

NOTA DE FUNDAMENTARE

la proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative în domeniul raporturilor de muncă, securității și sănătății în muncă și egalității de tratament

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

Proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative în domeniul raporturilor de muncă, securității și sănătății în muncă și egalității de tratament (în continuare - Proiect de lege) a fost elaborat de către Ministerul Muncii și Protecției Sociale (în continuare - MMPS). La elaborarea Proiectului de lege au fost antrenați 2 experți delegați de către partenerii de dezvoltare din cadrul Centrului de Drept al Avocaților.

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), Capitolul 2 - Libera circulație a lucrătorilor (Anexa A - pct.10) și Capitolul 19 - Politica socială și ocuparea forței de muncă (Anexa A – pct. 7, pct.13, pct.31, pct.24, pct.35, pct.41), aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.306/2025, cu modificările ulterioare.

Proiectul de lege în cauză asigură transpunerea unor prevederi din mai multe Directive UE, după cum urmează: **Directiva 89/391/CEE, Directiva 91/383/CEE, Directiva 92/85/CEE, Directiva 2000/43/CE, Directiva 2000/78/CE, Directiva 2002/14/CE, Directiva 2008/104/CE, Directiva 2014/67/UE și Regulamentul (UE) 2019/1149.**

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 la locul de muncă, egalității de tratament.

Cu toate acestea, există lacune și neconcordanțe care afectează aplicarea uniformă și eficientă a prevederilor europene, ceea ce impune actualizarea și armonizarea legislației naționale pentru a garanta respectarea deplină a drepturilor lucrătorilor și conformitatea cu acquis-ul Uniunii Europene.

În particular:

Directiva 89/391/CEE privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă

Cadrul normativ:

Prevederile Directivei 89/391/CEE sunt transpuse în legislația națională prin **Legea securității și sănătății în muncă nr. 186/2008**, care stabilește cadrul general pentru asigurarea securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă, inclusiv obligațiile angajatorilor și ale lucrătorilor, precum și atribuțiile autorităților competente în domeniu.

Probleme:

- reglementarea națională nu reflectă în mod expres aplicarea principiilor generale de prevenire asupra tuturor riscurilor pentru securitatea și sănătatea lucrătorilor la locul de muncă, fiind utilizată o terminologie susceptibilă de a restrânge domeniul de aplicare la riscuri de natură profesională;
- lipsa unui mecanism normativ distinct privind raportarea periodică către Comisia Europeană a informațiilor referitoare la implementarea cadrului național în domeniul securității și sănătății în muncă;
- existența unor necorelări normative generate de modificările recente (Legea nr. 311/2025) privind competențele autorităților de control în domeniul muncii și securității și sănătății în muncă.

Directiva 91/383/CEE de completare a măsurilor destinate să promoveze îmbunătățirea securității și sănătății la locul de muncă în cazul lucrătorilor care au un raport de muncă pe durată determinată sau un raport de muncă temporară

Cadrul normativ:

Prevederile Directivei 91/383/CEE sunt transpuse în legislația națională prin **Legea securității și sănătății în muncă nr. 186/2008 și Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003**, inclusiv prin modificările operate prin Legea nr. 193/2025, care a consolidat cadrul normativ privind protecția salariaților încadrați în baza contractelor individuale de muncă pe durată determinată și a salariaților temporari.

Probleme:

(identificate în corespundere cu recomandările experților Comisiei Europene, parvenite de la etapa de consultare a Legii nr.193/2025)

- reglementarea insuficient de clară a aplicării principiului egalității de tratament în materie de securitate și sănătate în muncă pentru salariații cu contract individual de muncă pe durată determinată și pentru salariații temporari;
 - utilizarea unor formulări normative susceptibile de interpretări diferite, în special prin referirea la „măsuri similare de protecție”;
 - lipsa unei corelări explicite între normele generale privind securitatea și sănătatea în muncă și regimul juridic aplicabil salariaților temporari.
- în corespundere cu recomandările experților Comisiei Europene, parvenite de la etapa de consultare a Legii nr.193/2025.

Directiva 92/85/CEE a Consiliului din 19 octombrie 1992 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează

Cadrul normativ:

Prevederile Directivei 92/85/CEE sunt transpuse în legislația națională prin **Legea securității și sănătății în muncă nr. 186/2008, Codul muncii nr. 154/2003 și HG nr.1408/2016** privind Cerințele minime de securitate și sănătate în muncă pentru protecția salariaților gravide, care au născut de curând sau care alăptează.

Probleme: cadrul normativ național nu reglementează expres dreptul salariaților gravide la dispense pentru efectuarea consultațiilor prenatale în timpul programului de muncă, cu menținerea drepturilor salariale.

Directiva 2000/43/CE a Consiliului din 29 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică

Cadrul normativ:

Transpunerea parțială a reglementărilor UE privind egalitatea de tratament (rasă și origine etnică) este asigurată prin **Codul muncii nr. 154/2003 (art. 5 și 8) și Legea nr. 121/2012 privind asigurarea egalității**, inclusiv conform Tabelului de concordanță prin: Legea nr. 298/2012 privind activitatea Consiliului pentru egalitate, Legea nr. 382/2001 privind drepturile persoanelor aparținând minorităților naționale, Codul penal nr. 985/2002, Codul de procedură civilă nr. 225/2003, Codul contravențional nr. 218/2008, Codul educației nr. 152/2014, Codul administrativ nr. 116/2018.

