*Proiect*

**LEGE**

**pentru modificarea Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003**

(*alinierea legislației la prevederile Convenției OIM nr.190/2019*)

Parlamentul adoptă prezenta lege organică.

Prezenta lege asigură alinierea legislației la prevederile Convenției Organizației Internaționale a Muncii nr. 190 privind eliminarea violenței și a hărțuirii în lumea muncii, adoptată la Geneva la 21 iunie 2019, ratificată de Republica Moldova prin Legea nr. 440 din 28 decembrie 2023.

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

**1.** La articolul 1, după noțiunea „tînăr specialist” se completează cu două noțiuni noi cu următorul cuprins:

„*violență în muncă -* orice comportament, acțiune, faptă, omisiune sau amenințare, săvârșită o singură dată sau în mod repetat, în cadrul raporturilor de muncă, precum şi altor raporturi legate nemijlocit de acestea, care are ca scop și/sau efect vătămarea integrității fizice, psihologice, sexuale sau economice a unei persoane. Violența în muncă include, în mod expres, agresiunea fizică, intimidarea, constrângerea, abuzul verbal sau psihologic, violența sexuală, violența digitală, precum și orice altă formă de comportament care lezează demnitatea, sănătatea sau securitatea persoanei, indiferent dacă este exercitată de către angajator, salariat ori terți.

*hărțuire în muncă* – orice comportament nedorit, exprimat prin acțiuni, cuvinte, gesturi sau alte forme de manifestare săvârșit în cadrul raporturilor de muncă, precum şi în cadrul altor raporturi legate nemijlocit de acestea, în mod izolat sau repetat, și care are ca scop și/sau efect lezarea demnității unei persoane și crearea unui mediu de muncă ostil, intimidant, degradant, umilitor ori ofensator. Hărțuirea poate fi motivată de orice criteriu protejat prin lege, real sau presupus, și poate fi exercitată de către angajator, salariat ori terți cu care persoana intră în contact în exercitarea atribuțiilor de muncă.”

**2.** Articolul 5:

litera b) va avea următorul cuprins:

„ b) interzicerea muncii forțate (obligatorii);”

se completează cu lit. b¹) cu următorul cuprins:

„b1) interzicerea discriminării, violenței și a hărțuirii de orice natură;”.

**3.** Se completează cuarticolele 81și 82cu următorul cuprins:

**„Articolul 81.** Interzicerea violenței și hărțuirii în muncă

(1) Se interzic toate formele de violență și hărțuire care apar în cadrul raporturilor de muncă, precum şi altor raporturi legate nemijlocit de acestea, indiferent de forma de manifestare, frecvența, intensitatea sau statutul persoanei care le exercită.

(2) Dispozițiile privind prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii în muncă se aplică acțiunilor comise în timpul exercitării atribuțiilor de muncă, în legătură cu munca sau care rezultă din muncă, inclusiv în următoarele situații și spații aferente activității profesionale:

a) la locul de muncă, inclusiv în spațiile publice sau private utilizate în mod efectiv pentru desfășurarea activității profesionale;

b) în spațiile auxiliare puse la dispoziție de angajator, cum ar fi cele destinate remunerării, odihnei, alimentației, grupurile sanitare, vestiarele, sau alte spații asemănătoare;

c) în cadrul deplasărilor și activităților legate de muncă, inclusiv în timpul călătoriilor de serviciu, programelor de instruire profesională, evenimentelor sau activităților sociale organizate în interes de serviciu;

d) prin intermediul oricăror forme de comunicare legate de muncă, inclusiv prin tehnologii ale informației și comunicațiilor;

e) în spațiile de cazare puse la dispoziție de angajator, indiferent de forma juridică a acestei puneri la dispoziție;

f) pe durata deplasării salariatului către și dinspre locul de muncă.

