

**Tabelul comparativ
la proiectul de lege
pentru modificarea unor acte normative
(Codul muncii, Legea securității și sănătății în muncă, Codul contravențional, reglementarea raporturilor conexe prestării muncii
prin agent de muncă temporară, etc.)**

Conținutul normei în vigoare	Modificarea propusă	Conținutul normei după modificare
[...]	“Prezenta lege: - transpune Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 327/9 din 5 decembrie 2008, nr. CELEX: 32008L0104; - transpune parțial Directiva 91/383/CEE a Consiliului din 25 iunie 1991, 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, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 206 din 29 iulie 1991, nr. CELEX: 01991L0383-20070628, așa cum a fost modificat ultima dată prin Directiva 2007/30/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2007 de modificare a Directivei 89/391/CEE a Consiliului, a directivelor speciale ale acesteia și a Directivelor 83/477/CEE, 91/383/CEE, 92/29/CEE și 94/33/CE ale Consiliului în vederea simplificării și a raționalizării rapoartelor privind punerea în aplicare publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 165/21 din 27 iunie 2007; - transpune art. 3 lit. e) și lit. f), art. 6, art. 7, art. 8 alin. (1) și alin. (4), art. 9 alin. (1), art. 10 alin. (1), art.12 din Directiva 94/33/CE a	“Prezenta lege: - transpune Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 327/9 din 5 decembrie 2008, nr. CELEX: 32008L0104; - transpune parțial Directiva 91/383/CEE a Consiliului din 25 iunie 1991, 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, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 206 din 29 iulie 1991, nr. CELEX: 01991L0383-20070628, așa cum a fost modificat ultima dată prin Directiva 2007/30/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2007 de modificare a Directivei 89/391/CEE a Consiliului, a directivelor speciale ale acesteia și a Directivelor 83/477/CEE, 91/383/CEE, 92/29/CEE și 94/33/CE ale Consiliului în vederea simplificării și a raționalizării rapoartelor privind punerea în aplicare publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 165/21 din 27 iunie 2007; - transpune art. 3 lit. e) și lit. f), art. 6, art. 7, art. 8 alin. (1) și alin. (4), art. 9 alin. (1), art. 10 alin. (1), art.12 din Directiva 94/33/CE a

	Consiliului din 22 iunie 1994 privind protecția tinerilor la locul de muncă, publicat în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 216/12 din 20 august 1994, nr. CELEX: 01994L0033-20190726, așa cum a fost modificat ultima dată prin Regulamentul (UE) 2019/1243 al Parlamentului European și al Consiliului din 20 iunie 2019 de adaptare la articolele 290 și 291 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene a unei serii de acte juridice care prevăd utilizarea procedurii de reglementare cu control (Text cu relevanță pentru SEE), publicat în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 198/241 din 25 iulie 2019. - transpune art. 2 alin. (4) și alin. (9), art. 3, art. 5, art. 8, art. 16 lit. b), art.17 și art. 19 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 29/9 din 18 noiembrie 2003, nr. CELEX: 32003L0088. - transpune art. 1 alin. (2), art. 2 lit. (a), art. 4 alin. (2) lit. (f), (g), (h), (j), (k) și (l), art. 6 alin. (2), art.7 alin. (1), lit. d), art.12, art.13, art.17 și art.18 din Directiva (UE) 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind condițiile de muncă transparente și previzibile în Uniunea Europeană, publicat în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 186/105 din 11 iulie 2019 - transpune Recomandarea Consiliului din 18 februarie 2003 privind îmbunătățirea protecției sănătății și securității în muncă a lucrătorilor independenți (2003/134/EC) (CELEX	Consiliului din 22 iunie 1994 privind protecția tinerilor la locul de muncă, publicat în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 216/12 din 20 august 1994, nr. CELEX: 01994L0033-20190726, așa cum a fost modificat ultima dată prin Regulamentul (UE) 2019/1243 al Parlamentului European și al Consiliului din 20 iunie 2019 de adaptare la articolele 290 și 291 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene a unei serii de acte juridice care prevăd utilizarea procedurii de reglementare cu control (Text cu relevanță pentru SEE), publicat în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 198/241 din 25 iulie 2019. - transpune art. 2 alin. (4) și alin. (9), art. 5, art. 16 lit. b) și art. 19 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 29/9 din 18 noiembrie 2003, nr. CELEX: 32003L0088. - transpune art. 1 alin. (2), art. 2 lit. (a), art. 4 alin. (2) lit. (f), (g), (h), (j), (k) și (l), art. 6 alin. (2), art.7 alin. (1), lit. d), art.12, art.13, art.17 și art.18 din Directiva (UE) 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind condițiile de muncă transparente și previzibile în Uniunea Europeană, publicat în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 186/105 din 11 iulie 2019 - Recomandarea Consiliului din 18 februarie 2003 privind îmbunătățirea protecției sănătății și securității în muncă a lucrătorilor independenți (2003/134/EC) (CELEX 32003H0134),
--	--	---

	32003H0134), publicată în Jurnalul Oficial L 053, din 28 februarie 2003.”.	publicată în Jurnalul Oficial L 053, din 28 februarie 2003.”.
Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr.159–162, art. 648), cu modificările ulterioare se modifică după cum urmează:		
Articolul 1. Noțiuni principale În sensul prezentului cod, se definesc următoarele noțiuni: <i>salariat</i> – persoană fizică (bărbat sau femeie) care prestează o muncă conform unei anumite specialități, calificări sau într-o anumită funcție, în schimbul unui salariu, în baza contractului individual de muncă; [...]	1. La Articolul 1. noțiunea <i>salariat</i> va avea următorul cuprins: „<i>salariat</i> – persoană fizică care prestează o muncă pentru și sub autoritatea unui angajator conform unei anumite specialități, calificări sau într-o anumită funcție, în schimbul unui salariu, în baza contractului individual de muncă; se completează cu noțiunile cu următorul cuprins: ”<i>perioadă de repaus</i> – perioadă care nu este timp de muncă; <i>program de muncă</i> - programul care stabilește orele și zilele când începe și când se încheie prestarea muncii; <i>repaus suficient</i> - perioade de repaus regulate de care dispun salariații, a căror durată se exprimă în unități de timp și care sunt suficient de lungi și de continue pentru a se evita ca aceștia să se rănească sau să producă vătămarea colegilor lor sau a altor persoane și că nu își dăunează propriei sănătăți, pe termen lung sau scurt, ca rezultat al oboselii sau al altor ritmuri de lucru neregulate. <i>salariat de noapte</i> - orice salariat care, pe timpul nopții, muncește cel puțin trei ore din timpul de lucru zilnic normal sau care efectuează muncă	„<i>salariat</i> – persoană fizică care prestează o muncă pentru și sub autoritatea unui angajator conform unei anumite specialități, calificări sau într-o anumită funcție, în schimbul unui salariu, în baza contractului individual de muncă; <i>perioadă de repaus</i> – perioadă care nu este timp de muncă; <i>program de muncă</i> - programul care stabilește orele și zilele când începe și când se încheie prestarea muncii; <i>repaus suficient</i> - perioade de repaus regulate de care dispun salariații, a căror durată se exprimă în unități de timp și care sunt suficient de lungi și de continue pentru a se evita ca aceștia să se rănească sau să producă vătămarea colegilor lor sau a altor persoane și că nu își dăunează propriei sănătăți, pe termen lung sau scurt, ca rezultat al oboselii sau al altor ritmuri de lucru neregulate. <i>salariat de noapte</i> - orice salariat care, pe timpul nopții, muncește cel puțin trei ore din timpul de lucru zilnic normal sau care efectuează muncă de noapte în proporție de cel puțin 30 la sută din timpul său lunar de muncă. <i>muncă prin agent de muncă temporară</i> – munca prestată de un salariat temporar care a încheiat un contract individual de muncă pe perioadă

	de noapte în proporție de cel puțin 30 la sută din timpul său lunar de muncă. <i>muncă prin agent de muncă temporară</i> – munca prestată de un salariat temporar care a încheiat un contract individual de muncă pe perioadă determinată sau nedeterminată cu un agent de muncă temporară și care este pus la dispoziția utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia; <i>agent de muncă temporară</i> – persoană juridică sau fizică care desfășoară activitate de întreprinzător care a notificat Inspectoratul de Stat al Muncii, despre inițierea activității sale și care încheie cu salariații temporari contracte individuale de muncă pe perioadă determinată sau