

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

Nr. 24-26/SD din 13 martie 2026

Ref.: Proiect de lege pentru modificarea Codului muncii și a unor acte normative

Stimate dle Secretar de Stat,

Asociația Businessului European (EBA Moldova) exprimă înalte 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 proiectului de lege pentru modificarea Codului muncii și a unor acte normative, de către mediul de afaceri intervenim către DVS cu unele propuneri și obiecții, conform anexei la prezenta adresare.

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

Propunerile consolidate EBA

Norma Codului muncii în redacția Proiectului („CM Proiect”)	Redacția Proiectului	Comentariu	Propunere de redactare
Art. 5 lit. g)	Art. 5 lit. g) – Egalitatea la avansare și formare profesională la litera g) textul „salariaților, fără nici o discriminare, la avansare în serviciu, luându-se în considerare productivitatea muncii, calificarea și vechimea în muncă în specialitate, precum și la formare profesională, reciclare și perfecționare” se substituie cu textul „de tratament după cum este	Modificarea propusă la art. 5 lit. g), prin care textul actual este substituit cu formularea generală „de tratament după cum este descris la art. 8 din prezentul Cod”, conduce la eliminarea garanțiilor legale exprese existente și la înlocuirea acestora cu o normă de trimitere cu caracter general. Secund, se remarcă, în mod special, că substituirea textului art. 5 lit. g) cu o formulare generală determină suprapunerea acestuia cu principiul prevăzut la lit. b ¹) și e), care consacră deja interzicerea discriminării și egalitatea de tratament în raporturile de muncă. Or, în redacția actuală, lit. g) reglementează un aspect distinct, și anume aplicarea principiului egalității în materia avansării în serviciu și a formării profesionale. Eliminarea acestor elemente conduce la lipsirea lit. g) de conținut normativ propriu și la transformarea acesteia într-o reiterare a principiilor deja consacrate. În redacția în vigoare, art. 5 lit. g) consacră în mod explicit dreptul salariaților la egalitate de tratament la avansare în serviciu și la formare profesională, indicând totodată criteriile obiective care urmează a fi luate în considerare, precum productivitatea muncii, calificarea și vechimea în muncă în specialitate. Aceste elemente conferă normei un conținut normativ clar și previzibil	Menținerea versiunii actuale a art. 5 lit. g) din Codul muncii actual;

	descrie la art. 8 din prezentul Cod.”	și constituie garanții juridice concrete pentru salariați. Substituirea acestui text cu o formulare generală, care face trimitere la art. 8, are ca efect eliminarea acestor garanții exprese și transformarea principiului într-o normă declarativă, lipsită de conținut normativ propriu. În aceste condiții, modificarea propusă nu doar că nu adaugă valoare normativă, dar conduce la pierderea unor reglementări explicite existente, ceea ce afectează accesibilitatea și previzibilitatea normei. Proiectul elimină criteriile obiective existente (productivitate, calificare, vechime). Această modificare: • reduce transparența deciziilor de carieră • diminuează garanțiile împotriva discriminării la promovare • transformă articolul într-o simplă normă declarativă, fără conținut normativ propriu • suprapune lit. g) peste principiile deja existente la art. 8, făcând norma inutilă. În acest sens, se recomandă menținerea redacției actuale a art. 5 lit. g), întrucât aceasta asigură o reglementare clară și completă a principiului egalității salariaților în materia avansării în serviciu și a formării profesionale.	
Art. 8 alin. (1^a)	se completează cu alineatul (11) cu următorul cuprins: „(11) Prevederile alineatului (1) se aplică tuturor persoanelor, atât în sectorul public,	Sintagma „inclusiv organismelor publice” din conținutul (1^a) art. 8 și lit. c) din același alineat propus spre modificare La alin. (1^a), utilizarea sintagmei „inclusiv organismelor publice” conține o suprapunere terminologică cu sintagma „atât în sectorul public” utilizată în același alineat, fapt care afectează claritatea normei.	Propunem modificarea după cum urmează: „c) condițiile de încadrare în muncă, condițiile de muncă și de remunerare, inclusiv condițiile de concediere;”.

	cât și în cel privat, inclusiv organismelor publice, în ceea ce privește: a) condițiile de acces la încadrare în muncă, sau la muncă, inclusiv criteriile de selecție și condițiile de recrutare, oricare ar fi ramura de activitate și la toate nivelurile ierarhiei profesionale, inclusiv în materie de promovare; b) accesul la toate tipurile și la toate nivelurile de orientare și de formare profesională, de perfecționare și de recalificare, inclusiv dobândirea unei experiențe practice; c) condițiile de încadrare și de muncă, inclusiv	Astfel, noțiunea de „sector public” include, prin definiție, autoritățile și instituțiile publice, precum și alte entități care desfășoară activitate în sfera publică. În aceste condiții, menționarea distinctă a „organismelor publice” după referirea la „sectorul public” apare ca fiind redundantă, întrucât acestea sunt deja cuprinse în această categorie. Totodată, utilizarea sintagmei „organismelor publice”, pe lângă caracterul redundant, introduce o noțiune care nu este consacrată în mod obișnuit în legislația națională, ceea ce poate genera incertitudini de interpretare. În consecință, completarea respectivă nu adaugă valoare normativă, ci, dimpotrivă, creează o formulare supradimensionată și neuniformă din punct de vedere terminologic iar în acest sens se propune excluderea sintagmei „inclusiv organismelor publice”. La fel, mai consemnăm faptul că, sub aspect de tehnică legislativă, urmează ca lit. c) din alin. (1¹) să fie redactată în sensul asigurării unei cronologii corespunzătoare a raporturilor de muncă. Formularea actuală introduce <u>„condițiile de concediere”</u> înainte de <u>„remunerare”</u>, deși remunerarea aparține fazei de executare, iar concedierea fazei finale.	
--	--	---	--

