

NOTA DE FUNDAMENTARE
la proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative
(Codul Muncii, Codul Contravențional, Legea privind
Inspectoratul de Stat al Muncii etc.)

1. Denumirea sau numele autorului și, după caz, a/al participanților la elaborarea proiectului actului normativ

Proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative (Codul Muncii, Codul Contravențional, Legea privind Inspectoratul de Stat al Muncii etc.) (în continuare - Proiect de lege) a fost elaborat de către Ministerul Muncii și Protecției Sociale (în continuare - MMPS).

2. Condițiile ce au impus elaborarea proiectului actului normativ

2.1. Temeiul legal sau, după caz, sursa proiectului actului normativ

Elaborarea proiectului de lege derivă din Programul național de aderare a Republicii Moldova la Uniunea Europeană pe anii 2025–2029 (PNA), Clusterul 3 – Competitivitate și Creștere Incluzivă, Capitolul 19 – Politica socială și ocuparea forței de muncă (acțiunile normative nr. 3 și 24, termen de adoptare – decembrie 2026), aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 306/2025, cu modificările ulterioare.

Prezentul proiect asigură transpunerea unor prevederi din:

- Directiva 97/81/CE privind acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiuni de normă;
- Directiva 98/59/CE privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective;
- Directiva 1999/70/CE privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată;
- Directiva 2001/23/CE privind apropierea legislației statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau unități;
- Directiva 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru;
- Directiva (UE) 2019/1152 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană;
- Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară.

2.2. Descrierea situației actuale și a problemelor care impun intervenția, inclusiv a cadrului normativ aplicabil și a deficiențelor/lacunelor normative

La momentul actual, cadrul normativ național transpune parțial o serie de directive europene în domeniul muncii, securității și sănătății în muncă. Totodată, existența unor lacune legislative și neconcordanțe de ordin normativ limitează aplicarea deplină și uniformă a standardelor europene de protecție a muncii. Această situație impune actualizarea și armonizarea legislației muncii, cu scopul de a garanta drepturile salariaților și de a asigura conformitatea cu acquis-ul Uniunii Europene. În special pe următoarele directive:

A. Directiva 97/81/CE privind acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiuni de normă. Codul muncii reglementează la art. 97 și 97¹ regimul juridic general al muncii cu timp parțial, fără a defini însă expres noțiunile de „salariat cu timp de muncă

parțial” și „salariat comparabil cu normă întreagă” și fără a stabili integral criteriile de comparație aplicabile în vederea asigurării egalității de tratament.

Totodată, legislația nu precizează expres modul de aplicare a principiului *pro rata temporis* în cazul drepturilor al căror quantum depinde de durata timpului de muncă și nici regimul orelor prestate peste durata timpului de muncă stabilită în contractul individual de muncă al salariatului cu timp parțial. Proiectul intervine pentru clarificarea acestor aspecte și pentru prevenirea tratamentului mai puțin favorabil al salariaților cu timp parțial.

La art. 97¹ se introduce alin. (2²), prin care se precizează că drepturile al căror quantum depinde de durata timpului de muncă se acordă proporțional cu timpul de muncă stabilit în contractul individual de muncă. Totodată, proiectul stabilește, ca măsură națională de asigurare a egalității de tratament, că orele prestate peste durata contractuală a salariatului cu timp parțial se califică și se compensează ca muncă suplimentară.

B. Directiva 98/59/CE privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective. Art. 185¹ din Codul muncii prevede inițierea consultărilor cu reprezentanții salariaților în vederea „încheierii unui acord”, fără a stabili scopul minim obligatoriu al acestor consultări. Legislația națională nu reglementează expres obligația de a examina posibilitățile de evitare a concedierilor, de reducere a numărului de salariați afectați sau de atenuare a consecințelor prin măsuri sociale, nici dreptul reprezentanților salariaților de a recurge la serviciile unor experți.

