

NOTA DE FUNDAMENTARE
la proiectul de Lege
privind instituirea unui comitet european de întreprindere sau a unei proceduri de
informare și consultare a salariaților în întreprinderile și grupurile de întreprinderi de
dimensiune comunitară

1. Denumirea sau numele autorului și, după caz, a/al participanților la elaborarea proiectului actului normativ
Ministerul Muncii și Protecției Sociale, cu suportul experților naționali, a elaborat proiectul de lege în cauză.
2. Condițiile ce au impus elaborarea proiectului actului normativ
2.1. Temeiul legal sau, după caz, sursa proiectului actului normativ
Programului național de aderare a Republicii Moldova la Uniunea Europeană pentru anii 2025-2029, aprobat prin Hotărârea Guvernului Nr. 306 din 28-05-2025, Capitolul 19 - Politică socială și ocuparea forței de muncă (Anexa A - pct. 3), termen de aprobare în Ședință de Guvern – Noiembrie 2026, termenul de adoptare – Decembrie 2026.
2.2. Descrierea situației actuale și a problemelor care impun intervenția, inclusiv a cadrului normativ aplicabil și a deficiențelor/lacunelor normative
<p>Piața internă a UE a condus, de-a lungul anilor, la o "transnaționalizare" a companiilor și a grupurilor de companii, adică la extinderea operațiunilor acestora în mai multe state membre ale UE. Totuși, procedurile de informare și consultare a angajaților din statele membre nu sunt adesea adaptate la structura transnațională a companiilor care iau decizii ce îi afectează pe acești angajați. Acest lucru poate duce la tratament inegal al angajaților din cadrul aceleiași întreprinderi sau grup de întreprinderi și poate împiedica reprezentarea lucrătorilor și dialogul social la nivel internațional.</p> <p>Dreptul lucrătorilor de a fi informați și consultați cu privire la aspectele relevante este protejat prin Carta drepturilor fundamentale a UE, face parte din Pilonul european al drepturilor sociale și este consacrat atât în Tratatul UE, cât și în legislația secundară. Conform articolului 153 din TFUE, UE are obligația de a sprijini și completa activitățile statelor membre în domeniul informării și consultării lucrătorilor. Legislația UE privind informarea și consultarea la nivel național este extinsă și s-a dezvoltat de-a lungul mai multor decenii.</p> <p>O primă încercare (nereușită) de a adopta un act normativ la nivelul UE privind informarea și consultarea angajaților în chestiuni transnaționale din cadrul companiilor multinaționale a fost făcută în anii '80. Abia în 1994, Directiva 94/45/CE a introdus Comitetele Europene de Întreprindere (CEI), care impunea întreprinderilor sau grupurilor de întreprinderi care operează în două sau mai multe state membre să înființeze CEI. CEI reprezintă angajații din companii multinaționale de o anumită dimensiune și sunt concepute ca o platformă pentru schimburi de informații pe teme transnaționale între angajați și reprezentanții angajatorilor din statele membre ale UE și țările SEE (Spațiul Economic European).</p> <p>Paisprezece ani după adoptarea Directivei nr. 94/45/CE, își desfășoară activitatea aproximativ 820 de comitete europene de întreprindere prin intermediul cărora 14,5 milioane de lucrători sunt reprezentați cu scopul de a fi informați și consultați la nivel transnațional. Acestea se află în centrul procesului de dezvoltare a relațiilor sociale transnaționale și sprijină concilierea obiectivelor economice și a celor sociale în cadrul pieței unice, în special prin rolul lor determinant în anticiparea și gestionarea responsabilă a schimbărilor¹.</p>

¹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52008PC0419>

Cu toate acestea, au fost constatate probleme legate de aplicarea practică a Directivei nr. 94/45/CE. Dreptul la informare și la consultarea transnațională nu este respectat în mod efectiv, întrucât CEI nu este informat și consultat suficient în cazul restructurărilor. Comitetele europene de întreprindere au fost înființate în numai 36% dintre întreprinderile care intră în domeniul de aplicare al directivei. Există unele incertitudini de ordin juridic, în special în privința relațiilor dintre nivelul de consultare național și cel transnațional și în cazul fuziunii sau achiziționării societăților. În trei cazuri care au fost aduse în fața instanțelor judecătorești, Curtea de Justiție a Comunităților Europene a fost, de asemenea, pusă în situația de a interpreta dispozițiile directivei referitoare la comunicarea informațiilor necesare pentru instituirea unui comitet european de întreprindere. În cele din urmă, coerența și corelația dintre diversele directive referitoare la informarea și consultarea lucrătorilor sunt insuficiente.

