Către: **domnul Mihai-Gabriel CIOBANU,**
Secretar de Stat al Ministerului Muncii și Protecției Sociale

Nr. 80-25/SD din 29 mai 2025

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

Stimate dle Secretar de Stat,

Asociația Businessului European (EBA Moldova) exprimă înaltele considerațiuni 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 repetate 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, reiterăm propunerile prezentate de EBA prin Documentul de poziție Nr. 53-25/SD din 06 mai 2025, precum și intervenim către DVS cu unele propuneri și obiecții.

1. La **pct. 4 art. 8[1] 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.
2. La **pct. 5 art. 8[2] alin. (2) lit. f)** din proiect, solicităm clarificarea dacă în cazul unui litigiu, care cazuri vor fi considerate justificate, din motiv că fiecare angajator poate avea justificarea sa, însă instanța o poate constata necredibilă.
3. 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.
4. 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.
5. La **pct. 6 la art. 9 alin. (1²) lit. d),** se necesită specificarea clară a termenului maxim pentru întrerupere, și dacă este calificat ca concediu suplimentar sau doar menținerea locului de muncă aleatoriu unei suspendări fără salariu;
6. La **pct. 7 la art. 10 alin. (2) lit. f[8]),** se necesită specificarea dacă instruirea trebuie documentată în vreo fișă;
7. La **pct. 8 la art. 211[1],** 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.

8. La **pct. 9 la art. 331¹ alin. (1),** privind răspunderea materială a angajatorului, se necesită clarificarea care sunt valorile răspunderii materiale și de către cine se constată; Dacă totuși rămâne instanța de judecată, atunci trebuie de analizat cum va cere despăgubiri materiale în cazul în care doar e o ancheta internă, fără implicarea organului de urmărire penală sau de instanța de judecată.

9. 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.

10. La **pct. 9 la art. 331¹ alin. (3) lit. a),** privind obligația de reparare integrală a prejudiciului, se solicită clarificarea dacă pierderile salariale se referă la faptul suspendării activității sau alt moment;

11. La **pct. 9 la art. 331¹ alin. (4),** referitor la evaluarea prejudiciului, se necesită clarificarea dacă prin organ competent, daca să ne referim la organele abilitate desemnate mai sus, printre care Inspecția muncii, atunci ea are dreptul să emită asemenea hotărâri sau totuși doar IJ, respectiv ar trebui de indicat concret. De asemenea, e necesar de specificat cine suportă cheltuielile unui raport de expertiză; Mai sus iarăși s-a invocat acest moment, deoarece unele anchete interne pot necesita expertize, care se realizează de către un centru de stat – centrul de expertize judiciare sau poate și privat, cum ar fi expertiza psihologică, daca de exemplu, cere salariatul expertiza, iar expertiza nu înregistrează careva dereglări și salariatul cere compensarea cheltuielilor, atunci angajatorul e obligat să achite;

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