nedeterminată sau are raporturi de muncă, pentru a-i pune la dispoziția unor utilizatori, pentru a lucra cu titlu temporar sub supravegherea și conducerea acestora; <i>salariat temporar</i> – salariat care a încheiat un contract individual de muncă sau se află într-un raport de muncă cu un agent de muncă temporară în vederea punerii sale la dispoziția unui utilizator pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia; <i>utilizator</i> – o persoană fizică sau juridică angajată în activități economice pentru care și sub supravegherea și conducerea căruia muncește temporar un salariat temporar pus la dispoziție de agentul de muncă temporară;	determinată sau nedeterminată cu un agent de muncă temporară și care este pus la dispoziția utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia; <i>agent de muncă temporară</i> – persoană juridică sau fizică care desfășoară activitate de întreprinzător care a notificat Inspectoratul de Stat al Muncii, despre inițierea activității sale și care încheie cu salariații temporari contracte individuale de muncă pe perioadă determinată sau nedeterminată sau are raporturi de muncă, pentru a-i pune la dispoziția unor utilizatori, pentru a lucra cu titlu temporar sub supravegherea și conducerea acestora; <i>salariat temporar</i> – salariat care a încheiat un contract individual de muncă sau se află într-un raport de muncă cu un agent de muncă temporară în vederea punerii sale la dispoziția unui utilizator pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia; <i>utilizator</i> – o persoană fizică sau juridică angajată în activități economice pentru care și sub supravegherea și conducerea căruia muncește temporar un salariat temporar pus la dispoziție de agentul de muncă temporară; <i>misiune de muncă temporară</i> – perioadă în care salariatul temporar este pus la dispoziția utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia;
--	--	---

	<i>misiune de muncă temporară</i> – perioadă în care salariatul temporar este pus la dispoziția utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia; <i>condiții de bază de muncă și de angajare</i> - ansamblul condițiilor de muncă și de angajare stabilite în prezentul cod, acte normative, convenții colective și/sau alte reglementări obligatorii aplicabile la utilizator, referitoare la: a) durata timpului de muncă, munca suplimentară, pauze, repausul zilnic și săptămânal, munca de noapte, concedii și sărbători legale; b) salariu și alte drepturi salariale.”	<i>condiții de bază de muncă și de angajare</i> - ansamblul condițiilor de muncă și de angajare stabilite în prezentul cod, acte normative, convenții colective și/sau alte reglementări obligatorii aplicabile la utilizator, referitoare la: a) durata timpului de muncă, munca suplimentară, pauze, repausul zilnic și săptămânal, munca de noapte, concedii și sărbători legale; b) salariu și alte drepturi salariale.”
Conținutul normei în vigoare: Articolul 3. Domeniul de aplicare a codului Dispozițiile prezentului cod se aplică: [...]	2. Articolul 3 se completează cu litera f) cu următorul cuprins: ”f) agenților de muncă temporară, salariaților temporari și utilizatorilor de muncă temporară, astfel cum sunt definiți de prezentul cod.”	Articolul 3. Domeniul de aplicare a codului Dispozițiile prezentului cod se aplică: [...] ”f) agenților de muncă temporară, salariaților temporari și utilizatorilor de muncă temporară, astfel cum sunt definiți de prezentul cod.”