Comitetele europene de întreprindere trebuie să fie în măsură să își îndeplinească în totalitate rolul care le revine în anticiparea și gestionarea schimbărilor și să dezvolte un dialog social real la nivel transnațional. Astfel, a fost considerată necesitatea unei propuneri de modificare care are drept obiectiv, în afara acțiunilor fără caracter legislativ, să asigure respectarea efectivă a drepturilor lucrătorilor de informare și consultare la nivel transnațional, să crească procentul comitetelor europene de întreprindere înființate, să consolideze securitatea juridică și să asigure o mai bună corelație între directivele referitoare la informarea și consultarea lucrătorilor.

În 2009, Directiva 2009/38/CE a fost adoptată pentru a remedia mai multe deficiențe legate de implementarea Directivei 94/45/CE, inclusiv:

1. lipsa clarității juridice privind conceptele-cheie ale directivei (ex.: „chestiune transnațională”),
2. legături insuficiente între diferitele acte legislative ale UE privind informarea și consultarea angajaților.

Directiva 2009/38/CE a avut două obiective principale:

1. creșterea numărului de Comitete Europene de Întreprindere,
2. asigurarea continuității acordurilor existente.

Totuși, de la revizuirea directivei în 2009, numărul total al CEI nu s-a modificat semnificativ. CEI nou-înființate au înlocuit, în mare parte, pe cele dizolvate – în principal din cauza restructurărilor și fuziunilor. În 2021, existau 3.676 de companii multinaționale care se încadrau în domeniul de aplicare al Directivei CEI, având aproximativ 30 de milioane de angajați în SEE (Spațiul Economic European). La acel moment, erau aproximativ 1.020 de CEI active. În 2023, în jur de 1.000 de companii aveau CEI active sau acorduri privind informarea și consultarea transnațională, ceea ce reprezintă mai puțin de o treime din cele peste 3.600 de companii eligibile.²

Conform datelor publicate de Eurostat pentru anul 2022, în Uniunea Europeană existau aproximativ 32 de milioane de întreprinderi, care angajau în total 160 de milioane de persoane³. După cum se observă, numărul de companii incidente Directivei 2009/38/CE în UE constituie circa 0,01% din numărul total de companii, iar salariații incidenti circa 18,7%. Însă, doar 27,75% de întreprinderi incidente dispuneau de CEI, ceea ce nu poate fi considerat drept o rată considerabilă de impact al Directivei 2009/38/CE.

Astfel, CEI au potențial în creștere de a contribui la dialogul social european dintre angajatori și angajați, precum și completarea dialogului social la nivel național.

Dezvoltarea și consolidarea dialogului social reprezintă un element esențial al modelului social european, având un rol crucial în:

- Promovarea competitivității și echității,
- Îmbunătățirea prosperității economice și a bunăstării sociale.

² [Revision of Directive 2009/38/EC on European works councils](#)

³ <https://www.forbes.ro/eurostat-32-de-milioane-de-firme-au-activat-in-uniunea-europeana-in-anul-2022-364097>

Cu toate acestea, o evaluare ex-post efectuată în 2016 a identificat deficiențe majore în punerea în aplicare a Directivei 2009/38/CE, de exemplu în ceea ce privește procesul de consultare a CEI și mijloacele prin care reprezentanții lucrătorilor își pot respecta drepturile. În mod similar, cercetările recente concluzionează că „la aproape 30 de ani de la adoptarea Directivei 94/45/CE a Consiliului, CEI sunt încă într-un proces de evoluție. Deși valoarea lor adăugată este recunoscută pe scară largă, unele obiective cheie și evaluarea realizărilor lor rămân contestate în multe privințe”⁴.

În februarie 2023, Parlamentul European a solicitat Comisiei Europene să revizuiască Directiva CEI. Aproximativ un an mai târziu, pe 24 ianuarie 2024, această solicitare a fost urmată de o propunere oficială a Comisiei.⁵ Propunerea respectivă a fost considerată în elaborarea textului prezentului proiect de lege.

Importanța dialogului social poate fi exemplificată prin evoluțiile în perioade de criză.