	condițiile de concediere și de remunerare; d) apartenență sau activitate sindicală sau patronală, sau orice organizație ai cărei membri exercită o anumită profesie, inclusiv avantajele obținute de acest tip de organizație.”		
Articolul 8 alin. (2)	(2) Nu constituie discriminare stabilirea unor diferențieri, excepții, preferințe determinate de o cerință profesională esențială și determinantă, cu condiția ca această dispoziție, acest criteriu sau această practică este obiectiv justificată de un obiectiv legitim, iar mijloacele de realizare a acestui obiectiv nu sunt	1. Fuzionarea a doua norme distincte din directivă și incoerența logică a prevederii Articolul 8 alin. (2) a Codului muncii în versiunea Proiectului combină prevederi din două articole distincte din Directiva 2000/78/CE care reglementează diferite aspecte: - pe de o parte, această normă din Proiect urmărește transpunerea art. 4 alin. (1) din Directivă, referitor la tratamentul diferențiat pe baza cerințelor profesionale esențiale și determinante (descrie un tratament permis de Directivă); - pe de altă parte, ultima parte a normei din Proiect (de la cuvintele „această dispoziție, acest criteriu...” reproduce prevederile art. 2 alin. (2) lit. b) (i) din Directivă, care vizează discriminarea indirectă (un tratament, dimpotrivă, condamnat și restrâns de Directivă).	(2) Nu constituie discriminare <u>stabilirea unor diferențieri, excepții, preferințe determinate tratamentul diferențiat bazat pe o caracteristică legată de unul dintre motivele prevăzute la alineatul (1), atunci când, având în vedere natura activității profesionale sau condițiile de exercitare a acesteia, această caracteristica reprezintă de o cerință profesională esențială și determinantă, astfel încât eu condiția ea această dispoziție, acest criteriu sau această practică este obiectiv justificată de un obiectivul</u>

	adecvate necesare. și	În textul propus în Proiect, aceste două prevederi ale Directivei au fost contopite într-o singură propoziție. Rezultatul este o incoerență logică, în care anumite practici „nu constituie discriminare” cu condiția că „mijloacele de realizare ...nu sunt adecvate și necesare”. Redacția propusă la alin. (2) conține o inadvertență juridică majoră, care afectează substanța normei. Astfel, textul prevede că diferențierea nu constituie discriminare în cazul în care mijloacele de realizare a obiectivului „nu sunt adecvate și necesare”. A contrario, o diferențiere/discriminare pozitivă poate fi considerată justificată doar în cazul în care mijloacele utilizate sunt adecvate și necesare pentru realizarea unui obiectiv legitim. Formularea propusă, în forma actuală, inversează acest test și poate conduce la interpretări contrare scopului normei. Mai mult ca atât se constată că sintagma „obiectiv justificată de un obiectiv legitim” conține o repetare improprie a termenului „obiectiv”, utilizat cu sensuri diferite, ceea ce afectează claritatea normei. În vederea asigurării unei formulări clare și conforme tehnicii legislative, se recomandă reformularea textului, prin utilizarea unei expresii echivalente, cum ar fi „justificată în mod obiectiv printr-un scop legitim”. Subsidiar, recomandăm completarea normei cu referirea la caracterul proporțional al mijloacelor utilizate, având în vedere că principiul proporționalității constituie un element esențial al testului justificării diferențierii și asigură un nivel adecvat de protecție împotriva tratamentului discriminatoriu.	<u>tratamentului diferențiat este legitim, iar cerința care stă la baza lui este mijloacele de realizare a acestui obiectiv nu sunt adecvate și necesare proporțională.</u>
--	---	--	--

		În acest sens, se reține că, potrivit art. 4 din Directiva 2000/43/CE, o diferență de tratament nu constituie discriminare atunci când caracteristica respectivă constituie o cerință profesională reală și determinantă, cu condiția ca obiectivul să fie legitim și cerința proporțională (!). Prin urmare, cerința proporționalității și a caracterului adecvat al măsurii constituie un element esențial al testului justificării și nu poate fi exclusă sau formulată în sens negativ, astfel cum rezultă din redacția propusă. 2. Extinderea neîntemeiată a obligației de justificare a tratamentului diferențiat bazat pe cerințe profesionale Înțelegem că norma în cauză din Proiect urmărește transpunerea articolului 4 („Cerințe profesionale”) din Directiva 2000/78/CE. Însă norma din Proiect extinde sfera de aplicare a testelor de legitimitate prevăzute de Directivă dincolo de limitele acesteia. În Directivă, art. 4 alin. (1) se aplică tratamentelor diferențiate întemeiate pe cerințe profesionale doar în măsura în care diferențierea are legătură cu unul din motivele de discriminare prevăzute de art. 1 al Directivei – religie sau convingeri, handicap, vârstă și orientare sexuală. Cu alte cuvinte, filtrul „obiectivului legitim” și al proporționalității intervine doar atunci când tratamentul diferențiat atinge un motiv protejat de Directivă. Dimpotrivă, norma propusă în Codul muncii este formulată de o manieră generală, fără trimitere la motivele protejate de Directivă sau, cel puțin, cele prevăzute la art. 8 alin. (1) din Codul muncii (chiar dacă acestea din urmă sunt mai numeroase decât cele	
--	--	---	--