Conținutul normei în vigoare: Articolul 9. Drepturile și obligațiile de bază ale salariatului (1) Salariatul are dreptul: b) la muncă, conform clauzelor contractului individual de muncă;	3. Articolul 9, alineatul (1) la litera b) se completează cu textul: „ , precum și la îmbunătățirea condițiilor de muncă prin promovarea unor forme mai transparente și mai previzibile de muncă;”	Articolul 9. Drepturile și obligațiile de bază ale salariatului (1) Salariatul are dreptul: [...] „b) la muncă, conform clauzelor contractului individual de muncă, precum și la îmbunătățirea condițiilor de muncă prin promovarea unor forme mai transparente și mai previzibile de muncă;”
Articolul 45. Noțiunea de contract individual de muncă Contractul individual de muncă este înțelegerea dintre salariat și angajator, prin care salariatul se obligă să presteze o	4. La articolul 45 după textul „să presteze o muncă” se completează cu textul „pentru și sub autoritatea unui angajator”, ulterior după text.	Articolul 45. Noțiunea de contract individual de muncă ”Contractul individual de muncă este înțelegerea dintre salariat și angajator, prin care salariatul se obligă să presteze o muncă pentru și sub autoritatea unui angajator într-o anumită

muncă într-o anumită specialitate, calificare sau funcție, să respecte regulamentul intern al unității, dacă este elaborat și aprobat de angajator, iar angajatorul se obligă să-i asigure condițiile de muncă prevăzute de prezentul cod, de alte acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, de contractul colectiv de muncă, precum și să achite la timp și integral salariul.		specialitate, calificare sau funcție, să respecte regulamentul intern al unității, dacă este elaborat și aprobat de angajator, iar angajatorul se obligă să-i asigure condițiile de muncă prevăzute de prezentul cod, de alte acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, de contractul colectiv de muncă, precum și să achite la timp și integral salariul.”
A se vedea Codul muncii (redacția actuală) Articolul 48. Informarea privind condițiile de activitate [...] (3) În cazul în care salariatul urmează să-și desfășoare activitatea în străinătate, angajatorul are obligația de a-i furniza, în timp util, toată informația prevăzută la art.49 alin.(1) și, suplimentar, informații referitoare la: [...] d) condițiile specifice de asigurare; [...]	5. Articolul 48, alineatul (3) la litera d) se introduce textul „, , inclusiv de repatriere a lucrătorului, dacă este prevăzută”. Suplimentar se completează cu alineatele (5) și (6) cu următorul cuprins: „(5) Este interzisă concedierea salariaților sau luarea de măsuri echivalente concedierii, precum și orice acțiune pregătitoare pentru concedierea salariaților pe motiv că aceștia și-au exercitat drepturile la informare privind condițiile de muncă și/sau îmbunătățirea condițiilor de muncă prin promovarea unor forme mai transparente și mai previzibile de muncă. (6) Este interzisă aplicarea oricăror tratamente sau consecințe nefavorabile de către angajator asupra salariaților și/sau a reprezentanților acestora ca urmare a unei solicitări înaintate angajatorului sau a oricărei proceduri inițiate în condițiile legii cu scopul de a asigura respectarea drepturilor sale la informare privind condițiile de muncă și/sau îmbunătățirea condițiilor de muncă prin promovarea unor forme mai transparente și mai previzibile de muncă.”.	Articolul 48. Informarea privind condițiile de activitate [...] (3) În cazul în care salariatul urmează să-și desfășoare activitatea în străinătate, angajatorul are obligația de a-i furniza, în timp util, toată informația prevăzută la art.49 alin.(1) și, suplimentar, informații referitoare la: [...] d) condițiile specifice de asigurare, inclusiv de repatriere a lucrătorului, dacă este prevăzută; [...] (5) Este interzisă concedierea salariaților sau luarea de măsuri echivalente concedierii, precum și orice acțiune pregătitoare pentru concedierea salariaților pe motiv că aceștia și-au exercitat drepturile la informare privind condițiile de muncă și/sau îmbunătățirea condițiilor de muncă prin promovarea unor forme mai transparente și mai previzibile de muncă. (6) Este interzisă aplicarea oricăror tratamente sau consecințe nefavorabile de către angajator asupra salariaților și/sau a reprezentanților acestora ca urmare a unei solicitări înaintate angajatorului sau a oricărei proceduri inițiate în condițiile legii cu scopul de a asigura respectarea

		drepturilor sale la informare privind condițiile de muncă și/sau îmbunătățirea condițiilor de muncă prin promovarea unor forme mai transparente și mai previzibile de muncă.”.