(3) Angajatorul este obligat să asigure un mediu de muncă sigur, sănătos și lipsit de violență și hărțuire, prin:

a) elaborarea și punerea în aplicare a unei politici interne privind prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii în muncă;

b) instituirea unor proceduri clare, accesibile, imparțiale și confidențiale de raportare, investigare și soluționare a sesizărilor privind faptele de violență și/sau hărțuire;

c) identificarea pericolelor și evaluarea riscurilor de violență și hărțuire, cu participarea salariaților sau a reprezentanților acestora;

d) informarea periodică a salariaților, cu privire la drepturile, obligațiile și procedurile interne privind prevenirea și combaterea violenței și/sau hărțuirii în muncă, precum și la mecanismele de protecție și raportare disponibile.

e) asigurarea protecției împotriva oricărui tratament sau comportament nefavorabil a persoanelor care denunță sau sunt victime ale unor fapte de violență și/sau hărțuire.

(4) Angajatorul elaborează și aprobă conținutul politicii interne în conformitate cu alin.(3) în funcție de capacitatea, natura activității și structura organizatorică a unității.

(5) Angajatorul asigură accesul salariaților la conținutul politicii interne prin una dintre următoarele modalități: afișare în locuri vizibile, distribuire în format electronic, prezentare în cadrul informării periodice sau în alte modalități neinterzise de lege.

(6)  Prevederile alin. (3) și (4) referitoare la elaborarea și implementarea politicilor interne, instituirea procedurilor de raportare, investigare și soluționare a cazurilor de violență și hărțuire, precum și desemnarea persoanelor sau a comisiilor special instruite, se aplică în mod obligatoriu angajatorilor care au cel puțin 50 de salariați angajați în cadrul unității.

(7) Angajatorii care au sub 50 de salariați adoptă măsuri rezonabile și adecvate pentru prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii în muncă, proporțional cu numărul de angajați, natura activității și structura organizatorică, cu respectarea principiilor de prevenire, imparțialitate, confidențialitate și protecție efectivă a persoanelor vizate.

### **Articolul 82**.Procedura de raportare, investigare și soluționare a cazurilor de violență și hărțuire în muncă

(1) Angajatorul instituie o procedură internă clară, accesibilă, echitabilă și eficientă pentru raportarea, investigarea și soluționarea cazurilor de violență și/sau hărțuire survenite în cadrul raporturilor de muncă, precum şi în cadrul altor raporturi legate nemijlocit de acestea.

(2) Procedura prevăzută la alin. (1) trebuie să asigure, cel puțin, următoarele garanții:

a) posibilitatea depunerii sesizărilor în formă scrisă, inclusiv prin mijloace electronice, direct de către salariatul vizat sau prin intermediul unui reprezentant desemnat;

b) înregistrarea imediată, ținerea evidenței prin mijloace stabilite de angajator și examinarea în termen prevăzut la lit.f) a fiecărei sesizări, cu respectarea caracterului imparțial și a confidențialității datelor personale și a identității persoanelor implicate;

c) desemnarea, prin ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) intern, a unei persoane instruită sau a unei comisii formate din personal instruit în domeniul prevenirii și combaterii violenței și hărțuirii, care nu se află în conflict de interese și care poate analiza obiectiv situația semnalată;

d) asigurarea dreptului la apărare pentru toate părțile implicate în procedură, prin oferirea posibilității de a da explicații, de a prezenta probe, de a beneficia de asistență ori consiliere, precum și de a fi informate în mod clar despre drepturile lor procedurale;

e) aplicarea, în cazul în care există un risc iminent de vătămare, intimidare sau presiune, a unor măsuri provizorii de protecție în favoarea persoanei care a formulat sesizarea, după caz, a martorilor sau altor persoane implicate. Măsurile pot include, în funcție de circumstanțele concrete ale cazului: modificarea temporară a locului sau programului de muncă al uneia dintre părți; restricționarea interacțiunii directe între persoanele implicate; repartizarea temporară în alte atribuții ori spații de lucru; acordarea unui concediu plătit sau neplătit, la cererea și cu acordul scris al salariatului vizat; alte măsuri stabilite în politicile interne ale angajatorului, care asigură protecția efectivă a persoanei.

f) soluționarea sesizării într-un termen rezonabil, care nu va depăși 30 de zile calendaristice de la data înregistrării acesteia, cu posibilitatea prelungirii o singură dată, în mod justificat, pentru un termen de cel mult 15 zile calendaristice;

g) informarea în scris a părților implicate, în termen de 5 zile lucrătoare de la finalizarea procedurii, cu privire la concluziile investigației, măsurile dispuse și, după caz, căile de contestare sau de continuare a demersurilor în fața autorităților competente.