Probleme:

(identificate în corespundere cu recomandările experților Comisiei Europene, parvenite de la etapa de consultare a Tabelului de concordanță la această directivă)

- transpunerea parțială a principiului egalității de tratament pe criterii de rasă și origine etnică în domeniul ocupării și muncii;
- reglementarea dispersată și insuficient sistematizată a criteriilor protejate;
- lipsa unei reglementări exhaustive privind aplicarea principiului egalității în toate fazele raportului de muncă și în raporturile conexe acestuia;
- riscul aplicării neuniforme a normelor în domeniul ocupării, formării profesionale și relațiilor de muncă.

Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă

Cadrul normativ:

Transpunerea parțială a reglementărilor UE privind egalitatea de tratament în materie de ocupare și muncă este asigurată prin **Codul muncii nr. 154/2003 (art. 5 și 8) și Legea nr. 121/2012 privind asigurarea egalității**, inclusiv conform Tabelului de concordanță prin: Legea nr. 105/2018 privind promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj, Legea nr. 60/2012 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități, Legea nr. 298/2012 privind activitatea Consiliului pentru egalitate.

Probleme:

(identificate în corespundere cu recomandările experților Comisiei Europene, parvenite de la etapa de consultare a Tabelului de concordanță la această directivă)

- transpunerea parțială a principiului egalității de tratament în materie de ocupare și muncă;

- reglementarea insuficient de clară și sistematizată a criteriilor protejate (religie sau convingeri, dizabilitate, vârstă, orientare sexuală);
- lipsa unei consacrări exprese și coerente a aplicării principiului egalității în toate etapele raportului de muncă și în accesul la formare profesională.

Directiva 2002/14/CE de stabilire a unui cadru general de informare și consultare a lucrătorilor din Comunitatea Europeană

Cadrul normativ:

Transpunerea Directivei 2002/14/CE privind informarea și consultarea lucrătorilor este realizată practic integral prin **art. 42¹ din Codul muncii nr. 154/2003**, care reglementează dreptul reprezentanților salariaților de a fi informați și consultați înainte de adoptarea deciziilor angajatorului.

Probleme:

- cadrul normativ nu reglementează suficient de clar obligația angajatorului de a consulta reprezentanții salariaților anterior adoptării deciziilor care afectează drepturile și interesele acestora;
- lipsa unor garanții juridice exprese care să asigure caracterul efectiv al procedurii de informare și consultare, inclusiv obligativitatea formulării unui aviz înainte de adoptarea deciziei;
- absența unor consecințe juridice explicite pentru nerespectarea obligației de informare și consultare a reprezentanților salariaților;
- lipsa unor sancțiuni contravenționale specifice pentru încălcarea obligației de informare și consultare a salariaților.

Directiva 2008/104/CE privind munca prin agent de muncă temporară

Cadrul normativ:

Transpunerea Directivei 2008/104/CE privind lucrătorii temporari s-a realizat prin **Legea nr. 193/2025**, prin modificarea **Codului muncii nr. 154/2003**, **Legea securității și sănătății în muncă nr. 186/2008** și **Codul contravențional nr. 218/2008**.

Probleme: Expresia „și cu caracter temporar” din art. 326³ alin. (1) din Codul muncii creează redundanță și ambiguitate, fiind inutilă, deoarece misiunea de muncă temporară implică deja caracter temporar, ceea ce poate afecta aplicarea eficientă a drepturilor și obligațiilor părților.

Directiva 2014/67/UE privind asigurarea respectării aplicării Directivei 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii și de modificare a Regulamentului (UE) nr. 1.024/2012 privind cooperarea administrativă prin intermediul Sistemului de informare al pieței interne («Regulamentul IMI»)

Cadrul normativ:

MMPS a elaborat un proiect de lege privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii, care transpune: **Directiva 96/71/CE** privind detașarea lucrătorilor, modificată prin Directiva (UE) 2018/957 și **Directiva 2014/67/UE** privind asigurarea respectării aplicării Directivei 96/71/CE și modificarea Regulamentului (UE) nr. 1024/2012 privind cooperarea administrativă prin Sistemul de informare al pieței interne (Regulamentul IMI).

** Proiectul de lege în cauză se va promova concomitent cu prezentul Proiect de lege pentru modificarea Codului muncii și a unor acte normative.*

Probleme: adoptarea proiectului de lege implică ajustarea cadrului normativ național pentru transpunerea unor prevederi ale Directivei 2014/67/UE, inclusiv prin stabilirea mecanismelor de control, cooperare administrativă și sancțiuni, astfel încât să fie garantată respectarea regimului detașării transnaționale a lucrătorilor.