Așa cum s-a observat în timpul crizei economice din 2009/2010 și, cu atât mai mult, în timpul pandemiei de COVID-19 din 2020, statele membre cu o tradiție îndelungată a dialogului social tind să aibă economii mai puternice și mai stabile și sunt adesea cele mai competitive din Europa. În al doilea trimestru al anului 2020, măsurile stricte de combatere a coronavirusului au avut un impact puternic asupra economiilor statelor membre. Produsul intern brut (PIB) ajustat sezonier a scăzut cu aproximativ 12% în UE, însă ocuparea forței de muncă a scăzut doar cu 2,8%, comparativ cu 8,7% în Statele Unite.⁶

Este interesant de remarcat că statele membre cu relații industriale bine dezvoltate, în care drepturile lucrătorilor și ale reprezentanților acestora erau mai puternice, au avut rezultate mai bune decât media UE, iar procentul lucrătorilor care și-au pierdut locul de muncă a fost considerabil mai mic (între 0% și 2%).⁷

Comitetele Europene de Întreprindere pot juca, de asemenea, un rol critic în prevenirea și atenuarea efectelor negative ale schimbării. Conform Comisiei, „implicarea partenerilor sociali în reformele pieței muncii și în restructurarea sectorului sau a companiilor a demonstrat că produce rezultate pozitive, deoarece implicarea lor asigură asumarea proceselor de reformă și promovează încrederea și parteneriatul. În plus, canalele permanente pentru dialogul social pot contribui la anticiparea și gestionarea nevoilor și așteptărilor care apar din provocările asociate cu o forță de muncă îmbătrânită și sănătatea și securitatea ocupațională sau în ceea ce privește competențele și echilibrul dintre viața profesională și cea personală.”⁸

Având în vedere provocările actuale și viitoare care afectează piața muncii și locul de muncă, Comisia consideră că CEI-urile vor avea un rol din ce în ce mai relevant în formularea unor răspunsuri echitabile și sustenabile la nivel de companie la impactul transnațional al provocărilor legate de digitalizare, globalizare și schimbările demografice. Ele pot aborda o gamă largă de probleme, cum ar fi introducerea noilor tehnologii și nevoile de formare asociate, dezvoltarea strategică a companiei într-un mediu de piață în schimbare sau cele mai bune practici pentru adaptarea la o forță de muncă îmbătrânită.

3. Obiectivele urmărite și soluțiile propuse

3.1. Principalele prevederi ale proiectului și evidențierea elementelor noi

Dialogul social reprezintă un element important în sporirea încrederii dintre angajator și angajați având efecte pozitive asupra societății per ansamblu prin contribuirea la păstrarea locurilor de muncă precum și asigurarea previzibilității pentru angajați.

Proiectul vine să introducă în legislația națională raporturi juridice inedite cu un element esențial care este cel transnațional. Funcționarea pieței interne a UE și SEE presupune

⁴ [Revision of Directive 2009/38/EC on European works councils](#)

⁵ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM:2024:14:FIN>

⁶ [7f30c3cf-b2c9-98ad-3451-17fed0230b57](#)

⁷ [European works councils \(EWCs\) | Think Tank | European Parliament](#)

⁸ eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018DC0292

un proces de concentrare de întreprinderi, de fuziuni transfrontaliere, de preluări și asocieri în participațiune și, în consecință, o transnaționalizare a întreprinderilor și grupurilor de întreprinderi. Pentru asigurarea unei dezvoltări armonioase a activităților economice, trebuie ca întreprinderile și grupurile de întreprinderi care operează în mai multe state membre să informeze și să consulte reprezentanții lucrătorilor afectați de deciziile lor.

Normele propuse trebuie să garanteze lucrătorilor și reprezentanților acestora informarea și consultarea la un nivel pertinent de conducere și de reprezentare, în funcție de subiectul tratat. În acest scop, competența și sfera de intervenție care revin CEI trebuie să se distingă de cele care revin organismelor naționale de reprezentare și să se limiteze la aspectele transnaționale. Este stabilit caracterul transnațional al unei anumite chestiuni prin luarea în considerare atât a efectelor potențiale ale acesteia, cât și a nivelului de conducere și de reprezentare pe care îl implică. În acest scop, sunt considerate drept transnaționale chestiunile care se referă la ansamblul întreprinderii sau al grupului de întreprinderi sau care afectează cel puțin două state membre. Acestea includ chestiuni care, indiferent de numărul statelor membre implicate, prezintă importanță pentru forța de muncă europeană în ceea ce privește amploarea posibilelor efecte ale acestora sau care presupun transferuri de activități între statele membre.

Aspecte-cheie:

1. Domeniu de aplicare:

- Directiva se aplică companiilor cu cel puțin 1.000 de angajați în țările UE/SEE și cel puțin 150 de angajați în două sau mai multe state membre. Se referă la întreprinderile de dimensiune comunitară (companii individuale) și grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară (grupuri de companii).