		enumerat la art. 1 din Directivă, ele reprezintă totuși o delimitare și un cadru adecvat de aplicare a normei). Rezultă o povară excesivă pentru angajator: acesta va trebui să justifice, în mod generalizat, raționalitatea și necesitatea oricărei diferențieri legate de natura sau condițiile muncii, chiar și dacă aceasta nu are legătură cu motivele de discriminare protejate de lege. Reiterăm că Directiva prevede un asemenea control al cerințelor profesionale numai atunci când diferențierea atinge un motiv protejat și, prin urmare, există un risc real de discriminare în sferile protejate stabilite de art. 1 al Directivei. De exemplu, potrivit formulării din Proiect, cerința de a deține permis de conducere pentru ocuparea unui post de șofer și refuzul angajării persoanelor care nu îndeplinesc această condiție ar intra sub incidența obligației de justificare după obiect și mijloace, așa cum este prevăzută de art. 8 alin. (2) al CM Proiect. Aceasta, deși cerința permisului nu are legătură cu niciun motiv de discriminare protejat, ci ține exclusiv de natura atribuțiilor postului. Prin urmare, norma trebuie formulată astfel, încât să fie aplicabilă în legătură cu criteriile de discriminare protejate potrivit art. 8 alin. (1) al Codului muncii. 3. Deplasarea accentului de la controlul jurisdicțional ulterior la o obligație generală ex-ante Înlocuirea, în Proiect, a formulării articolului 4 din Directiva 2000/78/CE - potrivit căreia tratamentul diferențiat bazat pe caracteristici profesionale este permis atunci „când... caracteristica ... constituie o cerință profesională esențială și determinantă, astfel	
--	--	--	--

		încât obiectivul [este] legitim, iar cerința [-] proporțională” - cu formula „<u>cu condiția că [...]</u> această practică <u>este obiectiv justificată</u> de un obiectiv [...] [și] mijloace [...] adecvate și necesare” schimbă accentele testelor prevăzute de Directivă. Reieșind din <u>Directivă</u>, testul obiectivului legitim și al proporționalității funcționează ca standard juridic de apreciere aplicat <u>a posteriori, în cadrul unui litigiu concret</u>, atunci când se invocă existența unui caz concret de discriminare. Formularea din <u>Proiect ar putea transforma</u> acest standard de control ex post într-o <u>obligație</u> generală, aplicabilă <u>ex-ante</u>, impunând angajatorului să efectueze pentru fiecare diferențiere pe cerințe profesionale o evaluare formală și documentată a obiectivului și mijloacelor utilizate. În consecință, textul din Proiect nu doar preia cerințele Directivei, ci poate avea un efect de reconfigurare a lor: din criterii de apreciere jurisdicțională ulterioară acestea ar putea deveni obligații preventive generale. Această deplasare de accent depășește logica și economia Directivei și riscă să creeze incertitudine și sarcini administrative disproporționate pentru angajatori. Art. 8 alin. (2) – Diferențierea obiectiv justificată Redacția propusă este eronată juridic. În forma actuală: • inversează criteriile textului european „scop legitim + mijloace adecvate, necesare și proporționale”	
--	--	---	--

		• creează riscuri grave pentru politicile de nediscriminare și D&I • contravine directivelor 2000/43 și 2000/78	
Articolul 42¹ alin. (7)	(7) Consultarea are loc <u>în vederea obținerii unui acord asupra deciziilor care se încadrează în competențele angajatorului prevăzute la alineatul (2) anterior adoptării acestora. după cum urmează:</u> a) în cadrul unor întâlniri cu reprezentanți ai angajatorului de nivel relevant în raport cu subiectul discutat; b) în baza informațiilor transmise conform alin.(3) și a avizului pe care reprezentanții	1. Redundanța și extinderea nejustificată a sferei consultării Completarea propusă la alin. (7), potrivit căreia consultarea are loc „în vederea obținerii unui acord asupra deciziilor...”, este redundantă. Această finalitate a consultărilor este deja prevăzută la lit. c) a aceluiași alineat. Totodată, modificarea propusă în Proiect lărgeste neîntemeiat sfera problemelor asupra cărora urmează a fi consultați salariații. Modificarea propusă intră, astfel, în contradicție cu lit. c) din același alineat, care limitează consultarea salariaților la aspectele menționate la lit. b)-d) ale alin. (2) al articolului. În redacția Proiectului, consultarea ar ajunge să includă și aspectele prevăzute la lit. a) și e) ale alin. (2), ceea ce constituie o extindere nejustificată și incoerentă a domeniului de aplicare al normelor privind consultarea reprezentanților salariaților. Această extindere devine și mai problematică odată cu introducerea obligativității „obținerii unui acord” ca rezultat al consultării. Ea depășește nu doar economia textului actual al Codului muncii, ci și cadrul stabilit de Directiva 2002/14/CE, care include în sfera de aplicare a consultărilor doar circumstanțele care sunt reflectate la literele b) și c) din alin. (1) al art. 42¹ al Codului muncii¹.	Soluții: 1. Excluderea în genere a completării propuse de Proiect, iar dacă nu se acceptă, expunerea acestuia în următoarea redacție: (7) Consultarea are loc în vederea obținerii unui acord asupra deciziilor care se încadrează în competențele angajatorului prevăzute la alineatul (2) anterior adoptării acestora. după cum urmează: a) în cadrul unor întâlniri cu reprezentanți ai angajatorului de nivel relevant în raport cu subiectul discutat; b) în baza informațiilor transmise conform alin.(3) și a avizului pe

¹ Drept urmare, **nu rezultă din Directiva obligația de a consulta reprezentanții salariaților asupra:**