Regulamentul (UE) 2019/1149 de instituire a unei Autorități Europene a Muncii

Cadrul normativ:

Republica Moldova, prin Ministerul Muncii și Protecției Sociale, a semnat un **Acord de colaborare** cu Autoritatea Europeană a Muncii, la Bratislava, la 2 mai 2025. În același timp, nu există dispoziții de punere în aplicare a Regulamentului UE 2019/1149, inclusiv cooperare cu Autoritatea Europeană a Muncii.

Probleme: lipsa unui cadru normativ la nivel național care să reglementeze cooperarea cu Autoritatea Europeană a Muncii, inclusiv în domeniul medierii litigiilor transfrontaliere și al schimbului de informații.

3. Obiectivele urmărite și soluțiile propuse

3.1. Principalele prevederi ale proiectului și evidențierea elementelor noi

Proiectul de lege include modificări ale legislației naționale în conformitate cu directivele europene și reglementările relevante, vizând armonizarea cadrului normativ național cu standardele Uniunii Europene în domeniul muncii, securității și sănătății în muncă, egalității de tratament și muncii temporare, reglementarea cooperării cu Autoritatea Europeană a Muncii pentru cooperare, schimb de informații și medierea litigiilor transfrontaliere.

În particular:

Directiva 89/391/CEE privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă

În vederea asigurării conformității cu prevederile Directivei 89/391/CEE, proiectul de lege prevede modificarea Legii securității și sănătății în muncă nr. 186/2008, prin:

- limitarea utilizării noțiunii „riscuri profesionale”, în cazul aplicării principiilor de elaborare a măsurilor de protecție și prevenire, pentru a asigura abordarea unui spectru mai larg de riscuri pentru securitatea și sănătatea lucrătorilor;
- revizuirea principiilor generale de prevenire, inclusiv consacrarea explicită a principiului adaptării muncii la persoană;
- instituirea obligației de raportare periodică către Comisia Europeană privind punerea în aplicare a cadrului normativ național în domeniul securității și sănătății în muncă, prin introducerea unui articol nou;
- corelarea cadrului normativ cu modificările legislative privind competențele autorităților de control în domeniul securității și sănătății în muncă.

În definitiv, obiectivele urmărite sunt instituirea unui mecanism normativ de raportare periodică către Comisia Europeană, precum și în consolidarea cadrului general de prevenire a tuturor riscurilor pentru securitatea și sănătatea în muncă.

Directiva 91/383/CEE de completare a măsurilor destinate să promoveze îmbunătățirea securității și sănătății la locul de muncă în cazul lucrătorilor care au un raport de muncă pe durată determinată sau un raport de muncă temporară

Proiectul de lege prevede modificarea Legii securității și sănătății în muncă nr. 186/2008, prin:

- clarificarea aplicării principiului egalității de tratament în materie de securitate și sănătate în muncă pentru salariații temporari și pentru cei încadrați pe durată determinată;
- revizuirea formulărilor normative existente, în vederea utilizării unei terminologii unitare și conforme cu standardele europene;
- asigurarea aplicării **acelorași** condiții de securitate și sănătate în muncă tuturor categoriilor de lucrători.

Obiectivul urmărit constă în consolidarea cadrului normativ privind aplicarea uniformă a normelor de securitate și sănătate în muncă pentru toate categoriile de salariați.

Directiva 92/85/CEE a Consiliului din 19 octombrie 1992 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează

În vederea consolidării protecției salariatelor gravide proiectul de lege definește noțiunea de dispense și instituie dreptul salariatelor gravide la dispense pentru consultații prenatale, cu menținerea salariului mediu și stabilirea garanțiilor juridice aferente.

Directiva 2000/43/CE a Consiliului din 29 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică

Proiectul de lege prevede modificarea Codului muncii nr. 154/2003, prin:

- consolidarea cadrului normativ privind aplicarea principiului egalității de tratament;
- sistematizarea criteriilor de nediscriminare, inclusiv prin referirea la Legea nr.121/2012;
- clarificarea domeniului de aplicare a principiului egalității în raporturile de muncă și în domeniul ocupării.

Obiectivul urmărit constă în consolidarea cadrului normativ privind prevenirea și combaterea discriminării în domeniul muncii.

Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă

Proiectul de lege introduce modificări la Codul muncii, prin:

- consolidarea cadrului normativ privind egalitatea de tratament în materie de ocupare și muncă;
- clarificarea și sistematizarea criteriilor de nediscriminare, inclusiv prin referirea la Legea nr.121/2012;
- reglementarea explicită a aplicării principiului egalității în toate etapele raportului de muncă.

Obiectivul urmărit constă în consolidarea cadrului normativ privind prevenirea și combaterea în domeniul ocupării și muncii.

Directiva 2002/14/CE de stabilire a unui cadru general de informare și consultare a lucrătorilor din Comunitatea Europeană

În vederea asigurării conformității cu Directiva 2002/14/CE, proiectul de lege prevede modificarea Codului muncii și a Codului contravențional, prin:

- completarea articolului 42¹ alin. (3) din Codul muncii cu obligația formulării unui aviz de către reprezentanții salariaților înainte de adoptarea deciziei de către angajator;
- modificarea articolului 42¹ alin. (7) în vederea stabilirii caracterului real și efectiv al consultării, cu precizarea scopului acesteia și substituirea termenului „consens” cu termenul „acord”;
- introducerea unui alineat nou, alin. (7¹), care stabilește nulitatea deciziei angajatorului adoptate fără respectarea procedurii de informare și consultare;
- completarea Codului contravențional cu o sancțiune contravențională distinctă pentru nerespectarea obligației de informare și consultare a salariaților.