De asemenea, nu există o normă care să interzică angajatorului să se exonereze de obligațiile de informare, consultare și notificare prin invocarea faptului că decizia privind concedierea colectivă a aparținut entității care îl controlează. Totodată, angajatorul nu are obligația expresă de a transmite reprezentanților salariaților o copie a notificării adresate agenției pentru ocuparea forței de muncă, iar dreptul acestora de a transmite observații autorității competente nu este consacrat expres.

C. Directiva 1999/70/CE privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată. Art. 55¹ din Codul muncii consacră principiul nediscriminării salariaților angajați pe durată determinată, fără a preciza însă expres aplicarea acestuia tuturor condițiilor de muncă și de încadrare și fără a reglementa complet criteriul de comparație aplicabil atunci când în unitate nu există un salariat comparabil angajat pe durată nedeterminată.

Totodată, clauza 7 pct. 3 din Acordul-cadru prevede furnizarea, în măsura posibilului, a unor informații adecvate reprezentanților salariaților privind munca pe durată determinată în cadrul unității. Pentru asigurarea unei aplicări clare și uniforme, proiectul instituie expres această obligație la nivel național.

D. Directiva 2001/23/CE privind apropierea legislației statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau unități. Art. 197¹ din Codul muncii reglementează transferul drepturilor și obligațiilor în cazul reorganizării unității, dar nu conține norme privind: (i) obligația cesionarului de a asigura reprezentarea corespunzătoare a salariaților transferați atunci când unitatea nu își menține autonomia; (ii) continuarea protecției legale a reprezentanților al căror mandat încetează ca efect direct al transferului; (iii) aplicabilitatea obligațiilor de informare și consultare indiferent de originea deciziei de transfer, inclusiv atunci când decizia aparține entității care controlează angajatorul.

E. Directiva 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru.

Codul muncii nu conține o definiție expresă a noțiunii de „salariat mobil”, necesară pentru delimitarea salariaților care fac parte din personalul rulant sau navigant al unităților care efectuează servicii de transport de pasageri ori de mărfuri pe cale rutieră, aeriană sau pe căile navigabile interioare.

Totodată, art. 224 din Codul muncii nu precizează expres raportul dintre dispozițiile generale în materia securității și sănătății în muncă și normele privind perioadele minime de repaus, pauzele, timpul maxim de lucru săptămânal, munca de noapte, munca în schimburi și ritmul de lucru.

Legea securității și sănătății în muncă nr. 186/2008 nu prevede distinct obligația angajatorului de a asigura lucrătorilor de noapte și lucrătorilor care prestează munca în schimburi un nivel de securitate și sănătate adaptat naturii muncii lor, precum și acces permanent la servicii sau mijloace corespunzătoare de protecție și prevenire.

F. Directiva (UE) 2019/1152 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană.

Deși art. 48 din Codul muncii reglementează obligația angajatorului de a informa salariatul cu privire la condițiile de activitate, Legea nr. 140/2001 privind Inspectoratul de Stat al Muncii nu reflectă expres această obligație în lista domeniilor supuse controlului de stat al muncii, iar Codul contravențional al Republicii Moldova nu conține o normă care să sancționeze nerespectarea acesteia de către angajator. Completarea cadrului de control și sancționare este necesară pentru asigurarea caracterului efectiv al dreptului salariatului la informare.

G. Directiva 2008/104/CE privind munca prin agent de muncă temporară. În prezent, Codul muncii nu stabilește o durată maximă totală a misiunilor succesive de muncă temporară ale aceleiași salariat la același utilizator pentru executarea aceleiași sarcini, ceea ce permite utilizarea repetată a acestui tip de raport de muncă dincolo de caracterul său temporar.

Consolidarea mecanismului de remediere a încălcărilor în cadrul controlului de stat al muncii.

Cadrul actual nu reglementează suficient de clar raportul dintre măsurile dispuse pentru înlăturarea încălcărilor și aplicarea răspunderii contravenționale. De asemenea, nu este prevăzut expres un instrument de detaliere a măsurilor necesare în cazul încălcărilor complexe, iar termenul actual de executare, stabilit între 30 și 90 de zile lucrătoare, nu permite dispunerea unor termene mai scurte atunci când caracterul încălcării impune o remediere rapidă.