Articolul 49. Conținutul contractului individual de muncă (1) Conținutul contractului individual de muncă este determinat prin acordul părților, ținându-se cont de prevederile legislației în vigoare, și include: [...] i) condițiile de retribuire a muncii, inclusiv salariul funcției sau cel tarifar, suplimentele, premiile și ajutoarele materiale (în cazul în care acestea fac parte din sistemul de salarizare al unității), formele și modul de achitare a plăților salariale, precum și periodicitatea acestei achitări; [...] l) regimul de muncă și de odihnă, inclusiv durata zilei și a săptămânii de muncă a salariatului; m) perioada de probă, după caz; [...]	6. La articolul 49, alineatul (1) litera i) va avea următorul cuprins: „i) condițiile de retribuire a muncii, inclusiv salariul de bază (salariul tarifar, salariul funcției), salariul suplimentar (adaosurile și sporurile la salariul de bază) și alte plăți de stimulare și compensare - elemente constitutive ale veniturilor salariale, evidențiate separat, precum și periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul și metoda de plată; litera l) se completează la final cu textul „ , condițiile de prestare și de compensare sau remunerare a orelor de muncă suplimentară, precum și, după caz, programul muncii în schimburi aplicat de la angajare;”; litera m) va avea următorul cuprins: m) după caz, perioada de probă, cu specificarea concretă a duratei și condițiilor desfășurării acesteia conform prevederilor art. 60 – 63;”; se completează cu litera l¹), m¹) și n¹) cu următorul cuprins: ”l¹) în cazul salariaților prin agent de muncă temporară, identitatea utilizatorului.” m¹) dreptul și condițiile de formare profesională, reciclare și perfecționare, oferite de către angajator în conformitate cu prezentul cod și cu alte acte normative, după caz;	Articolul 49. Conținutul contractului individual de muncă (1) Conținutul contractului individual de muncă este determinat prin acordul părților, ținându-se cont de prevederile legislației în vigoare, și include: [...] „i) condițiile de retribuire a muncii, inclusiv salariul de bază (salariul tarifar, salariul funcției), salariul suplimentar (adaosurile și sporurile la salariul de bază) și alte plăți de stimulare și compensare - elemente constitutive ale veniturilor salariale, evidențiate separat, precum și periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul și metoda de plată; [...] l) regimul de muncă și de odihnă, inclusiv durata zilei și a săptămânii de muncă a salariatului, condițiile de prestare și de compensare sau remunerare a orelor de muncă suplimentară, precum și, după caz, programul muncii în schimburi aplicat de la angajare; l¹) în cazul salariaților prin agent de muncă temporară, identitatea utilizatorului, cât mai curând posibil după ce este cunoscută. m) după caz, perioada de probă, cu specificarea concretă a duratei și condițiilor desfășurării acesteia conform prevederilor art. 60 – 63; m¹) dreptul și condițiile de formare profesională, reciclare și perfecționare, oferite de către

	n ¹) informația privind perioadele de preaviz ce urmează a fi respectate de angajator și salariat în cazul încetării activității în condițiile prezentului cod;”	angajator în conformitate cu prezentul cod și cu alte acte normative, după caz; [...] n ¹) informația privind perioadele de preaviz ce urmează a fi respectate de angajator și salariat în cazul încetării activității în condițiile prezentului cod;”
Articolul 56. Încheierea contractului individual de muncă [...] (3) Contractul individual de muncă se semnează de către părți: [...] b) fie cu semnătură electronică avansată calificată – în cazul în care părțile contractului individual de muncă au convenit încheierea acestuia prin schimb de documente electronice.	7. La Articolul 56 alineatul (3) litera b) textul „avansată calificată” se substituie cu textul „avansată sau calificată”.	Articolul 56. Încheierea contractului individual de muncă [...] (3) Contractul individual de muncă se semnează de către părți: [...] ”b) fie cu semnătură electronică avansată sau calificată – în cazul în care părțile contractului individual de muncă au convenit încheierea acestuia prin schimb de documente electronice.”
