

(4<sup>1</sup>) Asigurarea interimatului, precum și încetarea acestuia se dispun sau, după caz, se constată prin act administrativ al salariatul/instituția care are competența legală de numire în funcție.

(4<sup>2</sup>) Pe perioada asigurării interimatului, ocuparea de către o altă persoană a funcției persoanei care asigură interimatul se face pe o perioadă determinată.

**Articolul 74<sup>2</sup> Salarizarea în caz de exercitarea temporară a unei funcții de conducere (interimat)**

(1) În perioada interimatului, salariatul care exercită temporar o funcție de conducere are dreptul la salariul de bază corespunzător acestei funcții, și beneficiază de drepturile salariale aferente funcției de conducere respective.

(2) Dacă salariul lunar prevăzut pentru funcția în care este asigurat interimatul este inferior celui de care persoana beneficia pentru funcția anterioară, se va păstra salariul lunar corespunzător funcției de bază.

(3) Interimatul unei funcții de conducere se realizează prin numirea temporară a unui salariat angajat, cu acordul scris al acestuia, care îndeplinește condițiile specifice pentru ocuparea funcției de conducere respective, dacă legile speciale nu prevăd altfel.

(3<sup>1</sup>) Nu se consideră interimat situația când funcția de conducere este exercitată temporar de către locțiitorul titularului funcției în cauză.

(4) Interimatul funcției de conducere poate fi asigurat pentru o perioadă de maximum 6 luni, care poate fi prelungită, cu acordul scris al persoanei care asigură interimatul, cu încă 6 luni, dacă legile speciale nu prevăd altfel.”

**8. Articolul 78 alin. (1) se completează cu litera b<sup>2</sup>), cu următorul cuprins:**

„b<sup>2</sup>) *concediu neplătit pentru îngrijirea unei rude sau a unui membru din gospodărie.*”

**9. Articolul 96 alin. (2) se modifică cu următorul cuprins:**

„litera a) are cuprins nou:

a) 14 ore pentru persoanele fizice care nu au atins vârsta de 15 ani;

iar litera a) devine litera a<sup>1</sup>) cu următorul cuprins:

a<sup>1</sup>) 24 de ore pentru salariații în vîrstă de la 15 la 16 ani;”

**10. Art. 101:**

- se completează cu alineatul (6<sup>1</sup>) cu următorul cuprins:

„Prin derogare de la dispozițiile alineatului (6), durata întreruperii în muncă organizată în două schimburi nu poate fi mai mică decît 11 ore după timpul de muncă din schimbul precedent (inclusiv pauza pentru masă) în decursul unei perioade de 24 de ore.

- alin. (1<sup>1</sup>) - se abrogă.

**11. La art. 104:**

- alin. (5<sup>1</sup>) textul „de 4 luni” se substituie cu textul „din motive obiective sau tehnice sau privind organizarea muncii, acordurile colective să stabilească perioade de referință de pînă la 6 luni calendaristice sau, prin excepție, pînă la 12 luni calendaristice”;

- se completează cu alin. (8<sup>1</sup>) cu următorul cuprins:

„(8<sup>1</sup>) Salariatul poate exprima acordul sau refuzul de a presta munca suplimentară în formă scrisă pe suport de hîrtie sau inclusiv prin schimbul de documente electronice cu utilizarea semnăturii electronice avansate calificate, pînă la atragerea efectivă la muncă suplimentară.”

**12. La art. 107** cuvîntul „repaus” se completează cu cuvîntul „suficient”.

**13. Articolul 114, alin. (2)** se completează cu litera e), cu următorul cuprins:

„e) perioada aflării în concediu pentru îngrijirea unei rude sau a unui membru din gospodărie;”

**14. Articolul 118 alin. (4)** se completează cu o propoziție nouă cu următorul cuprins:

„(4) Nerespectarea acestei obligații de către angajator va atrage răspunderea contravențională a acestuia potrivit prevederilor art. 55 lit. d) din Codul contravențional nr. 218/2008.”

**15. După articolul 123 se completează cu articol nou 123<sup>1</sup> cu următorul cuprins după cum urmează:**

„Articolul 123<sup>1</sup>. Concediu neplătit pentru îngrijirea unei rude sau a unui membru din gospodărie.

(1) Concediul neplătit pentru îngrijirea unei rude sau a unui membru din gospodărie se acordă salariatului în baza unei cereri scrise, pe o durată de 5 zile lucrătoare, acordate o singură dată, într-un an calendaristic, pentru oferirea de îngrijire unei rude (fiica, fiu, mamă, tatăl sau soțul/soția salariatului) sau unui membru din gospodăria salariatului, ca urmare a unor probleme medicale grave.

(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 căreia salariatul îi oferă îngrijire sau sprijin locuiește în aceeași locuință cu acesta cel puțin pe perioada concediului de îngrijire;

- certificatul confirmativ cu privire la problema medicală gravă, eliberat de instituția medico-sanitară.”

**16. Articolul 143 se completează cu alin. (1<sup>1</sup>) cu următorul cuprins:**

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

**17. Articolul 195** se completează cu alin. (3) cu următorul cuprins:

„(3) Perioada în care salariatul urmează o formare profesională gratuită impusă de angajat, care se desfășoară în afara locului obișnuit (permanent) de muncă, în localurile prestatorului serviciilor de formare și în care nu își exercită atribuțiile obișnuite și constituie timp de lucru”.

**18. Art. 216** se modifică după cum urmează:

**alin. (1)** va avea următorul cuprins:

„(1) Contractul de ucenicie se încheie în formă scrisă și se reglementează de prevederile dedicate uceniciei din prezentul cod și de alte acte normative cu privire la ucenicie.”

**alin. (2) va avea următorul cuprins:**

„(2) Modul și condițiile de desfășurare a uceniciei, precum și cerințele suplimentare, celor prevăzute de prezentul cod, față de contractul de ucenicie, se stabilesc de Guvern.”

**19. Art. 217** se modifică după cum urmează:

din denumire se exclude sintagma „contractului de ucenicie și al”

**alin.(1) va avea următorul cuprins** „Contractul de formare profesională continuă va include: ”

**din alin.(1) lit. b) se exclude** sintagma „ucenicul sau ”

**din alin.(1) lit. f) se exclude** sintagma „uceniciei sau ”

**din alin.(1) lit. g) se exclude** sintagma „uceniciei sau ”

**în alin.(2) sintagma** „Contractul de ucenicie și contractul de formare profesională continuă pot” se substituie cu sintagma „contractul de formare profesională continuă poate”.

**20. Art. 218 alin.(5)** după cuvântul „prevăzute de” se completează cu sintagma „acte normative aplicabile uceniciei și”, ulterior după text.

**21. În art. 219 alin.(1)** după cuvântul „ucenicilor” se completează cu sintagma „care au încheiat contract de ucenicie”, ulterior după text.

**22. Art. 221** va avea următorul cuprins:

„Temeiurile de încetare (desfacere) a contractului de ucenicie se stabilesc de Guvern”.

**23. Articolul 327 alin. (1)** după textul „acte normative” se completează cu următorul cuprins „ținând cont de prevederile art. 371-372 din prezentul Cod”.

**Art. II.** – (1) Prevederile articolului I pct. 2, 3, 9 și 17-22 intră în vigoare în termen de 6 luni de la data publicării prezentei legi în Monitorul Oficial al Republicii Moldova.

(2) Guvernul, în termen de 6 luni de la data publicării prezentei legi va aduce actele sale normative în concordanță cu aceasta.

**PREȘEDINTELE PARLAMENTULUI**

**NOTĂ INFORMATIVĂ**  
**la proiectul de lege cu privire la modificarea Codului muncii al Republicii Moldova**  
**nr. 154/2003**

**1. Denumirea autorului și, după caz, a participanților la elaborarea proiectului**

Proiectul de lege *cu privire la modificarea Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003* este elaborat de către Ministerul Muncii și Protecției Sociale.

**2. Condițiile ce au impus elaborarea proiectului actului normativ și finalitățile urmărite**

Proiectul de lege este elaborat în scopul armonizării cadrului normativ național cu standardele Uniunii Europene în domeniul legislației muncii.

Transpunerea Directivei 2003/88/CE *privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru* este prevăzută în Acordul de Asociere între Republica Moldova, pe de o parte, și Uniunea Europeană și Comunitatea Europeană a Energiei Atomice și statele membre ale acestora, pe de altă parte [Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, seria L 260/4 din 30.8.2014], Titlu IV, Anexa III la Capitolul 4 (Ocuparea Forței de Muncă, Politica Socială și Egalitate de Șanse) compartimentul securitate și sănătate în muncă.

Adițional, proiectul cuprinde transpunerea Directivei (UE) 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 *privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană* publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene și Directiva UE 1158/2019 *privind echilibrul de viață profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor*.

Subsidiar, necesitatea reglementării derivă din adresările multiple parvenite din partea mediului de afaceri și problemele care apar la interpretarea și aplicarea normelor legislative.

Adițional, la subiectul muncilor ușoare a copiilor, publicarea recentă de Departamentul Muncii al SUA a Raportului anual „*Constatări privind cele mai grave forme de exploatare prin muncă a copiilor*”, (*link-ul raportului: <https://bit.ly/46jvQ00>*), prin intermediul căruia Republica Moldova a primit un șir de recomandări care vor contribui la îmbunătățirea rezultatelor obținute în lupta contra formelor grave de exploatare prin muncă a copiilor și vor asigura sporirea măsurilor de protecție a acestora.

Ca urmare, în această ordine de idei, ministerul a elaborat proiectul *de lege cu privire la modificarea Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003*.

**3. Descrierea gradului de compatibilitate pentru proiectele care au ca scop armonizarea legislației naționale cu legislația Uniunii Europene**

Proiectul de lege vine să armonizeze cadrul național cu legislația Uniunii Europene.

Proiectul este compatibil cu prevederile stabilite în cadrul normativ național și transpune Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 *privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru* și parțial transpune Directiva (UE) 2019/1152 *privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană*.

Astfel, întru respectarea prevederilor art. 31 din Legea nr. 100/2017 cu privire la actele normative, ca urmare a transpunerii Directivelor notate, a fost întocmit tabelul de concordanță.

**4. Principalele prevederi ale proiectului și evidențierea elementelor noi**

În contextul derulării procesului de aderare a Republicii Moldova la Uniunea Europeană, existența unor norme armonizate cu legislația UE, în scopul consolidării și perfecționării legislației în domeniul muncii este elaborat proiectul de lege menționat supra. Or, Republica Moldova având statutul de țară candidat UE urmează calea transpunerii prevederilor Directivelor UE și armonizării legislației naționale cu promovarea unor politici echilibrate și durabile în domeniul muncii.

Proiectul de lege prevede următoarele:

- specificarea noțiunilor noi necesare pentru a asigura conformitatea cu noțiunile utilizate în Directivele notate;
- reglementarea muncii în schimburi (potrivit art. 3 din Directiva notată, statele membre iau măsurile necesare pentru ca orice lucrător să beneficieze de o perioadă minimă de repaus de 11 ore consecutive în decursul unei perioade de 24 de ore. Această prevedere este aplicabilă tuturor salariaților, inclusiv celor care lucrează în schimburi. În consecință, potrivit legislației naționale, lucrătorii în schimburi beneficiază de o durată de repaus mai îndelungată decât ceilalți lucrători);
- completarea prevederilor alin. (4) art. 118 din Codul muncii cu norma ce ține de *nerespectarea acestei obligații de către angajator va atrage răspunderea contravențională a acestuia potrivit prevederilor art. 55 lit. d) din Codul contravențional nr. 218/2008* (se va nota că un salariat odihnit livrează un produs mai calitativ, este mai eficient la locul de muncă și concentrarea, productivitatea are un nivel mai înalt, creează o atmosferă psiho-emoțională în colectiv. Subsidiar, menționăm că nefolosirea concediului de odihnă anual în anul curent și acumularea zilelor de concediu **nefolosite produce un impact negativ asupra bugetului instituției** (calcularea indemnizației la concediu se face în

temeiul prevederilor HG nr. 426/2004 *privind aprobarea Modulului de calculare a salariului mediu*, respectiv, impactul asupra bugetului se majorează semnificativ urmare a creșterilor salariale);

- unele norme ce vizează reglementarea uceniciei ceea ce va corela cu rezultatul desfășurării Sesiunii Conferinței Internaționale a Muncii în perioada 5-16 iunie 2023 (adoptarea noului standard de muncă – *Recomandări privind uceniciei de calitate*, care vine să susțină „oportunitățile oamenilor de toate vârstele de a se califica, recalifica și perfecționa în mod continuu” pe piețele muncii);
- asigurarea interimatului: momentele situaționale din ultima perioadă denotă deficiență lipsa normelor executării interimatului în raporturile de muncă. Întru soluționarea subiectului, proiectul se completează cu norme juridice care reglementează posibilitatea de îndeplinire a atribuțiilor de serviciu de alt salariat în cazul dacă titularul funcției este suspendat sau absent;
- includerea abordării privind muncile ușoare ca urmare a Raportului anual „*Constatări privind cele mai grave forme de exploatare prin muncă a copiilor*”, publicat recent de Departamentul Muncii al SUA (*link-ul raportului: <https://bit.ly/46jvQOO>*). Și anume, pe dimensiunea munci ușoare referitor la revizuirea prevederilor legislative privind standardul vârstei minime pentru muncă și reglementarea muncii copiilor în „sectorul informal”. În perspectivă (septembrie 2024 conform PNA 2023-2027) se planifică transpunerea Directivei 94/33/CE a Consiliului din 22 iunie 1994 *privind protecția tinerilor la locul de muncă*.
- introducerea concediului 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. În acest scop se propune completarea Codului muncii cu un articol nou, „Concediul pentru îngrijirea unei rude sau unui membru bolnav din gospodărie”, care prevede că salariații care au o rudă bolnavă sau un membru bolnav din gospodărie, vor putea beneficia de un concediu neplătit cu o durată de 5 zile lucrătoare într-un an calendaristic. Modificarea propusă rezidă din necesitatea asigurării coordonării măsurilor ce se impun în vederea armonizării cadrului legislativ național la legislația europeană, ca temei fiind Acordul de Asociere între Republica Moldova și UE.

#### **5. Fundamentarea economico - financiară**

Implementarea prevederilor proiectului de lege nu necesită mijloace financiare din bugetul de stat.

#### **6. Modul de încorporare a actului în cadrul normativ în vigoare**

Implementarea prevederilor proiectului necesită elaborarea altor acte normative (*Regulament cu privire la ucenicia la locul de muncă, aprobat prin Hotărâre de Guvern și Regulament privind muncile ușoare, aprobat prin Hotărâre de Guvern*).

#### **7. Avizarea și consultarea publică a proiectului**

În scopul respectării prevederilor Legii nr.239/2008 privind transparența în procesul decizional, proiectul de lege va fi plasat pe pagina web oficială a Ministerului Muncii și Protecției Sociale ([www.social@gov.md](http://www.social@gov.md)), directoriul „Transparență”, secțiunea „Proiecte supuse consultărilor publice” și avizat de autoritățile relevante. Totodată, anunțul privind inițierea elaborării proiectului a fost plasat și pe portalul guvernamental [particip.gov.md](http://particip.gov.md), unde poate fi accesat la următorul link: [https://particip.gov.md/ro/document/stages/\\*/11646](https://particip.gov.md/ro/document/stages/*/11646)

#### **8. Constatările expertizei anticorupție**

Proiectul de lege urmează a fi supus expertizei anticorupție de către Centrul Național Anticorupție în conformitate cu procedura stabilită în Legea nr. 100/2017 *cu privire la actele normative*.

#### **9. Consultările expertizei de compatibilitate**

Proiectul de lege urmează a fi supus expertizei de compatibilitate.

#### **10. Constatările expertizei juridice**

Proiectul de lege urmează a fi supus expertizei juridice de către Ministerul Justiției în conformitate cu procedura stabilită în Legea nr. 100/2017 *cu privire la actele normative*.

#### **11. Constatările altor expertize**

Proiectul de lege nu necesită a fi supus altor expertize.

**TABEL DE CONCORDANȚĂ**  
**Proiectul Legii pentru modificarea și completarea unor acte normative**

**Directiva UE 2019/1158**

<b>1. Titlul actului comunitar, subiectul reglementat și scopul acestuia</b>					
<p><b>Titlul:</b> Directiva UE 2019/1158 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind echilibrul de viață profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor și de abrogare a Directivei 2010/18/UE a Consiliului / <b>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.</b></p> <p><b>Subiectul:</b> Definirea modalităților de echilibrare a vieții profesionale cu viața de familie</p> <p><b>Scopul:</b> asigurarea protecției juridice a salariaților în caz de concediu de îngrijire a copilului, concediului paternal și de îngrijire a unui membru al familiei bolnav și de aplicare a programelor flexibile de muncă</p>					
<b>2. Titlul actului normativ național, subiectul reglementat și scopul acestuia</b>					
<p><b>Titlul:</b> Proiectul Legii pentru modificarea și completarea unor acte normative / <b>Draft Law on Amendments normative acts.</b></p> <p><b>Subiectul:</b> Determinarea modalităților de punere în aplicare a concediului paternal, de îngrijire a copilului și a unui membru bolnav din familie și drepturilor și obligațiilor angajatorului și salariaților cu referire la aceste tipuri de concedii și în aplicarea formulelor flexibile de muncă.</p> <p><b>Scopul:</b> ajustarea prevederilor unor acte normative la dispozițiile Directivei UE 2019/1158 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind echilibrul de viață profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor și de abrogare a Directivei 2010/18/UE a Consiliului; extinderea oportunităților de îmbinare a vieții profesionale și a celei de familie pentru salariații care îngrijesc și educă un copil pînă la vîrsta de 8 ani sau un membru al familiei cu dizabilități sau bolnav.</p>					
<b>3. Gradul de compatibilitate</b>					
Proiectul Legii pentru modificarea și completarea unor acte normative <i>este compatibil</i> cu Directiva UE 2019/1158 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind echilibrul de viață profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor și de abrogare a Directivei 2010/18/UE a Consiliului.					
<b>4. Prevederile și cerințele reglementărilor comunitare (articolul, paragraful)</b>	<b>5. Prevederile actului normativ național (capitolul, articolul, subparagraful, punctul etc.)</b>	<b>6. Diferențe</b>	<b>7. Motivele ce explică faptul că proiectul este parțial compatibil sau incompatibil</b>	<b>8. Instituția responsabilă</b>	<b>9. Termenul - limită de asigurare a compatibilității complete a actului național</b>
<p style="text-align: center;"><b>Articolul 1. Obiect</b></p> <p>Prezenta directivă stabilește cerințe minime menite să asigure egalitatea între femei și bărbați în ceea ce privește șansele pe piața muncii și tratamentul la locul de muncă, facilitând concilierea vieții profesionale cu viața de familie în cazul lucrătorilor care sunt părinți sau îngrijitori.</p>	-	Proiectul național nu conține prevederi în sensul art.1.	Art. 1 are conținut explicativ și nu necesită a fi transpus.	MMPS	



<p>În acest scop, prezenta directivă prevede drepturi individuale legate de următoarele aspecte:</p> <p>(a) concediul de paternitate, concediul pentru creșterea copilului și concediul de îngrijitor;</p> <p>(b) formulele flexibile de lucru pentru lucrătorii care sunt părinți sau pentru îngrijitori.</p>					
<p><b>Articolul 2. Domeniul de aplicare</b> Prezenta directivă se aplică tuturor lucrătorilor, bărbați și femei, care au un contract de muncă sau un raport de muncă, astfel cum este definit de legislația, convențiile colective sau practicile în vigoare în fiecare stat membru, ținând seama de jurisprudența Curții de Justiție.</p>	-	Proiectul național nu conține prevederi în sensul art.2.	Art. 2 are conținut explicativ și nu necesită a fi transpus.	MMPS	
<p><b>Articolul 3. Definiții</b></p> <p>(1) În sensul prezentei directive, se aplică următoarele definiții:</p> <p>(a) „concediu de paternitate” înseamnă un concediu pentru tată sau, atunci când și în măsura în care este recunoscut de dreptul intern, pentru un al doilea părinte echivalent, cu ocazia nașterii unui copil în scopul îngrijirii acestuia;</p> <p>(b) „concediu pentru creșterea copilului” înseamnă un concediu pentru părinți pe motiv de naștere sau de adopție a unui copil, pentru îngrijirea copilului respectiv;</p>	<p>Codul Muncii nr.154/2003</p> <p><b>Articolul 124<sup>1</sup>.</b> Concediul paternal (1) Concediul paternal se acordă în condițiile prevăzute de prezentul articol pentru a asigura participarea efectivă a tatălui la îngrijirea copilului nou-născut.</p> <p><b>Articolul 124.</b> Concediul de maternitate și concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului (1) Femeilor salariate și ucenicilor, precum și soțiilor aflate la întreținerea salariaților, li se acordă un concediu de maternitate ce include concediul prenatal cu o durată de 70 de zile calendaristice (în cazul sarcinilor cu 3 și mai mulți feți – 112 zile calendaristice) și concediul postnatal cu o durată de 56 de zile calendaristice (în cazul nașterilor complicate</p>	<p>Proiectul național nu conține prevederi în sensul art.3, al.1, lit.a.</p> <p>Proiectul național nu conține prevederi în sensul art.3, al.1, lit.b.</p>	<p><b>Transpusă</b> Art.3, pct.1, lit.a) a fost transpus prin art.124<sup>1</sup>, al.1 al Codului Muncii al Republicii Moldova nr.154/2003</p> <p><b>Transpusă</b> Art.3, al.1, lit.b) a fost transpus prin art.124, 126 și 127 al Codului Muncii al Republicii Moldova nr.154/2003. Concediul pentru creșterea copilului este definit în legislația națională concediu pentru îngrijirea copilului. Art.127 reglementează dreptul la concediu pentru</p>	MMPS	

	<p>sau nașterii a doi sau mai mulți copii – 70 de zile calendaristice), plătindu-li-se pentru această perioadă indemnizații în modul prevăzut la art.123 alin.(2).</p> <p>(2) După expirarea concediului de maternitate, persoanelor asigurate indicate la alin. (1) li se acordă, în baza unei cereri scrise, concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani, cu achitarea indemnizației din bugetul asigurărilor sociale de stat. Concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani se acordă, opțional, unuia dintre părinți, unuia dintre bunici, unei alte rude care se ocupă nemijlocit de îngrijirea copilului, precum și tutorelui.</p> <p>(3) Concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului poate fi folosit de ambii părinți alternativ, în fracțiuni, conform disponibilității fiecăruia, cu condiția să nu se suprapună fracțiunile. Acest concediu se include în vechimea în muncă, inclusiv în vechimea în muncă specială, și în stagiul de cotizare.</p> <p>(4) În cazul solicitării concediului parțial plătit pentru îngrijirea copilului în fracțiuni, concediul se acordă în termen de cel mult 30 de zile de la data depunerii cererii, pentru perioada indicată în cerere. La cerere se anexează o copie a certificatului de naștere al copilului.</p> <p>(5) Concediul parțial plătit pentru îngrijirea copiilor născuți dintr-o sarcină gemelară, de tripleți sau multipleți se acordă, la cerere scrisă, ambilor părinți sau altor persoane asigurate prevăzute la alin. (2).</p>		<p>salariații care adoptă un nou-născut din maternitate sau iau sub tutelă (concediu plătit pînă la a 56 zi din ziua nașterii copilului și concediu parțial plătit pînă la împlinirea vârstei de 3 ani a copilului). Indemnizațiile se achită din bugetul asigurărilor sociale de stat.</p> <p>-</p>		
--	--	--	--	--	--

(6) Salariatul are dreptul la revenirea din concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani înainte de expirarea termenului stabilit în cererea indicată la alin. (2) sau (4), anunțând despre aceasta angajatorul, printr-o cerere scrisă, cu 15 zile lucrătoare înainte. Termenul respectiv poate fi redus prin acordul scris al părților.