3. Obiectivele urmărite și soluțiile propuse

I. Transpunerea Directivei 97/81/CE privind acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiuni de normă:

Proiectul introduce la art. 1 din Codul muncii definițiile de „salariat cu timp de muncă parțial” și „salariat comparabil cu normă întreagă”, inclusiv norma de referință aplicabilă în lipsa unui comparator în aceeași unitate.

La art. 97¹ se introduce alineatul (2²), care consacră explicit principiul *pro rata temporis*: drepturile salariaților cu timp de muncă parțial care depind de durata timpului de muncă se acordă proporțional cu durata muncii stabilite prin contract. Totodată, orele

prestate peste durata contractuală a salariatului cu timp de muncă parțial se califică și se compensează ca muncă suplimentară, eliminând riscul aplicării unui prag uniform dezavantajos pentru aceștia.

II. Transpunerea Directivei 1999/70/CE privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată

Se introduce la art. 1 din Codul muncii definiția de „salariat comparabil angajat pe durată nedeterminată” - salariatul al cărui contract individual de muncă este încheiat pe durată nedeterminată, în cadrul aceleiași unități, care prestează aceeași muncă sau o muncă similară, ținând cont de calificare și competențe.

Această definiție constituie temeiul comparației prevăzute la art. 55¹ alin. (4¹) și elimină ambiguitatea normativă privind standardul de referință aplicabil salariaților pe durată determinată. La art. 55¹ se adaugă alineatul (2¹), prin care principiul nediscriminării se extinde explicit la toate condițiile de muncă și de încadrare ale salariaților pe durată determinată, inclusiv la condițiile de salarizare și alte drepturi de muncă.

Alineatul (4¹) nou-introdus reglementează criteriul de comparație aplicabil atunci când în unitate nu există un salariat comparabil pe durată nedeterminată, trimițând la legislația muncii, convențiile colective sau practicile aplicabile.

Alineatul (6) nou-introdus instituie obligația angajatorului de a informa în scris reprezentanții salariaților cu privire la utilizarea muncii pe durată determinată.

Prin Art. II pct. 4, art. 104 alin. (1) din Codul muncii se completează cu trimiterea la art. 97, asigurând că normele privind durata timpului de muncă se aplică explicit și salariaților cu timp de muncă parțial, corelând astfel modificarea introdusă la art. 97¹ alin. (2²) cu cadrul general al reglementării timpului de muncă.

III. Transpunerea Directivei 98/59/CE privind concedierile colective

La art. 185¹ se introduc trei alineate noi. Alineatul (9) transpune art. 2 alineatul (2) din Directivă, stabilind că consultările trebuie să vizeze cel puțin posibilitățile de evitare a concedierilor colective, de reducere a numărului de salariați afectați și de atenuare a consecințelor prin măsuri sociale însoțitoare, inclusiv redistribuirea sau recalificarea. Se consacră și dreptul reprezentanților salariaților de a apela la servicii de expertiză în cadrul consultărilor.

Alineatul (10) transpune art. 2 alineatul (4) din Directivă, eliminând lacuna privind structurile de grup: obligațiile de informare, consultare și notificare se aplică indiferent dacă decizia concedierilor colective aparține angajatorului sau entității care îl controlează, iar angajatorul nu poate invoca lipsa informațiilor din partea acesteia pentru a se exonera.

Alineatul (11) transpune art. 3 alineatul (2) din Directivă, obligând angajatorul să transmită reprezentanților salariaților o copie a notificării adresate agenției pentru ocuparea forței de muncă și recunoscând dreptul acestora de a adresa observații autorității competente.