Obiectivul urmărit constă în instituirea garanțiilor juridice exprese privind caracterul obligatoriu și efectiv al procedurii de informare și consultare a salariaților, inclusiv prin stabilirea nulității deciziilor adoptate cu încălcarea acestei proceduri și introducerea răspunderii contravenționale corespunzătoare.

Directiva 2008/104/CE privind munca prin agent de muncă temporară

Se elimină expresia „și cu caracter temporar” pentru a clarifica textul și a asigura conformitatea cu Directiva 2008/104/CE, garantând aplicarea uniformă a drepturilor și obligațiilor pentru lucrătorii temporari.

Directiva 2014/67/UE privind asigurarea respectării aplicării Directivei 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii și de modificare a Regulamentului (UE) nr. 1.024/2012 privind cooperarea administrativă prin intermediul Sistemului de informare al pieței interne («Regulamentul IMI»)

În scopul reglementării detașării transnaționale a salariaților și racordării legislației naționale cu Directiva 2014/67/UE:

- stabilirea cadrului legal pentru detașarea transnațională a lucrătorilor;
- definirea atribuțiilor Inspectoratului de Stat al Muncii privind notificarea, controlul, verificarea documentelor și cooperarea administrativă cu alte state;
- clarificarea aplicării legii speciale pentru detașare, inclusiv condițiile de muncă și cerințele administrative;

- introducerea regimului de răspundere și a sancțiunilor pentru încălcarea legislației muncii și a cerințelor administrative privind detașarea transnațională, cu amenzi aplicabile persoanelor cu funcție de răspundere și persoanelor juridice;
- proceduri de informare și transparență față de salariați și public, inclusiv obligația de a comunica remunerația, cheltuielile și alte elemente relevante ale detașării;
- încheierea cooperării administrative și a schimbului de informații prin Sistemul de informare al pieței interne (Regulamentul IMI).

Obiectivul urmărit constă în protejarea drepturilor salariaților detașați și asigurarea respectării standardelor de muncă transnaționale.

Regulamentul (UE) 2019/1149 de instituire a unei Autorități Europene a Muncii

În scopul implementării Regulamentului (UE) 2019/1149, proiectul stabilește cadrul legal național pentru cooperarea cu Autoritatea Europeană a Muncii, inclusiv medierea litigiilor transfrontaliere și schimbul de informații, și reglementează procedurile de punere în aplicare a acestora pe teritoriul Republicii Moldova. Obiectivul urmărit constă în crearea unui mecanism clar și eficient de colaborare cu Autoritatea Europeană a Muncii.

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

Scenariul „A nu face nimic” / „Scenariul de bază”

Subsidiar, în anul 2026, Republica Moldova riscă să nu își respecte angajamentele asumate privind alinierea la prevederile UE, în condițiile în care transpunerea completă a acquis-ului european nu este încă realizată.

4. Analiza impactului de reglementare

4.1. Impactul asupra sectorului public

Proiectul de lege va genera efecte gestionabile asupra administrației publice centrale, în special asupra entităților responsabile de aplicarea și monitorizarea implementării normelor armonizate cu acquis-ul UE.

Ministerul Muncii și Protecției Sociale va organiza și coordona mecanismele de raportare periodică către Comisia Europeană privind implementarea normelor UE în domeniul securității și sănătății în muncă, în baza datelor raportate de Inspectoratul de Stat al Muncii și de alte autorități de resort.

Inspectoratul de Stat al Muncii va exercita atribuții suplimentare legate de aplicarea și controlul noilor cerințe trasate de actele UE transpuse prin Proiectul de lege, ceea ce va presupune dezvoltarea capacității instituționale de:

- monitorizare și control al securității și sănătății în muncă pentru toate categoriile de salariați (Directiva 89/391/CEE și 91/383/CEE);
- supraveghere a aplicării protecției salariatelor gravide (Directiva 92/85/CEE);
- monitorizare în domeniul egalității de tratament și nediscriminării (Directiva 2000/43/CE și 2000/78/CE);
- asigurare a respectării procedurilor de informare și consultare a salariaților (Directiva 2002/14/CE);
- verificare a aplicării regimului lucrătorilor temporari (Directiva 2008/104/CE).

Implementarea Regulamentului (UE) 2019/1149 va impune Inspectoratului de Stat al Muncii extinderea cooperării cu Autoritatea Europeană a Muncii, schimbul de informații și recunoașterea medierii litigiilor transfrontaliere.

În ansamblu, proiectul va crește volumul de activități administrative pentru autoritățile publice implicate, va necesita consolidarea capacității instituționale și operaționale pentru supraveghere, raportare și cooperare internațională.