**Articolul 126.** Concediul suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vîrstă de la 3 la 4 ani

(1) În afară de concediul de maternitate și concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului pînă la vîrsta de 3 ani, femeii, precum și persoanelor menționate la art.124 alin.(4), li se acordă, în baza unei cereri scrise, un concediu suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vîrstă de la 3 la 4 ani, cu menținerea locului de muncă (a funcției). În lipsa locului de muncă anterior (funcției anterioare), persoanelor menționate li se acordă un alt loc de muncă echivalent (funcție echivalentă).

(2) În baza unei cereri scrise, în timpul aflării în concediul suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului, femeia sau persoanele menționate la art.124 alin.(4) pot să lucreze în condițiile timpului de muncă parțial sau la domiciliu.

(3) Perioada concediului suplimentar neplătit se include în vechimea în muncă, inclusiv în vechimea în muncă specială, dacă contractul individual de muncă nu a fost suspendat conform art.78 alin.(1) lit.a).

**Articolul 127.** Concediile pentru salariații care au adoptat copii nou-născuți sau i-au luat sub tutelă

(1) Salariatului care a adoptat un copil nou-născut nemijlocit din maternitate sau l-a luat sub tutelă i se acordă un concediu plătit pe o perioadă ce începe din ziua adopției (luării sub tutelă) și pînă la expirarea a 56 de zile

<p>(c) „concediu de îngrijitor” înseamnă un concediu pentru lucrători în vederea oferirii de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu lucrătorul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin semnificativ ca urmare a unei probleme medicale grave, astfel cum este definită de fiecare stat membru;</p> <p>(d) „îngrijitor” înseamnă un lucrător care oferă îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu lucrătorul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin semnificativ ca urmare a unei probleme medicale grave, astfel cum este definită de fiecare stat membru;</p>	<p>calendaristice din ziua nașterii copilului (în caz de adopție a doi sau mai mulți copii concomitent – 70 de zile calendaristice) și, în baza unei cereri scrise, un concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului pînă la vîrsta de 3 ani. Indemnizațiile pentru concediile menționate se plătesc din bugetul asigurărilor sociale de stat.</p> <p>(2) Salariatului care a adoptat un copil nou-născut nemijlocit din maternitate sau 1-a luat sub tutelă i se acordă, în baza unei cereri scrise, un concediu suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vîrstă de la 3 la 4 ani, conform art.126.</p> <p><b>Articolul 78.</b> 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;</p> <p>b) concediu pentru îngrijirea unui membru bolnav al familiei cu durata de pînă la doi ani, conform certificatului medical;</p> <p>b<sup>1</sup>) concediu pentru îngrijirea copilului cu dizabilități cu durata de pînă la 2 ani;</p> <p>-</p>	<p>Proiectul național nu conține prevederi în sensul art.3, al.1, lit.c.</p>	<p><b>Transpusă parțial</b> Art.78, al.1, lit.b) al Codului Muncii definește concediul pentru îngrijirea unui membru bolnav al familiei de pînă la doi ani, conform certificatului medical.</p> <p><b>Transpusă</b> Clasificatorul Ocupațiilor din Republica Moldova (CORM 006-2021) stabilește denumirile ocupațiilor (funcțiilor și profesiilor) practicate de populația activă a Republicii Moldova .</p> <p><b>Transpusă</b></p>		
--	---	--	--	--	--

<p>(e) „rudă” înseamnă fiul, fiica, mama, tatăl sau soțul (soția) unui lucrător ori, atunci când dreptul intern recunoaște astfel de parteneriate, partenerul (partenera) din cadrul unui parteneriat civil al (a) unui lucrător;</p> <p>(f) „formule flexibile de lucru” înseamnă posibilitatea lucrătorilor să-și adapteze programul de lucru, inclusiv prin utilizarea formulelor de muncă la distanță, a programelor de muncă flexibile sau a unor programe de muncă cu timp redus de lucru.</p>	<p><b>Articolul 96.</b> Durata redusă a timpului de muncă</p> <p>(1) Pentru anumite categorii de salariați, în funcție de vîrstă, de starea sănătății, de condițiile de muncă și de alte circumstanțe, în conformitate cu legislația în vigoare și contractul individual de muncă, se stabilește durata redusă a timpului de muncă.</p> <p>(2) Durata săptămînală redusă a timpului de muncă constituie:</p> <p>a) 24 de ore pentru salariații în vîrstă de la 15 la 16 ani ;</p> <p>b) 35 de ore pentru salariații în vîrstă de la 16 la 18 ani;</p> <p>c) 35 de ore pentru salariații care activează în condiții de muncă vătămătoare, conform nomenclatorului aprobat de Guvern.</p> <p>(3) Pentru anumite categorii de salariați a căror muncă implică un efort intelectual și psiho-emoțional sporit, durata timpului de muncă se stabilește de Guvern și nu poate depăși 35 de ore pe săptămîină.</p> <p>(4) Pentru persoanele cu dizabilități severe și accentuate (dacă aceștia nu beneficiază de înlesniri mai mari) se stabilește o durată redusă a timpului de muncă de 30 de ore pe săptămîină, fără diminuarea drepturilor salariale și a altor drepturi prevăzute de legislația în vigoare.</p> <p><b>Articolul 98.</b> Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămîinii</p> <p>(1) Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămîinii este, de regulă, uniformă și constituie 8 ore pe zi, timp de 5 zile, cu două zile de repaus.</p> <p>(2) La unitățile unde, ținîndu-se cont de specificul muncii, introducerea săptămîinii de</p>		<p>Art. 45. aln.1 al Codului familiei noțiunea de „rudă”</p> <p><b>Transpusă</b> Art.100<sup>1</sup> al Codului Muncii definește regimul flexibil al timpului de muncă.</p>		
--	---	--	---	--	--

	<p>lucru de 5 zile este nerațională, se admite, ca excepție, stabilirea, prin contractul colectiv de muncă și/sau regulamentul intern, a săptămânii de lucru de 6 zile cu o zi de repaus.</p> <p>(3) Repartizarea timpului de muncă se poate realiza și în cadrul unei săptămâni de lucru comprimate din 4 zile sau 4 zile și jumătate, cu condiția ca durata săptăminală a timpului de muncă să nu depășească durata maximă legală prevăzută la art.95 alin.(2). Angajatorul care introduce săptămîna de lucru comprimată are obligația de a respecta dispozițiile speciale cu privire la durata timpului zilnic de muncă al femeilor și tinerilor.</p> <p>(4) Tipul săptămînii de lucru, regimul de muncă – durata programului de muncă (al schimbului), timpul începerii și terminării lucrului, întreruperile, alternarea zilelor lucrătoare și nelucrătoare – se stabilesc prin regulamentul intern al unității și prin contractul colectiv și/sau prin contractele individuale de muncă.</p> <p><b>Articolul 100<sup>1</sup>.</b> Program flexibil de muncă</p> <p>(1) Formulele flexibile de muncă se instituie prin acordul dintre salariat și angajator, la solicitarea salariatului sau a angajatorului, atât la momentul angajării, cât și după încheierea contractului individual de muncă, pe o durată determinată sau nedeterminată.</p> <p>(2) Formulele flexibile de muncă se stabilesc în contractul individual de muncă sau în acordul suplimentar la contractul individual de muncă.</p> <p>(3) Activitatea în condițiile formulelor flexibile de muncă nu limitează drepturile și garanțiile salariatului privind calcularea vechimii în muncă, privind durata concediului de odihnă anual sau alte drepturi aferente raporturilor de muncă, prevăzute de prezentul cod.</p>			
--	--	--	--	--

	<p>(4) Un salariat poate solicita ajustarea rezonabilă a programului de muncă cel mult o dată la 6 luni, în scris, printr-o cerere care va include următoarele informații: data depunerii cererii, formula flexibilă de muncă solicitată și data la care modificarea programului de muncă ar urma să înceapă.</p> <p>(5) În termen de 30 de zile de la recepționarea solicitării de ajustare rezonabilă a programului de muncă, angajatorul va oferi răspuns cu prezentarea justificărilor aferente deciziei.</p> <p>(6) În procesul de examinare a solicitării de ajustare rezonabilă a programului de muncă, angajatorul poate lua în considerare următorii factori pentru a determina posibilitatea sau imposibilitatea ajustării locului de muncă la formulele flexibile de muncă:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) costurile implicate;</li><li>b) capacitatea de reorganizare a muncii printre personalul existent;</li><li>c) capacitatea de a recruta personal suplimentar;</li><li>d) impactul asupra calității;</li><li>e) impactul asupra performanței salariatului;</li><li>f) efectul asupra capacității de a satisface cererea clienților.</li></ul> <p>(7) În cazul salariatului cu formulă flexibilă de muncă aflat în deplasare în interes de serviciu, asupra lui se extinde programul de muncă stabilit la unitatea la care acesta este delegat.</p> <p>(8) Formulele flexibile de muncă se aplică fără a aduce atingere prevederilor art. 100.</p> <p><b>Articolul 95.</b> Noțiunea de timp de muncă. Durata normală a timpului de muncă (1) <i>Timpul de muncă</i> reprezintă timpul pe</p>			
--	--	--	--	--

<p>(2) Zilele lucrătoare la care se face trimitere la articolele 4 și 6 se înțeleg că se referă la programul de lucru cu normă întreagă, astfel cum este definit de statul membru în cauză.</p> <p>Dreptul unui lucrător la concediu poate fi calculat proporțional cu timpul de lucru al lucrătorului, în conformitate cu programul de lucru prevăzut în contractul de muncă sau raportul de muncă al lucrătorului.</p>	<p>care salariatul, în conformitate cu regulamentul intern al unității, cu contractul individual și cu cel colectiv de muncă, îl folosește pentru îndeplinirea obligațiilor de muncă.</p> <p>(2) Durata normală a timpului de muncă al salariaților din unități nu poate depăși 40 de ore pe săptămână.</p>	<p>Proiectul național nu conține prevederi în sensul art.3, al.2</p>	<p><b>Transpusă</b> Art.95 al Codului Muncii definește durata normală a timpului de muncă.</p>		
<p><b>Articolul 4. Concediul de paternitate</b></p> <p>(1) Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că tații sau, atunci când și în măsura în care este recunoscut de dreptul intern, cei care sunt al doilea părinte echivalent, au dreptul la un concediu de paternitate de 10 zile lucrătoare, care urmează să fie efectuat cu ocazia nașterii copilului lucrătorului. Statele membre pot stabili dacă permit ca o parte din concediul de paternitate să se acorde înainte de nașterea copilului sau dacă întregul concediu se acordă numai după nașterea copilului și dacă permit ca acest concediu să fie efectuat în formule flexibile.</p> <p>(2) Dreptul la concediu de paternitate nu este condiționat de o cerință privind perioada de lucru sau de o cerință privind vechimea în muncă.</p> <p>(3) Dreptul la concediu de paternitate se acordă indiferent de starea civilă sau statutul familial al lucrătorului, astfel cum este definit de dreptul intern.</p>	<p>Codul Muncii nr.154/2003</p> <p><b>Articolul 124<sup>1</sup>.</b> Concediul paternal</p> <p>(1) Concediul paternal se acordă în condițiile prevăzute de prezentul articol pentru a asigura participarea efectivă a tatălui la îngrijirea copilului nou-născut.</p> <p>(2) Tatăl copilului nou-născut beneficiază de dreptul la un concediu paternal de 14 zile calendaristice.</p> <p>(3) Concediul paternal se acordă în baza unei cereri în formă scrisă, în primele 12 luni de la nașterea copilului. La cerere se anexează o copie a certificatului de naștere al copilului.</p> <p>(31) În caz de coincidență totală sau parțială a concediului paternal cu concediul medical, în baza unei cereri scrise a salariatului, concediul paternal nefolosit integral ori parțial se prelungește.</p> <p>(4) Pe perioada concediului paternal, salariatul beneficiază de o indemnizație paternală care nu poate fi mai mică decât venitul mediu lunar asigurat pentru perioada respectivă și care este achitată din bugetul asigurărilor sociale de stat.</p> <p>(5) Angajatorul este obligat să încurajeze salariații în vederea beneficiii de concediu paternal.</p> <p>(6) Cazurile în care angajatorul creează situații cu efect de dezavantajare a angajaților care iau concediu paternal sînt considerate cazuri de discriminare din partea angajatorilor și se sancționează conform legii.</p>	<p>Proiectul național nu conține prevederi în sensul art.4</p>	<p><b>Transpusă</b> Art.4 a fost transpus prin art.124<sup>1</sup>, al.1 al Codului Muncii al Republicii Moldova nr.154/2003.</p> <p>Durata concediului paternal este de 14 zile, acordat după nașterea copilului.</p> <p>Codul Muncii nu prevede flexibilizarea concediului paternal.</p> <p><b>Transpusă</b> Codul Muncii nu prevede nici o condiționalitate la acordarea concediului paternal</p>		



<p><b>Articolul 5. Concediul pentru creșterea copilului</b></p> <p>(1) Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că fiecare lucrător are un drept individual la un concediu pentru creșterea copilului de patru luni, care trebuie efectuat anterior împlinirii de către copil a unei anumite vârste, de până la maximum opt ani, care urmează să fie stabilită de fiecare stat membru sau de convențiile colective. Această vârstă este stabilită astfel încât să se asigure faptul că fiecare părinte își poate exercita dreptul la concediu pentru creșterea copilului în mod efectiv și în condiții de egalitate.</p>	<p>Codul Muncii nr.154/2003</p> <p><b>Articolul 124.</b> Concediul de maternitate și concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului</p> <p>(1) Femeilor salariate și ucenicilor, precum și soțiilor aflate la întreținerea salariaților, li se acordă un concediu de maternitate ce include concediul prenatal cu o durată de 70 de zile calendaristice (în cazul sarcinilor cu 3 și mai mulți feți – 112 zile calendaristice) și concediul postnatal cu o durată de 56 de zile calendaristice (în cazul nașterilor complicate sau nașterii a doi sau mai mulți copii – 70 de zile calendaristice), plătindu-li-se pentru această perioadă indemnizații în modul prevăzut la art.123 alin.(2).</p> <p>(2) După expirarea concediului de maternitate, persoanelor asigurate indicate la alin. (1) li se acordă, în baza unei cereri scrise, concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani, cu achitarea indemnizației din bugetul asigurărilor sociale de stat. Concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani se acordă, opțional, unuia dintre părinți, unuia dintre bunici, unei alte rude care se ocupă nemijlocit de îngrijirea copilului, precum și tutorelui.</p> <p>(3) Concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului poate fi folosit de ambii părinți alternativ, în fracțiuni, conform disponibilității fiecăruia, cu condiția să nu se suprapună fracțiunile. Acest concediu se include în vechimea în muncă, inclusiv în vechimea în muncă specială, și în stagiul de cotizare.</p> <p>(4) În cazul solicitării concediului parțial plătit pentru îngrijirea copilului în fracțiuni, concediul se acordă în termen de cel mult 30 de zile de la data depunerii cererii, pentru perioada indicată în cerere. La cerere se</p>	<p>Proiectul național nu conține prevederi în sensul art.5, al.1</p>	<p><b>Transpusă</b></p> <p>Art.124, al.2, 3 al Codului Muncii stabilește dreptul la un concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului de până la 3 ani, concediul poate fi folosit integral sau parțial, inclusiv de tată sau unul din bunici/rude.</p> <p>Art.126 stabilește dreptul la concediu suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de la 3 la 4 ani.</p> <p>Anterior Codul Muncii a reglementat durata maximă a concediului de îngrijire a copilului de până la 6 ani. Urmare a discuțiilor cu mediul de afaceri s-a diminuat durata concediului de îngrijire a copilului.</p>		
--	---	--	---	--	--

<p>(2) Statele membre se asigură că două luni de concediu pentru creșterea copilului nu pot fi transferate.</p> <p>(3) Statele membre stabilesc o perioadă de preaviz rezonabilă pe care lucrătorul i-o acordă angajatorului atunci când își exercită dreptul la concediu pentru creșterea copilului. În acest sens, statele membre țin seama atât de necesitățile angajatorilor, cât și de necesitățile lucrătorilor.</p> <p>Statele membre se asigură că cererea lucrătorului de concediu pentru creșterea copilului precizează începutul și sfârșitul preconizat al perioadei de concediu.</p>	<p>anexează o copie a certificatului de naștere al copilului.</p> <p>(5) Concediul parțial plătit pentru îngrijirea copiilor născuți dintr-o sarcină gemelară, de tripleți sau multipleți se acordă, la cerere scrisă, ambilor părinți sau altor persoane asigurate prevăzute la alin. (2).</p> <p>(6) Salariatul are dreptul la revenirea din concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani înainte de expirarea termenului stabilit în cererea indicată la alin. (2) sau (4), anunțând despre aceasta angajatorul, printr-o cerere scrisă, cu 15 zile lucrătoare înainte. Termenul respectiv poate fi redus prin acordul scris al păților.</p> <p>-</p> <p>-</p>	<p>Se propune completarea art.124, al.3 după prima propoziție cu „În cazul distribuirii pe părți, una din părți va fi de cel puțin 2 luni folosită pînă cînd copilul va împlini vârsta de 1 an”. În cazul în care 2 luni ar semnifica jumătate din termen, atunci formularea trebuie să se refere la jumătate din termen.</p> <p>Se propune completarea art.124 cu al.4<sup>1</sup> „Cererea pentru acordarea concediului parțial plătit pentru îngrijirea copilului se depune cu cel puțin 14 zile înainte de începutul concediului, cu indicarea duratei acestuia. La cerere se anexează o copie a certificatului de naștere al copilului”.</p>	<p><b>Transpusă parțial</b> Art.124 al.3 al Codului Muncii prevede că Concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului poate fi folosit de ambii părinți alternativ, în fracțiuni, conform disponibilității fiecăruia, cu condiția să nu se suprapună fracțiuniCodul Muncii nu stabilește un astfel de termen.</p>		
---	---	---	--	--	--