IV. Transpunerea Directivei 2001/23/CE privind transferul de întreprinderi

La art. 197¹ se introduc trei alineate noi. Alineatul (8) transpune paragraful final al art. 6 alineatul (1) din Directivă: atunci când unitatea transferată nu își menține autonomia, cesionarul este obligat să asigure reprezentarea corespunzătoare a salariaților transferați pe durata necesară pentru constituirea sau reconstituirea structurii de reprezentare.

Alineatul (9) transpune art. 6 alineatul (2) din Directivă: reprezentanții al căror mandat încetează ca efect direct al transferului continuă să beneficieze de protecțiile legale ale reprezentanților salariaților pentru perioada rămasă din mandat, prevenind utilizarea transferului ca instrument de eliminare a reprezentanței colective.

Alineatul (10) transpune art. 7 alineatul (4) din Directivă: obligațiile de informare și consultare se aplică indiferent dacă decizia de transfer a fost adoptată de angajator sau de

entitatea care îl controlează; angajatorul nu poate invoca în apărare faptul că decizia a aparținut entității-mamă sau că aceasta nu i-a furnizat informațiile necesare.

V. Transpunerea parțială a Directivei 2003/88/CE și a Directivei 2019/1152.

La art. 1 din Codul muncii se introduce noțiunea de „salariat mobil”, în sensul art. 2 pct. 7 din Directiva 2003/88/CE. Noțiunea include salariații care fac parte din personalul rulant sau navigant al unei unități care efectuează servicii de transport de pasageri ori de mărfuri pe cale rutieră, aeriană sau pe căile navigabile interioare.

Prin completarea art. 224 din Codul muncii se precizează aplicarea cadrului general în materia securității și sănătății în muncă și aspectelor privind perioadele minime de repaus, concediul anual, pauzele, timpul maxim de lucru săptămânal, munca de noapte, munca în schimburi și ritmul de lucru, fără a aduce atingere dispozițiilor speciale prevăzute de Codul muncii.

Articolul 295¹ clarifică aplicarea obligațiilor de informare privind condițiile de activitate în cazul salariaților mobili din domeniul transportului naval. Acestora li se aplică art. 48 din Codul muncii, cu excepțiile prevăzute expres de proiect și fără a aduce atingere normelor speciale aplicabile transportului naval.

Existența unui regim special nu înlătură drepturile salariaților în materia securității și sănătății în muncă, a timpului de muncă și a repausului. Aceste drepturi se asigură în temeiul normelor generale sau al reglementărilor speciale aplicabile sectorului respectiv.

Prin completarea art. 326 cu alin. (4) se utilizează opțiunea prevăzută de art. 1 alin. (7) din Directiva (UE) 2019/1152 pentru persoanele fizice care acționează în calitate de angajatori în cadrul propriei gospodării. Astfel, art. 74 și 195 din Codul muncii nu se aplică muncilor desfășurate exclusiv pentru necesitățile gospodăriei respective, inclusiv, după caz, ale gospodăriei țărănești de fermier.

VI. Transpunerea Directivei 2008/104/CE privind munca prin agent de muncă temporară

Modificarea art. 326³ alin. (5) din Codul muncii urmărește prevenirea utilizării repetate și abuzive a misiunilor de muncă temporară și menținerea caracterului temporar al punerii salariatului la dispoziția utilizatorului.

Misiunile succesive ale aceluiași salariat temporar la același utilizator, pentru executarea aceleiași sarcini, vor putea fi realizate numai cu respectarea condițiilor prevăzute de lege, iar durata totală a acestora, inclusiv prelungirile, nu va putea depăși 24 de luni.

Măsura constituie opțiunea națională aleasă pentru prevenirea utilizării abuzive a misiunilor succesive, în aplicarea art. 5 alin. (5) din Directiva 2008/104/CE.

VII. Consolidarea cadrului instituțional de control - Legea nr. 140/2001 privind Inspectoratul de Stat al Muncii

Aplicarea uniformă a noilor obligații introduse prin Art. II necesită reflectarea expresă a acestora în lista domeniilor supuse controlului de stat al muncii. Legea nr. 140/2001 conferă Inspectoratului de Stat al Muncii competența generală de a controla respectarea legislației muncii, iar completările propuse precizează domeniile de control vizate de noile prevederi și asigură aplicarea coerentă a acestora în activitatea inspectorilor de muncă.