- evoluției probabile a activităților și situației economice a unității [lit. a) din alineatul (2) art. 42¹ Codul muncii]

	salariaților sînt în drept să-l formuleze în acest context; c) în vederea obținerii unui consens <u>acord</u> privind subiectele menționate la alin.(2) lit.b)–d) care țin de competențele angajatorului. În procesul consultării, reprezentanții salariaților au dreptul să se întâlnească cu angajatorul și să obțină un răspuns motivat la orice aviz pe care îl pot formula. În cazul în care sunt preconizate anumite măsuri cu privire la salariați, consultarea se va face astfel încât să	În consecință, deși intervenția propusă nu adaugă un conținut normativ nou, ea încarcă inutil textul alineatului, extinde nejustificat sfera sa de aplicare și accentuează artificial ideea de „acord” ca rezultat formal obligatoriu al consultării (a se vedea comentariul de la punctul 3, mai jos). Or, potrivit Directivei 2002/14/CE, consultarea reprezintă un proces de schimb de informații și opinii, nu o procedură de aprobare a deciziilor angajatorului de către reprezentanții salariaților. 2. Necesitatea circumscrierii lit. c) la limitele Directivei 2002/14/CE Urmare a examinării atente a articolului 42¹ a Codului muncii, constatăm că limitele Directivei 2002/14/CE au fost depășite încă la transpunerea inițială a acesteia în Codul muncii, realizată în 2017. Art. 4 alin. (2) lit. b) și c) al Directivei prevede consultarea salariaților exclusiv cu privire la anumite probleme expres enumerate. Acestea le corespund cele prevăzute la literele b) și c) din alin. (2) al art. 42¹ al Codului muncii. Directiva nu prevede consultarea asupra aspectelor reglementate la lit. d) din alin. (2) al art. 42¹ Codul muncii. Prin urmare, includerea în alin. (7) lit. c) al art. 42¹ Codul muncii a referirii la litera d) a alin. (2) constituie o extindere neîntemeiată a sferei consultării, care depășește cadrul stabilit de Directivă. O asemenea soluție contravine principiului transpunerii corecte, care nu admite	care reprezentanții salariaților sunt în drept să-l formuleze în acest context; c) în vederea obținerii unui acord <u>consens</u> [menținerea redacției actuale – n.n.] privind subiectele menționate la alin.(2) lit. b) <u>și c)</u>–d) care țin de competențele angajatorului.
--	---	---	--

- situația privind securitatea și sănătatea în muncă la unitate, măsurile de natură să afecteze asigurarea acestora, planificarea și introducerea de noi tehnologii, alegerea echipamentului de lucru [lit. d) din alineatul (2) art. 42¹ Codul muncii]

- remunerația medie pe categorie de salariați sau de funcții, defalcată în funcție de sex [lit. e) din alineatul (2) art. 42¹ Codul muncii]

	ofere reprezentanților salariaților posibilitatea de a negocia și a ajunge la un <u>consens</u> <u>acord</u> cu angajatorul înainte ca măsurile preconizate să fie puse în aplicare.	suprareglementarea (gold-plating), adică introducerea unor obligații mai ample decât cele prevăzute de actul european. În consecință, lit. c) din alin. (7) trebuie revizuită astfel încât să fie aliniată strict la domeniul de aplicare al Directivei și să reflecte fidel limitele acesteia. 3. Transformarea consultării în mecanism de veto: interpretare eronată a Directivei 2002/14/CE, schimbarea naturii instituției și supra-reglementare cu efecte blocante Proiectul propune înlocuirea termenului „consens” cu „acord” și introduce expres cerința „obținerii unui acord”. Această abordare pornește de la o premisă greșită: că informarea și consultarea trebuie să se finalizeze obligatoriu prin încheierea unui acord formal între angajator și reprezentanții salariaților sau prin emiterea unui asemenea acord de către aceștia din urmă. În acest sens, notăm că Directiva 2002/14 prevede un mecanism de informare și consultare - un drept participativ – și nu un mecanism de co-decizie sau un drept de veto al reprezentanților salariaților asupra deciziilor angajatorului. Art. 2 lit.(f) și (g) al Directivei, definind noțiunile de ”informare” și ”consultare”, nu acordă acestora valențe decizionale (ca în cazul unui acord), ci doar de ”transmitere de date” și ”schimburi de păreri” – cu efecte de informare, și nu de condiționare. În acest context, este relevant că art. 4 alin. (4) lit. (e) din Directiva 2002/14/CE, deși în versiunea română se referă la „obținerea unui acord”, în versiunea	
--	---	--	--

		engleză folosește expresia „<i>with a view to reaching an agreement</i>” care reflectă mai clar finalitatea dialogului - tendința de a ajunge la un consens – fără a institui obligația de a obține un acord formal. În același spirit Directiva prevede că reprezentanții salariaților formulează „avize” („<i>opinions</i>” în versiunea engleză). În lipsa unor dispoziții contrare în Directivă, aceste avize au un caracter consultativ, și nu obligatoriu, în raport cu angajatorul. Din această perspectivă, menținerea noțiunii de „consens”² în art. 42¹ alin. (7) și eliminarea completării propuse la partea generală a alineatului ar fi mai conforme cu logica și limitele Directivei. Din perspectiva metodologiei naționale de armonizare și a expertizei de compatibilitate³ abordarea Proiectului constituie un caz de supra-reglementare (gold-plating) și de transpunere defectuoasă⁴. Proiectul introduce condiții mai stricte și efecte juridice mai intense decât cele impuse de actul Uniunii Europene, cu impact disproporționat asupra angajatorilor.	
--	--	---	--

² Conform definițiilor din dicționarele explicative ale limbii române, termenul „acord” are o conotație juridică pronunțată, desemnând, de regulă, o convenție sau un act de voință formalizat. În schimb, „consens” exprimă mai degrabă o convergență de opinii, o adeziune comună sau ajungerea la o înțelegere asupra unei chestiuni, fără a implica, în mod necesar, existența unei convenții ori a unui act juridic formalizat.

³ Metodologia de efectuare a expertizei de comptabilitate a legislației RM cu legislația Uniunii Europene a fost aprobată prin Ordinul Cancelariei de Stat nr. 1 din 9 ianuarie 2023.