<p>(4) Statele membre pot să condiționeze dreptul la concediu pentru creșterea copilului de o cerință privind perioada de muncă sau de o cerință privind vechimea în muncă, de maximum un an. În cazul unor contracte pe durată determinată succesive, în sensul Directivei 1999/70/CE a Consiliului (14), cu același angajator, pentru calcularea perioadelor respective se ia în considerare suma acestor contracte.</p>	-	Proiectul național nu conține prevederi în sensul art.5, al.4	<p><b>Netranspusă</b></p> <p>Codul Muncii nu conține prevederi cu privire la condiționarea dreptului la concediu pentru îngrijirea copilului. Reglementarea unor condiționări cu privire la concediul pentru îngrijirea copilului ar putea influența decizia de naștere a copilului.</p> <p>Legislația națională în domeniul asigurărilor sociale (Legea 289/2004 privind indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă și alte prestații de asigurări sociale) stabilește condiționări cu privire la stabilirea indemnizației în funcție de stagiul de cotizare de cel puțin 3 ani sau de cel puțin 9 luni în ultimele 24 luni premergătoare datei nașterii copilului.</p>		
<p>(5) Statele membre pot să stabilească circumstanțele în care, în urma unor consultări desfășurate conform dreptului intern, convențiilor colective sau practicilor naționale, unui angajator i se permite să amâne acordarea concediului pentru creșterea copilului cu o perioadă rezonabilă, pe motiv că efectuarea concediului pentru creșterea copilului atunci când este solicitat ar perturba grav buna funcționare a angajatorului. Angajatorii motivează în scris orice astfel de amânare a concediului pentru creșterea copilului.</p>	-	Proiectul național nu conține prevederi în sensul art.5, al.5	<p><b>Netranspusă</b></p> <p>Codul Muncii stabilește perioada concediului parțial plătit de îngrijire a copilului până la vârsta de 3 ani. Includerea unor astfel de prevederi în legislația națională ar descuraja femeile/bărbații în decizia cu privire la naștere.</p>		

<p>(6) Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că lucrătorii au dreptul de a solicita să efectueze concediul pentru creșterea copilului în formule flexibile. Statele membre pot specifica modalitățile de aplicare a acestora. Angajatorul examinează aceste solicitări și răspunde acestora, ținând seama atât de propriile necesități, cât și de necesitățile lucrătorului. Angajatorul motivează în scris orice refuz de a da curs unei astfel de solicitări într-un termen rezonabil după solicitare.</p> <p>(7) Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că, atunci când examinează cererile de concediu pentru creșterea copilului cu normă întreagă, angajatorii oferă, înainte de orice amânare în conformitate cu alineatul (5), în măsura posibilului, formule flexibile de efectuare a concediului pentru creșterea copilului în temeiul alineatului (6).</p>	<p>Codul Muncii nr.154/2003</p> <p><b>Articolul 124.</b> Concediul de maternitate și concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului</p> <p>(1) Femeilor salariate și ucenicilor, precum și soțiilor aflate la întreținerea salariaților, li se acordă un concediu de maternitate ce include concediul prenatal cu o durată de 70 de zile calendaristice (în cazul sarcinilor cu 3 și mai mulți feți – 112 zile calendaristice) și concediul postnatal cu o durată de 56 de zile calendaristice (în cazul nașterilor complicate sau nașterii a doi sau mai mulți copii – 70 de zile calendaristice), plătindu-li-se pentru această perioadă indemnizații în modul prevăzut la art.123 alin.(2).</p> <p>(2) După expirarea concediului de maternitate, persoanelor asigurate indicate la alin. (1) li se acordă, în baza unei cereri scrise, concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani, cu achitarea indemnizației din bugetul asigurărilor sociale de stat. Concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani se acordă, opțional, unuia dintre părinți, unuia dintre bunici, unei alte rude care se ocupă nemijlocit de îngrijirea copilului, precum și tutorelui.</p> <p>(3) Concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului poate fi folosit de ambii părinți alternativ, în fracțiuni, conform disponibilității fiecăruia, cu condiția să nu se suprapună fracțiunile. Acest concediu se include în vechimea în muncă, inclusiv în vechimea în muncă specială, și în stagiul de cotizare.</p> <p>(4) În cazul solicitării concediului parțial plătit pentru îngrijirea copilului în fracțiuni, concediul se acordă în termen de cel mult 30</p>	<p>Proiectul național nu conține prevederi în sensul art.5, al.6-7</p>	<p><b>Transpusă</b>  Art.124, al.3 al Codului Muncii prevede posibilitatea de folosire a concediului pentru îngrijirea copilului integral sau pe părți în orice timp, până la împlinirea vârstei de 3 ani. De asemenea, art.97, al.2 prevede obligația angajatorului de a stabili ziua sau săptămîna de muncă parțial pentru femeia gravidă, a salariatului care are copii în vîrstă de pînă la 10 ani sau copii cu dizabilități (inclusiv aflați sub tutela sa).</p>		
--	--	--	---	--	--

	<p>de zile de la data depunerii cererii, pentru perioada indicată în cerere. La cerere se anexează o copie a certificatului de naștere al copilului.</p> <p>(5) Concediul parțial plătit pentru îngrijirea copiilor născuți dintr-o sarcină gemelară, de tripleți sau multipleți se acordă, la cerere scrisă, ambilor părinți sau altor persoane asigurate prevăzute la alin. (2).</p> <p>(6) Salariatul are dreptul la revenirea din concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani înainte de expirarea termenului stabilit în cererea indicată la alin. (2) sau (4), anunțând despre aceasta angajatorul, printr-o cerere scrisă, cu 15 zile lucrătoare înainte. Termenul respectiv poate fi redus prin acordul scris al părților.</p> <p><b>Articolul 97.</b> Timpul de muncă parțial (munca pe fracțiune de normă)</p> <p>(1) Angajatorul poate angaja salariați cu ziua sau săptămîna de muncă parțială (pe fracțiune de normă), durata concretă a timpului de muncă parțial fiind consemnată în contractul individual de muncă, în conformitate cu prevederile art. 49 alin. (1) lit. l).</p> <p>(2) Timpul de muncă parțial poate fi stabilit și după încheierea contractului individual de muncă, cu acordul ambelor părți ale acestuia. La cererea femeii gravide, a salariatului care are copii în vîrstă de pînă la 10 ani sau copii cu dizabilități (inclusiv aflați sub tutela sa) ori a salariatului care îngrijește un membru al familiei bolnav, în conformitate cu certificatul medical, angajatorul este obligat să le stabilească ziua sau săptămîna de muncă parțială.</p> <p>(3) Munca pe fracțiune de normă este retribuită proporțional timpului lucrat sau în funcție de volumul lucrului efectuat.</p> <p>Codul Muncii nr.154/2003</p>			
--	--	--	--	--

Transpusă

<p>(8) Statele membre evaluează necesitatea adaptării condițiilor de acces și a formulelor detaliate de aplicare a concediului pentru creșterea copilului la nevoile părinților adoptivi, ale părinților cu dizabilități și ale părinților ai căror copii suferă de o dizabilitate sau de o boală cronică.</p>	<p><b>Articolul 78.</b> 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;</p> <p>b) concediu pentru îngrijirea unui membru bolnav al familiei cu durată de pînă la doi ani, conform certificatului medical;</p> <p>b<sup>1</sup>) concediu pentru îngrijirea copilului cu dizabilități cu durată de pînă la 2 ani;</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 elective în autoritățile publice, în organele sindicale sau în cele patronale;</p> <p>d<sup>1</sup>) 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>Se propune completarea art.78 al.1 lit.b<sup>1</sup>) după cuvântul „dizabilități” cu cuvintele: „sau boală cronică, în baza certificatului medical,”</p>	<p>A se vedea comentariul la art.5, al.6-7.</p> <p>Suplimentar art. 96, al.4 al Codului Muncii stabilește dreptul la o durată redusă a timpului de muncă pentru persoanele cu dizabilități severe și accentuate fără diminuarea drepturilor salariale.</p> <p>Art.252<sup>1</sup> al Codului Muncii oferă posibilitatea unuia dintre părinți/tutorului care educă un copil cu dizabilități de a i se acorda suplimentar, în baza unei cereri scrise, a unei zile libere pe lună, cu menținerea salariului mediu din contul angajatorului.</p> <p>Art.78 al.1 lit.b<sup>1</sup>) stabilește dreptul de concediu pentru îngrijirea copilului cu dizabilități cu durată de pînă la 2 ani, neplătit.</p> <p>Art.120, al.2 stabilește dreptul la un concediu suplimentar neplătit de pînă la 14 zile unuia dintre părinți care educă un copil cu dizabilități.</p>		
<p><b>Articolul 6 . Concediul de îngrijitor</b></p> <p>(1) Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că fiecare lucrător are dreptul la un concediu de îngrijitor de <b>cinci zile lucrătoare</b> pe an. Statele membre pot stabili detalii suplimentare în ceea ce privește domeniul de aplicare și condițiile concediului de îngrijitor în conformitate cu dreptul intern</p>	<p>Codul Muncii nr.154/2003</p> <p><b>Articolul 77.</b> Suspendarea contractului individual de muncă prin acordul părților</p> <p>Contractul individual de muncă se suspendă prin acordul părților, exprimat în formă scrisă, în caz de:</p> <p>a) acordare a concediului fără plată pe o perioadă mai mare de o lună;</p>	<p>Proiectul național nu conține prevederi în sensul art.6, al.1-2</p>	<p><b>Transpusă parțial</b></p> <p>Art.77, lit.d) Codul Muncii – contractul se suspendă prin acordul părților în cazul îngrijirii copilului bolnav în vîrstă de pînă la 10 ani</p> <p>Art.78, al.1, lit.b) Codul Muncii – concediu pentru îngrijirea unui membru</p>		

<p>sau practicile naționale. Exercițarea acestui drept poate fi condiționată de prezentarea unor dovezi adecvate în conformitate cu dreptul intern sau practicile naționale.</p> <p>(2) Statele membre pot acorda concediul de îngrijitor pe o perioadă de referință, alta decât un an, pentru fiecare persoană care are nevoie de îngrijire sau sprijin sau pentru fiecare caz.</p>	<p>b) urmare a unui curs de formare profesională sau de stagiere cu scoaterea din activitate pe o perioadă mai mare de 60 de zile calendaristice;</p> <p>c) șomaj tehnic;</p> <p>d) îngrijire a copilului bolnav în vîrstă de pînă la 10 ani;</p> <p>e<sup>1</sup>) detașare;</p> <p>f) în alte cazuri prevăzute de legislația în vigoare.</p> <p><b>Articolul 78.</b> 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;</p> <p>b) concediu pentru îngrijirea unui membru bolnav al familiei cu durata de pînă la doi ani, conform certificatului medical;</p> <p>b<sup>1</sup>) concediu pentru îngrijirea copilului cu dizabilități cu durata de pînă la 2 ani;</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>d<sup>1</sup>) 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>bolnav al familiei cu durata de pînă la 2 ani, conform certificatului medical</p>		
<p><b>Articolul 7. Absența de la locul de muncă din motive de forță majoră</b></p> <p>Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că fiecare lucrător are dreptul de a absenta de la locul de muncă din motive de forță majoră în situații de urgență familială, în</p>	<p>Codul Muncii nr.154/2003</p> <p><b>Articolul 9.</b> Drepturile și obligațiile de bază ale salariatului</p> <p>(2) Salariatul este obligat:</p> <p>a) să-și îndeplinească conștiincios obligațiile de muncă prevăzute de contractul</p>	<p>Proiectul național nu conține prevederi în sensul art.7</p>	<p><b>Transpusă</b> Art.9 al.2, lit.g<sup>1</sup>) al Codului Muncii stabilește dreptul salariatului de a absenta de la locul de muncă și obligația de a informa angajatorul și prezentarea în termen de 5</p>		

<p>caz de boală sau de accident care face indispensabilă prezența imediată a lucrătorului. Statele membre pot limita dreptul fiecărui lucrător de a absenta de la locul de muncă din motive de forță majoră la o anumită perioadă în fiecare an sau pentru fiecare caz sau ambele.</p>	<p>individual de muncă;</p> <p>b) să îndeplinească normele de muncă stabilite;</p> <p>c) să respecte cerințele regulamentului intern al unității și să poarte în permanență asupra sa permisul nominal de acces la locul de muncă, acordat de angajator;</p> <p>d) să respecte disciplina muncii;</p> <p>d<sup>1</sup>) să manifeste un comportament nediscriminatoriu în raport cu ceilalți salariați și cu angajatorul;</p> <p>d<sup>2</sup>) să respecte dreptul la demnitate în muncă al celorlalți salariați;</p> <p>e) să respecte cerințele de securitate și sănătate în muncă;</p> <p>f) să manifeste o atitudine gospodărească față de bunurile angajatorului și ale altor salariați;</p> <p>g) să informeze de îndată angajatorul sau conducătorul nemijlocit despre orice situație care prezintă pericol pentru viața și sănătatea oamenilor sau pentru integritatea patrimoniului angajatorului;</p> <p>g<sup>1</sup>) să informeze de îndată angajatorul sau conducătorul nemijlocit despre imposibilitatea de a se prezenta la serviciu și să prezinte, în termen de 5 zile lucrătoare după reluarea activității de muncă, documentele care justifică absența;</p> <p>h) să achite contribuțiile de asigurări sociale de stat obligatorii și primele de asigurare obligatorie de asistență medicală în modul stabilit;</p> <p>i) să îndeplinească alte obligații prevăzute de legislația în vigoare, de contractul colectiv de muncă și de convențiile colective.</p>		<p>zile lucrătoare după reluarea activității a documentelor care justifică absența, fără specificarea detaliată a situațiilor.</p>		
--	---	--	--	--	--



<p><b>Articolul 8. Remunerație sau indemnizație</b></p> <p>(1) În conformitate cu circumstanțele naționale, cum ar fi dreptul intern, convențiile colective sau practicile naționale și ținând seama de competențele delegate partenerilor sociali, statele membre se asigură că lucrătorii care își exercită drepturile la concediu prevăzute la articolul 4 alineatul (1) sau la articolul 5 alineatul (2) primesc o remunerație sau o indemnizație în conformitate cu alineatele (2) și (3) de la prezentul articol.</p>	<p>Codul Muncii nr.154/2003</p> <p><b>Articolul 124<sup>1</sup>.</b> Concediul paternal</p> <p>(1) Concediul paternal se acordă în condițiile prevăzute de prezentul articol pentru a asigura participarea efectivă a tatălui la îngrijirea copilului nou-născut.</p> <p>(2) Tatăl copilului nou-născut beneficiază de dreptul la un concediu paternal de 14 zile calendaristice.</p> <p>(3) Concediul paternal se acordă în baza unei cereri în formă scrisă, în primele 12 luni de la nașterea copilului. La cerere se anexează o copie a certificatului de naștere al copilului.</p> <p>(31) În caz de coincidență totală sau parțială a concediului paternal cu concediul medical, în baza unei cereri scrise a salariatului, concediul paternal nefolosit integral ori parțial se prelungeste. (4) Pe perioada concediului paternal, salariatul beneficiază de o indemnizație paternală care nu poate fi mai mică decât venitul mediu lunar asigurat pentru perioada respectivă și care este achitată din bugetul asigurărilor sociale de stat.</p> <p>(5) Angajatorul este obligat să încurajeze salariații în vederea beneficiii de concediu paternal.</p> <p>(6) Cazurile în care angajatorul creează situații cu efect de dezavantajare a angajaților care iau concediu paternal sînt considerate cazuri de discriminare din partea angajatorilor și se sancționează conform legii.</p> <p>Legea nr.289/2004 privind indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă și alte prestații de asigurări sociale</p> <p><b>Articolul 5.</b> Tipurile de prestații de asigurări sociale</p> <p>(1) Asigurații din sistemul public de asigurări sociale au dreptul la următoarele prestații:</p>	<p>Proiectul național nu conține prevederi în sensul art.8, al.1</p>	<p><b>Transpusă</b></p> <p>Art.124<sup>1</sup> al.4. al Codului Muncii stabilește dreptul la indemnizație paternală plătită din fondul asigurărilor sociale de stat.</p> <p>Art.5 și 18 din Legea 289/2004 stabilește dreptul la indemnizația pentru creșterea copilului</p>		
---	--	--	--	--	--

<p>(2) În ceea ce privește concediul de paternitate astfel cum este menționat la articolul 4 alineatul (1), o astfel de remunerație sau indemnizație asigură un venit cel puțin echivalent cu cel pe care lucrătorul respectiv l-ar primi în cazul întreruperii activităților sale pe motive legate de starea sa de sănătate, în limita unui plafon stabilit în dreptul intern. Statele membre pot condiționa dreptul la remunerație sau indemnizație de existența unor perioade de muncă anterioare, de maximum șase luni în perioada imediat anterioară datei preconizate a nașterii copilului.</p>	<p>a) indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă cauzată de boli obișnuite sau de accidente nelegate de muncă;  b) indemnizație pentru prevenirea îmbolnăvirilor (carantină);  c) prestație pentru recuperarea capacității de muncă;  d) indemnizație de maternitate;  f) indemnizație pentru creșterea copilului pînă la împlinirea vârstei de 3 ani;  g) indemnizație pentru îngrijirea copilului bolnav;  h) ajutor de deces.</p> <p>Codul Muncii nr.154/2003  <b>Articolul 124<sup>1</sup>.</b> Concediul paternal  (1) Concediul paternal se acordă în condițiile prevăzute de prezentul articol pentru a asigura participarea efectivă a tatălui la îngrijirea copilului nou-născut.  (2) Tatăl copilului nou-născut beneficiază de dreptul la un concediu paternal de 14 zile calendaristice.  (3) Concediul paternal se acordă în baza unei cereri în formă scrisă, în primele 12 luni de la nașterea copilului. La cerere se anexează o copie a certificatului de naștere al copilului.  (31) În caz de coincidență totală sau parțială a concediului paternal cu concediul medical, în baza unei cereri scrise a salariatului, concediul paternal nefolosit integral ori parțial se prelungește.  (4) Pe perioada concediului paternal, salariatul beneficiază de o indemnizație paternală care nu poate fi mai mică decît venitul mediu lunar asigurat pentru perioada respectivă și care este achitată din bugetul asigurărilor sociale de stat.  (5) Angajatorul este obligat să încurajeze salariații în vederea beneficiarii de concediu paternal.  (6) Cazurile în care angajatorul creează situații cu efect de dezavantajare a angajaților</p>	<p>Se propune completarea Codului Muncii <u>Opțiunea 1.</u>  Modificarea art. Art.124<sup>1</sup>, al.4 al Codului Muncii  „Pe perioada concediului paternal, salariatul beneficiază de o indemnizație paternală care nu poate fi mai mică decît venitul mediu lunar asigurat pentru perioada respectivă și care este achitată din bugetul asigurărilor sociale de stat, <b>indiferent de stagiul de cotizare.</b>”  <u>Opțiunea 2.</u>  „Pe perioada concediului paternal, salariatul beneficiază de o indemnizație paternală care nu poate fi mai mică decît venitul mediu lunar asigurat pentru perioada respectivă și care este achitată din</p>	<p><b>Transpusă</b>  Art.124<sup>1</sup>, al.4 Codul Muncii stabilește că pe perioada concediului paternal, salariatul beneficiază de o indemnizație paternală care nu poate fi mai mică decît venitul mediu lunar asigurat pentru perioada respectivă și care este achitată din bugetul asigurărilor sociale de stat. HG 1245/2016 stabilește condiționarea dreptului la indemnizație în funcție de stagiul de cotizare de cel puțin 3 ani sau de cel puțin 9 luni în ultimele 24 luni premergătoare datei nașterii copilului și a realizat un venit asigurat în ultimele 3 luni premergătoare lunii nașterii copilului.</p>		
---	---	--	---	--	--

<p>(3) În ceea ce privește concediul pentru creșterea copilului astfel cum este menționat la articolul 5 alineatul (2), o astfel de remunerație sau indemnizație este stabilită de statul membru sau de partenerii sociali și se stabilește astfel încât să faciliteze efectuarea concediului pentru creșterea copilului de către ambii părinți.</p>	<p>care iau concediu paternal sînt considerate cazuri de discriminare din partea angajatorilor și se sancționează conform legii.</p> <p>Legea nr.289/2004 privind indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă și alte prestații de asigurări sociale</p> <p><b>Articolul 18.</b> Indemnizația pentru creșterea copilului</p> <p>(1) a) de la data acordării concediului pentru îngrijirea copilului și pînă la data împlinirii vârstei de 3 ani a copilului;</p> <p>b) de la data acordării concediului pentru îngrijirea copilului pentru o perioadă de 24 de luni. Pentru perioada concediului pentru îngrijirea copilului după expirarea celor 24 de luni de concediu și pînă la împlinirea vârstei de 3 ani a copilului, indemnizația lunară pentru creșterea copilului nu se acordă;</p> <p>c) de la data acordării concediului pentru îngrijirea copilului pentru o perioadă de 12 luni. Pentru perioada concediului pentru îngrijirea copilului după expirarea celor 12 luni de concediu și pînă la împlinirea vârstei de 3 ani a copilului, indemnizația lunară pentru creșterea copilului nu se acordă. (1<sup>1</sup>) În cazul în care data acordării concediului pentru îngrijirea copilului diferă de la unitate la alta, indemnizația se stabilește din data ultimei acordări a acestuia. Pentru unul și același copil se stabilește o singură indemnizație.</p> <p>(2) De indemnizație lunară pentru creșterea copilului beneficiază, la cerere, opțional: unul dintre părinți, bunelul, bunica, o altă rudă care se ocupă nemijlocit de îngrijirea copilului, precum și tutorele, dacă sînt persoane asigurate și îndeplinesc condițiile de realizare a stagiului de cotizare prevăzute la art. 6 alin. (1) sau (2).</p>	<p>bugetul asigurărilor sociale de stat, <b>dacă confirmă un stagiul de cotizare de cel puțin 6 luni</b>”.</p> <p>Proiectul național nu conține prevederi în sensul art.8, al.3</p>	<p><b>Transpusă</b> Art.18, al.2 Legea 289/2004 stabilește beneficiarii indemnizației lunare pentru creșterea copilului: unul din părinți, bunel, bunică, o altă rudă care se ocupă de îngrijirea copilului. De asemenea legislația națională oferă dreptul de a se combina munca cu concediul de îngrijire a copilului, prin beneficierea concomitent a drepturilor salariale și a indemnizației pentru creșterea copilului.</p>		
--	--	---	---	--	--

(3) În cazul în care beneficiarul de indemnizație lunară pentru creșterea copilului se angajează, își reia activitatea de muncă sau se eliberează înainte de expirarea concediului pentru îngrijirea copilului pînă la împlinirea vârstei de 3 ani ori desfășoară activități în scopul obținerii de venit, indemnizația stabilită se suspendă, cu excepția cazului în care de aceasta beneficiază mama sau tatăl copilului, și se stabilește, la cerere, uneia dintre persoanele menționate la alin. (2) din prezentul articol, dacă întrunește condițiile prevăzute la art. 6 alin (1) și (2).