Articolul 63. Rezultatul perioadei de probă [...]	8. La articolul 63 se introduc două alineate (3) și (4) cu următorul cuprins: „(3) Salariatul care a finalizat perioada de probă și a acumulat o vechime în muncă la același angajator cel puțin 6 luni, poate solicita să i se acorde o formă de muncă cu condiții de muncă mai previzibile și mai sigure, dacă este disponibilă. (4) În termen de 30 de zile de la recepționarea solicitării prevăzute la alin. (3), angajatorul va oferi răspuns motivat (în formă scrisă). Angajatorii persoane fizice, microîntreprinderile și întreprinderile mici și mijlocii, pot să prezinte răspunsul în termen de până la trei luni, iar răspunsul la o cerere ulterioară similară depusă de același salariat, dacă justificarea răspunsului referitor la situația salariatului rămîne	Articolul 63. Rezultatul perioadei de probă [...] „(3) Salariatul care a finalizat perioada de probă și a acumulat o vechime în muncă la același angajator cel puțin 6 luni, poate solicita să i se acorde o formă de muncă cu condiții de muncă mai previzibile și mai sigure, dacă este disponibilă. (4) În termen de 30 de zile de la recepționarea solicitării prevăzute la alin. (3), angajatorul va oferi răspuns motivat (în formă scrisă). Angajatorii persoane fizice, microîntreprinderile și întreprinderile mici și mijlocii, pot să prezinte răspunsul în termen de până la trei luni, iar răspunsul la o cerere ulterioară similară depusă de același salariat, dacă justificarea răspunsului referitor la situația salariatului rămîne

	neschimbată, poate fi comunicat verbal. În caz de refuz, salariatul poate depune o nouă solicitare cel puțin după șase luni de la data solicitării anterioare.”	neschimbată, poate fi comunicat verbal. În caz de refuz, salariatul poate depune o nouă solicitare cel puțin după șase luni de la data solicitării anterioare.”
Articolul 68. Modificarea contractului individual de muncă (1) Contractul individual de muncă poate fi modificat printr-un acord suplimentar semnat de părți, inclusiv cu utilizarea semnăturii electronice avansate calificate. Acordul suplimentar este parte integrantă a contractului individual de muncă. [...]	9. La articolul 68, alineatul (1) textul „avansate calificate” se substituie cu textul „avansate sau calificate”	Articolul 68. Modificarea contractului individual de muncă „(1) Contractul individual de muncă poate fi modificat printr-un acord suplimentar semnat de părți, inclusiv cu utilizarea semnăturii electronice avansate sau calificate. Acordul suplimentar este parte integrantă a contractului individual de muncă.”.
Articolul 82. Încetarea contractului individual de muncă în circumstanțe ce nu depind de voința părților Contractul individual de muncă încetează în circumstanțe ce nu depind de voința părților în caz de: [...]	10. Articolul 82 se completează cu litera j²) cu următorul cuprins: ”j²) retragerea acordului părinților sau al reprezentanților legali, în cazul salariaților cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani.”	Articolul 82. Încetarea contractului individual de muncă în circumstanțe ce nu depind de voința părților Contractul individual de muncă încetează în circumstanțe ce nu depind de voința părților în caz de: [...] ”j²) retragerea acordului părinților sau al reprezentanților legali, în cazul salariaților cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani.”
Titlul IV TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ Capitolul II TIMPUL DE ODIHNĂ	11. Denumirea Titlului IV TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ și a Capitolului II TIMPUL DE ODIHNĂ al acestuia se modifică, inclusiv la Cuprins, după cum urmează: ”TITLUL IV TIMPUL DE MUNCĂ ȘI REPAUSUL SUFICIENT” și ”Capitolul II REPAUSUL SUFICIENT”.	”TITLUL IV TIMPUL DE MUNCĂ ȘI REPAUSUL SUFICIENT” și ”Capitolul II REPAUSUL SUFICIENT”.