⁴ Conform secțiunii 3.4.8 a Metodologiei de efectuare a expertizei de comptabilitate a legislației RM cu legislația Uniunii Europene, supra-reglementarea („gold plating”) are loc atunci când transpunerea actului UE se realizează prin depășirea limitelor stabilite de o directivă, respectiv, a minimului necesar pentru a se conforma cu directiva. Acest fapt se realizează prin ... extinderea domeniului de aplicare, completarea într-un anumit mod a cerințelor esențiale sau ... aplicarea sancțiunilor, a unor mecanisme de executare și a altor aspecte, cum ar fi sarcina probei, impunând astfel o povară mai mare asupra mediului de afaceri decât o cere directiva.

		În esență, prin impunerea „obținerii acordului”, Proiectul modifică natura instituției consultării. Directiva consacră o obligatie de mijloace: organizarea consultării la moment util, în condiții care permit un dialog real și formularea unei opinii. Punând accentul pe finalizarea procedurii cu un acord, Proiectul transformă această obligație într-o obligatie de rezultat (fără un acord la final, consultarea nu este valabilă). Consecința implicită este transformarea consultării într-un mecanism de blocaj. Se creează premisa recunoașterii unui drept de veto al reprezentanților salariaților asupra unora dintre cele mai importante și de anvergură decizii de gestiune și administrare ale angajatorului, în domenii esențiale ce țin de interesele economice, comerciale și concurențiale ale întreprinderii și de responsabilitatea acesteia de a-și asigura continuitatea activității⁵. Această abordare depășește cadrul Directivei, care nu condiționează adoptarea deciziilor angajatorului de aprobarea lor de către salariați, ci doar consultarea efectivă a acestora. În plan practic, această reglementare (care este și o supra-reglementare în raport cu Directiva) va avea efecte semnificative și nocive pentru activitatea administrativă și economică a angajatorilor: - Risc de blocaje decizionale, temporare sau permanente, în lipsa acordului reprezentanților salariaților. <u>În contextul național, unde existența reprezentanților salariaților depinde exclusiv de inițiativa</u>	
--	--	--	--

⁵ Reieșind din alin. (2) al art. 42¹ Codul muncii, este vorba de decizii cu impact major asupra organizării și funcționării unității, precum: reducerea statelor de personal, restructurări organizatorice, modificări ale structurii corporative, precum și planificarea și introducerea de noi tehnologii sau echipamente de lucru.

		acestora și poate lipsi în numeroase unități, <u>condiționarea deciziilor</u> de „obținerea unui acord” poate conduce la <u>imposibilitatea adoptării unor măsuri</u> legitime de <u>organizare sau restructurare</u>, ori la adoptarea lor cu <u>întârzieri incompatibile cu dinamica economică</u> (pentru mai multe detalii, a se vedea comentariul la alin. (7¹) din art. 42¹ CM Proiect); - Creșterea riscurilor de litigii cu angajații (dispute privind finalizarea consultărilor, existența sau forma „acordului” pentru implementarea deciziilor); - Risc de utilizare abuzivă a instituției consultării, inclusiv de către concurenții angajatorului (acționând prin angajați ai întreprinderii). De exemplu, implementarea unor tehnologii noi sau introducerea unor echipamente de lucru moderne (procese menționate în art. 42¹ alin. (2) lit. d) Codul muncii) ar putea fi blocată invocând neconsultarea sau nefinalizarea consultării reprezentanților salariaților pe această problemă, în temeiul alin. (7) alin. c) și alin. (7¹) al art. 42¹ CM Proiect. Pe termen mediu și lung, aceste incertitudini privind validitatea deciziilor de management pot afecta semnificativ mediul de afaceri și climatul investițional. Reieșind din faptul că Directiva 2002/14/CE are ca obiect activitatea de informare și consultare a lucrătorilor, definite de prevederile art. 2 lit. (f) și (g), prevederile care ar impune obținerea unor acorduri	
--	--	---	--

		ale reprezentanților salariaților cu privire la competențele angajatorului prevăzute la alin.(2) al art. 42¹ al Codului muncii sunt contrare obiectivului Directivei, art. 126 alin.(2) al Constituției – care stabilește principii protective pentru libertatea activității de întreprinzător, dar și actelor normative care reglementează activitatea de întreprinzător, în special în ceea ce privește libertatea și independența în luarea deciziilor cu privire la gestionarea afacerii (art. 6 al Legii cu privire la antreprenoriat și întreprinderi, nr. 845 din 03.01.1992). În acest context, impunerea obligației obținerii unui acord, din partea reprezentanților salariaților, care nu sunt subiecții îndreptățiți cu competențe de a condiționa și influența deciziile angajatorului, este o ingerință nepermisă în capacitatea de decizie a angajatorului. De fapt, prin respectiva propunere de completare a Articolului 42¹, se instituie un instrument de „veto” inadmisibil asupra deciziilor luate de angajator, contrar principiilor de egalitate ce ar trebui să caracterizeze relațiile parteneriatului social și de independență pe care statul o garantează antreprenorilor. Coerență terminologică – sintagma „inclusiv organismelor publice”, proiectul introduce terminologie redundantă și lipsită de bază legală: • expresia se suprapune cu „sectorul public” • creează incoerență și ambiguitate în interpretare • nu există justificare pentru extinderea enumerării.	
--	--	---	--