(4) Mama sau tata care, după acordarea concediului pentru îngrijirea copilului, își reia activitatea, se angajează, desfășoară activități în scopul obținerii de venit sau se eliberează înainte de expirarea concediului pentru îngrijirea copilului are dreptul la indemnizație lunară.

(5) În cazul copiilor gemeni, tripleți sau multipleți, de dreptul la indemnizație pentru creșterea copilului beneficiază, la cerere, opțional: concomitent ambii părinți sau concomitent două persoane asigurate menționate la alin. (2). Fiecare asigurat beneficiază de dreptul la indemnizație/ indemnizații pentru copilul/copiii de care îngrijește nemijlocit. Pentru unul și același copil se stabilește o singură indemnizație.

(6) Cuantumul lunar al indemnizației pentru creșterea copilului constituie:

(6) Cuantumul lunar al indemnizației pentru creșterea copilului constituie:

a) 30% din baza de calcul stabilită la art. 7 pentru fiecare copil, dar nu mai puțin decît cuantumul indemnizației minime lunare pentru creșterea copilului a persoanei asigurate, determinate în modul stabilit de Guvern, în cazul solicitării opțiunii prevăzute la alin. (1) lit. a) din prezentul articol;

b) 60% din baza de calcul stabilită la art. 7 pentru fiecare copil, dar nu mai puțin decît

	<p>cuantumul dublu al indemnizației minime lunare pentru creșterea copilului a persoanei asigurate, determinate în modul stabilit de Guvern, pentru primele 12 luni de la acordarea inițială a concediului pentru îngrijirea copilului și 30% din baza de calcul stabilită la art. 7 pentru fiecare copil pentru următoarele 12 luni, dar nu mai puțin decât cuantumul indemnizației minime lunare pentru creșterea copilului a persoanei asigurate, determinate în modul stabilit de Guvern, în cazul solicitării opțiunii prevăzute la alin. (1) lit. b) din prezentul articol;</p> <p>c) 90% din baza de calcul stabilită la art. 7 pentru fiecare copil, dar nu mai puțin decât cuantumul triplu al indemnizației minime lunare pentru creșterea copilului a persoanei asigurate, determinate în modul stabilit de Guvern, pentru primele 12 luni de la acordarea inițială a concediului pentru îngrijirea copilului, în cazul solicitării opțiunii prevăzute la alin. (1) lit. c) din prezentul articol.</p> <p>(7) Opțiunea solicitată inițial pentru stabilirea indemnizației pentru creșterea copilului nu poate fi modificată ulterior. În cazul concediului pentru îngrijirea copilului folosit de părinți în fracțiuni, primele 12 luni ale concediului se calculează de la solicitarea inițială a concediului respectiv pentru acest copil.</p>				
<p><b>Articolul 9. Formule flexibile de lucru</b></p> <p>(1) Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că lucrătorii cu copii de până la o anumită vârstă, de cel puțin opt ani, precum și îngrijitorii, au dreptul de a solicita formule flexibile de lucru în scopuri de îngrijire. Durata unor astfel de formule flexibile de lucru poate fi supusă unor limitări rezonabile.</p>	<p>Codul Muncii nr.154/2003</p> <p><b>Articolul 100<sup>1</sup>.</b> Program flexibil de muncă</p> <p>(1) Programele flexibile de muncă se stabilesc de către angajator de comun acord cu salariatul, la solicitarea acestuia, dacă această posibilitate este prevăzută în contractul colectiv de muncă, în regulamentul intern al unității sau în alt act normativ la nivel de unitate.</p>		<p><b>Transpusă</b></p> <p>Art.100<sup>1</sup> Codul Muncii prevede dreptul de a fi stabilite, cu acordul părților, programe flexibile de muncă, fără specificarea categoriilor și domeniilor de aplicare. Prevederile Codului Muncii nu restrâng drepturile salariaților la programe flexibile de muncă</p>		

<p>(2) Angajatorii iau în considerare solicitările de formule flexibile de lucru astfel cum sunt menționate la alineatul (1) și răspund acestor solicitări, într-un termen rezonabil, ținând cont atât de propriile necesități, cât și de necesitățile lucrătorului. Angajatorii motivează orice refuz al unei astfel de solicitări sau orice amânare a acestor formule.</p> <p>(3) Atunci când formulele flexibile de lucru astfel cum sunt menționate la alineatul (1) au o durată limitată, lucrătorul are dreptul de a reveni la programul de muncă inițial la sfârșitul perioadei convenite. Lucrătorul are, de asemenea, dreptul de a solicita revenirea la programul de muncă inițial înainte de încheierea perioadei convenite, atunci când acest lucru este justificat de o schimbare a circumstanțelor. Angajatorul examinează solicitările de revenire anticipată la programul de muncă inițial și răspunde acestor solicitări ținând cont atât de propriile necesități, cât și de necesitățile lucrătorului.</p> <p>(4) Statele membre pot să condiționeze dreptul de a solicita formule flexibile de lucru de o cerință privind perioada de muncă sau de o cerință privind vechimea în muncă, de maximum șase luni. În cazul unor contracte pe durată determinată succesive, în sensul Directivei 1999/70/CE, cu același angajator, pentru calcularea cerinței privind perioada se ia în considerare suma acestor contracte.</p>	<p>(2) Programele flexibile de muncă presupun un mod diferit de organizare a timpului de muncă față de regimul de muncă stabilit în cadrul unității.</p> <p>(3) Programul flexibil de muncă se instituie în baza acordului dintre părți, cu monitorizarea de către angajator a timpului zilnic de muncă al salariatului.</p> <p>(4) Condițiile de activitate în cadrul programului flexibil de muncă se stabilesc în contractul individual de muncă.</p> <p>(5) Programul flexibil de muncă se aplică fără a aduce atingere prevederilor art. 100.</p> <p>(6) Durata zilnică a timpului de muncă poate fi împărțită în două perioade: o perioadă fixă, în care salariatul se află la locul de muncă, și o perioadă variabilă, în care salariatul își alege orele de sosire și de plecare.”</p> <p><b>Articolul 292<sup>1</sup>.</b> Salariații ce prestează munca la distanță</p> <p>(1) Munca la distanță reprezintă forma de organizare a muncii în domeniile de activitate, prin care salariatul își îndeplinește atribuțiile specifice ocupației, funcției sau meseriei pe care o deține în alt loc decât cel organizat de angajator, folosind inclusiv mijloace din domeniul tehnologiei informației și comunicațiilor.</p> <p>(2) Salariații cu munca la distanță sunt salariații care au încheiat un contract individual de muncă sau un acord suplimentar la contractul existent, care conțin clauze de muncă la distanță.</p> <p><b>Articolul 292<sup>2</sup>.</b> Principiile organizării muncii la distanță</p> <p>(1) Salariatul cu munca la distanță se bucură de toate drepturile și garanțiile prevăzute de lege, de contractul colectiv de muncă, de contractul individual de muncă sau de alt act normativ la nivel de unitate aplicabil</p>	<p>Se propune excluderea alineatului (2) ținând cont de difirea noțiunii la art.1.</p> <p>Se propune completarea art.100<sup>1</sup> cu următoarele alineate:</p> <p>(4<sup>1</sup>) La finalizarea perioadei pentru care a fost solicitat programul flexibil de muncă, salariatul are dreptul de a reveni la programul de muncă inițial.</p> <p>(4<sup>2</sup>) Salariatul poate solicita revenirea la programul de muncă inițial înainte de expirarea termenului prevăzut de contractul individual de muncă, justificată de circumstanțe obiective. Angajatorul va examina solicitarea salariatului și va decide ținând cont atât de dorința salariaților, cât și de necesitatea asigurării bunei funcționări a unității.</p> <p>Proiectul național nu conține prevederi în sensul art.9, al.(4).</p>	<p>în funcție de existența copiilor de până la 8 ani. Totodată munca la distanță etse reglementată prin art.292<sup>1</sup>-292</p> <p><i>(Formulele flexibile de muncă se stabilesc în contractul individual de muncă sau în acordul suplimentar la contractul individual de muncă).</i></p>		
---	---	---	---	--	--

	<p>salariaților al căror loc de muncă este organizat de angajator.</p> <p>(2) Particularitățile privind munca la distanță pot fi prevăzute în contractul individual de muncă, în contractul colectiv de muncă sau în regulamentul intern al unității ori în alt act normativ la nivel de unitate.</p> <p><b>Articolul 293.</b> Încheierea, modificarea și conținutul contractului individual de muncă care prevede clauze de muncă la distanță</p> <p>(1) Contractul individual de muncă privind munca la distanță se încheie și se modifică în condițiile prevăzute de prezentul cod, inclusiv prin schimbul de documente electronice cu utilizarea semnăturii electronice avansate calificate.</p> <p>(2) Contractul individual de muncă privind munca la distanță trebuie să conțină, în afara clauzelor prevăzute la art. 49, clauze privind:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) condițiile de prestare a muncii la distanță;</li><li>b) programul în cadrul căruia angajatorul este în drept să verifice activitatea salariatului și privind modalitatea de realizare a controlului;</li><li>c) modalitatea de evidență a orelor de muncă prestate de salariatul cu munca la distanță;</li><li>d) condițiile privind suportarea cheltuielilor aferente activității în regim de muncă la distanță;</li><li>e) alte condiții convenite de părți.</li></ul> <p><b>Articolul 294.</b> Organizarea securității și sănătății în muncă pentru salariații cu munca la distanță</p> <p>Angajatorul organizează securitatea și sănătatea în muncă a salariaților cu munca la distanță în conformitate cu prevederile Legii securității și sănătății în muncă nr. 186/2008, precum și ale altor acte normative din domeniul securității și sănătății în muncă.</p> <p><b>Articolul 292<sup>5</sup>.</b> Încetarea contractului individual de muncă privind munca la distanță</p> <p>Încetarea contractului individual de muncă privind munca la distanță are loc în condițiile generale prevăzute de prezentul cod, inclusiv</p>			
--	--	--	--	--

	<p>prin schimbul de documente electronice cu utilizarea semnăturii electronice avansate calificate.”</p>			
<p><b>Articolul 10. Drepturi în ceea ce privește încadrarea în muncă</b></p> <p>(1) Drepturile care au fost dobândite sau sunt în curs de a fi dobândite de lucrători la data la care începe concediul menționat la articolele 4, 5 și 6 sau absența de la locul de muncă prevăzută la articolul 7 se mențin până la sfârșitul respectivului concediu sau al respectivei absențe de la locul de muncă. La sfârșitul respectivului concediu sau al respectivei absențe de la locul de muncă, se aplică aceste drepturi, inclusiv orice modificare rezultată din dreptul intern, convențiile colective sau practicile naționale.</p> <p>(2) Statele membre se asigură că la sfârșitul concediului prevăzut la articolele 4, 5 și 6, lucrătorii au dreptul de a reveni pe locul lor de muncă sau pe un loc echivalent în condiții care nu le sunt mai puțin favorabile și au dreptul de a beneficia de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul dacă nu ar fi efectuat concediul.</p> <p>(3) Statele membre definesc statutul contractului sau al raportului de muncă pe perioada concediului prevăzut la articolele 4, 5 și 6 sau a absenței de la locul de muncă prevăzută la articolul 7, inclusiv în ceea ce privește drepturile la prestații de securitate socială, printre care contribuțiile la sistemul de pensii, asigurând în același timp menținerea raportului de muncă pe parcursul acestei perioade.</p>	<p>Codul Muncii nr.154/2003</p> <p><b>Articolul 68.</b> Modificarea contractului individual de muncă</p> <p>(1) Contractul individual de muncă nu poate fi modificat decât printr-un acord suplimentar semnat de părți, care se anexează la contract și este parte integrantă a acestuia.</p> <p>(2) Modificarea a contractului individual de muncă se consideră orice modificare sau completare care vizează cel puțin una dintre clauzele prevăzute la art. 49 alin. (1).</p> <p><b>Articolul 75.</b> Noțiuni generale</p> <p>(3) Pe toată durata suspendării contractului individual de muncă, drepturile și obligațiile părților, în afară de cele prevăzute la alin.(2), continuă să existe dacă prin actele normative în vigoare, prin convențiile colective, prin contractul colectiv și prin cel individual de muncă nu se prevede altfel.</p> <p><b>Art.124, al. (3)</b> Concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului poate fi folosit integral sau pe părți în orice timp, până când copilul va împlini vârsta de 3 ani. Acest concediu se include în vechimea în muncă, inclusiv în vechimea în muncă specială, și în stagiul de cotizare.</p> <p><b>Articolul 126.</b> Concediul suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vîrstă de la 3 la 4 ani</p> <p>(1) În afară de concediul de maternitate și concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vîrsta de 3 ani, femeii, precum și persoanelor menționate la art.124 alin.(4), li se acordă, în baza unei cereri scrise,</p>	<p>Proiectul național nu conține prevederi în sensul art.10</p>	<p><b>Transpusă</b></p> <p>Art.68 Codul Muncii stabilește că modificarea contractului de muncă, inclusiv pe perioada concediilor, se realizează doar cu acordul părților.</p> <p>Art.75, al.3 Codul Muncii prevede că pe perioada suspendării raporturilor de muncă, inclusiv a concediilor, drepturile și obligațiile salariatului sunt păstrate, cu excepția plății salariului.</p> <p>Art.124, al.3 stabilește includerea în vechimea în muncă și stagiul de cotizare a concediului parțial plătit pentru îngrijirea copilului.</p>	



	<p>un concediu suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vîrstă de la 3 la 4 ani, cu menținerea locului de muncă (a funcției). În lipsa locului de muncă anterior (funcției anterioare), persoanelor menționate li se acordă un alt loc de muncă echivalent (funcție echivalentă).</p> <p>(2) În baza unei cereri scrise, în timpul aflării în concediul suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului, femeia sau persoanele menționate la art.124 alin.(4) pot să lucreze în condițiile timpului de muncă parțial sau la domiciliu.</p> <p>(3) Perioada concediului suplimentar neplătit se include în vechimea în muncă, inclusiv în vechimea în muncă specială, dacă contractul individual de muncă nu a fost suspendat conform art.78 alin.(1) lit. a).</p> <p>(4) Perioada concediului suplimentar neplătit nu se include în vechimea în muncă ce dă dreptul la următorul concediu de odihnă anual plătit, precum și în stagiul de cotizare potrivit legii.</p>			
<p><b>Articolul 11 . Discriminare</b></p> <p>Statele membre iau măsurile necesare pentru a interzice tratamentul mai puțin favorabil al lucrătorilor pe motiv că aceștia au solicitat sau au efectuat un concediu prevăzut la articolele 4, 5 și 6 sau o absență de la locul de muncă prevăzută la articolul 7 sau pe motiv că și-au exercitat drepturile prevăzute la articolul 9.</p>	<p>Codul Muncii nr.154/2003</p> <p><b>Articolul 8.</b> Interzicerea discriminării în sfera muncii</p> <p>(1) În cadrul raporturilor de muncă acționează principiul egalității în drepturi a tuturor salariaților. Orice discriminare, directă sau indirectă, a salariatului pe criterii de sex, vîrstă, rasă, culoare a pielii, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, domiciliu, dizabilitate, infectare cu HIV/SIDA, apartenență sau activitate sindicală, precum și <b>pe alte criterii nelegate de calitățile sale profesionale,</b> este interzisă.</p> <p><b>Articolul 199.</b> Conținutul regulamentului intern al unității</p> <p>(1) Regulamentul intern al unității trebuie să conțină următoarele prevederi:</p> <p>b) respectarea principiului nediscriminării, eliminarea hărțuirii sexuale și a oricărei forme de lezare a demnității în muncă;</p>	<p>Se propune completarea art.98. Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămîinii cu al.4<sup>1</sup> „4<sup>1</sup>) Nu se admite tratamentul mai puțin favorabil al salariaților cu săptămîna de lucru comprimată în raport cu salariații cu săptămîna de lucru întreagă care prestează o muncă echivalentă la aceeași unitate dacă un asemenea tratament se bazează exclusiv pe durata timpului de muncă zilnic sau săptămînal și nu are o justificare obiectivă.”</p>	<p><b>Transpusă</b></p> <p>Codul Muncii stabilește interzicerea discriminării în domeniul muncii, prin articolele 8, 97<sup>1</sup>, 124<sup>1</sup>, 199. Totuși pentru a asigura respectarea drepturilor salariaților la un tratament nediscriminatoriu se impune necesitatea de a se opera unele modificări.</p>	

	<p><b>Articolul 124<sup>1</sup>.</b> Concediul paternal</p> <p>(6) Cazurile în care angajatorul creează situații cu efect de dezavantajare a angajaților care iau concediu paternal sînt considerate cazuri de discriminare din partea angajatorilor și se sancționează conform legii.</p> <p><b>Articolul 97<sup>1</sup>.</b> Garanții pentru salariații cu timp de muncă parțial</p> <p>(1) Nu se admite tratamentul mai puțin favorabil al salariaților cu timp de muncă parțial în raport cu salariații cu normă întreagă care prestează o muncă echivalentă la aceeași unitate dacă un asemenea tratament se bazează exclusiv pe durata timpului de muncă zilnic sau săptămînal și nu are o justificare obiectivă.</p> <p>(2) În contextul alin. (1), activitatea în condițiile timpului de muncă parțial nu implică limitarea drepturilor salariatului privind calcularea vechimii în muncă, a stagiului de cotizare (cu excepțiile prevăzute de lege), privind durata concediului de odihnă anual sau limitarea altor drepturi de muncă.</p> <p>(3) Angajatorul:</p> <p>a) va întreprinde măsuri pentru a înlesni accesul la munca pe fracțiuni de normă la toate nivelurile din unitate, inclusiv la funcțiile calificate și de conducere;</p> <p>b) va asigura, în conformitate cu prevederile titlului VIII, accesul salariaților cu timp de muncă parțial la o formare profesională care să le sporească oportunitățile profesionale și mobilitatea profesională;</p> <p>c) va ține cont de cererile salariaților de a se transfera de la munca cu normă întreagă la munca pe fracțiuni de normă și invers sau de a-și majora durata timpului de muncă, în cazul în care apare o asemenea oportunitate.</p> <p>(4) În vederea facilitării transferurilor prevăzute la alin. (3), angajatorul va informa salariații despre funcțiile vacante cu normă întreagă și pe fracțiuni de normă apărute în cadrul unității, în termen de 5 zile lucrătoare</p>	<p>Se propune completarea art.124 Concediul de maternitate și concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului cu al.6 „Cazurile în care angajatorul creează situații cu efect de dezavantajare a angajaților care iau concediu de îngrijire a copilului sînt considerate cazuri de discriminare din partea angajatorilor și se sancționează conform legii.”</p>			
--	--	--	--	--	--

	de la data apariției lor. Informația privind funcțiile vacante va fi adusă la cunoștința salariaților și reprezentanților acestora la nivel de unitate printr-un anunț public plasat pe un panou informativ cu acces general la sediul unității (inclusiv la fiecare dintre filialele sau reprezentanțele acesteia), precum și pe pagina sa web, după caz.				
<p><b>Articolul 12. Protecția împotriva concedierii și sarcina probei</b></p> <p>(1) Statele membre iau măsurile necesare pentru a interzice concedierea și orice pregătiri în vederea concedierii lucrătorilor pe motiv că aceștia au solicitat sau au efectuat un concediu prevăzut la articolele 4, 5 și 6 sau că și-au exercitat dreptul de a solicita formule flexibile de lucru menționate la articolul 9.</p> <p>(2) Lucrătorii care consideră că au fost concediați pe motiv că au solicitat sau au efectuat un concediu prevăzut la articolele 4, 5 și 6 sau că și-au exercitat dreptul de a solicita formule flexibile de lucru astfel cum sunt menționate la articolul 9 pot solicita angajatorului să furnizeze motivele</p>	<p>Codul Muncii nr.154/2003</p> <p><b>Articolul 86.</b> Concedierea</p> <p>(2) Nu se admite concedierea salariatului în perioada aflării lui în concediu medical, în concediu de odihnă anual, în concediu de studii, <b>în concediu de maternitate, în concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani, în concediu suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de la 3 la 4 ani</b>, în perioada îndeplinirii obligațiilor de stat sau obștești, precum și în perioada detașării, cu excepția cazurilor de lichidare a unității.</p> <p><b>Articolul 251.</b> Interzicerea concedierii femeilor gravide și a salariaților care îngrijesc copii în vârstă de până la 4 ani</p> <p>Se interzice concedierea femeilor gravide, a femeilor care au copii în vârstă de până la 4 ani și a persoanelor care folosesc concediile pentru îngrijirea copilului prevăzute la art.124, 126 și 127, cu excepția cazurilor prevăzute la art. 86 alin. (1) lit. b), g) - k).</p> <p>Codul Muncii nr.154/2003</p> <p><b>Articolul 210.</b> Aplicarea sancțiunii disciplinare</p> <p>(1) Sancțiunea disciplinară se aplică prin ordin (dispoziție, decizie, hotărâre), în care se indică în mod obligatoriu:</p> <p>a) temeiurile de fapt și de drept ale aplicării sancțiunii;</p>	<p>Se propune completarea art.86, al.2) Codul Muncii după cuvântul „maternitate,” cu cuvintele „în concediu paternal,” și după cuvintele „la 4 ani,” cu cuvintele „concediu pentru îngrijirea unui membru bolnav al familiei, concediu pentru îngrijirea copilului cu dizabilități.</p> <p>Proiectul național nu conține prevederi în sensul art.12, al.2</p>	<p><b>Transpusă</b></p> <p>Art.86, al.2 Codul Muncii conține prevederi cu privire la neadmiterea concedierii salariatului pe perioada concediului parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la 4 ani.</p> <p><b>Transpusă</b></p> <p>Codul Muncii stabilește reguli generale cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare, inclusiv concedierea. În ordinul de</p>		