Prin Art. I al proiectului, în lista domeniilor supuse controlului Inspectoratului de Stat al Muncii sunt reflectate expres:

- respectarea obligației angajatorului de a informa reprezentanții salariaților cu privire la utilizarea contractelor individuale de muncă pe durată determinată în unitate (art.

55¹ alin. (6) din Codul muncii), transpunând cerința de monitorizare din clauza 7 alin. (3) al Acordului-cadru anexat Directivei 1999/70/CE;

- respectarea drepturilor proporționale ale salariaților cu timp de muncă parțial, inclusiv calificarea și compensarea corectă a orelor prestate peste durata contractuală ca muncă suplimentară (art. 97¹ alin. (2²) din Codul muncii), în aplicarea principiului *pro rata temporis* din clauza 4 a Acordului-cadru anexat Directivei 97/81/CE;

- respectarea obligațiilor de informare și consultare a reprezentanților salariaților în cadrul procedurilor de concediere colectivă, inclusiv a scopului minim al consultărilor, a dreptului la expertiză și a transmiterii copiei notificării adresate agenției pentru ocuparea forței de muncă (art. 185¹ alin. (9)–(11) din Codul muncii),

în aplicarea art. 2 alin. (2) și (4) și art. 3 alin. (2) din Directiva 98/59/CE;

- respectarea obligațiilor de informare și consultare a reprezentanților salariaților în cazul transferului de întreprinderi sau unități, inclusiv asigurarea reprezentării corespunzătoare a salariaților transferați și continuarea protecției reprezentanților al căror mandat încetează ca efect direct al transferului (art. 197¹ alin.

(8)–(10) din Codul muncii), în aplicarea art. 6 alin. (1)–(2) și art. 7 alin. (4) din Directiva 2001/23/CE.

- respectarea de către angajatori a obligației de informare a salariaților privind condițiile de activitate la angajare sau la transferul într-o nouă funcție, în conformitate cu art. 48 din Codul muncii, în aplicarea art. 3 și 4 din Directiva (UE) 2019/1152, care impune statelor membre să asigure că informațiile esențiale ale raportului de muncă sunt comunicate în scris fiecărui lucrător.

VII. Introducerea mecanismelor de sancționare - Codul contravențional nr. 218/2008

Eficacitatea noilor obligații impuse angajatorilor este condiționată de existența unor sancțiuni eficace, proporționale și disuasive. Prin Art. IV al prezentului proiect se completează Codul contravențional după cum urmează.

La art. 55 alin. (1) se introduce litera k), care sancționează nerespectarea de către angajator a obligației de informare a salariatului privind condițiile de activitate. Această faptă se integrează în categoria generală a încălcărilor legislației muncii reglementate de art. 55 alin. (1), cu scala de sancțiuni aplicabilă persoanelor fizice, persoanelor cu funcție de răspundere și persoanelor juridice. Modificarea propusă asigură aplicarea art. 19 din Directiva (UE) 2019/1152 în ceea ce privește încălcarea obligației de informare a salariatului privind condițiile de activitate, în coroborare cu sancțiunile și remediile aplicabile celorlalte drepturi reglementate de directivă.

VIII. Completarea Legii securității și sănătății în muncă nr. 186/2008

Prin Art. III al prezentului proiect, art. 10 alin. (4) din Legea securității și sănătății în muncă se completează cu litera f), care instituie obligația expresă a angajatorului de a asigura lucrătorilor de noapte și lucrătorilor care prestează munca în schimburi un nivel de securitate și sănătate în muncă adaptat naturii muncii lor, precum și servicii sau mijloace de protecție și prevenire echivalente cu cele aplicabile celorlalți lucrători, în orice moment.