Articolul 95. Noțiunea de timp de muncă. Durata normală a timpului de muncă	12. La articolul 95, alineatul (1) se modifică și va avea următorul cuprins:	Articolul 95. Noțiunea de timp de muncă. Durata normală a timpului de muncă

(1) Timpul de muncă reprezintă timpul pe care salariatul, în conformitate cu regulamentul intern al unității, dacă este elaborat și aprobat de angajator, cu contractul individual și cu cel colectiv de muncă, îl folosește pentru îndeplinirea obligațiilor de muncă. [...]	„(1) Timpul de muncă reprezintă perioada în care salariatul se află la locul de muncă, la dispoziția angajatorului și își exercită activitatea, funcțiile și obligațiile de muncă, în conformitate cu legislația în vigoare, cu regulamentul intern al unității, dacă este elaborat și aprobat de angajator și cu contractul individual și cu cel colectiv de muncă.”	„(1) Timpul de muncă reprezintă perioada în care salariatul se află la locul de muncă, la dispoziția angajatorului și își exercită activitatea, funcțiile și obligațiile de muncă, în conformitate cu legislația în vigoare, cu regulamentul intern al unității, dacă este elaborat și aprobat de angajator și cu contractul individual și cu cel colectiv de muncă.”
Prevederea actuală în CM Articolul 96. Durata redusă a timpului de muncă [...] (2) Durata săptămînală redusă a timpului de muncă constituie: a) 24 de ore pentru salariații în vîrstă de la 15 la 16 ani;	13. La articolul 96, alineatul (2) litera a) după textul „15 la 16 ani” se completează cu un text nou după cum urmează: „în perioadele vacanțelor și respectiv 12 ore în perioada anului școlar”.	Articolul 96. Durata redusă a timpului de muncă [...] (2) Durata săptămînală redusă a timpului de muncă constituie: a) 24 de ore pentru salariații în vîrstă de la 15 la 16 ani în perioadele vacanțelor și respectiv 12 ore în perioada anului școlar;
Articolul 100. Durata zilnică a timpului de muncă [...] (2) Pentru salariații în vîrstă de pînă la 16 ani, durata zilnică a timpului de muncă nu poate depăși 5 ore.	14. La articolul 100, alineatul (2) după textul „5 ore” se completează cu textul „în perioadele vacanțelor și respectiv 2 ore în perioada anului școlar”, ulterior după text.	Articolul 100. Durata zilnică a timpului de muncă [...] “(2) Pentru salariații în vîrstă de pînă la 16 ani, durata zilnică a timpului de muncă nu poate depăși 5 ore în perioadele vacanțelor și respectiv 2 ore în perioada anului școlar.”
Articolul 101. Munca în schimburi [...] (6) Pentru anumite genuri de activitate, unități sau profesii se poate stabili, prin convenție colectivă, o durată zilnică a timpului de muncă de 12 ore, urmată de o perioadă de repaus de cel puțin 24 de ore.	15. La articolul 101 , alineatul (6) se completează la final cu textul „, dar nu mai puțin de 11 ore consecutive în decursul unei perioade de 24 de ore.”	Articolul 101. Munca în schimburi [...] (6) Pentru anumite genuri de activitate, unități sau profesii se poate stabili, prin convenție colectivă, o durată zilnică a timpului de muncă de 12 ore, urmată de o perioadă de repaus de cel puțin 24 de ore, dar nu mai puțin de 11 ore consecutive în decursul unei perioade de 24 de ore.”
Articolul 103. Munca de noapte (1) Se consideră muncă de noapte munca prestată între orele 22.00 și 6.00.	16. Articolul 103 se completează cu alineatul (1 ¹) și (1 ²) cu următorul cuprins:	Articolul 103. Munca de noapte [...]