2. Înființarea unui Comitet European de Întreprindere (CEI):

- Angajații sau reprezentanții acestora pot solicita crearea unui CEI.
- Compania trebuie să înceapă negocierile pentru constituirea CEI sau a mecanismului de informare.
- Dacă nu se ajunge la un acord în termen de trei ani, se constituie un CEI conform cerințelor subsidiare.

3. Scopul CEI:

- CEI oferă un cadru pentru informare și consultare privind aspecte transnaționale care afectează angajații, cum ar fi divizările, restructurările, fuziunile companiilor sau reducerile de personal.

4. Negocieri și acorduri:

- Companiile și reprezentanții angajaților trebuie să negocieze un acord scris care să definească structura, componența, funcțiile și procedurile CEI.
- Acordul trebuie să specifice modul în care vor avea loc informarea și consultarea.

5. Reprezentarea și drepturile angajaților:

- Reprezentanții angajaților trebuie să dispună de resursele necesare pentru îndeplinirea atribuțiilor lor.
- Aceștia sunt protejați împotriva concedierii și discriminării din cauza rolului lor în CEI.

6. Îmbunătățirea funcționării CEI:

- Consolidează rolul CEI prin asigurarea unei consultări eficiente, inclusiv prin dialog în timp util și semnificativ între conducere și reprezentanții angajaților.

7. Adaptarea la schimbările corporative:

- CEI trebuie adaptat atunci când apar modificări structurale semnificative în companie (de exemplu, fuziuni, preluări).

8. Obligații pentru actori

8.1 Obligații la nivel de Conducere centrală

- Inițiere și facilitare: Trebuie să stabilească un CEI sau o procedură de informare și consultare atunci când este solicitat de angajați sau de reprezentanții acestora.

- Informare și consultare: Obligația de a informa și consulta CEI cu privire la chestiuni transnaționale care afectează ocuparea forței de muncă, condițiile de muncă sau strategia de afaceri.

- Furnizarea resurselor: Trebuie să asigure resursele necesare (timp, facilități, cheltuieli) pentru funcționarea CEI.

- Obligația de negociere: Trebuie să se angajeze în negocieri de bună-credință cu Organismul Special de Negociere (OSN) pentru stabilirea unui acord CEI.

- Clauza de adaptare: În cazul unor schimbări structurale (fuziuni, achiziții), trebuie să renegocieze acordurile CEI, dacă este necesar.

8.2 Obligații la nivel de conducerea locală/națională

- Cooperează cu conducerea centrală în furnizarea informațiilor relevante pentru angajați.

- Implementează rezultatele consultărilor CEI acolo unde este aplicabil la nivel național/local.

8.3 Obligații la nivel de reprezentanți ai angajaților

Organismul Special de Negociere (OSN)

- Negocierea acordului: Reprezentanții angajaților (aleși/numiți) negociază cu conducerea centrală pentru stabilirea unui CEI sau a unei proceduri.

- Dreptul la asistență: Pot fi asistați de experți (ex.: sindicate, juriști) în negocieri.

- Luarea deciziilor: Pot decide să nu înființeze un CEI.

8.4 Consiliul European de Întreprindere (CEI)

- Consultare transnațională: Se angajează în consultări structurate cu conducerea pe probleme transfrontaliere.

- Reprezentare: Reprezintă interesele colective ale angajaților din diferite state membre ale UE.

- Obligația de confidențialitate: Respectă regulile de confidențialitate impuse de conducere, atunci când este necesar.

- Formare și sprijin: Au dreptul la formare adecvată pentru a-și îndeplini rolurile eficient.

8.5 Obligațiile statelor membre

- Implementarea în legislația națională: Asigură transpunerea corespunzătoare a directivei, inclusiv mecanisme de aplicare și sancțiuni pentru neconformare.

- Protecția împotriva represaliilor: Garantează că reprezentanții angajaților sunt protejați împotriva concedierii sau discriminării pentru îndeplinirea îndatoririlor CEI.

Proiectul de lege presupune ajustarea la elementul transnațional al articolelor de ordin general 16, 18, 19, 21, 23 și 25 dar și a art.44¹ care prevede răspunderea pentru

încălcarea obligațiilor prevăzute la Capitolul VI¹ acesta fiind introdus în Titlul II PARTENERIATUL SOCIAL ÎN SFERA MUNCII conținând normele de bază de transpunere a Directivei 2009/38/CE.