(3) Pe durata desfășurării procedurii de investigare, angajatorul are următoarele obligații:

a) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal, precum și a identității persoanelor implicate, inclusiv după finalizarea procedurii;

b) să asigure protecția persoanelor care au depus sesizări, au participat ca martori sau au fost implicate în procedură, împotriva oricărei forme de tratament nefavorabil, presiune sau intimidare;

c) să păstreze documentația aferentă sesizării și desfășurării procedurii pentru o perioadă de cel puțin 3 ani de la data finalizării acesteia, cu respectarea legislației privind protecția datelor cu caracter personal.

(4) În funcție de concluziile procedurii de investigare, angajatorul dispune măsurile necesare în conformitate cu legislația în vigoare, care pot include, după caz:

a) aplicarea sancțiunilor disciplinare salariatului care a comis fapta, potrivit prevederilor Codului muncii și/sau a actelor normative speciale;

b) sesizarea autorităților competente, inclusiv a organelor de urmărire penală, în cazul în care faptele întrunesc elementele unei contravenții sau infracțiuni;

c) acordarea sprijinului necesar persoanei vătămate, inclusiv prin măsuri provizorii de protecție, restabilirea mediului de muncă sigur și prevenirea repetării situațiilor de risc.

(5) Constatarea și sancționarea disciplinară a faptelor de violență și/sau hărțuire în muncă nu exclude posibilitatea atragerii la răspundere contravențională sau penală a persoanei vinovate, în măsura în care faptele întrunesc elementele constitutive ale unei contravenții sau infracțiuni potrivit legislației în vigoare.

(6) Angajatorul este în drept să recurgă la servicii de consultanță externă specializată sau să solicite sprijinul reprezentanților salariaților, al autorităților competente, în vederea asigurării unei investigații imparțiale, conforme cu cerințele legii.

(7) Exercitarea dreptului salariatului de a sesiza instanța de judecată, Inspectoratul de Stat al Muncii, Consiliul pentru egalitate sau orice altă autoritate competentă nu este condiționată de inițierea sau finalizarea procedurii interne prevăzute de prezentul articol.”

**4.** Articolul 9 se completează cu alineatul (12) cu următorul cuprins:

„(12) Salariații au dreptul la un mediu de muncă sigur, sănătos, demn și lipsit de orice formă de violență și/sau hărțuire, beneficiind de următoarele drepturi:

a) de a fi informați periodic cu privire la procedurile și măsurile interne aplicabile în materie de prevenire și combatere a violenței și hărțuirii în muncă;

b) de a raporta, în condiții de confidențialitate orice act de violență sau hărțuire la care au fost supuși sau pe care l-au observat;

c) de a solicita și de a beneficia, în condițiile stabilite de politicile interne, de măsuri adecvate de protecție și sprijin, cum ar fi: consiliere psihologică, juridică sau de altă natură, în cazul în care sunt victime ale unor acte de violență sau hărțuire în muncă;

d) de a întrerupe desfășurarea activității în situații în care există riscuri iminente și substanțiale de violență și/sau hărțuire, cu obligația de a înștiința imediat angajatorul despre circumstanțele constatate.”

**5.** Articolul 10 alin. (2) se completează cu lit.f7), f8), f9), f10),cu următorul cuprins:

„f7) să prevină, să identifice, să combată și să sancționeze, în condițiile legii, orice formă de violență sau hărțuire în muncă;

f8) să elaboreze, să aprobe și să implementeze politici interne clare, coerente și funcționale de prevenire și combatere a violenței și hărțuirii în muncă, care să cuprindă inclusiv proceduri de raportare, investigare și soluționare a sesizărilor;

f9) să asigure informarea periodică a salariaților cu privire la drepturile și obligațiile ce le revin, precum și la măsurile de prevenire, protecție și intervenție în cazurile de violență sau hărțuire;

f10) să coopereze, la solicitare sau din proprie inițiativă, cu autoritățile competente în procesul de investigare și soluționare a cazurilor de violență sau hărțuire, precum și să păstreze evidența sesizărilor primite, a măsurilor întreprinse și a rezultatelor obținute, în condițiile legii.”