<p>întemeiate pentru concediere. În ceea ce privește concedierea unui lucrător care a solicitat sau a efectuat un concediu prevăzut la articolul 4, 5 sau 6, angajatorul prezintă motivele pentru concediere în scris.</p> <p>(3) Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că, atunci când lucrătorii care consideră că au fost concediați pe motiv că au solicitat sau au efectuat un concediu prevăzut la articolele 4, 5 și 6 probează, în fața unei instanțe judecătorești sau a unei alte autorități competente, fapte pe baza cărora se poate prezuma că au fost concediați din astfel de motive, sarcina de a proba că concedierea s-a întemeiat pe alte motive îi revine angajatorului.</p> <p>(4) Alineatul (3) nu împiedică statele membre să stabilească un regim probatoriu mai favorabil lucrătorilor.</p> <p>(5) Statele membre nu sunt obligate să aplice alineatul (3) în cazul procedurilor unde</p>	<p>b) termenul în care sancțiunea poate fi contestată;</p> <p>c) organul în care sancțiunea poate fi contestată.</p> <p>(2) Ordinul (dispoziția, decizia, hotărîrea) de sancționare, cu excepția sancțiunii disciplinare sub formă de concediere conform art. 206 alin.(1) lit.d) care se aplică cu respectarea art. 81 alin. (3), se comunică salariatului, sub semnătură, în termen de cel mult 5 zile lucrătoare de la data emiterii, iar în cazul în care acesta activează într-o subdiviziune interioară a unității (filială, reprezentanță, serviciu desconcentrat etc.) aflate în altă localitate - în termen de cel mult 15 zile lucrătoare și produce efecte de la data comunicării. Refuzul salariatului de a confirma prin semnătură comunicarea ordinului se fixează într-un proces-verbal semnat de un reprezentant al angajatorului și un reprezentant al salariaților.</p> <p>Codul Muncii nr.154/2003</p> <p><b>Articolul 354.</b> Litigiile individuale de muncă</p> <p>Se consideră litigii individuale de muncă divergențele dintre salariat și angajator privind:</p> <p>a) încheierea contractului individual de muncă;</p> <p>b) executarea, modificarea și suspendarea contractului individual de muncă;</p> <p>c) încetarea și nulitatea, parțială sau totală, a contractului individual de muncă;</p> <p>d) plata despăgubirilor în cazul neîndeplinirii sau îndeplinirii necorespunzătoare a obligațiilor de către una din părțile contractului individual de muncă;</p> <p>e) rezultatele concursului;</p> <p>f) anularea ordinului (dispoziției, deciziei, hotărîrii) de angajare în serviciu, emis conform art.65 alin.(1);</p>	<p>Proiectul național nu conține prevederi în sensul art.12, al.3-6</p>	<p>aplicare a sancțiunii angajatorul este obligat să indice temeiurile de fapt și de drept ale aplicării sancțiunii.</p> <p><b>Transpusă</b></p> <p>Codul Muncii stabilește faptul că litigiile de muncă, inclusiv cele rezultate din încetarea raporturilor de muncă, se examinează de instanța de judecată.</p> <p>Probarea concedierii angajatului este sarcina angajatorului (art.89, al.2).</p>	
---	--	---	--	--

<p>investigarea faptelor cauzei revine instanței sau organismului competent.</p> <p>(6) Alineatul (3) nu se aplică procedurilor penale, cu excepția unor prevederi contrare ale statelor membre.</p>	<p>h) alte probleme ce decurg din raporturile individuale de muncă.</p> <p><b>Articolul 355.</b> Examinarea cererii privind soluționarea litigiului individual de muncă</p> <p>(1) Cererea privind soluționarea litigiului individual de muncă se depune în instanța de judecată</p> <p><b>Articolul 89.</b> Restabilirea la locul de muncă</p> <p>(1) Salariatul transferat nelegitim la o altă muncă sau eliberat nelegitim din serviciu poate fi restabilit la locul de muncă prin negocieri directe cu angajatorul, iar în caz de litigiu - prin hotărâre a instanței de judecată.</p> <p>(2) La examinarea litigiului individual de muncă de către instanța de judecată, angajatorul este obligat să dovedească legalitatea și să indice temeiurile transferării sau eliberării din serviciu a salariatului.</p>				
<p><b>Articolul 13. Sancțiuni</b></p> <p>Statele membre adoptă regimul sancțiunilor care se aplică în cazul nerespectării dispozițiilor naționale adoptate în temeiul prezentei directive sau a dispozițiilor relevante aflate deja în vigoare care vizează drepturi incluse în domeniul de aplicare al prezentei directive și iau toate măsurile necesare pentru a asigura aplicarea acestora. Sancțiunile trebuie să fie efective, proporționale și cu efect de descurajare.</p>	<p>Codul Contravențional al Republicii Moldova nr.218/2008</p> <p><b>Articolul 55.</b> 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><b>e) refuzul angajatorului de a acorda concedii sociale, de studii, garantate de lege;</b></p> <p>f) efectuarea reținerilor neîntemeiate din salariu;</p>	<p>Se propune completarea art.55, al.1) Codul Contravențional</p> <p>„e)<sup>1</sup> refuzul angajatorului de a suspenda raporturile de muncă în temeiul art.78 al.1. Codul Muncii”</p>	<p><b>Transpusă</b></p>		

	g) neacordarea garanțiilor și a compensațiilor prevăzute de lege;				
<p><b>Articolul 14. Protecția împotriva tratamentului sau consecințelor nefavorabile</b></p> <p>Statele membre introduc măsurile necesare pentru protecția lucrătorilor, inclusiv a lucrătorilor care sunt reprezentanți ai angajaților, împotriva oricărui tratament nefavorabil din partea angajatorului sau împotriva oricăror consecințe nefavorabile rezultând în urma unei plângeri depuse în cadrul întreprinderii sau în urma oricărei proceduri judiciare cu scopul de a asigura respectarea cerințelor stabilite în prezenta directivă.</p>	-	Proiectul național nu conține prevederi în sensul art.14	A se vedea explicațiile la art.11		
<p><b>Articolul 15. Organisme de promovare a egalității</b></p> <p>Fără a aduce atingere competenței inspectoratelor de muncă sau a altor organisme care asigură respectarea drepturilor lucrătorilor, inclusiv a partenerilor sociali, statele membre se asigură că organismul sau organismele desemnate în temeiul articolului 20 din Directiva 2006/54/CE să promoveze, să analizeze, să supravegheze și să susțină egalitatea de tratament între toate persoanele, fără discriminare pe criterii de sex, sunt competente în ceea ce privește aspectele legate de discriminare care intră în domeniul de aplicare al prezentei directive.</p>	<p>Legea nr.140/2001 privind Inspectoratul de Stat al Muncii</p> <p><b>Articolul 1.</b> Inspectoratul de Stat al Muncii</p> <p>(1) Inspectoratul de Stat al Muncii este autoritate administrativă în subordinea Ministerului Sănătății, Muncii și Protecției Sociale și are sediu în municipiul Chișinău. Inspectoratul de Stat al Muncii coordonează la nivel național respectarea actelor normative în domeniul raporturilor de muncă și al securității și sănătății în muncă.</p> <p>(2) Inspectoratul de Stat al Muncii exercită control de stat asupra respectării actelor legislative și a altor acte normative în domeniul raporturilor de muncă, cu excepția securității și sănătății în muncă, la întreprinderi, instituții și organizații, cu orice tip de proprietate și formă juridică de organizare la persoane fizice care angajează</p>	Proiectul național nu conține prevederi în sensul art.15	<p>La nivel național în calitate de organe în sensul directivei sunt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Inspectoratul de Stat al Muncii, având funcția de supraveghere și control a implementării legislației muncii (Legea nr.140/2001 privind Inspectoratul de Stat al Muncii, art.1, al.2);</li> <li>- Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității (Legea nr.121/2012 cu privire la asigurarea egalității, art.10, lit.a);</li> <li>- autoritățile publice și instanțele judecătorești (Legea nr.121/2012 cu privire la asigurarea egalității, art.10, lit.b) și c)).</li> </ul>		

	<p>salariați, precum și în autoritățile administrației publice centrale și locale denumite în continuare angajatori.</p> <p>Legea nr.121/2012 cu privire la asigurarea egalității</p> <p><b>Articolul 10.</b> Subiecții cu atribuții în domeniul prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității</p> <p>Subiecții cu atribuții în domeniul prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității sînt:</p> <p>a) Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității;</p> <p>b) autoritățile publice;</p> <p>c) instanțele judecătorești.</p>				
<p><b>Articolul 16 . Nivelul de protecție</b></p> <p>(1) Statele membre pot introduce sau menține dispoziții care sunt mai favorabile lucrătorilor decât cele prevăzute în prezenta directivă.</p> <p>(2) Punerea în aplicare a prezentei directive nu constituie temei pentru a justifica o reducere a nivelului general de protecție a lucrătorilor din domeniile reglementate de prezenta directivă. Interzicerea unei astfel de reduceri a nivelului de protecție nu aduce atingere dreptului statelor membre și al partenerilor sociali de a stabili, având în vedere circumstanțele care se schimbă, dispoziții legislative, de reglementare sau contractuale, altele decât cele în vigoare la 1 august 2019, cu condiția să fie respectate cerințele minime stabilite în prezenta directivă.</p>		<p>Proiectul național nu conține prevederi în sensul art.16</p>			

<p><b>Articolul 17. Diseminarea informațiilor</b></p> <p>Statele membre se asigură că, pe întreg teritoriul lor, dispozițiile naționale de transpunere a prezentei directive, împreună cu dispozițiile relevante care sunt deja în vigoare referitoare la obiectul stabilit la articolul 1, sunt aduse în atenția lucrătorilor și angajatorilor, inclusiv a angajatorilor IMM-uri, prin toate mijloacele adecvate.</p>		<p>Proiectul național nu conține prevederi în sensul art.17</p>	<p>Publicarea actului normativ în Monitorul Oficial reprezintă modalitatea de bază în informarea tuturor părților.</p>		
<p><b>Articolul 18. Raportare și reexaminare</b></p> <p>(1) Până la 2 august 2027, statele membre comunică Comisiei toate informațiile referitoare la punerea în aplicare a prezentei directive care sunt necesare pentru redactarea de către Comisie a unui raport. Informațiile respective includ date agregate disponibile privind efectuarea diferitelor tipuri de concedii și utilizarea diferitelor formule flexibile de lucru de către bărbați și femei, în temeiul prezentei directive, în scopul de a permite monitorizarea și evaluarea corespunzătoare a punerii în aplicare a prezentei directive, în special în ceea ce privește egalitatea de gen.</p> <p>(2) Comisia prezintă raportul menționat la alineatul (1) Parlamentului European și Consiliului. Raportul este însoțit, dacă este cazul, de o propunere legislativă.</p> <p>De asemenea, raportul este însoțit de:</p> <p>(a) un studiu privind interacțiunea dintre diferitele tipuri de concedii prevăzute în prezenta directivă, precum și alte tipuri de concedii din motive familiale, cum ar fi concediul de adopție; și</p> <p>(b) un studiu privind drepturile la concedii din motive familiale care sunt acordate</p>		<p>Proiectul național nu conține prevederi în sensul art.18</p>	<p>Nu este aplicabilă Republicii Moldova</p>		



<p>persoanelor care desfășoară activități independente.</p>					
<p><b>Articolul 19 . Abrogare</b></p> <p>(1) Directiva 2010/18/UE se abrogă cu efect de la 2 august 2022. Trimiterile la directiva abrogată se interpretează ca trimiteri la prezenta directivă și se citesc în conformitate cu tabelul de corespondență care figurează în anexă.</p> <p>(2) În pofida abrogării Directivei 2010/18/UE în temeiul alineatului (1) de la prezentul articol, orice perioadă sau perioade cumulative separate de concediu pentru creșterea copilului efectuate sau transferate de un lucrător în temeiul directivei respective înainte de 2 august 2022 pot fi scăzute din dreptul lucrătorului respectiv la concediu pentru creșterea copilului în temeiul articolului 5 din prezenta directivă.</p>		<p>Proiectul național nu conține prevederi în sensul art.19</p>	<p>Nu este aplicabilă Republicii Moldova</p>		
<p><b>Articolul 20 . Transpunere</b></p> <p>(1) Statele membre asigură intrarea în vigoare a actelor cu putere de lege și a actelor administrative necesare pentru a se conforma prezentei directive până la 2 august 2022. Statele membre informează de îndată Comisia cu privire la aceasta.</p> <p>(2) În pofida alineatului (1) de la prezentul articol, pentru remunerația sau indemnizația corespunzătoare ultimelor două săptămâni de concediu pentru creșterea copilului, astfel cum este prevăzut la articolul 8 alineatul (3), statele membre asigură intrarea în vigoare a actelor cu putere de lege și a actelor administrative necesare pentru a se conforma prezentei directive până la 2 august</p>		<p>Proiectul național nu conține prevederi în sensul art.20</p>	<p>Nu este aplicabilă Republicii Moldova</p>		

<p>2024. Statele membre informează de îndată Comisia cu privire la aceasta.</p> <p>(3) Atunci când statele membre adoptă dispozițiile menționate la alineatele (1) și (2), acestea cuprind o trimitere la prezenta directivă sau sunt însoțite de o asemenea trimitere la data publicării lor oficiale. Statele membre stabilesc modalitatea de efectuare a unei astfel de trimiteri.</p> <p>(4) Comisiei îi sunt comunicate de către statele membre textele principalelor dispoziții de drept intern pe care le adoptă în domeniile reglementate de prezenta directivă.</p> <p>(5) Normele și modalitățile detaliate de aplicare a prezentei directive se stabilesc în conformitate cu dreptul intern, convențiile colective sau practicile naționale, în măsura în care cerințele minime și obiectivele prezentei directive sunt respectate.</p> <p>(6) În scopul respectării articolelor 4, 5, 6 și 8 din prezenta directivă și a Directivei 92/85/CEE, statele membre pot lua în calcul orice perioadă de absență de la locul de muncă din motive familiale, în special concediul de maternitate, concediul de paternitate, concediul pentru creșterea copilului și concediul de îngrijitor, precum și orice remunerație sau indemnizație aferentă acestora, disponibilă la nivel național, care depășește standardele minime prevăzute în prezenta directivă sau în Directiva 92/85/CEE, cu condiția să se respecte cerințele minime referitoare la concediile respective, iar nivelul general de protecție asigurat lucrătorilor în domeniile reglementate de aceste directive să nu fie redus.</p>				
---	--	--	--	--

<p>(7) Atunci când statele membre asigură o remunerație sau o indemnizație de cel puțin 65 % din salariul net al lucrătorului, care poate face obiectul unui plafon, pe parcursul a cel puțin șase luni din concediul pentru creșterea copilului pentru fiecare părinte, pot decide să mențină un astfel de sistem, mai degrabă decât să prevadă remunerația sau indemnizația menționată la articolul 8 alineatul (2).</p> <p>(8) Statele membre pot încredința partenerilor sociali punerea în aplicare a prezentei directive, atunci când partenerii sociali solicită în comun acest lucru, cu condiția ca statele membre să ia toate măsurile necesare pentru a garanta în orice moment obținerea rezultatelor urmărite prin prezenta directivă.</p>			Este necesară abordarea al.7) din perspectiva financiară și a costurilor pe care le implică		
<p><b>Articolul 21. Intrare în vigoare</b></p> <p>Prezenta directivă intră în vigoare în a douăzecea zi de la data publicării în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene.</p>	-	Proiectul național nu conține prevederi în sensul art. 21.	Prevederile art. 21 nu sunt relevante pentru conținutul proiectului.		
<p><b>Articolul 22 . Destinatari</b></p> <p>Prezenta directivă se adresează statelor membre.</p> <p>Adoptată la Bruxelles, 20 iunie 2019.</p>		Proiectul național nu conține prevederi în sensul art. 22.	Prevederile art. 22 nu sunt relevante pentru conținutul proiectului.		

**TABEL DE CONCORDANȚĂ**

*la proiectul de Lege cu privire la modificarea unor acte normative cu Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru*

<b>1</b>	<b>Titlul actului Uniunii Europene, inclusiv cele mai recente amendamente incluse</b> Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 <i>privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru</i>				
<b>2</b>	<b>Titlul proiectului de act normativ național</b> <i>Proiectul de lege cu privire la modificarea unor acte normative</i>				
<b>3</b>	<b>Gradul general de compatibilitate:</b> Compatibil				
	<b>Actul Uniunii Europene</b>	<b>Proiectul de act normativ național</b>	<b>Gradul de compatibilitate</b>	<b>Diferențele</b>	<b>Observațiile</b>
	<p>În sensul prezentei directive:</p> <p>prin „<b>timp de lucru</b>” se înțelege orice perioadă în care lucrătorul se află la locul de muncă, la dispoziția angajatorului și își exercită activitatea sau funcțiile, în conformitate cu legislațiile și practicile naționale;</p> <p>prin „<b>perioadă de repaus</b>” se înțelege orice perioadă care nu este timp de lucru;</p> <p>prin „<b>timp de noapte</b>” se înțelege orice perioadă de minimum șapte ore, așa cum este definită de legislația națională, și care trebuie să includă, în orice caz, intervalul cuprins între miezul nopții și ora 5 dimineața;</p> <p>prin „<b>lucrător de noapte</b>” se înțelege:</p> <p>(a) pe de o parte, orice lucrător care, pe timpul nopții, muncește cel puțin trei ore din timpul de lucru zilnic normal;</p> <p>(b) pe de altă parte, orice lucrător care poate realiza noaptea o anumită parte din timpul său de lucru anual, așa cum se definește în funcție de alegerea statului membru în cauză:</p> <p>(i) în legislația națională, după consultarea cu partenerii sociali sau</p> <p>(ii) prin convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali la nivel</p>	<p><b>Articolul 1</b> se completează cu următoarele noțiuni, după cum urmează:</p> <p><b>timp de lucru</b> - perioadă în care salariatul se află la locul de muncă, la dispoziția angajatorului și își exercită activitatea sau funcțiile, în conformitate cu legislația în vigoare;</p> <p><b>perioadă de repaus</b> - perioadă care nu este timp de lucru;</p> <p><b>timp de noapte</b> - perioadă de minimum șapte ore care trebuie să includă, în orice caz, intervalul cuprins între miezul nopții și ora 5 dimineața;</p> <p><b>lucrător de noapte</b> – salariatul care, pe timpul nopții, muncește cel puțin trei ore din timpul de lucru zilnic normal sau care poate realiza noaptea o anumită parte din timpul său de lucru anual, după consultarea cu partenerii sociali sau reglementată prin convenții sau contracte colective încheiate la nivel național sau ramural;</p>	<b>compatibil</b>		
					<b>MMPS</b>