Articolul 42¹ alin. (7¹)	„(7¹) Decizia angajatorului privind măsurile care fac obiectul informării și consultării prevăzute de prezentul articol adoptată fără informarea și consultarea reprezentanților salariaților sau până la finalizarea procedurii de informare și consultare a reprezentanților salariaților este nulă	Supra-reglementare și efecte disproporționate ale sancțiunii nulității (art. 42¹ alin. (7¹) CM Proiect) Alineatul (7¹) al art. 42¹ din proiect prevede că decizia angajatorului adoptată fără informarea și consultarea reprezentanților salariaților sau până la finalizarea procedurii de informare și consultare este nulă. O asemenea soluție nu se regăsește în Directiva 2002/14/CE și reprezintă o creație normativă națională care depășește cerințele actului european, constituind un caz de supra-reglementare (gold-plating). Directiva 2002/14/CE nu condiționează validitatea deciziilor de gestiune ale angajatorului de realizarea sau finalizarea procedurii de consultare și nu prevede sancțiunea nulității automate pentru nerespectarea acestei obligații. Articolul 8 din Directivă stabilește doar obligația statelor membre de a institui măsuri adecvate și sancțiuni eficiente, proporționale și disuasive pentru asigurarea respectării drepturilor prevăzute de aceasta, fără a impune în mod specific sancțiunea nulității actelor emise de angajator. În aceste condiții, instituirea nulității deciziilor adoptate fără parcurgerea procedurii de informare și consultare reprezintă o sancțiune excesivă și disproporționată în raport cu natura obligației reglementate. Obligația de informare și consultare are un caracter procedural și participativ și nu echivalează cu necesitatea obținerii acordului reprezentanților	Eliminare totală: (7¹) Decizia angajatorului privind măsurile care fac obiectul informării și consultării prevăzute de prezentul articol adoptată fără informarea și consultarea reprezentanților salariaților sau până la finalizarea procedurii de informare și consultare a reprezentanților salariaților este nulă.
--	--	--	--

		salariaților. Aplicarea nulității ca sancțiune automată pentru nerespectarea acestei proceduri transformă consultarea într-o condiție de validitate a deciziilor manageriale și instituie un sistem de co-decizie sau veto al reprezentanților salariaților asupra deciziilor angajatorului. În combinație cu modificările propuse la alin. (7) al art. 42¹, care introduc cerința „obținerii unui acord”, alin. (7¹) ajunge să sancționeze nu doar lipsa consultării, ci, în fapt, lipsa rezultatului acesteia. Mai mult, norma propusă ignoră cadrul juridic național existent. Potrivit art. 21 alin. (2) și (3) din Codul muncii, <u>reprezentanții salariaților</u> sunt desemnați de către salariați în cadrul adunării generale, iar existența acestora este <u>rezultatul unei inițiative voluntare a salariaților</u>. În unitățile în care salariații nu se organizează și nu desemnează astfel de reprezentanți, <u>angajatorul nu are posibilitatea de a iniția sau finaliza procedura de consultare</u>. În aceste condiții, sancțiunea nulității deciziilor adoptate fără consultare va genera imposibilitatea obiectivă a angajatorului de a adopta decizii manageriale valabile în domeniile vizate de normă. În acest context, subliniem că Directiva 2002/14/CE prevede că modalitățile de informare și consultare se definesc și se aplică <u>în conformitate cu legislația și practicile naționale în domeniul relațiilor dintre partenerii sociali</u>. Prin urmare, Directiva <u>nu impune standarde mai ridicate decât cele compatibile cu cadrul național existent</u>. Într-un sistem juridic în care existența reprezentanților salariaților este facultativă și independentă de voința angajatorului, consultarea acestora nu poate fi transformată într-o condiție	
--	--	--	--

		obligatorie pentru validitatea deciziilor de management. De asemenea, însăși formularea normei propuse ridică probleme de claritate și securitate juridică. Proiectul nu precizează natura nulității (absolută sau relativă), mecanismul de constatare a acesteia, termenul în care poate fi invocată și nici efectele juridice în raport cu terții. Noțiunea de „finalizare a procedurii de consultare”, ca temei de nulitate, este, la rândul său, susceptibilă de interpretări divergente. În lipsa unor criterii clare, orice decizie nepopulară a angajatorului ar putea fi contestată pe temeiuri procedurale, ceea ce va spori semnificativ riscul de litigii și incertitudinea juridică. În plan practic, sancțiunea nulității va afecta statutul și validitatea deciziilor companiilor de reorganizare, restructurare și a altor măsuri de administrare a activității economice care implică terți, investitori sau creditori. Aceasta va afecta securitatea raporturilor juridice și stabilitatea deciziilor manageriale, în exces vădit față de scopul obligației de informare și consultare din Codul muncii. Totodată, cadrul juridic actual al art. 42¹ din Codul muncii prevede deja mecanisme de protecție adecvate. Potrivit alin. (10) al acestui articol, refuzul angajatorului de a furniza informații sau de a întreprinde consultări poate fi contestat în instanța de judecată. Acest mecanism judiciar permite evaluarea circumstanțelor concrete ale fiecărui caz și asigură un control jurisdicțional adecvat asupra respectării obligației de consultare. Introducerea unei nulități	
--	--	--	--

		automate creează o suprapunere normativă și elimină marja de apreciere a instanțelor în evaluarea proporționalității sancțiunii. În concluzie, modificarea propusă la alin. (7¹) al art. 42¹ depășește logica și standardele Directivei 2002/14/CE și introduce o sancțiune disproporționată și dificil de aplicat în contextul juridic național. În combinație cu modificările propuse la alin. (7), această normă riscă să transforme consultarea – concepută ca instrument de dialog și participare – într-o procedură de aprobare a deciziilor de business, generând blocaje decizionale, incertitudine juridică și un risc sporit de litigii pentru angajatori. În aceste condiții, se impune fie eliminarea sancțiunii nulității prevăzute la alin. (7¹), fie reformularea normei într-o manieră care să asigure un echilibru între efectivitatea dreptului la consultare și necesitatea menținerii stabilității deciziilor adoptate de angajator.	
--- Comentariu general la art. 42¹ Codul muncii	---	. Pentru claritate și eficiența normelor articolului 42¹ Codul muncii, considerăm necesară stabilirea unui termen procedural pentru consultare, pentru a preveni blocarea deciziilor angajatorului și pentru a asigura un proces lucrativ. Astfel, dacă reprezentanții salariaților nu transmit niciun punct de vedere până la expirarea termenului, consultarea se consideră finalizată, iar angajatorul poate adopta decizia în lipsa acesteia.	