Referitor la dispensele acordate salariatelor gravide, care se aplică și în sectorul public, acestea nu generează majorări directe ale costurilor salariale, întrucât salariul mediu se menține conform planificării anuale. Totuși, pe perioada scutirii de la muncă pentru consultații prenatale, salariața nu desfășoară activitate efectivă, ceea ce poate impune ajustări operaționale în gestionarea sarcinilor curente ale salariatei gravide și a resurselor umane la nivelul subdiviziunii sau unității.

De asemenea, gestionarea procesului de informare și consultare a salariaților înainte de adoptarea deciziilor privind măsurile preconizate care îi vizează este esențială și obligatorie, ca fiind incluse sancțiuni în Codul contravențional în caz de nerespectare, pentru a preveni conflictele și litigiile ce pot genera costuri suplimentare și afecta climatul organizațional.

4.2. Impactul financiar și argumentarea costurilor estimative

Prezentul proiect de lege are ca obiect transpunerea mai multor acte ale Uniunii Europene, în domeniul raporturilor de muncă, securității și sănătății în muncă și egalității de tratament, în vederea consolidării protecției salariaților. Din perspectiva impactului financiar, intervențiile legislative propuse au preponderent caracter de armonizare și clarificare a cadrului normativ existent, fără instituirea unor mecanisme noi susceptibile să genereze cheltuieli bugetare suplimentare semnificative. Impactul financiar este, în principal, unul indirect și eventual, derivat din ajustări administrative la nivelul angajatorilor sau din situații de neconformare, fiind proporțional cu obiectivul asigurării unui standard adecvat de protecție și al alinierii la exigențele europene aplicabile.

Directiva 89/391/CEE și Directiva 91/383/CEE

Transpunerea acestor directive prin amendamentele formulate în Proiectul de lege consolidează și clarifică normele existente privind asigurarea unor condiții de securitate și sănătate în muncă egale pentru toate categoriile de lucrători, indiferent de natura juridică, durata sau forma raportului de muncă.

Majoritatea modificărilor operate sunt de ordin tehnic redacțional și nu generează costuri directe suplimentare. În situațiile în care angajatorul este obligat să asigure același standard de securitate și sănătate în muncă pentru toate categoriile de lucrători, pot apărea eventuale costuri suplimentare, cum ar fi: achiziția sau completarea echipamentului individual de protecție, instruiri suplimentare, adaptarea ergonomică a locului de muncă, dacă anterior existau discrepanțe. Aceste costuri sunt contrabalansate prin diminuarea riscurilor de accidente de muncă și a bolilor profesionale, precum și prin evitarea aplicării sancțiunilor în cadrul controalelor efectuate de Inspectoratul de Stat al Muncii.

Implementarea măsurilor se va realiza în cadrul competențelor instituționale existente, iar impactul financiar pentru angajatori (public și privat) se limitează la costuri administrative minime legate de evaluarea situațională a SSM la unitate și eventuale cheltuieli pentru soluționarea cazurilor de neconformitate sau discriminare constatate.

Directiva 92/85/CEE

Transpunerea Directivei 92/85/CEE prin proiectul de lege garantează salariatelor gravide dreptul la dispensă (scutire de la muncă) pentru efectuarea consultațiilor și controalelor medicale prenatale, cu menținerea integrală a drepturilor salariale.

Consultațiile prenatale sunt reglementate prin [Protocolul clinic standardizat „Îngrijiri antenatale pentru o experiență pozitivă în sarcină”, aprobat prin Ordinul MS nr. 357 din 18.04.2025](#). Pentru sarcinile cu evoluție fiziologică, protocolul prevede minimum 9 vizite antenatale standard și 4 ședințe de pregătire psiho-emoțională (detalii privind conținutul fiecărei vizite și ședințe sunt prevăzute în Protocol). În cazul sarcinilor cu risc sau al apariției complicațiilor, numărul și conținutul consultațiilor se ajustează individual, conform reglementărilor medicale în vigoare. Este important de menționat că Agenția Națională pentru Sănătate Publică nu colectează date privind numărul efectiv al consultațiilor realizate pe parcursul sarcinii (exprimate în ore), ceea ce face imposibilă estimarea exactă a timpului de muncă efectiv de la care este scutită salariața gravidă.

Potrivit datelor ANSP, numărul femeilor gravide aflate în evidență medicală a fost: 26.120 în 2023, 25.029 în 2024 și 23.269 în 2025; datele nu sunt dezagregate pe sector public și privat.

Instituirea dispenselor nu generează costuri bugetare directe suplimentare, deoarece salariile salariatelor gravide sunt deja planificate și achitate din fondul de salarizare aprobat. Impactul financiar constă doar în diminuarea temporară a timpului efectiv de muncă, aferent orelor necesare pentru consultațiile prenatale, fără a

echivala cu suspendarea raportului de muncă. Aceste absențe sunt fracționate și pot fi gestionate prin organizarea corespunzătoare a programului de muncă.

Așadar, pentru angajatori impactul se încadrează în limitele fondurilor aprobate anual. De asemenea, pentru sectorul privat, costurile sunt proporționale cu numărul salariatelor gravide și modul de organizare a activității, fără a constitui o povară financiară structurală.