<p>național sau regional;</p> <p>prin „<b>muncă în schimburi</b>” se înțelege orice mod de organizare a lucrului în echipă, în conformitate cu care lucrătorii se succed la aceleași posturi de lucru în conformitate cu un anumit ritm, inclusiv prin rotație, și care poate fi de tip continuu sau discontinuu, impunând lucrătorilor necesitatea de a realiza o muncă la ore diferite într-o perioadă dată de zile sau săptămâni;</p> <p>prin „<b>lucrător în schimburi</b>” se înțelege oricare lucrător al cărui program de lucru se desfășoară în schimburi;</p> <p>prin „<b>lucrător mobil</b>” se înțelege orice lucrător care face parte din personalul rulant sau navigant al unei întreprinderi care efectuează servicii de transport de pasageri sau de mărfuri pe cale rutieră, aeriană sau pe căile navigabile interioare;</p> <p>prin „<b>activitate offshore</b>” se înțelege activitatea realizată în principal pe sau de pe o instalație offshore (inclusiv sonde de foraj), în legătură directă sau indirectă cu explorarea, extracția sau exploatarea resurselor minerale, inclusiv hidrocarburi, și scufundările realizate în legătură cu aceste activități, efectuate fie de pe o instalație offshore, fie de pe o navă;</p> <p>prin „<b>repaus suficient</b>” se înțelege faptul că lucrătorii dispun de perioade de repaus regulate a căror durată se exprimă în unități de timp și care sunt suficient de lungi și de continue pentru a se evita ca aceștia să se rănească sau să producă vătămarea colegilor lor sau a altor persoane și că nu își dăunează propriei sănătăți, pe termen lung sau scurt, ca rezultat al oboselii sau al altor ritmuri de lucru neregulate.</p>	<p><b>muncă în schimburi</b> - modul de organizare a lucrului în echipă, în conformitate cu care salariații se succed la aceleași posturi de lucru în conformitate cu un anumit grafic, inclusiv prin rotație, și care poate fi de tip continuu sau discontinuu, impunând salariaților necesitatea de a realiza o muncă la ore diferite într-o perioadă dată de zile sau săptămâni;</p> <p><b>lucrător în schimburi</b> - salariatul al cărui program de lucru se desfășoară în schimburi;</p> <p><b>lucrător mobil</b> - salariatul care face parte din personalul rulant sau navigant al unei întreprinderi care efectuează servicii de transport de pasageri sau de mărfuri pe cale rutieră, aeriană sau pe căile navigabile interioare;</p> <p><b>activitate offshore</b> - activitatea realizată în principal pe sau de pe o instalație offshore (inclusiv sonde de foraj), în legătură directă sau indirectă cu explorarea, extracția sau exploatarea resurselor minerale, inclusiv hidrocarburi, și scufundările realizate în legătură cu aceste activități, efectuate fie de pe o instalație offshore, fie de pe o navă;</p> <p><b>repaus suficient</b> - perioade de repaus regulate a căror durată se exprimă în unități de timp și care sunt suficient de lungi și de continue pentru a evita ca salariații să se rănească sau să producă vătămarea colegilor lor sau a altor persoane și să nu își dăunează propriei sănătăți, pe termen lung sau scurt, ca rezultat al oboselii sau al altor ritmuri de lucru neregulate;</p>				
--	--	--	--	--	--

<p>Articolul 3. Repausul zilnic Statele membre iau măsurile necesare pentru ca <u>orice lucrător să beneficieze de o perioadă minimă de repaus de 11 ore consecutive în decursul unei perioade de 24 de ore.</u></p> <p>Articolul 5. Repausul săptămânal Statele membre iau măsurile necesare pentru ca orice lucrător să beneficieze, în decursul unei perioade de șapte zile, de o perioadă minimă de repaus neîntrerupt de 24 de ore, la care se adaugă cele 11 ore de repaus zilnic prevăzute în Articolul 3.</p>	<p><b>Art. 101:</b> - se completează cu alineatul (6<sup>1</sup>) cu următorul cuprins: <i>„Prin derogare de la dispozițiile alineatului (6), durata întreruperii în muncă organizată în două schimburi nu poate fi mai mică decât 11 ore după timpul de muncă din schimbul precedent (inclusiv pauza pentru masă) în decursul unei perioade de 24 de ore.</i></p> <p>- alin. (1<sup>1</sup>) - se abrogă.</p>	<p><b>compatibil</b></p>			<p><b>MMPS</b></p>
<p>Articolul 19. Limitări ale derogărilor la perioadele de referință Posibilitatea de a deroga de la dispozițiile articolului 16 litera (b), prevăzută la articolul 17 alineatul (3) și la articolul 18, <u>nu poate conduce la stabilirea unei perioade de referință mai mari de șase luni.</u></p> <p>Cu toate acestea, statele membre au posibilitatea, sub rezerva respectării principiilor generale de protecție a sănătății și securității lucrătorilor, de a permite ca, din motive obiective sau tehnice sau privind organizarea muncii, acordurile colective sau acordurile încheiate între partenerii sociali <u>să stabilească perioade de referință care în nici un caz să nu depășească 12 luni.</u></p>	<p><b>La art. 104:</b> - alin. (5<sup>1</sup>) textul „de 4 luni” se substituie cu textul <i>„din motive obiective sau tehnice sau privind organizarea muncii, acordurile colective să stabilească perioade de referință de până la 6 luni calendaristice sau, prin excepție, până la 12 luni calendaristice”;</i></p> <p>- se completează cu alin. (8<sup>1</sup>) cu următorul cuprins: <i>„(8<sup>1</sup>) 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><b>compatibil</b></p>			<p><b>MMPS</b></p>
<p>Toți lucrătorii trebuie să dispună de <u>perioade de repaus suficiente</u>; noțiunea de repaus trebuie exprimată în unități de timp, adică în zile, ore sau fracțiuni ale acestora; lucrătorilor din Comunitate trebuie să li se acorde perioade minime de repaus - zilnic, săptămânal și anual - și perioade de pauză adecvate; este, de asemenea, necesar în acest context să se stabilească o limită maximă pentru durata săptămânii de lucru.</p>	<p><b>art. 107</b> cuvântul „repaus” se completează cu cuvântul „suficient”.</p>	<p><b>compatibil</b></p>			<p><b>MMPS</b></p>

<p>Articolul 7 din Directiva 2003/88, statele membre iau măsurile necesare pentru ca orice lucrător să beneficieze de un concediu anual plătit de cel puțin patru săptămâni în conformitate cu condițiile de obținere și de acordare a concediilor prevăzute de legislațiile și practicile naționale. Perioada minimă de concediu anual plătit nu poate fi înlocuită cu o indemnizație financiară, cu excepția cazului în care relația de muncă încetează.</p> <p>Articolul 7 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru și articolul 31 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiul principal, în temeiul căreia, <u>în cazul în care lucrătorul nu a solicitat să își exercite dreptul la concediu anual plătit în perioada de referință în cauză, acest lucrător își pierde la sfârșitul acestei perioade – în mod automat și fără verificarea prealabilă a aspectului dacă acestuia i s-a oferit efectiv de către angajator</u>, în special printr-o informare corespunzătoare din partea acestuia din urmă, posibilitatea de a-și exercita acest drept – zilele de concediu anual plătit dobândite în temeiul dispozițiilor menționate pentru perioada respectivă, precum și, în mod corelativ, dreptul la o indemnizație financiară pentru concediul anual plătit neefectuat în cazul încetării raportului de muncă. Revine, în această privință, instanței de trimitere sarcina de a verifica, luând în considerare dreptul intern în ansamblul său și aplicând metodele de interpretare recunoscute de acesta, dacă poate ajunge la o interpretare a acestui drept de natură să garanteze deplina</p>	<p><b>Articolul 118</b> va avea următorul cuprins:</p> <p>Articolul 118. Acordarea anuală a concediului de odihnă.</p> <p>Cazurile excepționale de amânare al acestuia.</p> <p>Stingerea zilelor de concediu de odihnă anual nefolosite.</p> <p>(1) Concediul de odihnă se acordă anual conform programării prevăzute la art.116. Angajatorul are obligația de a lua măsurile necesare pentru ca salariații să folosească concediile de odihnă în fiecare an calendaristic, cu informarea salariaților privind necesitatea utilizării concediului, precum și privind riscul de stingere a zilelor de concediu de odihnă anual nefolosite.</p> <p>(2) Concediul de odihnă anual poate fi amânat sau prelungit în cazul aflării salariatului în concediu medical, îndeplinirii de către acesta a unei îndatoriri de stat sau în alte cazuri prevăzute de lege, pentru o perioadă nu mai mare 2 ani.</p> <p>(3) În cazuri excepționale, dacă acordarea integrală a concediului de odihnă anual salariatului în anul de muncă curent poate să se răsfrângă negativ asupra bunei funcționări a unității, o parte din concediu, cu consimțământul scris al salariatului și cu acordul scris al reprezentanților salariaților, poate fi amânată pentru anul de muncă următor. În asemenea cazuri, în anul de muncă curent, salariatului i se vor acorda cel puțin 14 zile calendaristice din contul concediului de odihnă anual, partea rămasă fiindu-i acordată pînă la sfârșitul anului următor.</p> <p>(4) Este interzisă neacordarea concediului de odihnă anual timp de 2 ani consecutivi, precum și neacordarea anuală a concediului de odihnă salariaților în vîrstă de pînă la 18 ani și salariaților care au dreptul la concediu suplimentar în legătură cu munca în condiții vătămătoare. <b>Nerespectarea acestei obligații de către angajator va atrage răspunderea contravențională a acestuia potrivit prevederilor art. 55 lit. d) din Codul contravențional nr. 218/2008.</b></p> <p>(4<sup>1</sup>) Zilele concediului de odihnă anual nefolosite</p>	<p><b>compatibil</b></p>			<p><b>MMPS</b></p>
---	---	--------------------------	--	--	--------------------

efectivitate a dreptului Uniunii.	<p>după expirarea termenului de 2 ani se consideră stinse în cazul în care salariatul nu a beneficiat de concediul respectiv din motive imputabile acestuia. Angajatorul este obligat să solicite periodic în scris folosirea zilelor de concediu de odihnă anual nefolosite de către angajat, în baza unui grafic stabilit.</p> <p>(5) Nu se admite înlocuirea concediului de odihnă anual nefolosit printr-o compensație în bani, cu excepția cazurilor de încetare a contractului individual de muncă al salariatului care nu și-a folosit concediul, în condițiile alin. (4<sup>1</sup>).</p> <p>(6) Durata concediilor medicale, a celor de maternitate și de studii nu se include în durata concediului de odihnă anual. În caz de coincidență totală sau parțială a concediului cu unul din concediile menționate, în baza unei cereri scrise a salariatului, concediul de odihnă anual nefolosit integral ori parțial se amână pe perioada convenită prin acordul scris al părților sau se prelungește, respectiv, cu numărul zilelor indicate în documentul, eliberat în modul stabilit, privitor la acordarea concediului corespunzător în cadrul aceleiași an calendaristic.</p>				
-----------------------------------	---	--	--	--	--



**TABEL DE CONCORDANȚĂ**

*la proiectul de Lege cu privire la modificarea unor acte normative cu Directiva (UE) 2019/1152 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană*

<b>1</b>	<b>Titlul actului Uniunii Europene, inclusiv cele mai recente amendamente incluse</b> <i>Directiva (UE) 2019/1152 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană</i>					
<b>2</b>	<b>Titlul proiectului de act normativ național</b> <i>Proiectul de lege cu privire la modificarea unor acte normative</i>					
<b>3</b>	<b>Gradul general de compatibilitate</b> Compatibil					
	<b>Actul Uniunii Europene</b>	<b>Proiectul de act normativ național</b>	<b>Gradul de compatibilitate</b>	<b>Diferențele</b>	<b>Observațiile</b>	<b>Autoritatea/persoana responsabilă</b>
	<p>În sensul prezentei directive:</p> <p>(a) „<b>program de lucru</b>” înseamnă programul care stabilește orele și zilele când începe și când se încheie prestarea muncii;</p> <p>(b) „<b>ore și zile de referință</b>” înseamnă intervalele orare din anumite zile în care poate fi prestată munca la cererea angajatorului;</p> <p>(c) „<b>model de organizare a muncii</b>” înseamnă forma de organizare a timpului de muncă și repartizarea sa în funcție de un anumit model stabilit de angajator.</p>	<p><b>Articolul 1</b> se completează cu următoarele noțiuni, după cum urmează:</p> <p><b>program de lucru</b> - programul care stabilește orele și zilele când începe și când se încheie prestarea muncii;</p> <p><b>ore și zile de referință</b> - intervalele orare din anumite zile în care poate fi prestată munca la cererea angajatorului;</p> <p><b>model de organizare a muncii</b> - forma de organizare a timpului de muncă și repartizarea sa în funcție de un anumit model stabilit de angajator;</p> <p>noțiunea „<b>angajator</b>” se completează la final cu sintagma „și/sau persoană juridică (unitate) sau persoană fizică la care ucenicul desfășoară o activitate specifică, în baza unui contract de ucenicie”.</p> <p><b>ucenic</b> - persoana fizică cu capacitate de muncă, cu care a fost încheiat un contract de ucenicie, unde persoana fizică este cetățean al Republicii Moldova, cetățean străin sau apatrid, cu excepțiile prevăzute de legislația în vigoare privind integrarea străinilor în Republica Moldova.</p> <p><b>program de ucenicie</b> - activitatea specifică, organizată de angajator și desfășurată de ucenic pe o</p>	<b>compatibil</b>			<b>MMPS</b>

	<p>perioadă de timp limitată în cadrul unui angajator, care are ca scop aprofundarea cunoștințelor teoretice, formarea, îmbunătățirea abilităților practice și/sau dobândirea de noi abilități sau competențe</p> <p><b>contract de ucenicie</b> - contractul încheiat între ucenic și angajator în formă scrisă, pe durată determinată, în temeiul căruia un ucenic se obligă să însușească programul de ucenicie, și să desfășoare o activitate, conformă programului de ucenicie însușit, pentru și sub autoritatea unui angajator, care se obligă să îi stabilească un program de ucenicie și să îi asigure o indemnizație de ucenicie și tot necesarul pentru realizarea programului de ucenicie.”</p>				
<p>În acest univers al muncii în schimbare există o necesitate crescândă <u>ca lucrătorii să fie pe deplin informați cu privire la condițiile lor de muncă esențiale, iar această informare ar trebui să fie efectuată în timp util și în scris, într-o formă ușor accesibilă pentru lucrători.</u></p> <p>Articolul 3. Furnizarea de informații <u>Angajatorul comunică în scris fiecărui lucrător informațiile care sunt obligatorii în temeiul prezentei directive.</u> Informațiile sunt comunicate și se transmit pe suport hârtie sau sub formă electronică, cu condiția ca, în acest din urmă caz, informațiile să fie accesibile lucrătorului, să poată fi stocate și imprimare, iar angajatorul să păstreze dovada transmiterii sau a primirii lor.</p> <p>Articolul 7 (1) Statele membre se asigură că, atunci când un lucrător trebuie să presteze munca într-un alt stat membru decât cel în care își desfășoară în mod normal activitatea sau într-o țară terță, angajatorul comunică documentele menționate la art. 5 (1) înainte de plecarea lucrătorului și că documentele includ cel puțin următoarele informații suplimentare:</p>	<p><b>Art. 48</b> se completează cu următorul cuprins: - alin. (1) după cuvântul „informa” cu textul „în scris”;</p> <p>- alin. (3) lit. a) după textul „durata muncii în străinătate” cu textul „cu indicarea țării”.</p>	<p><b>compatibil</b></p>			<p><b>MMPS</b></p>

<p><u>țara sau țările în care urmează să fie prestată munca în străinătate și durata anticipată al acesteia;</u></p>					
<p>Articolul 8 Durata maximă a oricărei perioade de probă  (1) Statele membre se asigură că, în cazul în care un raport de muncă este supus unei perioade de probă, astfel cum este definită în dreptul intern sau în practicile naționale, perioada respectivă nu depășește șase luni.  (2) În cazul raporturilor de muncă pe durată determinată, statele membre se asigură că durata perioadei de probă este proporțională cu durata preconizată a contractului și cu felul muncii. În cazul reînnoirii unui contract pentru aceeași funcție și aceleași sarcini, raportul de muncă nu este supus unei noi perioade de probă.  (3) Statele membre pot să prevadă, în mod excepțional, perioade de probă mai lungi atunci când felul muncii justifică aceasta sau atunci când este în interesul lucrătorului. În cazul în care lucrătorul a fost absent de la muncă în cursul perioadei de probă, statele membre pot să prevadă ca perioada de probă să poată fi extinsă în mod corespunzător cu durata absenței.</p>	<p><b>art. 49 alin. (1) lit. m)</b> textul „<i>perioada de probă, după caz</i>” se completează cu textul „<i>ținând cont de prevederile art. 60-63 din prezentul Cod;</i>”</p>	<p><b>compatibil</b></p>			<p><b>MMPS</b></p>
<p>Articolul 8. Durata maximă a oricărei perioade de probă  (1) Statele membre se asigură că, în cazul în care un raport de muncă este supus unei perioade de probă, astfel cum este definită în dreptul intern sau în practicile naționale, perioada respectivă nu depășește șase luni.  (2) În cazul raporturilor de muncă pe durată determinată, statele membre se asigură că durata perioadei de probă este proporțională cu durata preconizată a contractului și cu felul muncii.</p>	<p><b>Art. 62</b> se completează cu o literă nouă (i<sup>1</sup>) cu următorul cuprins:  „i<sup>1</sup>) persoanele angajate după încetarea contractului de ucenicie la același angajator.”</p>	<p><b>compatibil</b></p>			<p><b>MMPS</b></p>

<p><u>În cazul reînnoirii unui contract pentru aceeași funcție și aceleași sarcini, raportul de muncă nu este supus unei noi perioade de probă.</u></p>					
<p>Articolul 13. Statele membre se asigură că, în cazul în care dreptul Uniunii sau dreptul intern sau contractele colective de muncă obligă un angajator să ofere formare unui lucrător pentru ca acesta să presteze munca pentru care este angajat, formarea respectivă este oferită gratuit lucrătorului, este considerată timp de muncă și se desfășoară, atunci când este posibil, în cursul programului de lucru.</p> <p>Din art. 13 din Directivă decurge necesitatea a trei mențiuni: 1. caracterul gratuit al formării inițiate de angajator (Codul muncii prevede) 2. prioritatea acordată formării în timpul programului de lucru (faptul că formarea inițiată de angajator constituie timp de muncă)</p>	<p><b>Articolul 195</b> se completează cu alin. (3) cu următorul cuprins: „(3) Perioada în care salariatul urmează o formare profesională gratuită impusă de angajat, care se desfășoară în afara locului obișnuit (permanent) de muncă, în localurile prestatorului serviciilor de formare și în care nu își exercită atribuțiile obișnuite și constituie timp de lucru”.</p>	<p><b>compatibil</b></p>			<p><b>MMPS</b></p>
<p>Articolul 13 din Directivă: Formare obligatorie: Statele membre se asigură că, în cazul în care dreptul Uniunii sau dreptul intern sau contractele colective de muncă obligă un angajator să ofere formare unui lucrător pentru ca acesta să presteze munca pentru care este angajat, formarea respectivă este oferită gratuit lucrătorului, este considerată timp de muncă și se desfășoară, atunci când este posibil, în cursul programului de lucru.</p> <p>Principiul nr. 5 din Directivă al Pilonului european al drepturilor sociale, proclamat la Göteborg la 17 noiembrie 2017, prevede că, indiferent de tipul și de durata raportului de muncă, lucrătorii au dreptul la un tratament corect și egal în ceea ce privește condițiile de muncă, accesul la protecție socială și formare profesională, și că trebuie să fie încurajată</p>	<p><b>I. Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003:</b> <b>Art. 216</b> se modifică după cum urmează: alin. (1) va avea următorul cuprins: „(1) Contractul de ucenicie se încheie în formă scrisă și se reglementează de prevederile dedicate uceniciei din prezentul cod și de alte acte normative cu privire la ucenicie.” alin. (2) va avea următorul cuprins: „(2) Modul și condițiile de desfășurare a uceniciei, precum și cerințele suplimentare, celor prevăzute de prezentul cod, față de contractul de ucenicie, se stabilesc de Guvern.” <b>Art. 217</b> se modifică după cum urmează: din denumire se exclude sintagma „contractului de ucenicie și al” alin.(1) va avea următorul cuprins „Contractul de formare profesională continuă va include:” din alin.(1) lit. b) se exclude sintagma „ucenicul sau” din alin.(1) lit. f) se exclude sintagma „uceniciei sau”</p>	<p><b>compatibil</b></p>			<p><b>MMPS</b></p>

<p>tranziția către forme de muncă pe durată nedeterminată; că, în conformitate cu legislația și cu contractele colective de muncă, trebuie să se asigure flexibilitatea necesară pentru ca angajatorii să se adapteze rapid la modificările contextului economic; că trebuie să fie promovate forme inovatoare de muncă care să asigure condiții de muncă de calitate, că trebuie să fie încurajate antreprenoriatul și activitatea independentă și că trebuie să fie facilitată mobilitatea ocupațională; precum și că raporturile de muncă ce au ca rezultat condiții de muncă precare trebuie să fie prevenite, inclusiv prin interzicerea utilizării abuzive a contractelor atipice și că orice perioadă de probă trebuie să aibă o durată rezonabilă.</p> <p><i>În cazul în care dreptul Uniunii sau dreptul intern ori contractele colective de muncă obligă angajatorii să ofere formare lucrătorilor pentru ca aceștia să presteze munca pentru care sunt angajați, este important să se asigure că această formare este oferită în condiții de egalitate tuturor lucrătorilor, inclusiv celor care sunt angajați în forme de muncă atipice.</i></p> <p>Costurile acestei formări nu ar trebui să fie nici imputate lucrătorului, nici reținute sau deduse din remunerația sa. <i>O astfel de formare ar trebui să fie considerată ca fiind timp de muncă și ar trebui să se desfășoare, atunci când este posibil, în timpul programului de lucru. Obligația respectivă nu include formarea profesională sau formarea necesară lucrătorilor pentru a obține, a menține sau a reinnoi o calificare profesională</i> atâ timp cât dreptul Uniunii sau dreptul intern ori un contract colectiv de muncă nu obligă angajatorul să o ofere lucrătorului. Statele membre ar trebui să ia măsurile necesare pentru a proteja lucrătorii împotriva practicilor abuzive în materie de formare.</p>	<p>din alin.(1) lit. g) se exclude sintagma „uceniciei sau” în alin.(2) sintagma „Contractul de ucenicie și contractul de formare profesională continuă pot” se substituie cu sintagma „contractul de formare profesională continuă poate”.</p> <p><b>Art. 218 alin. (5)</b> după cuvântul „prevăzute de” se completează cu sintagma „acte normative aplicabile uceniciei și”, ulterior după text.</p> <p><b>art. 219 alin. (1)</b> după cuvântul „ucenicilor” se completează cu sintagma „care au încheiat contract de ucenicie”, ulterior după text.</p> <p><b>Art. 221</b> va avea următorul cuprins: „Temeiurile de încetare (desfacere) a contractului de ucenicie se stabilesc de Guvern” .</p>				
---	---	--	--	--	--