Această modificare transpune art. 12 din Directiva 2003/88/CE, care impune statelor membre să garanteze că lucrătorii de noapte și cei în schimburi beneficiază de protecție specifică în materie de securitate și sănătate, adaptată particularităților activității lor, și că dispun permanent de mijloace echivalente de prevenire față de ceilalți salariați. Deși Legea securității și sănătății în muncă nr. 186/2008 consacră obligații generale de protecție aplicabile tuturor lucrătorilor, nu exista o normă care să vizeze explicit și distinct această categorie de salariați în funcție de regimul lor specific de muncă.

IX. Consolidarea mecanismului de remediere a încălcărilor - Legea ISM

Prin Art. I pct. 3 al proiectului, art. 8¹ lit. a) și b) din Legea nr. 140/2001 se reformulează pentru a consacra la nivel legislativ mecanismul unitar de remediere a încălcărilor constatate în cadrul controlului de stat al muncii. Prescripția inspectorului de muncă reprezintă instrumentul de dispunere a măsurilor necesare pentru restabilirea legalității, iar pentru încălcările complexe poate fi întocmit un plan de remediere care detaliază măsurile, termenele și persoanele responsabile.

Totodată, se precizează că emiterea prescripției și aplicarea sancțiunii contravenționale nu se exclud reciproc. Aplicarea sancțiunii nu înlătură obligația angajatorului de a remedia încălcarea constatată.

Prin Art. I pct. 4, termenul de executare a măsurilor prevăzut la art. 11⁶ alin. (12) se transformă dintr-un interval fix de 30–90 de zile lucrătoare într-un termen maxim de 90 de zile lucrătoare. Această soluție permite inspectorului să stabilească un termen proporțional cu natura, gravitatea și complexitatea încălcării, inclusiv un termen mai scurt atunci când remedierea trebuie realizată cu celeritate.

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

Au fost analizate menținerea cadrului normativ existent, transpunerea separată a fiecărei directive și utilizarea exclusivă a unor măsuri administrative sau orientative.

Menținerea cadrului actual nu permite remedierea lacunelor identificate în tabelele de concordanță și ar afecta realizarea în termen a angajamentelor asumate de Republica Moldova în cadrul Capitolului 19.

Adoptarea unor proiecte distincte pentru fiecare directivă ar fragmenta intervenția legislativă și ar genera riscul unor suprapuneri sau necorelări între dispozițiile Codului muncii, ale Legii privind Inspectoratul de Stat al Muncii, ale Legii securității și sănătății în muncă și ale Codului contravențional.

Măsurile administrative, ghidurile și activitățile de informare nu pot substitui intervenția legislativă în cazul în care este necesară instituirea unor drepturi, obligații, competențe de control sau consecințe juridice. Din aceste considerente, a fost reținută promovarea unui proiect legislativ unic și coerent.

4. Analiza impactului de reglementare

4.1. Impactul asupra sectorului public

Modificările produc un impact limitat asupra sectorului public. Inspectoratul de Stat al Muncii va exercita controlul aplicării noilor norme, în special al obligațiilor privind informarea reprezentanților salariaților la concedierile colective și transferul de întreprinderi.

În cadrul procedurii concedierilor colective, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă va putea recepționa și examina eventualele observații formulate de reprezentanții salariaților cu privire la concedierile colective preconizate. Această completare nu modifică rolul de bază al Agenției, căreia angajatorul îi notifică proiectul concedierilor colective potrivit cadrului existent.

Autoritățile cu atribuții în domeniul securității și sănătății în muncă vor ține seama de noile cerințe privind protecția lucrătorilor de noapte și a lucrătorilor care prestează

munca în schimburi.

Prin modificarea Legii nr. 140/2001 privind Inspectoratul de Stat al Muncii, în lista domeniilor supuse controlului Inspectoratului de Stat al Muncii sunt reflectate expres obligațiile privind informarea salariaților și a reprezentanților acestora, drepturile salariaților cu timp parțial, concedierile colective și transferul de întreprinderi.