Pe termen mediu și lung, măsura sprijină prevenirea complicațiilor medicale, reduce concediile medicale prelungite și contribuie la asigurarea unui nivel adecvat de protecție a maternității, conform standardelor europene.

În concluzie, impactul financiar al transpunerii Directivei 92/85/CEE este limitat, proporțional și justificat de necesitatea protecției sănătății salariatelor gravide și a copilului.

Directiva 2000/43/CE și Directiva 2000/78/CE

Transpunerea acestor directive prin amendamentele formulate în Proiectul de lege consolidează și clarifică normele existente privind nediscriminarea, fără a introduce obligații noi semnificative. Implementarea se va realiza în cadrul competențelor instituționale existente, iar impactul financiar pentru angajatori (public și privat) se limitează la costuri administrative minime și eventuale cheltuieli pentru soluționarea cazurilor de discriminare depistate.

Directiva 2002/14/CE

Implementarea normelor conexe transpunerii Directivei 2002/14/CE și anume a modificărilor la art. 42¹ din Codul muncii și art. 55 din Codul contravențional se va realiza, în cadrul competențelor instituționale existente, în limita alocațiilor bugetare aprobate.

Impactul financiar este limitat la costuri administrative minime pentru angajatori (public și privat), generate de organizarea procedurii de informare și consultare a reprezentanților salariaților anterior adoptării deciziilor prevăzute de lege.

În caz de neconformare, angajatorii pot fi sancționați contravențional potrivit art. 55 alin. (1) lit. k) din Codul contravențional:

- *Persoană fizică: 1.500 – 3.000 lei (30–60 u.c.)*
 - *Persoană cu funcție de răspundere: 3.500 – 6.000 lei (70–120 u.c.)*
 - *Persoană juridică: 7.500 – 12.000 lei (150–240 u.c.)*
- Dacă încălcarea este săvârșită asupra unui minor, amenzile sunt:
- *Persoană fizică: 2.500 – 4.000 lei (50–80 u.c.)*
 - *Persoană cu funcție de răspundere: 5.000 – 7.000 lei (100–140 u.c.)*
 - *Persoană juridică: 10.000 – 15.000 lei (200–300 u.c.)*

Deciziile adoptate fără respectarea procedurii de informare și consultare sunt nule, ceea ce poate genera litigii de muncă și obligația restabilirii situației anterioare, inclusiv plata drepturilor salariale aferente perioadei vizate.

În consecință, impactul financiar al proiectului este redus, proporțional și determinat exclusiv de eventuale situații de neconformare.

Date statistice privind disponibilizările 2019–2025 (sursa ANOFM):

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Nr. agenților economici, care au prezentat informații privind disponibilizarea personalului	174	194	190	206	223	257	190
Nr. salariaților preavizați pentru disponibilizare, dintre care:	1283	1157	921	2663	4952	2588	1349
femei, % din total salariați preavizați	597 46,5%	618 53,4%	477 51,8%	1170 43,9%	3942 79,6%	1558 60,2%	855 63,4%
tineri 16-29 ani, % din total salariați preavizați	92 7,2%	104 9,0%	83 9,0%	316 11,9%	303 6,1%	325 12,6%	94 7%
Nr. beneficiari de servicii de preconcediere, dintre care:	317 24,7%	410 35,4%	294 31,9%	529 19,9%	2504 50,6%	1188 45,9%	811 60,1%
femei, % din total beneficiari	176 55,5%	273 66,6%	127 43,2%	300 56,7%	1685 67,3%	565 47,6%	558 68,8%
Tineri 16-29 ani, % din total beneficiari	18 5,7%	41 10,0%	20 6,8%	69 13,0%	203 8,1%	96 8,1%	30 3,7%

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Nr. unităților, care au prezentat informații privind disponibilizarea personalului	174	194	190	206	223	257	190
formă de proprietate publică: % din total	99 56,9%	101 52,1%	112 58,9%	141 68,4%	153 68,6%	172 66,9%	126 66,3%
formă de proprietate privată: % din total	64 36,8%	79 40,7%	64 33,7%	45 21,8%	48 21,5%	54 21,0%	46 24,2%
alte forme de proprietate: % din total	11 6,3%	14 7,2%	14 7,4%	20 9,8%	22 9,9%	31 12,1%	18 9,5%

În medie, anual circa **200 angajatori** notifică ANOFM despre disponibilizarea personalului și urmează să deruleze procedurile de informare și consultare a reprezentanților salariaților înainte de adoptarea deciziilor privind măsurile preconizate. Impactul administrativ este redus, însă esențial pentru respectarea drepturilor salariaților și evitarea sancțiunilor și litigiilor.

Directiva 2008/104/CE

Transpunerea prevederilor Directiva 2008/104/CE prin modificările operate la Codul muncii are caracter preponderent tehnic și de clarificare normativă, fără a institui obligații suplimentare și fără a genera impact financiar asupra bugetului public sau asupra mediului de afaceri.