<p>Articolul 4 din Directivă: Obligația de a furniza informații:  (1) Statele membre se asigură că angajatorilor le revine obligația de a informa lucrătorii cu privire la elementele esențiale ale raportului de muncă.  (2) Informațiile menționate la alineatul (1) includ cel puțin următoarele elemente:  (h) <u>dreptul la formare oferit de angajator, dacă există;</u></p>					
<p>Articolul 16  Statele membre se asigură că lucrătorii, inclusiv cei al căror raport de muncă a încetat, <u>au acces la mecanisme eficiente și imparțiale de soluționare a litigiilor și la un drept la reparații în cazul încălcării drepturilor lor care decurg din prezenta directivă.</u></p>	<p><b>Art. 327 alin. (1)</b> după textul „<i>acte normative</i>” se completează cu următorul cuprins „<i>ținând cont de prevederile art. 371-372 din prezentul Cod</i>”.</p>	<p><b>compatibil</b></p>			<p><b>MMPS</b></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
1.	<p><b>Codul muncii nr. 154/2003:</b></p> <p><i>Articolul 1. Noțiuni principale</i></p> <p><b>(aducerea în concordanță cu prevederile Directivei 2003/88/CE și Raportul Departamentului Muncii SUA)</b></p>	<p><b>timp de lucru</b> - perioadă în care salariatul se află la locul de muncă, la dispoziția angajatorului și își exercită activitatea sau funcțiile, în conformitate cu legislația în vigoare;</p> <p><b>perioadă de repaus</b> - perioadă care nu este timp de lucru;</p> <p><b>timp de noapte</b> - perioadă de minimum șapte ore care trebuie să includă, în orice caz, intervalul cuprins între miezul nopții și ora 5 dimineața;</p> <p><b>lucrător de noapte</b> – salariatul care, pe timpul nopții, muncește cel puțin trei ore din timpul de lucru zilnic normal sau care poate realiza noaptea o anumită parte din timpul său de lucru anual, după consultarea cu partenerii sociali sau reglementată prin convenții sau contracte colective încheiate la nivel național sau ramural;</p> <p><b>muncă în schimburi</b> - modul de organizare a lucrului în echipă, în conformitate cu care salariații se succed la aceleași posturi de lucru în conformitate cu un anumit grafic, inclusiv prin rotație, și care poate fi de tip continuu sau discontinuu, impunând salariaților necesitatea de a realiza o muncă la ore diferite într-o perioadă dată de zile sau săptămâni;</p> <p><b>lucrător în schimburi</b> - salariatul al cărui program de lucru se desfășoară în schimburi;</p> <p><b>lucrător mobil</b> - salariatul care face parte din personalul rulant sau navigant al unei întreprinderi care efectuează servicii de transport de pasageri sau de mărfuri pe cale rutieră, aeriană sau pe căile navigabile interioare;</p> <p><b>repaus suficient</b> - perioade de repaus regulate a căror durată se exprimă în unități de timp și care sunt suficient de lungi și de continue pentru a evita ca salariații să se rănească sau să producă vătămarea colegilor lor sau a altor persoane și să nu își dăunează propriei sănătăți, pe termen lung sau scurt, ca rezultat al oboselii sau al altor ritmuri de lucru neregulate;</p> <p><b>ucenic</b> - persoana fizică cu capacitate de muncă, cu care a fost încheiat un contract de ucenicie, unde persoana fizică este cetățean al Republicii Moldova, cetățean străin sau apatrid, cu</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 <b>și/sau persoană juridică (unitate) sau persoană fizică la care ucenicul desfășoară o activitate specifică, în baza unui contract de ucenicie.</b></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>salariat</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 medical eliberat de medicul de familie sau de medicul specialist, care atestă această stare;</p> <p><i>femeie care a născut de curînd</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,</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>excepțiile prevăzute de legislația în vigoare privind integrarea străinilor în Republica Moldova.</p> <p><b>program de ucenicie</b> - activitatea specifică, organizată de angajator și desfășurată de ucenic pe o perioadă de timp limitată în cadrul unui angajator, care are ca scop aprofundarea cunoștințelor teoretice, <u>formarea</u> îmbunătățirea abilităților practice și/sau dobândirea de noi abilități sau competențe</p> <p><b>contract de ucenicie</b> - contractul încheiat între ucenic și angajator în formă scrisă, pe durată determinată, în temeiul căruia un ucenic se obligă să însușească programul de ucenicie, și să desfășoare o activitate, conformă programului de ucenicie însușit, pentru și sub autoritatea unui angajator, care se obligă să îi stabilească un program de ucenicie și să îi asigure o îndemnizație de ucenicie și tot necesarul pentru realizarea programului de ucenicie</p> <p><b>munci ușoare</b> - 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>noțiunea „<b>angajator</b>”, se completează la final cu sintagma „și/sau” persoană juridică (unitate) sau persoană fizică la care ucenicul desfășoară o activitate specifică, în baza unui contract de ucenicie”.</p>	<p>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>tînr specialist</i> – absolvent al instituției de învățămînt 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/înștiințării</i> – se consideră că recepționarea/înștiințarea este confirmată după îndeplinirea cel puțin a uneia dintre următoarele condiții, oricare dintre acestea fiind îndeplinită mai întîi:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>notificarea este predată destinatarului;</li> <li>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;</li> <li>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;</li> </ol>



№	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) 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 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>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;</p> <p><b>timp de lucru</b> - perioadă în care salariatul se află la locul de muncă, la dispoziția angajatorului și își exercită activitatea sau funcțiile, în conformitate cu legislația în vigoare;</p> <p><b>perioadă de repaus</b> - perioadă care nu este timp de lucru;</p> <p><b>timp de noapte</b> - perioadă de minimum șapte ore care trebuie să includă, în orice caz, intervalul cuprins între miezul nopții și ora 5 dimineața;</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><b>lucrător de noapte</b> – salariatul care, pe timpul nopții, muncește cel puțin trei ore din timpul de lucru zilnic normal sau care poate realiza noaptea o anumită parte din timpul său de lucru anual, după consultarea cu partenerii sociali sau reglementată prin convenții sau contracte colective încheiate la nivel național sau ramural;</p> <p><b>muncă în schimburi</b> - modul de organizare a lucrului în echipă, în conformitate cu care salariații se succed la aceleași posturi de lucru în conformitate cu un anumit grafic, inclusiv prin rotație, și care poate fi de tip continuu sau discontinuu, impunând salariaților necesitatea de a realiza o muncă la ore diferite într-o perioadă dată de zile sau săptămâni;</p> <p><b>lucrător în schimburi</b> - salariatul al cărui program de lucru se desfășoară în schimburi;</p> <p><b>lucrător mobil</b> - salariatul care face parte din personalul rulant sau navigant al unei întreprinderi care efectuează servicii de transport de pasageri sau de mărfuri pe cale rutieră, aeriană sau pe căile navigabile interioare;</p> <p><b>repaus suficient</b> - perioade de repaus regulate a căror durată se exprimă în unități de timp și care sunt suficient de lungi și de continue pentru a evita ca salariații să se rănească sau să producă vătămarea colegilor lor sau a altor persoane și să nu își dăunează propriei sănătăți, pe termen lung sau scurt, ca rezultat al oboselii sau al altor ritmuri de lucru neregulate;</p> <p><b>ucenic</b> - persoana fizică cu capacitate de muncă, cu care a fost încheiat un contract de ucenicie, unde persoana fizică este cetățean al Republicii Moldova, cetățean străin sau apatrid, cu excepțiile prevăzute de legislația în vigoare privind integrarea străinilor în Republica Moldova.</p> <p><b>program de ucenicie</b> - activitatea specifică, organizată de angajator și desfășurată de ucenic pe o perioadă de timp limitată în cadrul unui angajator, care are ca scop aprofundarea cunoștințelor teoretice, <u>formarea</u> îmbunătățirea abilităților practice și/sau dobândirea de noi abilități sau competențe</p> <p><b>contract de ucenicie</b> - contractul încheiat între ucenic și angajator în formă scrisă, pe durată determinată, în temeiul căruia un ucenic se</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>obligă să însușească programul de ucenicie, și să desfășoare o activitate, conformă programului de ucenicie însușit, pentru și sub autoritatea unui angajator, care se obligă să îi stabilească un program de ucenicie și să îi asigure o îndemnizație de ucenicie și tot necesarul pentru realizarea programului de ucenicie.”</p> <p><b>munci ușoare</b> - 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.	<p><b>Articolul 7<sup>1</sup> din Codul muncii</b></p> <p><b>Raportul Departamentului Muncii SUA</b></p>	<p><b>Articolul 7<sup>1</sup> se completează cu alin. (3), cu următorul cuprins:</b></p> <p><i>„(3) Atragerea persoanelor fizice care nu au atins vârsta de 16 ani, în condițiile prevederilor art.46, pentru prestarea muncii nedeclarate este interzisă.”</i></p>	<p><b>Articolul 7<sup>1</sup>.</b> Interzicerea muncii nedeclarate</p> <p>(1) Munca nedeclarată este interzisă.</p> <p>(2) Prin muncă nedeclarată se înțelege orice muncă prestată de o persoană fizică pentru și sub autoritatea unui angajator fără a fi respectate prevederile prezentului cod referitoare la încheierea contractului individual de muncă.</p> <p><b>„(3) Atragerea persoanelor fizice care nu au atins vârsta de 16 ani, în condițiile prevederilor art.46, pentru prestarea muncii nedeclarate este interzisă.”</b></p>
3.	<p><b>Articolul 46 alin. (3) din Codul muncii</b></p> <p><b>Raportul Departamentului Muncii SUA</b></p>	<p><b>Articolul 46 alin. (3) se completează și va avea următorul cuprins:</b></p> <p>după textul „15 ani” cu textul „pentru exercitarea de munci ușoare” și cu propoziție nouă cu următorul cuprins:</p> <p><i>„(3) Prin derogare, se permite atragerea la activități culturale, artistice, sportive sau publicitare a persoanelor fizice care nu au atins vârsta de 15 ani. Condițiile specifice exercitării muncii ușoare se stabilesc de către Guvern.”</i></p>	<p><b>Articolul 46.</b> Părțile contractului individual de muncă</p> <p>(3) Persoana fizică poate încheia un contract individual de muncă și la împlinirea vârstei de 15 ani <b>„pentru exercitarea de munci ușoare”</b>, cu acordul scris al părinților sau al reprezentanților legali, dacă, în consecință, nu îi vor fi periclitată sănătatea, dezvoltarea, instruirea și pregătirea profesională. <b>Prin derogare, se permite atragerea la activități culturale, artistice, sportive sau publicitare a persoanelor fizice care nu au atins vârsta de 15 ani. Condițiile specifice exercitării muncii ușoare se stabilesc de către Guvern.</b></p>
4.	<p><b>(aducerea în concordanță cu prevederile Directivei 1152)</b></p> <p><b>Articolul 48 din Codul muncii:</b></p> <p><b>Articolul 48.</b> Informarea privind condițiile de activitate</p>	<p><b>Art. 48</b> se completează cu următorul cuprins:</p> <p>- alin. (1) după cuvântul „informa” cu textul „în scris”;</p>	<p><b>Articolul 48.</b> Informarea privind condițiile de activitate</p> <p>(1) Anterior angajării sau transferării într-o nouă funcție, angajatorul are obligația de a informa <b>în scris</b> persoana care urmează a fi angajată</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>(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 alin. (1) și, suplimentar, informații referitoare la:</p> <p>a) durata muncii în străinătate;</p>	<p>- alin. (3) lit. a) după textul „durata muncii în străinătate” cu textul „cu indicarea țării”.</p>	<p>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 <b>cu indicarea țării</b>;</p>
5.	<p><b>(potrivit prevederilor Directivei 1152)</b></p> <p><b>Articolul 49 din Codul muncii</b></p> <p><b>Articolul 49.</b> Conținutul contractului individual de muncă</p> <p>(1) Conținutul contractului individual de muncă este determinat prin acordul părților, ținându-se cont de</p>	<p>La art. 49 alin. (1) lit. m) textul „perioada de probă, după caz” se completează cu textul „ținând cont de prevederile art. 60-63 din prezentul Cod;”</p>	<p><b>Articolul 49.</b> Conținutul contractului individual de muncă</p> <p>(1) Conținutul contractului individual de muncă este determinat prin acordul părților, ținându-se cont de prevederile legislației în vigoare, și include:</p> <p>m) perioada de probă, după caz, <b>ținând cont de prevederile art. 60-63 din prezentul Cod</b>;</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
	prevederile legislației în vigoare, și include: m) perioada de probă, după caz;		
6.	<b>Articolul 62 din Codul muncii</b>	<b>Art. 62</b> se completează cu o literă nouă (i <sup>1</sup> ) cu următorul cuprins: „i <sup>1</sup> ) persoanele angajate după încetarea contractului de ucenicie la același angajator.”	<b>Articolul 62.</b> Interzicerea aplicării perioadei de probă Se interzice aplicarea perioadei de probă în cazul încheierii contractului individual de muncă cu: a) - <i>abrogată</i> ; b) persoanele în vîrstă de pînă 18 ani; c) persoanele angajate prin concurs, în temeiul unor legi speciale dacă acestea nu prevăd altfel; d) persoanele care au fost transferate de la o unitate la alta; e) femeile gravide; f) - <i>abrogată</i> ; g) persoanele alese în funcții electiv; h) persoanele angajate în baza unui contract individual de muncă cu o durată de pînă la 3 luni; i) – <i>exclusă</i> . „i <sup>1</sup> ) persoanele angajate după încetarea contractului de ucenicie la același angajator.”
7.	<b>Completare cu normă nouă</b>	<b>Se completează cu art. 74<sup>1</sup> și 74<sup>2</sup> cu următorul cuprins:</b> <b>„Articolul 74<sup>1</sup> Interimatul</b> (1) Exercițarea temporară a unei funcții de conducere se realizează prin asigurarea interimatului de către salariat din aceeași instituție care îndeplinește condițiile de bază și cerințele specifice funcției, și care nu are sancțiuni disciplinare nestinse în condițiile prezentului cod. Nu se consideră interimat situația cînd funcția de conducere este exercitată temporar de către adjunctul titularului funcției în cauză. (2) Dacă funcția de conducere este vacantă, prevederile alin.(1) se aplică de către salariatul/instituția care are competența legală de numire în funcție pe o perioadă de cel mult 6 luni pe an. (3) Perioada specificată la alin.(2) poate fi prelungită cu cel mult 6 luni dacă instituția a organizat concurs și funcția nu a fost ocupată, în condițiile prezentului cod.	<b>„Articolul 74<sup>1</sup> Interimatul</b> (1) Exercițarea temporară a unei funcții de conducere se realizează prin asigurarea interimatului de către salariat din aceeași instituție care îndeplinește condițiile de bază și cerințele specifice funcției, și care nu are sancțiuni disciplinare nestinse în condițiile prezentului cod. Nu se consideră interimat situația cînd funcția de conducere este exercitată temporar de către adjunctul titularului funcției în cauză. (2) Dacă funcția de conducere este vacantă, prevederile alin.(1) se aplică de către salariatul/instituția care are competența legală de numire în funcție pe o perioadă de cel mult 6 luni pe an. (3) Perioada specificată la alin.(2) poate fi prelungită cu cel mult 6 luni dacă instituția a organizat concurs și funcția nu a fost ocupată, în condițiile prezentului cod.