Prin proiect se intervine și în Codul Contravențional prin introducerea unui articol nou 61¹ precum și modificarea art. 409 și altora pentru o abordare comprehensivă în stabilirea atribuțiilor Inspectoratului de Stat al Muncii în acest sens.

3.2. Opțiunile alternative analizate și motivele pentru care acestea nu au fost luate în considerare

Privind modul de transpunere, urmează a fi considerate în primul rând elementele de extraterritorialitate (transnaționale) al subiecților incidenti, de operare a acestora și de aplicare a Directivei 2009/38/CE în spațiul UE/SEE, care condiționează decizia de aplicare a actului normativ elaborat din data aderării Republicii Moldova la UE. Evidențiem că obiectivul directivei este îmbunătățirea respectării dreptului la informare și consultare a lucrătorilor din întreprinderile de dimensiune comunitară și din grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară. O variată alternativă ar presupune știrbirea acestui element definitoriu al directivei.

O altă variantă ar fi transpunerea prin care s-ar impune oricărei companii străine care a investit în Republica Moldova și a atins un număr de 1000 de salariați, să instituie proceduri similare CEI, în această situație se omite necesitatea existenței de angajați într-un alt stat, or altfel ar reieși că legislația Republicii Moldova urmează să se aplice și într-un alt stat, fapt care poate fi instituit doar printr-o convenție, fiind evident că o astfel de abordare este irealizabilă.

Deci norma juridică națională neavând efecte juridice în afara teritoriului țării nu va aduce plusvaloare pentru angajații moldoveni. Totodată, în ambele situații când este înființată o întreprindere nouă (rezidentă) sau dacă o persoană juridică străină activează în Republica Moldova în temeiul art. 241 a Codului Civil, va interveni Codul muncii care conține prevederi clare privind obligativitatea informării salariaților la art. 42¹ și 197¹ în vederea asigurării respectării drepturilor salariaților de la litera f¹), alin. (1) al art. 9 și a obligației angajatorului de la litera j), alin. (2) al art. 10.

4. Analiza impactului de reglementare

4.1. Impactul asupra sectorului public

Proiectul nu implică impact asupra modului de organizare a entităților publice incidente. Este logic efortul MMPS în monitorizarea evoluției implementării Directivelor UE în comunitate în vederea efectuării ajustărilor necesare a cadrului juridic național, precum și necesitatea considerării posibilității de elaborare a unor măsuri care ar permite identificarea subiecților incidenti, precum raportări privind arealul de activitate în UE și numărul de salariați implicați.

În aceeași ordine de idei Inspectoratul de Stat al Muncii va trebui să își ajusteze activitatea reieșind din modificările propuse la Codul Contravențional.

4.2. Impactul financiar și argumentarea costurilor estimative

Proiectul nu presupune cheltuieli bugetare suplimentare.

4.3. Impactul asupra sectorului privat

Conform studiului Expert Group "Impactul investițiilor străine directe asupra economiei Republicii Moldova" publicat în 2010, atestă că "atât ca valoare totală a capitalului, cât și ca număr, companiile cu capital străin sunt concentrate în segmentul de companii unde capitalul străin are o pondere mai mare (75-100%)"⁹. Prin urmare, din numărul

⁹ https://statistica.gov.md/public/files/Cooperare_internationala/PNUD/Raport_Impact_Investitii_Econo_ro.pdf

total de circa 3800 companii cu capital străin, peste 75% din acestea sunt controlate de investitorii străini și ar fi ipotetic incidente Directivei 2009/38/CE.

Conform studiului recent, ”Impactul Investițiilor Străine Directe asupra Economiei Republicii Moldova (2015–2024)” elaborat de Business Intelligence Services (BIS), la inițiativa Agenției de Investiții din Republica Moldova (AIM), în parteneriat cu Asociația Investitorilor Străini (FIA)¹⁰, modelul investițional al Republicii Moldova traversează o transformare structurală clară, caracterizată prin consolidarea companiilor cu capital străin integral și reducerea treptată a ponderii întreprinderilor mixte. În pofida unei ponderi relativ reduse în structura numerică a mediului de afaceri, companiile cu investiții străine directe au o importanță economică majoră. Acestea reprezintă doar 5.7% din totalul întreprinderilor și 13.7% din ocupare, dar generează 23.2% din veniturile din vânzări, dețin 20.7% din activele imobilizate ale economiei și concentrează o parte semnificativă a profiturilor și a veniturilor bugetare. După șapte ani consecutivi de declin, numărul total al întreprinderilor cu ISD a crescut din nou (+2.5%), ajungând la 3,889 companii. Această evoluție a fost determinată exclusiv de extinderea companiilor cu capital străin integral.

