

*Către: domnul Alexei BUZU,
Ministru al Ministerului Muncii și Protecției Sociale*

Nr. 53-25/SD din 06 mai 2025

Ref.: *Proiect de lege cu privire la modificarea unor acte normative (alinierea legislației naționale la prevederile Convenției OIM 190), număr unic 1165/MMPS/2023*

Stimate dle Ministru,

Asociația Businessului European (EBA Moldova) exprimă înalte considerații pentru tot suportul și implicarea instituțiilor statului în racordarea legislației Republicii Moldova la cea a Uniunii Europene, în lumina procesului de aderare a Republicii Moldova (RM) la Uniunea Europeană (UE). Astfel, urmare a consultării proiectului de lege cu privire la modificarea unor acte normative (alinierea legislației naționale la prevederile Convenției OIM 190), număr unic 1165/MMPS/2023, de către mediul de afaceri intervenim către DVS cu unele propuneri și obiecții.

1. La **pct. 4 art. 8¹ alin. (1)** din proiect, sintagma „*în lumea muncii*” pe tot parcursul textului de substituit cu textul „*la locul de muncă*”, în vederea asigurării unei interpretări mai clare și aplicabile în contextul Codului muncii.

2. La **pct. 4 art. 8¹ alin. (2) lit. f)** din proiect, propunem excluderea acestei prevederi, întrucât deplasarea între domiciliu și locul de muncă nu constituie parte a timpului de muncă conform cadrului legal actual și generează incertitudini privind responsabilitatea angajatorului pentru incidente survenite în afara sferei controlului său.

3. La **pct. 5 art. 8² alin. (2) lit. f)** din proiect, solicităm clarificarea momentului de la care începe să curgă termenul de 30 de zile prevăzut pentru soluționarea sesizării (de la depunerea sesizării, înregistrarea acesteia, etc.) și propunem extinderea termenului la 60 zile calendaristice, având în vedere complexitatea potențială a investigațiilor.

4. La **pct. 5 art. 8² alin. (2) lit. g)** din proiect, în ceea ce privește informarea părților, se impune clarificarea expresă a formei acceptabile de comunicare (ex. notificare scrisă, email, sistem intern de management al sesizărilor, etc.), în scopul evitării litigiilor legate de validitatea comunicării.

5. La **pct. 5 art. 8² alin. (3) lit. c)** din proiect, în ceea ce privește obligația angajatorului de a păstra „documentația relevantă”, se solicită specificarea explicită a tipurilor de documente vizate (ex. explicații ale părților, procese-verbale de audiere, mesaje electronice, rapoarte de investigație, expertize medicale etc.).

6. La **pct. 5 art. 8² alin. (4)** din proiect, referitor la sesizarea organelor competente, considerăm necesară menționarea expresă a categoriilor de organe abilitate (ex. Inspectoratul de Stat al Muncii, organul de urmărire penală, Consiliul pentru egalitate), iar în ceea ce privește „sprijinul necesar acordat victimelor”, se recomandă precizarea tipurilor de sprijin, inclusiv

posibilitatea acoperirii costurilor de consiliere psihologică sau facilitarea accesului la servicii specializate.

7. La **pct. 5 art. 8² alin. (5)** din proiect, referitor la capacitatea internă necesară, se solicită specificarea tipului de capacitate vizată (investigare, sesizare, acordarea sprijinului), precum și clarificarea modului în care se dovedește lipsa acesteia. Totodată, se recomandă indicarea expresă a organului abilitat să acorde consultanța externă specializată.

8. La **pct. 6 la art. 9 alin. (1²) lit. a)**, privind politicile de informare, se solicită clarificarea modului de informare a salariaților – similar regulamentului intern care este semnat la angajare – și dacă poate fi făcută prin portal public pentru angajați.

9. La **pct. 6 la art. 9 alin. (1²) lit. c)**, privind sprijinul, inclusiv psihologic, se recomandă menționarea expresă a responsabilității angajatorului de a organiza sau facilita accesul la astfel de servicii, proporțional cu resursele și capacitățile sale sau prin parteneriate cu entități specializate.

10. La **pct. 6 la art. 9 alin. (1²) lit. d)**, privind informarea imediată a angajatorului în caz de risc iminent, se solicită clarificarea noțiunii de risc iminent – ce tipuri de riscuri sunt vizate, dacă în perioada de refuz salariul se menține și care este perioada maximă acceptată pentru astfel de refuzuri.

11. La **pct. 7 la art. 10 alin. (2) lit. f⁹)**, se propune excluderea obligației de a desemna o persoană sau structură responsabilă – fiind disproporționată pentru IMM-uri. Alternativ, se poate recomanda această măsură numai dacă structura permite.

12. La **pct. 7 la art. 10 alin. (2) lit. f¹¹)**, se recomandă clarificarea conținutului „evidenței sesizărilor și măsurilor întreprinse” – pentru a evita sarcini birocratice excesive. Se propune elaborarea unui model simplificat de raportare.

13. La **pct. 8 la art. 211¹**, privind încălcarea gravă a obligațiilor de muncă, se solicită clarificarea modului în care se dovedește comiterea acestor acte – prin ancheta internă sau de către organul de urmărire penală – întrucât presupun expertize judiciare pe care angajatorul nu le poate realiza.

14. La **pct. 9 la art. 331¹ alin. (1)**, privind răspunderea materială a angajatorului, se propune reformularea: actualul text este prea general și poate crea incertitudine. Se propune mențiunea că răspunderea intervine doar în baza unei decizii definitive și irevocabile emise de un organ competent.

15. La **pct. 9 la art. 331¹ alin. (2) lit. c)**, privind diligența angajatorului, se solicită clarificarea standardului de diligență considerat suficient, pentru a evita interpretări abuzive.

16. La **pct. 9 la art. 331¹ alin. (3) lit. b)**, privind obligația de reparare integrală a prejudiciului, se solicită clarificarea motivului pentru care angajatorul ar trebui să suporte prejudiciul cauzat de o altă persoană, și nu direct autorul faptelor.

17. La **pct. 9 la art. 331¹ alin. (4)**, referitor la evaluarea prejudiciului, se propune introducerea expresă a posibilității desemnării unui expert independent autorizat, mai ales în cazuri contestate.

18. La **pct. 10 la art. 338¹ alin. (1)**, privind răspunderea salariaților, se recomandă reformularea: nu că „pot fi trași” la răspundere, ci că „sunt trași” în cazurile în care sunt îndeplinite condițiile legale.

19. La **pct. 10 la art. 338¹ alin. (3)**, privind prejudiciile cauzate angajatorului (ex. despăgubiri plătite victimei, pierderea reputației etc.), se recomandă clarificarea expresă a mecanismului procedural: angajatorul ar trebui să probeze prejudiciul și abia apoi să poată cere recuperarea în instanță, fără a fi substituit în drepturile victimei într-un mod nejustificat.

Cu înaltă considerațiune,

Mariana RUFA
Director Executiv

Document semnat electronic. Pentru verificarea semnăturii a se accesa: <https://msign.gov.md>

Executor: Sandra DOLGHII
Email: sandra.dolghii@eba.md
Tel. 022 907025, 069949404