<u>Articolul 90 alin. (2)</u>	<u>Articolul 90 alin. (2) litera a) va avea următorul cuprins:</u> <u>a) plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă în cazul transferului sau al eliberării nelegitime din serviciu, determinată după cum urmează:</u> <u>- dacă salariatul nu a realizat niciun venit salarial în perioada dintre concedierea nelegitimă și data restabilirii, despăgubirea este egală cu salariul mediu lunar al acestuia pentru întreaga perioadă;</u> <u>- dacă salariatul a realizat venituri salariale de la un alt angajator, despăgubirea</u>	Logica considerării venitului persoanei pentru calcularea despăgubirilor pentru perioadă de absență forțată de la muncă în cazul transferului sau al eliberării nelegitime din serviciu este de a exclude îmbogățirea nejustificată a angajatului prin cumularea atât a despăgubirilor cât și a venitului din perioada pentru care se acordă despăgubirile. Explicația este logică, pentru că, atâta timp cât despăgubirile se acordă pentru imposibilitatea de a muncii, în general, sau ca urmare a transferului ilegal, despăgubirile nu pot avea o mărime mai mare decât paguba suferită ca urmare a acestei imposibilități. Atunci când salariatul obține totuși venituri în perioada absenței de la serviciu (ca urmare a unui transfer ilegal sau unei concedieri ilegale), el valorifică (în bani) astfel timpul rezultat ca urmare a absenței sale de la serviciu. Prin urmare, aceste venituri trebuie scăzute din plata pentru absența forțată de la serviciu. În acest sens, este eronat și injust de a scădea din despăgubiri doar veniturile realizate ca salariu, pentru că angajatul poate valorifica acest timp în diferite modalități, inclusiv, prin prestarea unor servicii sau/și activitatea de întreținător. Prin urmare, pentru a echilibra respectivele prevederi legale, propunem de a lua în considerație, la determinarea obligațiilor de plată a despăgubirilor, nu doar plățile salariale, ci și alte venituri realizate ca urmare a unei activități aducătoare de venituri în perioada absenței forțate, din moment ce acestea reprezintă modalități diferite de valorificare (în bani) a timpului rezultat ca urmare a transferului sau concedierii ilegale.	Articolul 90 alin. (2) litera a) va avea următorul cuprins: a) plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă în cazul transferului sau al eliberării nelegitime din serviciu, determinată după cum urmează: - dacă salariatul nu a realizat niciun venit salarial din activitatea de muncă, prestare a serviciilor sau antreprenoriat în perioada dintre concedierea nelegitimă și data restabilirii, despăgubirea este egală cu salariul mediu lunar al acestuia pentru întreaga perioadă; - dacă salariatul a realizat venituri salariale de la un alt angajator din activitatea de muncă, prestare a serviciilor sau antreprenoriat, despăgubirea reprezintă diferența dintre salariul
---	---	---	--

	<u>reprezintă diferența dintre salariul mediu lunar la care era îndreptățit și salariul efectiv obținut;</u> <u>- în cazuri justificate, instanța de judecată poate reduce cuantumul despăgubirii dacă se constată că salariatul, deși era apt de muncă, ar fi putut obține în mod rezonabil un salariu la un alt angajator, dar nu a depus diligență pentru a se angaja, sau dacă a refuzat, fără motive întemeiate, un loc de muncă corespunzător pregătirii sale.”</u>		mediu lunar la care era îndreptățit și salariul venitul efectiv obținut; - în cazuri justificate, instanța de judecată poate reduce cuantumul despăgubirii dacă se constată că salariatul, deși era apt de muncă, ar fi putut obține în mod rezonabil un venit din activitatea de muncă sau prestare a serviciilor salariu la un alt angajator, dar nu a depus diligență pentru a se angaja în asemenea activități, sau dacă a refuzat, fără motive întemeiate, un loc de muncă corespunzător pregătirii sale.”
Articolul 247¹. Dispense pentru	Articolul 247 ¹ . Dispense pentru	Urmare analizei proiectului relevă necesitatea unor ajustări ale textului propus, pentru a asigura o transpunere clară a Directivei, precum și o aplicare	(Alin.1) propunem să fie reglementate durata sau

consultații prenatale	consultații prenatale (1) Femeile gravide beneficiază de dispense pentru efectuarea consultațiilor prenatale, în cazul în care acestea au loc în timpul programului de muncă. (2) Pe durata dispenselor prevăzute la alin. (1), femeilor gravide li se menține salariul mediu de la locul de muncă. (3) Pentru a beneficia de dispensa prevăzută la alin. (1), femeile gravide informează angajatorul și prezintă un document justificativ eliberat de instituția	echilibrată și previzibilă a normei atât pentru salariați, cât și pentru angajatori. În primul rând, considerăm necesară reformularea definiției noțiunii de „dispensă”, pentru a reflecta mai clar caracterul remunerat al acesteia și condițiile în care se acordă. Formularea actuală utilizează expresia „fără afectarea drepturilor salariale”, care nu exprimă cu aceeași claritate garanția remunerării prevăzută de Directiva 92/85/CEE. Totodată, definiția nu precizează că dispensa se acordă atunci când consultațiile prenatale au loc în timpul programului de muncă. În al doilea rând, pentru a asigura buna organizare a activității în cadrul unității, considerăm necesară introducerea obligației salariații de a informa angajatorul, într-un termen rezonabil, despre consultația programată. Informarea ar trebui să se facă în formă scrisă, pentru a permite angajatorului să organizeze activitatea și să asigure evidența absențelor motivate. Totodată, recomandăm completarea normei cu obligația prezentării unui document justificativ eliberat de instituția medico-sanitară competentă, într-un termen determinat după efectuarea consultației, care să confirme participarea la consultația prenatală. În al treilea rând, pentru a preveni eventuale dificultăți de aplicare și pentru a asigura un echilibru între dreptul salariații și necesitățile organizatorice ale angajatorului, considerăm oportună stabilirea unor repere privind frecvența sau periodicitatea dispenselor. În practică, consultațiile prenatale sunt stabilite în baza protocolului medical aprobat prin Ordinul Ministerului Sănătății nr. 311/2023 privind	periodicitatea consultațiilor prenatale. (1) <i>Femeile gravide beneficiază în fiecare lună de două dispense pentru efectuarea consultațiilor prenatale, în cazul în care acestea au loc în timpul programului de muncă.</i> (3) Pentru a beneficia de dispensa prevăzută la alin. (1), femeile gravide informează în scris angajatorul și prezintă un document justificativ eliberat de instituția medico-sanitară competentă.
-------------------------------------	---	---	--