După cum se observă, datele din 2010 și cele din 2024 privind numărul de companii nu diferă semnificativ, diferența fiind de circa 90 de companii.

Nu mai puțin important este impactul asupra numărului potențial de angajați afectat. În 2024, întreprinderile din Republica Moldova au angajat aproximativ 543 de mii de salariați, dintre care companiile cu ISD angajează 13.7% — dintre care 9.9% în întreprinderile străine integral și 3.8% în companiile mixte. Media națională este de 7.9 angajați per întreprindere, iar firmele cu ISD, au o medie de 19.2 salariați. Considerând 3889 de companii cu a câte 19,2 angajați, putem deduce o cifră de circa 75000 angajați în Republica Moldova ipotetic incidenți Directivei 2009/38 după aderare la UE.

Necâtând la cifrele de mai sus, acestea nu sunt suficiente pentru o apreciere exactă a impactului, impunându-se o cunoaștere concretă a datelor despre numărul de personal al companiei în statele UE/SEE. Datele privind companiile rezidente care dispun de afaceri în statele membre ale UE/SEE și a numărului de angajați corespunzător nu sunt disponibile, fiind dificilă stabilirea numărului exact de companii rezidente și angajați incidenți Directivei.

Totodată, modul în care este implementată Directiva vizează nu doar companiile stabilite în UE.

Pct. 18 din preambulul la Directivă 2009/38 stabilește că ”*Mecanismele de informare și consultare a lucrătorilor din întreprinderi sau grupuri de întreprinderi care au activitate în două sau mai multe state membre trebuie să cuprindă toate unitățile sau, după caz, toate întreprinderile membre ale grupului situate în statele membre, indiferent dacă întreprinderea sau – în cazul grupurilor de întreprinderi – întreprinderea care exercită controlul își are conducerea centrală pe teritoriul sau în afara teritoriului statelor membre.*”, prin urmare, considerînd și alin. (6) al art. 3 din Directiva 2009/38/CE care statuează că ”*Legislația aplicabilă pentru a determina dacă o întreprindere este o întreprindere care exercită controlul este cea a statului membru care reglementează respectiva întreprindere. Dacă legislația care reglementează întreprinderea nu este cea a unui stat membru, legislația aplicabilă este cea a statului membru pe teritoriul căruia este situat reprezentantul său sau, în absența unui astfel de reprezentant, cea a statului membru pe teritoriul căruia este situată conducerea centrală a întreprinderii din grup care angajează cel mai mare număr de lucrători*” - prevederile Directivei au un impact direct asupra companiilor care desfășoară afaceri în UE, acestea urmînd să se conformeze directivei prin intermediul reprezentanței sau unității din cardul UE. Astfel, întreprinderile rezidente în Republica Moldova, care sunt

¹⁰ https://fia.md/wp-content/uploads/2026/01/ISD-Studiu_Impact_RO_cu-pag-de-Titlu.pdf.

incidente directivei, trebuie să se conformeze prevederilor Directivei 2009/38 indiferent de faptul există o legislație internă moldovenească în acest sens sau nu.

Impactul asupra IMM în acest caz nu poate fi examinat separat de criteriile stabilite expres de Directivă în baza cărora companiile devin incidente fără să conțină vreo derogare în acest sens. Totodată, considerînd noțiunile de „întreprindere de dimensiune comunitară” și „grup de întreprinderi de dimensiune comunitară” unde unul din criterii este angajarea a cel puțin 1 000 de lucrători în statele membre, raportate la criteriile de apreciere a IMM stabilite la art. 5 din Legea nr. 179/2016 cu privire la întreprinderile mici și mijlocii, putem conchide că IMM din Republica Moldova nu vor fi incidente proiectului de lege cu excepția cazului cînd vor avea în Republica Moldova 150 de angajați.

Companiile rezidente în cazul în care se vor încadra în categoria celor care exercită controlul vor aplica legea națională pe domeniu, adică legea propusă în calitate de proiect, doar din momentul aderării la UE. Dat fiind faptul că numărul unor astfel de companii nu poate fi stabilit la moment și considerînd totodată volumul economiei Republicii Moldova raportat la criteriile de incidență, este plauzibil a presupune că nu vor fi deloc astfel de companii sau vor fi foarte puține.