Regulamentul (UE) 2019/1149

În contextul aplicării prevederilor Regulamentul (UE) 2019/1149, măsurile naționale vizează desemnarea punctelor de contact, asigurarea cooperării administrative și participarea la mecanismele de schimb de informații.

Impactul financiar este limitat și constă în principal în cheltuieli administrative (instruire, coordonare instituțională, adaptări procedurale și ajustări tehnice pentru interoperabilitate). Implementarea se va realiza în limita alocațiilor bugetare aprobate anual, precum și cu posibilitatea atragerii suportului de asistență externă din partea partenerilor de dezvoltare.

4.3. Impactul asupra sectorului privat

Adoptarea Proiectului de lege va genera efecte gestionabile asupra angajatorilor din sectorul privat, în special asupra celor care trebuie să respecte noile cerințe legale transpuse din acquis-ul UE în domeniul securității și sănătății în muncă, protecției salariațelor gravide, egalității de tratament, informării și consultării salariaților.

Angajatorii privați trebuie să asigure conformarea strictă cu prevederile legale în toate aceste domenii, întrucât nerespectarea atrage sancțiuni conform Codului contravențional.

Dispensele acordate salariațelor gravide nu generează majorări directe ale costurilor salariale, însă necesită ajustări operaționale pentru redistribuirea sarcinilor și menținerea continuității activității.

În ansamblu, Proiectul de lege crește responsabilitatea angajatorilor privați pentru respectarea drepturilor salariaților și conformarea cu cerințele legale, generând un impact financiar și operațional previzibil, dar sancționabil în caz de neîndeplinire.

4.4. Impactul social

Proiectul de lege are un impact social pozitiv, consolidând protecția drepturilor salariaților și promovând un mediu de muncă echitabil și incluziv. Prin reglementările propuse se asigură protecția efectivă a salariațelor gravide și a tuturor angajaților împotriva discriminării, precum și garantarea participării echitabile la deciziile organizaționale.

În ansamblu, proiectul sprijină coeziunea socială, creșterea incluziunii și accesul uniform la drepturi și beneficii în raporturile de muncă și cele conexe.

4.4.1. Impactul asupra datelor cu caracter personal

Proiectul respectă principiile protecției datelor cu caracter personal, deoarece modificările nu implică colectarea sau prelucrarea suplimentară a datelor personale sensibile. Datele referitoare la salariate, cum ar fi informațiile privind starea de graviditate, vor fi gestionate conform legislației naționale privind protecția datelor cu caracter personal, precum și a Regulamentului (UE) 2016/679 (GDPR), fără divulgarea neautorizată către terți.

4.4.2. Impactul asupra echității și egalității de gen

Proiectul promovează echitatea și egalitatea de gen prin:

Proiectul promovează echitatea și egalitatea de gen prin:

- consolidarea drepturilor salariațelor gravide, prin garantarea scutirii de la muncă cu menținerea salariului pentru efectuarea consultațiilor prenatale, eliminând practici neuniforme și riscuri de discriminare indirectă;

- aplicarea uniformă a principiului egalității de tratament în raporturile de muncă și alte raporturi conexe, eliminând discriminarea pe criterii de gen și alte criterii protejate în ocuparea forței de muncă, promovare și formare profesională;
- introducerea mecanismelor clare de consultare și informare, care permit tuturor angajaților, femei și bărbați, să participe echitabil la deciziile organizaționale care îi privesc.

4.5. Impactul asupra mediului

Proiectul nu generează impact direct asupra mediului, deoarece modificările vizează exclusiv reglementarea raporturilor de muncă, securitatea și sănătatea în muncă, egalitatea de tratament și cooperarea instituțională. Nu se prevăd obligații care să afecteze consumul de resurse naturale, poluarea, deșeurile sau alte aspecte ecologice.

4.6. Alte impacturi și informații relevante

Nu sunt.

5. Compatibilitatea proiectului actului normativ cu legislația UE

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

În vederea transpunerii actelor juridice ale Uniunii Europene și asigurării cadrului normativ intern coerent, sunt necesare următoarele măsuri:

Modificări legislative

- modificarea Codului muncii nr. 154/2003, a Legii securității și sănătății în muncă nr. 186/2008, a Legii nr. 140/2001 privind Inspectoratul de Stat al Muncii, a Codului contravențional nr. 218/2008 și a Codului de executare nr. 443/2004, pentru asigurarea conformității cu prevederile Directivelor UE: 89/391/CEE, 91/383/CEE, 92/85/CEE, 2000/43/CE, 2000/78/CE, 2002/14/CE, 2008/104/CE;

Securitatea și sănătatea în muncă

- introducerea obligației de raportare periodică către Comisia Europeană în domeniul securității și sănătății în muncă prin corelarea prevederilor interne privind monitorizarea și supravegherea SSM;

Protecția salariaților

- reglementarea clară a protecției salariaților gravide, în particular a dispenselor pentru consultații medicale prenatale;
- consolidarea și sistematizarea normelor privind egalitatea de tratament și nediscriminarea în toate etapele raporturilor de muncă;

Informare și consultare

- clarificarea aspectelor ce vizează procedura de informare și consultare a salariaților pentru transparentizarea procesului și asigurarea participării reale a acestora;

Cooperare internațională (UE)

– instituirea cadrului normativ privind cooperarea cu Autoritatea Europeană a Muncii și procedura de mediere în litigii transfrontaliere în conformitate cu Regulamentul (UE) 2019/1149;

Armonizarea legislației naționale

– corelarea prevederilor interne cu directivele UE enumerate supra pentru evitarea conflictelor de aplicare.