**6.** Articolul 2111 se completează cu lit. i) cu următorul cuprins:

„i) comiterea unor fapte de violență sau hărțuire în muncă, inclusiv hărțuire sexuală, în cadrul raporturilor de muncă şi a altor raporturi legate nemijlocit de acestea.”

**7.** Se completează cu articolele 3311 și 3381 cu următorul cuprins:

„**Articolul 3311.** Răspunderea materială a angajatorului pentru nerespectarea obligațiilor ce vizează asigurarea unui mediu de muncă lipsit de violență și hărțuire.

(1) Angajatorul poartă răspundere materială deplină, în condițiile prezentului cod, pentru prejudiciile cauzate salariaților ca urmare a nerespectării obligațiilor de a asigura un mediu de muncă sigur, sănătos și lipsit de orice formă de violență sau hărțuire.

(2) Răspunderea materială a angajatorului intervine în orice situație în care prejudiciul a fost cauzat salariatului ca urmare a nerespectării obligației de prevenire și combatere a violenței sau hărțuirii, inclusiv, dar fără a se limita la următoarele cazuri:

a) neimplementarea sau aplicarea insuficientă a măsurilor necesare pentru prevenirea, identificarea și combaterea actelor de violență sau hărțuire în cadrul unității;

b) tolerarea manifestării unor comportamente abuzive, degradante, ostile sau umilitoare, prin inacțiune, lipsă de reacție sau neglijență față de conduite neconforme;

c) neexaminarea, cu promptitudine, imparțialitate și diligență, a sesizărilor privind faptele de violență sau hărțuire, ori refuzul sau neglijența în dispunerea măsurilor necesare de protecție.

(3) Angajatorul va repara integral:

a) prejudiciul material efectiv suferit de salariat (cum ar fi: pierderi salariale, cheltuieli medicale sau alte daune economice directe);

b) prejudiciul moral, în condițiile legislației în vigoare.

(4) Determinarea mărimii prejudiciului și a obligației de despăgubire se poate realiza prin acordul părților sau prin hotărârea instanței de judecată competente, potrivit legii.

**Articolul 338¹.** Răspunderea materială a salariaților pentru fapte de violență sau hărțuire comise în cadrul relațiilor de muncă

(1) Salariații care, în cadrul exercitării atribuțiilor de muncă, încalcă obligațiile privind conduita profesională și comit fapte de violență sau hărțuire față de alți salariați sau terți pot fi trași la răspundere materială deplină pentru prejudiciile cauzate angajatorului în condițiile stabilite de prezentul cod.

(2) Răspunderea materială prevăzută la alin. (1) intervine în măsura în care:

a) fapta a fost săvârșită în legătură directă cu exercitarea atribuțiilor de muncă și contravine normelor de conduită profesională sau obligațiilor stabilite prin lege, politici interne, contracte colective și individuale de muncă;

b) aceasta a generat în mod direct un prejudiciu economic angajatorului, inclusiv sub forma unor despăgubiri acordate victimei, cheltuieli de judecată, afectarea imaginii unității sau alte daune patrimoniale.

(3) Aplicarea răspunderii materiale presupune îndeplinirea cumulativă a următoarelor condiții:

a) desfășurarea unei proceduri de investigare, în condițiile prevăzute de prezentul cod, precum și cu respectarea procedurilor interne ale angajatorului;

b) constatarea unui prejudiciu economic real și a existenței unei legături directe de cauzalitate între fapta salariatului și dauna produsă;

c) asigurarea dreptului la apărare al salariatului, la informare, precum și a dreptului de a oferi explicații și de a prezenta probe.

(4) Prejudiciul constatat poate fi recuperat de către angajator prin următoarele modalități:

a) pe cale amiabilă, prin încheierea unui acord cu salariatul, cu respectarea condițiilor prevăzute de prezentul cod;

b) pe cale judiciară, prin formularea unei acțiuni în fața instanței competente, în conformitate cu normele stabilite prin lege.”

**PREŞEDINTELE PARLAMENTULUI IGOR GROSU**

Nr. \_\_\_\_\_\_\_\_ Chișinău,\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2025