	medico-sanitară competentă. (4) Acordarea dispenselor pentru consultații prenatale nu poate constitui temei pentru reducerea drepturilor salariale, modificarea condițiilor de muncă, aplicarea măsurilor disciplinare sau producerea altor consecințe nefavorabile pentru femeile gravide salariate.	Standardul de supraveghere a gravidelor cu evoluție fiziologică a sarcinii în condiții de ambulator, care prevede o anumită periodicitate a vizitelor medicale. În acest context, norma ar putea face trimitere la programul stabilit de medicul specialist sau ar putea prevedea că dispensa se acordă în limita consultațiilor stabilite conform documentului medical justificativ. De asemenea, considerăm oportun ca articolul să precizeze că dispensa se acordă pe durata efectivă a consultației prenatale și a timpului necesar deplasării, conform documentului justificativ prezentat de salariată. În al patrulea rând, pentru a evita eventuale confuzii în aplicarea normei, este necesară delimitarea expresă între dispensa pentru consultații prenatale și concediul medical. Consultațiile prenatale vizează monitorizarea fiziologică a sarcinii și nu presupun, în mod necesar, incapacitatea temporară de muncă. În schimb, concediul medical intervine în situațiile în care starea de sănătate a salariatei determină incapacitatea temporară de muncă. În lipsa unei asemenea precizări, pot apărea dificultăți de interpretare în practică privind aplicarea corectă a celor două instituții juridice distincte. În acest sens, recomandăm completarea articolului cu o prevedere care să stabilească expres că dispensa se acordă doar pentru consultațiile prenatale care nu determină incapacitate temporară de muncă și nu impun acordarea concediului medical. Astfel, considerăm necesară ajustarea textului propus pentru a asigura: claritatea și corecta transpunere a Directivei 92/85/CEE;	
--	---	---	--

		• delimitarea expresă între dispensa prenatală și concediul medical; • stabilirea unor reguli procedurale minime privind informarea angajatorului și prezentarea documentelor justificative; • aplicabilitatea practică a normei și prevenirea eventualelor abuzuri. Aceste ajustări vor contribui la crearea unui cadru normativ echilibrat, care protejează sănătatea salariaților gravide, menținând în același timp predictibilitatea și buna organizare a activității în cadrul întreprinderilor.	
Codul contravențional	2. Articolul 55 alineatul (1) se completează cu litera k) cu următorul cuprins: „k) nerespectarea de către angajator a obligației de informare și consultare a salariaților.”	Introducerea unei contravenții pentru nerespectarea consultării Proiectul propune sancționarea contravențională a angajatorului pentru nerespectarea consultării. Această soluție: • nu este compatibilă cu natura procedural-evaluativă a obligației de consultare • dublează mecanismul judiciar existent (alin. 10 art. 42¹) • riscă aplicări abuzive și interpretări excesive în lipsa unor criterii clare În baza celor expuse, proiectul, în forma actuală depășește standardele europene în domeniul consultării și dialogului social, creează riscuri semnificative pentru funcționarea organizațională și securitatea juridică, generează ambiguități și incoerențe tehnice în mai multe articole ale Codului muncii și riscă să afecteze negativ competitivitatea mediului de afaceri și climatele sociale interne.	Nu suntem de acord cu impunerea incriminării contravenționale în forma propusă.
		Cu privire la modificările propuse la Legea securității și sănătății în muncă nr. 186/2008	

		– Excluderea sintagmei „profesional” din conținutul art. 10 alin. (3) lit. a), b), c) și alin. (4) lit. a) precum și din art. 13 lit. a) și f), art. 14 lit. a) Se constată că modificarea propusă la art. 10 alin. (3) lit. a), b), c) și alin. (4) lit. a), prin care se exclude cuvântul „profesionale”, afectează claritatea și coerența normei, precum și corelarea acesteia cu cadrul normativ existent în domeniul securității și sănătății în muncă. Astfel, Legea nr. 186/2008 definește în mod expres noțiunea de „risc profesional” ca reprezentând riscul de accidentare sau de îmbolnăvire profesională, determinat de factorii specifici procesului de muncă. În acest context, utilizarea constantă a sintagmei „riscuri profesionale” în cuprinsul legii are rolul de a delimita sfera obligațiilor angajatorului la acele riscuri care decurg din activitatea profesională și mediul de muncă. Excluderea cuvântului „profesionale” conduce la utilizarea generală a noțiunii de „riscuri”, fără a mai fi clar dacă aceasta se referă exclusiv la riscurile legate de activitatea de muncă sau ar putea include, în mod extensiv, orice tip de risc, inclusiv riscuri care nu se află sub controlul angajatorului și nu derivă din procesul de muncă. O asemenea formulare creează incertitudine juridică și poate genera dificultăți în determinarea întinderii obligațiilor angajatorului. Totodată, această modificare afectează coerența terminologică legii, întrucât noțiunea de „risc profesional” este deja definită și utilizată în mod consecvent în alte dispoziții ale aceluiași act normativ. În aceste condiții, excluderea cuvântului „profesionale” nu este justificată și conduce la o diminuare a preciziei reglementării.	
--	--	--	--