№	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>(4) În cazul unei funcții de conducere temporar vacante, măsura prevăzută la alin. (1) se dispune de către salariatul/instituția care are competența legală de numire în funcție pînă la data expirării termenului de suspendare a raporturilor de serviciu ale titularului funcției, a termenului detașării sau a perioadei pentru care salariatul asigură interimatul unei funcții de conducere.</p> <p>(4<sup>1</sup>) Asigurarea interimatului, precum și încetarea acestuia se dispun sau, după caz, se constată prin act administrativ al salariatul/instituția care are competență legală de numire în funcție.</p> <p>(4<sup>2</sup>) Pe perioada asigurării interimatului, ocuparea de către o altă persoană a funcției persoanei care asigură interimatul se face pe o perioadă determinată.</p> <p><b>Articolul 74<sup>2</sup></b> Salarizarea în caz de exercitarea temporară a unei funcții de conducere (interimat)</p> <p>(1) În perioada interimatului, salariatul care exercită temporar o funcție de conducere are dreptul la salariul de bază corespunzător acestei funcții, și beneficiază de drepturile salariale aferente funcției de conducere respective.</p> <p>(2) Dacă salariul lunar prevăzut pentru funcția în care este asigurat interimatul este inferior celui de care persoana beneficia pentru funcția anterioară, se va păstra salariul lunar corespunzător funcției de bază.</p> <p>(3) Interimatul unei funcții de conducere se realizează prin numirea temporară a unui salariat angajat, cu acordul scris al acestuia, care îndeplinește condițiile specifice pentru ocuparea funcției de conducere respective, dacă legile speciale nu prevăd altfel.</p> <p>(3<sup>1</sup>) Nu se consideră interimat situația când funcția de conducere este exercitată temporar de către locțiitorul titularului funcției în cauză.</p> <p>(4) Interimatul funcției de conducere poate fi asigurat pentru o perioadă de maximum 6 luni, care poate fi prelungită, cu acordul scris al persoanei care asigură interimatul, cu încă 6 luni, dacă legile speciale nu prevăd altfel.”</p>	<p>(4) În cazul unei funcții de conducere temporar vacante, măsura prevăzută la alin. (1) se dispune de către salariatul/instituția care are competența legală de numire în funcție pînă la data expirării termenului de suspendare a raporturilor de serviciu ale titularului funcției, a termenului detașării sau a perioadei pentru care salariatul asigură interimatul unei funcții de conducere.</p> <p>(4<sup>1</sup>) Asigurarea interimatului, precum și încetarea acestuia se dispun sau, după caz, se constată prin act administrativ al salariatul/instituția care are competență legală de numire în funcție.</p> <p>(4<sup>2</sup>) Pe perioada asigurării interimatului, ocuparea de către o altă persoană a funcției persoanei care asigură interimatul se face pe o perioadă determinată.</p> <p><b>Articolul 74<sup>2</sup></b> Salarizarea în caz de exercitarea temporară a unei funcții de conducere (interimat)</p> <p>(1) În perioada interimatului, salariatul care exercită temporar o funcție de conducere are dreptul la salariul de bază corespunzător acestei funcții, și beneficiază de drepturile salariale aferente funcției de conducere respective.</p> <p>(2) Dacă salariul lunar prevăzut pentru funcția în care este asigurat interimatul este inferior celui de care persoana beneficia pentru funcția anterioară, se va păstra salariul lunar corespunzător funcției de bază.</p> <p>(3) Interimatul unei funcții de conducere se realizează prin numirea temporară a unui salariat angajat, cu acordul scris al acestuia, care îndeplinește condițiile specifice pentru ocuparea funcției de conducere respective, dacă legile speciale nu prevăd altfel.</p> <p>(3<sup>1</sup>) Nu se consideră interimat situația când funcția de conducere este exercitată temporar de către locțiitorul titularului funcției în cauză.</p> <p>(4) Interimatul funcției de conducere poate fi asigurat pentru o perioadă de maximum 6 luni, care poate fi prelungită, cu acordul scris al persoanei care asigură interimatul, cu încă 6 luni, dacă legile speciale nu prevăd altfel.”</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
8.	<p><b>Articolul 78 din Codul muncii</b></p> <p><b>Directiva UE 1158/2019</b> privind echilibrul de viață profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor</p>	<p><b>Articolul 78 alin. (1) se completează cu litera b<sup>2</sup>), cu următorul cuprins:</b></p> <p><i>„b<sup>2</sup>) concediu neplătit pentru îngrijirea unei rude sau a unui membru din gospodărie.”</i></p>	<p><b>Articolul 78.</b> 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>b<sup>1</sup>) concediu pentru îngrijirea copilului cu dizabilități cu durata de pînă la 2 ani;</p> <p><b>„b<sup>2</sup>) concediu neplătit pentru îngrijirea unei rude sau a unui membru din gospodărie.”</b></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>d<sup>1</sup>) 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>(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>a<sup>1</sup>) 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>
9.	<p><b>Articolul 96 din Codul muncii</b></p> <p><b>Raportul Departamentului Muncii SUA</b></p>	<p><b>Articolul 96 alin. (2) se modifică cu următorul cuprins:</b></p> <p>„litera a) are cuprins nou:</p> <p>a) 14 ore pentru persoanele fizice care nu au atins vîrsta de 15 ani;</p> <p>iar litera a) devine litera a<sup>1</sup>) cu următorul cuprins:</p> <p>a<sup>1</sup>) 24 de ore pentru salariații în vîrstă de la 15 la 16 ani;”</p>	<p><b>Articolul 96.</b> Durata redusă a timpului de muncă</p> <p>(2) Durata săptămînală redusă a timpului de muncă constituie:</p> <p>a<sup>1</sup>)14 ore pentru persoanele fizice care nu au atins vîrsta de 15 ani;</p> <p>a) 24 de ore pentru salariații în vîrstă de la 15 la 16 ani</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
10.	<p><b>(prevederile Directivei 2003/88/CE, propunerea EBA)</b></p> <p><b>Articolul 101.</b> Munca în schimburi  (1) <i>Munca în schimburi</i>, adică lucrul în 2, 3 sau 4 schimburi, se aplică în cazurile când specificul activității instituției sau durata procesului de producție depășește durata admisă a zilei de muncă, precum și în scopul utilizării mai eficiente a utilajului, sporirii volumului de producție sau de servicii.  (1<sup>1</sup>) În funcție de specificul activității, pentru organele securității statului și organele afacerilor interne, durata zilnică a timpului de muncă în schimburi se stabilește prin act administrativ, cu respectarea duratei întreruperii în muncă între schimburi. Durata zilnică a timpului de muncă în schimburi nu poate depăși 24 de ore.  (2) În condițiile muncii în schimburi, fiecare grup de salariați prestează munca în limitele programului stabilit.  (3) Programul muncii în schimburi se aprobă de angajator după consultarea reprezentanților salariaților, ținându-se cont de specificul muncii.  (4) Munca în decursul a două schimburi succesive este interzisă.  (5) Programul muncii în schimburi se aduce la cunoștința salariaților cu cel</p>	<p><b>Art. 101:</b>  - se completează cu alineatul (6<sup>1</sup>) cu următorul cuprins:  <i>„Prin derogare de la dispozițiile alineatului (6), durata întreruperii în muncă între două schimburi nu poate fi mai mică decât 11 ore după timpul de muncă din schimbul precedent (inclusiv pauza pentru masă);</i></p> <p>- alin. (1<sup>1</sup>) se abrogă.</p>	<p><b>Articolul 101.</b> Munca în schimburi  (1) <i>Munca în schimburi</i>, adică lucrul în 2, 3 sau 4 schimburi, se aplică în cazurile când specificul activității instituției sau durata procesului de producție depășește durata admisă a zilei de muncă, precum și în scopul utilizării mai eficiente a utilajului, sporirii volumului de producție sau de servicii.  (2) În condițiile muncii în schimburi, fiecare grup de salariați prestează munca în limitele programului stabilit.  (3) Programul muncii în schimburi se aprobă de angajator după consultarea reprezentanților salariaților, ținându-se cont de specificul muncii.  (4) Munca în decursul a două schimburi succesive este interzisă.  (5) Programul muncii în schimburi se aduce la cunoștința salariaților cu cel puțin 14 zile înainte de punerea lui în aplicare.  (6) Durata întreruperii în muncă între schimburi nu poate fi mai mică decât durata dublă a timpului de muncă din schimbul precedent (inclusiv pauza pentru masă);  (6<sup>1</sup>) <i>Prin derogare de la dispozițiile alineatului (6), durata întreruperii în muncă între două schimburi nu poate fi mai mică decât 11 ore după timpul de muncă din schimbul precedent (inclusiv pauza pentru masă).</i></p> <p>(1<sup>1</sup>) În funcție de specificul activității, pentru organele securității statului și organele afacerilor interne, durata zilnică a timpului de muncă în schimburi se stabilește prin act administrativ, cu respectarea duratei întreruperii în muncă între schimburi. Durata zilnică a timpului de muncă în schimburi nu poate depăși 24 de ore – <b>se abrogă</b></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 14 zile înainte de punerea lui în aplicare.</p> <p>(6) Durata întreruperii în muncă între schimburi nu poate fi mai mică decât durata dublă a timpului de muncă din schimbul precedent (inclusiv pauza pentru masă).</p>		
11.	<p><b>(potrivit prevederilor Directivei 2003/88/CE)</b></p> <p><b>Articolul 104.</b> Munca suplimentară (5<sup>1</sup>) 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><b>La art. 104:</b></p> <p>- alin. (5<sup>1</sup>) textul „4 luni” se substituie cu textul „de la 6 la 12 luni calendaristice, din motive obiective sau tehnice sau privind organizarea muncii, stabilite în convențiile sau contractele colective de muncă, dar să nu depășească 48 de ore pe săptămână.”;</p> <p>- se completează cu alin. (8<sup>1</sup>) cu următorul cuprins: „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.”</p>	<p><b>Articolul 104.</b> Munca suplimentară (5<sup>1</sup>) 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 la 6 la 12 luni calendaristice, din motive obiective sau tehnice sau privind organizarea muncii, stabilite în convențiile sau contractele colective de muncă, dar să nu depășească 48 de ore pe săptămână.</p> <p>(8<sup>1</sup>) „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.”</p>
12.	<p><b>(potrivit prevederilor Directivei 2003/88/CE)</b></p> <p><b>Articolul 107.</b> Pauza de masă și repausul zilnic (4) Durata repausului zilnic, cuprinsă între sfârșitul programului de muncă într-o zi și începutul programului de muncă în ziua imediat următoare, nu poate fi mai mică decât 11 ore consecutive.</p>	<p><b>La art. 107</b> cuvântul „repausul” se completează cu cuvântul „suficient”.</p>	<p><b>Articolul 107.</b> Pauza de masă și repausul <b>suficient</b> zilnic (4) Durata repausului <b>suficient</b> zilnic, cuprinsă între sfârșitul programului de muncă într-o zi și începutul programului de muncă în ziua imediat următoare, nu poate fi mai mică decât 11 ore consecutive.</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
13.	<p><b>Articolul 114 din Codul muncii</b></p> <p><b>Directiva UE 1158/2019 privind echilibrul de viață profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor</b></p>	<p><b>Articolul 114, alin. (2)</b> se completează cu litera e), cu următorul cuprins:</p> <p><i>„e) perioada aflării în concediu pentru îngrijirea unei rude sau a unui membru din gospodărie;”</i></p>	<p><b>Articolul 114.</b> 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><i>„e) perioada aflării în concediu pentru îngrijirea unei rude sau a unui membru din gospodărie;”</i></p>
14.	<p><b>(prevederile Directivei 2003/88/CE, propunerea mediului de afaceri)</b></p> <p><b>Articolul 118.</b> Acordarea anuală a concediului de odihnă</p> <p>Cazurile excepționale de amînare a acestuia</p> <p><b>Articolul 118</b></p> <p>(4) Este interzisă neacordarea concediului de odihnă anual timp de 2 ani consecutivi, precum și neacordarea anuală a concediului de odihnă salariaților în vîrstă de pînă la 18 ani și salariaților care au dreptul la concediu suplimentar în legătură cu munca în condiții vătămătoare.</p>	<p><b>Articolul 118</b> se completează cu următorul cuprins:</p> <p>alin. (4) se completează cu următorul cuprins:</p> <p><i>„Nerespectarea acestei obligații de către angajator va atrage răspunderea contravențională a acestuia potrivit prevederilor art. 55 lit.d) din Codul contravențional – Legea nr. 218/2008 - refuzul angajatorului de a acorda concedii anuale de odihnă potrivit modului stabilit de lege).”</i></p>	<p><b>Articolul 118.</b> Acordarea anuală a concediului de odihnă</p> <p>(4) Este interzisă neacordarea concediului de odihnă anual timp de 2 ani consecutivi, precum și neacordarea anuală a concediului de odihnă salariaților în vîrstă de pînă la 18 ani și salariaților care au dreptul la concediu suplimentar în legătură cu munca în condiții vătămătoare. <b>Nerespectarea acestei obligații de către angajator va atrage răspunderea contravențională a acestuia potrivit prevederilor art. 55 lit.d) din Codul contravențional – Legea nr. 218/2008 - refuzul angajatorului de a acorda concedii anuale de odihnă potrivit modului stabilit de lege.</b></p>
15.	<p><b>Completarea cu articol nou 123<sup>1</sup></b></p>	<p><i>„Articolul 123<sup>1</sup>. Concediu neplătit pentru îngrijirea unei rude sau a unui membru din gospodărie.</i></p>	<p><i>„Articolul 123<sup>1</sup>. Concediu neplătit pentru îngrijirea unei rude sau a unui membru din gospodărie.</i></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
	<b>Directiva UE 1158/2019</b> privind echilibrul de viață profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor	<p>(1) Concediul neplătit pentru îngrijirea unei rude sau a unui membru din gospodărie se acordă salariatului în baza unei cereri scrise, pe o durată de 5 zile lucrătoare, acordate o singură dată, într-un an calendaristic, pentru oferirea de îngrijire unei rude (fiica, fiu, mamă, tatăl sau soțul/soția salariatului) sau unui membru din gospodăria salariatului, ca urmare a unor probleme medicale grave.</p> <p>(2) La cerere, salariatul va anexa următoarele acte:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- copia buletinului de identitate sau a certificatului de naștere a persoanei pentru care se solicită concediul;</li> <li>- declarația pe propria răspundere a salariatului, din care să rezulte faptul că persoana căreia salariatul îi oferă îngrijire sau sprijin locuiește în aceeași locuință cu acesta cel puțin pe perioada concediului de îngrijire;</li> <li>- certificatul confirmativ cu privire la problema medicală gravă, eliberat de instituția medico-sanitară."</li> </ul>	<p>(1) Concediul neplătit pentru îngrijirea unei rude sau a unui membru din gospodărie se acordă salariatului în baza unei cereri scrise, pe o durată de 5 zile lucrătoare, acordate o singură dată, într-un an calendaristic, pentru oferirea de îngrijire unei rude (fiica, fiu, mamă, tatăl sau soțul/soția salariatului) sau unui membru din gospodăria salariatului, ca urmare a unor probleme medicale grave.</p> <p>(2) La cerere, salariatul va anexa următoarele acte:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- copia buletinului de identitate sau a certificatului de naștere a persoanei pentru care se solicită concediul;</li> <li>- declarația pe propria răspundere a salariatului, din care să rezulte faptul că persoana căreia salariatul îi oferă îngrijire sau sprijin locuiește în aceeași locuință cu acesta cel puțin pe perioada concediului de îngrijire;</li> <li>- certificatul confirmativ cu privire la problema medicală gravă, eliberat de instituția medico-sanitară."</li> </ul>
16.	<p><b>Articolul 143 din Codul muncii</b></p> <p><b>Directiva (UE) 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană</b></p>	<p><b>Articolul 143 se completează cu alin. (1<sup>1</sup>) cu următorul cuprins:</b></p> <p><i>„(1<sup>1</sup>) Părțile pot stabili, pe calea parteneriatului social și/sau pe calea contractuală, ca efectuarea achitărilor în caz de încetare a contractului individual de muncă să fie efectuată cel târziu (la data stabilită în contract) odată cu plata ultimului salariu al salariatului demisionat”.</i></p>	<p><b>Articolul 143.</b> Termenele de efectuare a achitărilor în caz de încetare a contractului individual de muncă</p> <p>(1) Dacă nu se contestă cuantumul tuturor sumelor ce se cuvin salariatului de la unitate, efectuarea achitărilor se face:</p> <p>a) în caz de încetare a contractului individual de muncă cu un salariat care continuă să lucreze până în ziua eliberării din serviciu - în ziua eliberării;</p> <p>b) în caz de încetare a contractului individual de muncă cu un salariat care nu lucrează până în ziua eliberării din serviciu (concediu medical, absență nemotivată de la serviciu, privațiune de libertate etc.) – cel târziu în ziua imediat următoare zilei în care salariatul eliberat a cerut să i se facă achitățile.</p> <p><i>„(1<sup>1</sup>) Părțile pot stabili, pe calea parteneriatului social și/sau pe calea contractuală, ca efectuarea achitărilor în caz de încetare a contractului individual de muncă să fie efectuată cel târziu (la data stabilită în contract) odată cu plata ultimului salariu al salariatului demisionat”.</i></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
			(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.
17.	<b>Articolul 195 din Codul muncii</b>  <b>Directiva (UE) 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană</b>	<b>Articolul 195</b> se completează cu alin. (3) cu următorul cuprins: <i>„(3) Perioada în care salariatul urmează o formare profesională gratuită impusă de angajat, care se desfășoară în afara locului obișnuit (permanent) de muncă, în localurile prestatorului serviciilor de formare și în care nu își exercită atribuțiile obișnuite și constituie timp de lucru”.</i>	<b>Articolul 195.</b> Garanții și compensații acordate salariaților care urmează la inițiativa angajatorului cursul de formare profesională (1) Salariaților care urmează, la inițiativa angajatorului, cursul de formare profesională cu scoatere din activitate li se menține locul de muncă (funcția) și salariul mediu, li se acordă alte garanții și compensații prevăzute de legislația în vigoare. (2) Salariaților care urmează, la inițiativa angajatorului, cursul de formare profesională cu scoatere din activitate, într-o altă localitate, li se compensează cheltuielile de deplasare în modul și în condițiile prevăzute pentru salariații trimiși în deplasare în interes de serviciu. <b>„(3) Perioada în care salariatul urmează o formare profesională gratuită impusă de angajat, care se desfășoară în afara locului obișnuit (permanent) de muncă, în localurile prestatorului serviciilor de formare și în care nu își exercită atribuțiile obișnuite și constituie timp de lucru”.</b>
18.	<b>Articolul 216 din Codul muncii</b>  <b>Directiva (UE) 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană</b>	<b>Art. 216</b> se modifică după cum urmează: <b>alin. (1) va avea următorul cuprins:</b> <i>„(1) Contractul de ucenicie se încheie în formă scrisă și se reglementează de prevederile dedicate uceniciei din prezentul cod și de alte acte normative cu privire la ucenicie.”</i> <b>alin. (2) va avea următorul cuprins:</b> <i>„(2) Modul și condițiile de desfășurare a uceniciei, precum și cerințele suplimentare, celor prevăzute de prezentul cod, față de contractul de ucenicie, se stabilesc de Guvern.”</i>	<b>Articolul 216.</b> Contractul de ucenicie și contractul de formare profesională continuă <b>„(1) Contractul de ucenicie se încheie în formă scrisă și se reglementează de prevederile dedicate uceniciei din prezentul cod și de alte acte normative cu privire la ucenicie.”</b> <b>„(2) Modul și condițiile de desfășurare a uceniciei, precum și cerințele suplimentare, celor prevăzute de prezentul cod, față de contractul de ucenicie, se stabilesc de Guvern.”</b> (3) Angajatorul are dreptul să încheie un contract de formare profesională continuă cu orice salariat al unității. (4) Contractul de formare profesională continuă se încheie în formă scrisă, este un act adițional la contractul individual de muncă și se reglementează de legislația muncii și de alte acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii.
19.	<b>Articolul 217 din Codul muncii</b>	<b>Art. 217</b> se modifică după cum urmează: din denumire se exclude sintagma <i>„contractului de ucenicie și al”</i>	<b>Articolul 217.</b> Conținutul contractului de formare profesională continuă

№	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
	Directiva (UE) 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană	alin.(1) va avea următorul cuprins „Contractul de formare profesională continuă va include:” din alin.(1) lit. b) se exclude sintagma „ucenicul sau” din alin.(1) lit. f) se exclude sintagma „uceniei sau” din alin.(1) lit. g) se exclude sintagma „uceniei sau” în alin.(2) sintagma „Contractul de ucenicie și contractul de formare profesională continuă pot” se substituie cu sintagma „contractul de formare profesională continuă poate”.	<b>(1) „Contractul de formare profesională continuă va include:”</b> b) indicarea profesiei, specialității și calificării pe care o va obține salariatul; f) condițiile de retribuire a muncii pe durata formării profesionale continue. g) condițiile de acoperire (restituire) a cheltuielilor suportate de părți (de o parte) pe durata formării profesionale continue în cazul eliberării salariatului (art.85, art.86 alin.(1) lit.g-r)) înainte de expirarea termenului prevăzut de contract conform lit.e). <b>(2) „Contractul de ucenicie și contractul de formare profesională continuă pot” se substituie cu sintagma „contractul de formare profesională continuă poate”.</b>
20.	<b>Articolul 218 din Codul muncii</b>  Directiva (UE) 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană	<b>Art. 218 alin. (5)</b> după cuvântul „prevăzute de” se completează cu sintagma „acte normative aplicabile uceniei și”, ulterior după text.	<b>Articolul 218.</b> Durata uceniei și a formării profesionale continue (5) Termenul contractului de ucenicie, ca și al celui de formare profesională continuă, începe să curgă la data <b>indicată</b> în contract, prelungindu-se cu perioada concediului medical și în alte cazuri prevăzute de „ <b>acte normative aplicabile uceniei și</b> ” contract.
21.	<b>Articolul 219 din Codul muncii</b>  Directiva (UE) 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană	În <b>art. 219 alin.(1)</b> după cuvântul „ucenicilor” se completează cu sintagma „care au încheiat contract de ucenicie”, ulterior după text.	<b>Articolul 219.</b> Aplicarea legislației muncii pe durata ucenicie și a formării profesionale continue (1) În privința ucenicilor „ <b>care au încheiat contract de ucenicie</b> ” și salariaților care au încheiat contract de formare profesională continuă se aplică legislația muncii, inclusiv legislația privind protecția muncii.
22.	<b>Articolul 221 din Codul muncii</b>  Directiva (UE) 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind transparența și previzibilitatea	<b>Art. 221</b> va avea următorul cuprins: „Temeiurile de încetare (desfacere) a contractului de ucenicie se stabilesc de Guvern”.	<b>Articolul 221.</b> Încetarea (desfacerea) contractului de ucenicie „ <b>Temeiurile de încetare (desfacere) a contractului de ucenicie se stabilesc de Guvern</b> ”.

№	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>condițiilor de muncă în Uniunea Europeană</i>		
23.	<b>Articolul 327 din Codul muncii</b>	<b>Articolul 327 alin. (1)</b> după textul „ <i>acte normative</i> ” se completează cu următorul cuprins „ <i>ținând cont de prevederile art. 371-372 din prezentul Cod</i> ”.	<b>Articolul 327.</b> Obligația uneia dintre părțile contractului individual de muncă de a repara prejudiciul cauzat celeilalte părți (1) Partea contractului individual de muncă (angajatorul sau salariatul) care a cauzat, în legătură cu exercitarea obligațiilor sale de muncă, un prejudiciu material și/sau moral celeilalte părți repară acest prejudiciu conform prevederilor prezentului cod și altor acte normative „ <i>ținând cont de prevederile art. 371-372 din prezentul Cod</i> ”.



MINISTERUL MUNCII ȘI PROTECȚIEI SOCIALE AL REPUBLICII MOLDOVA

MINISTRY OF LABOR AND SOCIAL PROTECTION OF THE REPUBLIC OF MOLDOVA  
МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РЕСПУБЛИКИ МОЛДОВА

str. Vasile Alecsandri 1, MD-2009, mun. Chișinău  
Tel. +373 22 804 402, +373 22 804 496; e-mail: [secretariat@social.gov.md](mailto:secretariat@social.gov.md) web: <https://social.gov.md>

11.12.2023 nr. 07/5099

**Cancelaria de Stat**

Prin prezenta, Ministerul Muncii și Protecției Sociale solicită respectuos substituirea proiectului de lege *cu privire la modificarea unor acte normative*, remis prin scrisoarea nr. 07/5082 din 08.12.2023 prin proiectul de lege *cu privire la modificarea Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003*.

**\*UE**

**CERERE**

**privind înregistrarea de către Cancelaria de Stat a proiectelor de acte normative care urmează a fi anunțate în cadrul ședinței secretarilor generali**

nr. d/ o	Criterii de înregistrare	Notă autorului
1.	Tipul și denumirea proiectului	Proiectul de lege cu privire la modificarea Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003
2.	Autoritatea care a elaborat proiectul	Ministerul Muncii și Protecției Sociale
3.	Justificarea depunerii cererii ( <i>indicația corespunzătoare sau remarca precum că proiectul este elaborat din inițiativa autorului</i> ).	Proiectul este elaborat la inițiativa Ministerului Muncii și Protecției Sociale
4.	Lista autorităților și instituțiilor a căror avizare este necesară	Cancelaria de Stat Ministerul Afacerilor Externe și Integrării Europene Ministerul Finanțelor Ministerul Justiției Ministerul Dezvoltării Economice și Digitalizării Ministerul Educației și Cercetării Ministerul Afacerilor Interne Ministerul Sănătății Centrul Național Anticorupție Confederația Națională a Sindicatelor Confederația Națională a Patronatului
5.	Termenul-limită pentru depunerea avizelor/expertizelor	10 zile lucrătoare
6.	Numele, prenumele, funcția și datele de contact ale persoanei	Snejana Țurcanu, Șefa Direcției politici în domeniul raporturilor de muncă și dialog social, Tel. 022 804 422

	responsabile de promovarea proiectului	<a href="mailto:snejana.turcanu@social.gov.md">snejana.turcanu@social.gov.md</a> Gherceac Irina, consultant principal, Direcția politici în domeniul raporturilor de muncă și dialog social, tel. 022 804 420 <a href="mailto:irina.gherceac@social.gov.md">irina.gherceac@social.gov.md</a>
7.	<i>Anexe (proiectul actului care se solicită a fi înregistrat, nota informativă cu documentele de însoțire)</i>	1. Proiectul de hotărâre cu privire la aprobarea proiectului de lege 2. Proiectul de lege 3. Nota informativă 4. Tabelul comparativ 5. Tabelul de concordanță
8.	Data și ora depunerii cererii	
9.	Semnătura <b>Secretară de Stat</b> <b>Corina AJDER</b>	