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

Pentru aplicarea uniformă a actelor Uniunii Europene transpuse prin Proiectul de lege și crearea unui cadru intern coerent, se propun următoarele măsuri:

Directiva 89/391/CEE și Directiva 91/383/CEE

– consolidarea mecanismelor interne de monitorizare și prevenire a tuturor riscurilor SSM, prin eliminarea noțiunii restrictive de „riscuri profesionale”;

– introducerea raportării periodice către Comisia Europeană privind aplicarea cadrului național SSM, printr-un articol dedicat în Legea nr. 186/2008;

– asigurarea egalității de tratament și aplicarea uniformă a normelor SSM pentru toate categoriile de salariați;

Directiva 92/85/CEE

– completarea cadrului normativ pentru protecția salariatelor gravide, prin reglementarea dispenselor pentru consultații medicale prenatale, fără diminuarea drepturilor salariale;

Directiva 2000/43/CE și Directiva 2000/78/CE

– consolidarea normelor privind egalitatea de tratament și nediscriminarea în toate etapele raporturilor de muncă;

– armonizarea legislației naționale cu principiile de nediscriminare prevăzute și în Legea nr. 121/2012;

Directiva 2002/14/CE

– garantarea caracterului efectiv al consultării salariaților și nulitatea deciziilor adoptate fără respectarea procedurii;

– introducerea sancțiunilor contravenționale pentru nerespectarea obligației de informare și consultare;

Directiva 2008/104/CE

– eliminarea expresiei „și cu caracter temporar” pentru a clarifica textul și a asigura aplicarea uniformă a drepturilor și obligațiilor lucrătorilor temporari;

Regulamentul UE 2019/1149

– desemnarea Inspectoratului de Stat al Muncii drept autoritate națională de contact și asigurarea schimbului de informații cu autoritățile statelor membre;

– reglementarea procedurii de mediere în litigii transfrontaliere;

Armonizarea legislației interne

– corelarea cadrului normativ național cu actele UE pentru evitarea conflictelor de aplicare a legislației în domeniul muncii, SSM și protecției salariaților.

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/*/16085.

Discuții prealabile asupra inițiativei de transpunere a acestor acte UE din domeniul muncii, securității și sănătății în muncă și egalității de tratament au fost organizate la sediul Ministerul Muncii și Protecției Sociale, la data de 24 februarie 2025, la care au participat reprezentanți ai autorităților publice, ai partenerilor sociali și ai mediului de afaceri ([link](#)).

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. Rezultatele expertizelor vor fi incluse după primirea rapoartelor respective în sinteza obiecțiilor și propunerilor.

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 data publicării în Monitorul Oficial al Republicii Moldova.

9. Măsurile necesare pentru implementarea prevederilor proiectului actului normativ

Proiectul de lege va intra în vigoare la publicarea în Monitorul Oficial.

Ministerul Muncii și Protecției Sociale va întocmi rapoarte periodice către Comisia Europeană privind punerea în aplicare a standardelor europene în domeniul securității și sănătății în muncă.

Angajatorii vor acorda dispense pentru consultațiile prenatale, fără diminuarea salariului și fără consecințe negative pentru salariatele gravide.

Se vor aplica principiile egalității de tratament și interzicerea discriminării în toate raporturile de muncă și conexe. Vor fi aplicate aceleași măsuri de securitate și sănătate în muncă pentru toți salariații, inclusiv pentru cei cu contracte pe perioadă determinată și salariații temporari.

Se va asigura informarea și consultarea reprezentanților salariaților; deciziile adoptate fără consultare vor fi considerate nule.

Inspectoratul de Stat al Muncii va controla respectarea legislației muncii, securității și sănătății în muncă și va aplica sancțiuni contravenționale pentru neconformare sau nerespectare.

Guvernul va aproba, în termen de 6 luni, regulamentul privind cooperarea Inspectoratului de Stat al Muncii cu Autoritatea Europeană a Muncii.

Inspectoratul de Stat al Muncii va organiza, în termen de 12 luni, programe de instruire inițiale și continue pentru personal, în vederea aplicării Regulamentului UE 2019/1149, și va asigura cooperarea cu Autoritatea Europeană a Muncii.

La necesitate, actele normative interne se vor actualiza pentru a reflecta prevederile actelor Uniunii Europene în domeniul muncii, securității și sănătății în muncă, egalității de tratament și de raportare către Comisia Europeană.

Secretar de Stat

Mihai-Gabriel CIOBANU

Digitally signed by Ciobanu Mihai-Gabriel
Date: 2026.03.02 16:22:27 EET
Reason: MoldSign Signature
Location: Moldova

MOLDOVA EUROPEANĂ