4.2. Impactul financiar și argumentarea costurilor estimative

Implementarea proiectului nu necesită constituirea unor autorități sau structuri instituționale noi și nu presupune alocarea unor resurse bugetare suplimentare distincte. Activitățile de control, informare și instruire vor fi realizate în limitele competențelor și resurselor instituționale existente.

Pentru angajatori, majoritatea modificărilor clarifică și concretizează obligații care decurg deja din legislația muncii. Regula privind calificarea și compensarea ca muncă suplimentară a orelor prestate peste durata timpului de muncă stabilită în contractul salariatului cu timp parțial poate genera costuri salariale suplimentare pentru angajatorii care recurg la asemenea ore. Amploarea acestora nu poate fi estimată în mod general, întrucât depinde de numărul salariaților cu timp parțial, de durata contractuală și de organizarea concretă a activității fiecărui angajator.

Obligațiile de informare și consultare pot implica un efort administrativ limitat, care poate fi realizat prin mijloacele de comunicare și evidență deja utilizate de angajatori.

4.3. Impactul asupra sectorului privat

Proiectul produce un impact moderat, dar pozitiv din perspectiva securității juridice, asupra angajatorilor din sectorul privat. Clarificarea principiului *pro rata temporis* și a calificării orelor suplimentare ale salariaților cu timp de muncă parțial asigură predictibilitatea calculului drepturilor bănești și reduce riscul litigiilor.

Obligația extinsă de informare a reprezentanților salariaților la utilizarea contractelor pe durată determinată și la concedieri colective poate genera un efort administrativ suplimentar limitat, fără costuri financiare directe.

Angajatorii care fac parte din structuri de grup vor trebui să asigure respectarea obligațiilor de informare și consultare indiferent de originea deciziei de reorganizare sau concediere, ceea ce implică o coordonare mai strânsă cu entitățile care le controlează.

Introducerea răspunderii contravenționale pentru nerespectarea obligației de informare a salariatului privind condițiile de activitate consolidează caracterul efectiv al acestei garanții și contribuie la aplicarea uniformă a art. 48 din Codul muncii.

Proiectul urmărește transpunerea cerințelor minime ale directivelor și utilizează, pentru anumite aspecte, marja de apreciere lăsată statelor pentru alegerea măsurilor naționale de implementare, cu menținerea unui raport proporțional între protecția salariaților și sarcinile administrative impuse angajatorilor.

4.4. Impactul social

Proiectul consolidează protecția categoriilor vulnerabile de salariați: lucrătorii cu timp parțial, salariații angajați pe durată determinată, salariații afectați de reorganizări sau concedieri colective și personalul mobil din sectorul transportului naval.

Extinderea explicită a principiului nediscriminării la condițiile de salarizare pentru salariații pe durată determinată, coroborată cu principiul *pro rata temporis* pentru salariații cu timp parțial, asigură un tratament mai echitabil și contribuie la reducerea inegalităților pe piața muncii.

Consolidarea rolului procedural al reprezentanților salariaților în procesele de concediere colectivă și de transfer de întreprinderi sporește capacitatea acestora de a proteja efectiv interesele colective ale salariaților.

4.4.1. Impactul asupra datelor cu caracter personal

Proiectul nu instituie registre sau sisteme informaționale noi și nu introduce obligații generale de transmitere a unor categorii suplimentare de date cu caracter personal. Informațiile comunicate reprezentanților salariaților privind utilizarea muncii pe durată determinată urmează să fie prezentate, în măsura în care scopul informării permite, în formă agregată. Orice prelucrare de date cu caracter personal realizată în aplicarea proiectului va continua să fie supusă cadrului general privind protecția datelor, inclusiv principiilor legalității, proporționalității, minimizării datelor și limitării scopului.

4.4.2. Impactul asupra echității și egalității de gen

Proiectul nu introduce diferențieri directe în funcție de sex. Măsurile privind egalitatea de tratament a salariaților cu timp parțial și pe durată determinată pot produce un impact indirect pozitiv asupra egalității de gen, prin consolidarea protecției persoanelor încadrate în forme de muncă atipice.