Spre exemplu, în 2014, în România existau aproximativ 30.000 de filiale ale unor întreprinderi străine, peste 21.000 dintre acestea fiind controlate de companii din alte state ale Uniunii Europene (UE). Cumulat, în același an filialele din România ale întreprinderilor din UE au avut aproximativ 817.000 de angajați, pentru o cifră de afaceri totală de peste 92 de miliarde de euro. Totodată, potrivit datelor Institutului Sindical European, până în prezent nu a existat niciun CEÎ care să fie guvernat de legislația României.¹¹

Per general, în privința impactului financiar asupra companiilor, Comisia a publicat o evaluare a directivei în 2018. Evaluarea a concluzionat că directiva nu impune obligații administrative, financiare și juridice care ar constitui o sarcină nerezonabilă pentru întreprinderi.¹²

Companiile rezidente în cazul în care vor fi incidente prezentei legi vor avea cheltuieli administrative legate de organizarea procesului de consultare și informare a salariaților în toate statele UE unde desfășoară activitatea sa incidentă, însă considerînd dimensiunea companiilor respective și obiectivele legii (Directivei) acestea pot fi considerate acceptabile și fără impact semnificativ. Totodată este dificilă aprecierea exactă sau chiar estimativă a sumelor necesare implementării, dat fiind că sunt strict individuale și diferă de la caz la caz.

Cheltuielile de bază sunt constituite din:

1. Resursele financiare și materiale care vor fi alocate comitetului european de întreprindere, inclusiv cel puțin în ceea ce privește următoarele aspecte:

- posibila recurgere la experți, inclusiv la experți juridici, pentru a asista comitetul european de întreprindere în îndeplinirea funcțiilor sale;
- reprezentarea juridică și participarea comitetului european de întreprindere sau a membrilor săi, în numele acestuia, la proceduri administrative sau judiciare;
- asigurarea unei formări relevante pentru membrii comitetului european de întreprindere, fără a aduce atingere cerinței minime de la alin. (5) al art.13 din proiect;

2. Cheltuielile aferente negocierilor de constituire a organismului special de negociere sunt suportate de conducerea centrală, astfel încât să permită organismului special de negociere să își îndeplinească sarcina în mod corespunzător. Cheltuielile sunt notificate conducerii centrale înainte de a fi suportate.

3. Conducerea centrală respectivă acordă membrilor comitetului european de întreprindere resursele financiare și materiale necesare pentru a le permite să își îndeplinească atribuțiile în mod adecvat.

¹¹ [Comitetul european de întreprindere.pdf](#)

¹² <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM:2024:14:FIN>

Conducerea centrală suportă, dacă nu s-a convenit altfel în cadrul unui acord scris, cheltuielile de organizare a reuniunilor și de traducere, precum și cheltuielile aferente deplasării și cazării membrilor comitetului european de întreprindere și ale membrilor comitetului restrâns.

Caracterul rezonabil al cheltuielilor de asistență juridică pe teritoriul Republicii Moldova, urmează a fi evaluat în conformitate cu recomandările cuantumului onorariilor avocaților aprobate de Uniunea Avocaților din Republica Moldova. Cheltuielile de funcționare sunt notificate conducerii centrale înainte de a fi suportate.

4.4. Impactul social

Conform datelor Studiul „Impactul ISD asupra Economiei R. Moldova”, lansat de Agenția de Investiții, în parteneriat cu Foreign Investors Association (FIA), firmele cu Investiții străine directe (ISD) au avut un efectiv mediu de angajați de 20.8 persoane în 2023. Întreprinderile cu ISD au avut o contribuție semnificativă, angajând 14.6% din totalul salariaților dintre care 10.6% în întreprinderile străine și 4.0% în întreprinderile mixte. La finele anului 2023, numărul întreprinderilor cu ISD a atins 3,794, respectiv numărul de salariați constituind circa 79 mii.¹³ Considerînd că cifra medie a salariaților constituie circa 733 mii, procentul de salariați potențial incidenti ar fi de circa 10%. Astfel, salariații din Republica Moldova al companiilor străine incidente directivei, din momentul aderării Republicii Moldova la UE vor fi informați și consultați în conformitate cu Directiva 2009/38/CE.

Este de menționat însă că nu putem estima câte din companiile străine investitoare corespund criteriilor de incidență din directivă.

4.4.1. Impactul asupra datelor cu caracter personal

Nu este aplicabil

4.4.2. Impactul asupra echității și egalității de gen

Proiectul de lege, fiind bazat pe prevederile Directivei 2009/38/CE dar și pe propunerea de modificare a acesteia¹⁴, conține prevederi privind asigurarea egalității de gen precum..