4.5. Impactul asupra mediului

Proiectul nu generează impact direct asupra mediului, întrucât modificările vizează exclusiv reglementarea raporturilor de muncă și a atribuțiilor de control aferente. Nu se prevăd obligații care să afecteze consumul de resurse naturale, poluarea, deșeurile sau alte aspecte de mediu.

4.6. Alte impacturi și informații relevante

Nu sunt.

5. Compatibilitatea proiectului actului normativ cu legislația UE

Proiectul transpune parțial Directivele 97/81/CE, 98/59/CE, 1999/70/CE, 2001/23/CE, 2003/88/CE și (UE) 2019/1152 și transpune art. 5 alin. (5) din Directiva 2008/104/CE.

Măsurile vizează egalitatea de tratament a salariaților cu timp parțial și pe durată determinată, informarea și consultarea în cazul concedierilor colective și al transferului de întreprinderi, protecția lucrătorilor de noapte și în schimburi, aplicarea unor reguli speciale lucrătorilor mobili, caracterul efectiv al obligației de informare privind condițiile de muncă și prevenirea utilizării abuzive a misiunilor succesive de muncă temporară.

Gradul de compatibilitate și corespondența dintre dispozițiile europene și normele naționale sunt prezentate în tabelele de concordanță anexate proiectului.

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

Proiectul de lege constituie el însuși instrumentul de transpunere, fără a fi necesare acte de implementare subsecvente la nivel secundar pentru intrarea în vigoare a noilor norme.

6. Avizarea și consultarea publică a proiectului actului normativ

Pentru respectarea prevederilor Legii nr. 239/2008 privind transparența în procesul decizional, anunțul de inițiere a Proiectului de lege a fost publicat pe portalul guvernamental

www.particip.gov.md și poate fi accesat la următorul link: https://particip.gov.md/ro/document/stages/*/16521

Discuții prealabile asupra inițiativei de transpunere a acestor acte UE au fost organizate la sediul Ministerului Muncii și Protecției Sociale, **la data de 14 iulie 2026**, la care au participat reprezentanți ai autorităților publice, ai partenerilor sociali și ai mediului de afaceri ([link](#)).

Totodată, proiectul urmează să parcurgă etapa de avizare interinstituțională și consultare publică, conform procedurilor prevăzute de legislația în vigoare, iar obiecțiile și propunerile recepționate vor fi examinate și reflectate, după caz, în versiunea finală a proiectului.

7. Concluziile expertizelor

Proiectul de lege va fi transmis Ministerului Justiției pentru expertiză juridică și Centrului Național Anticorupție pentru expertiză anticorupție, în conformitate cu art. 36 și 37 din Legea nr. 100/2017 privind actele normative.

Concluziile rezultate din procesele de avizare și de expertizare vor fi incluse în sinteza obiecțiilor și propunerilor la proiect.

8. Modul de încorporare a actului în cadrul normativ existent

Proiectul de lege se încorporează în cadrul normativ existent și prevede modificarea următoarelor acte normative:

- Legea nr. 140/2001 privind Inspectoratul de Stat al Muncii;
 - Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003;
 - Legea securității și sănătății în muncă nr. 186/2008;
 - Codul contravențional al Republicii Moldova nr. 218/2008.
- Se propune ca proiectul de lege să intre în vigoare la 1 ianuarie 2027.

9. Măsurile necesare pentru implementarea prevederilor proiectului actului normativ

Proiectul de lege va intra în vigoare la 1 ianuarie 2027.

Nu sunt necesare măsuri organizatorice sau instituționale prealabile intrării în vigoare. MMPS va asigura informarea angajatorilor și a reprezentanților salariaților cu privire la noile obligații, prin publicarea de ghiduri orientative și prin activitățile de sensibilizare desfășurate de Inspectoratul de Stat al Muncii.

Secretar de stat

Mihai-Gabriel CIOBANU