Proiectul de lege conține prevederi privind asigurarea echilibrul dintre bărbați și femei în cadrul grupului special de negociere.

4.5. Impactul asupra mediului

Nu este aplicabil

4.6. Alte impacturi și informații relevante

Nu este aplicabil

5. Compatibilitatea proiectului actului normativ cu legislația UE

Prin proiectul de lege se transpune Directiva 2009/38/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 6 mai 2009 privind instituirea unui comitet european de întreprindere sau a unei proceduri de informare și consultare a lucrătorilor în întreprinderile și grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară (reformare) (text cu relevanță pentru SEE), publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 122, 16.5.2009, CELEX: 32009L0038.

Proiectul de lege se consideră a fi compatibil directivelor.

5.1. Măsuri normative necesare pentru transpunerea actelor juridice ale UE în legislația națională

Obiectivele Directivei dar și evoluția actelor UE pe acest domeniu a fost detaliată la compartimentul 2.2 al prezentei Note.

¹³ https://invest.gov.md/wp-content/uploads/2024/12/ISD-Studiu_Impact_RO_12-09-2024-2.pdf

¹⁴ [EUR-Lex - 52024PC0014 - EN - EUR-Lex](#)

Din considerentele menționate, proiectul de act normativ include și propunerile de modificare a Directivei, procesul de evoluție al cărora va fi monitorizat îndeaproape de MMPS, pentru a efectua ajustările ce se vor impune.

Analizând practica de implementare a mai multor state UE în special Legea nr. 217 din 5 iulie 2005 privind constituirea, organizarea și funcționarea comitetului european de întreprindere, republicată în temeiul art. II din Legea nr. 186/2011 pentru modificarea și completarea Legii nr. 217/2005 privind constituirea, organizarea și funcționarea comitetului european de întreprindere (România) și Decretul legislativ italian din 22 iunie 2012, nr. 113 Implementarea Directivei 2009/38/CE privind instituirea unui comitet european de întreprindere sau a unei proceduri în întreprinderile de dimensiune comunitară și în grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară în scopul informării și consultării lucrătorilor - a fost selectat procedeul de transpunere totală foarte apropiat de textul Directivei, fiind înserate referințele la prevederile relevante ale Codului muncii în vederea asigurării caracterului uniform al reglementării. Directiva nu a fost transpusă anterior în legislația națională fiind o transpunere primară.

Tabelul de concordanță va fi ajustat la necesitate urmare definitivării proiectului după consultarea publică și avizarea acestuia.

5.2. Măsurile normative care urmăresc crearea cadrului juridic intern necesar pentru implementarea legislației UE

Dat fiind că proiectul presupune sancțiuni pentru neexecutarea obligațiilor care derivă din proiectul de lege iar aplicarea acestora este imposibilă fără identificarea contravenientului se impune stabilirea modalităților de identificare a acestuia. Deși avem criteriile de determinare a subiecților incidenți (companiilor), nu au fost identificate obligațiuni de raportare a situațiilor de facto care ar permite stabilirea incidenței acestor criterii. Prin urmare, la o următoare etapă se presupune necesitatea efectuării unei analize privind modificarea cadrului normativ aplicabil privind raportările companiilor.

6. Avizarea și consultarea publică a proiectului actului normativ

În scopul respectării prevederilor Legii nr. 239/2008 privind transparența în procesul decizional, proiectul de lege a fost publicat pe pagina web oficială a Ministerului Muncii și Protecției Sociale – www.social@gov.md, capitolul „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.

7. Concluziile expertizelor

Urmare avizării

8. Modul de încorporare a actului în cadrul normativ existent

Implementarea proiectului nu implică abrogări ci modificarea actelor normative inserate în proiect. Se introduc modificări în Codul Muncii și Codul Contravențional.

9. Măsurile necesare pentru implementarea prevederilor proiectului actului normativ

A se vedea pct. 5.2

Pentru implementarea prevederilor proiectului, sunt necesare următoarele măsuri:

1. Instruirea funcționarilor și actorilor sociali (sindicate, patronate, reprezentanți ai SE) cu privire la noile reglementări;
2. Monitorizarea aplicării prevederilor legale, prin instituirea unor mecanisme de raportare și control exercitate de autoritățile competente (ex: Inspectoratul de Stat al Muncii).
3. Elaborarea și publicarea ghidurilor practice privind implicarea salariaților în SE.

Secretar de stat

Mihai-Gabriel CIOBANU