(2) Durata muncii (schimbului) de noapte se reduce cu o oră. (3) Durata muncii (schimbului) de noapte nu se reduce salariaților pentru care este stabilită durata redusă a timpului de muncă, precum și salariaților angajați special pentru munca de noapte, dacă contractul colectiv de muncă nu prevede altfel. [...] (5) Nu se admite atragerea la munca de noapte a salariaților în vîrstă de pînă la 18 ani și a persoanelor cărora munca de noapte le este contraindicată conform certificatului medical. [...]	”(1¹) Durata normală a timpului de muncă a salariaților de noapte nu va depăși în medie opt ore pe zi, calculată pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice, cu respectarea prevederilor legale cu privire la repausul săptămînal. (1²) Salariații de noapte a căror muncă implică riscuri specifice sau efort fizic sau intelectual și psiho-emoțional sporit, nu vor munci mai mult de opt ore pe parcursul unei perioade de 24 de ore în care efectuează muncă de noapte, dacă prin convenția colectivă sau contractul colectiv de muncă nu este stabilit altfel.”; alineatul (2) se modifică și va avea următorul cuprins: ”(2) Pentru salariații de noapte durata muncii (schimbului) de noapte se reduce cu o oră.”; la alineatul (3) propoziția ”salariaților angajați special pentru munca de noapte” se exclude; alineatul (5) la final se completează cu o propoziție cu următorul cuprins: ”Salariații cu vîrsta cuprinsă între 15 ani și 16 ani nu pot fi atrași la muncă în intervalul orelor 20:00 – 06:00.”	”(1¹) Durata normală a timpului de muncă a salariaților de noapte nu va depăși în medie opt ore pe zi, calculată pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice, cu respectarea prevederilor legale cu privire la repausul săptămînal. (1²) Salariații de noapte a căror muncă implică riscuri specifice sau efort fizic sau intelectual și psiho-emoțional sporit, nu vor munci mai mult de opt ore pe parcursul unei perioade de 24 de ore în care efectuează muncă de noapte, dacă prin convenția colectivă sau contractul colectiv de muncă nu este stabilit altfel. (2) Pentru salariații de noapte durata muncii (schimbului) de noapte se reduce cu o oră. (3) Durata muncii (schimbului) de noapte nu se reduce salariaților pentru care este stabilită durata redusă a timpului de muncă, dacă contractul colectiv de muncă nu prevede altfel. [...] (5) Nu se admite atragerea la munca de noapte a salariaților în vîrstă de pînă la 18 ani și a persoanelor cărora munca de noapte le este contraindicată conform certificatului medical. Salariații cu vîrsta cuprinsă între 15 ani și 16 ani nu pot fi atrași la muncă în intervalul orelor 20:00 – 06:00.”;
Articolul 104. Munca suplimentară [...]	17. Articolul 104 se completează cu alineatele (5²-5⁴)cu următorul cuprins: ”(5²) Prin contractul colectiv de muncă se pot negocia anumite activități sau profesii pentru care perioada de referință de la alin. (5¹) poate fi mai mare de 4 luni calendaristice, dar care nu va depăși 6 luni calendaristice. (5³) Sub rezerva respectării reglementărilor privind protecția sănătății și securității în munca	Articolul 104. Munca suplimentară [...] (5²) Prin contractul colectiv de muncă se pot negocia anumite activități sau profesii pentru care perioada de referință de la alin. (5¹) poate fi mai mare de 4 luni calendaristice, dar care nu va depăși 6 luni calendaristice. (5³) Sub rezerva respectării reglementărilor privind protecția sănătății și securității în munca

	a salariaților, din motive obiective, tehnice sau privind organizarea muncii, contractele colective de muncă pot prevedea derogări de la durata perioadei de referință stabilite la alin. (5¹) și (5²), dar care în niciun caz să nu depășească 12 luni. (5⁴) La stabilirea perioadelor de referință prevăzute la alin. (5²)-(5³) nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual și situațiile de suspendare a contractului individual de muncă.”	a salariaților, din motive obiective, tehnice sau privind organizarea muncii, contractele colective de muncă pot prevedea derogări de la durata perioadei de referință stabilite la alin. (5¹) și (5²), dar care în niciun caz să nu depășească 12 luni. (5⁴) La stabilirea perioadelor de referință prevăzute la alin. (5²)-(5³) nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual și situațiile de suspendare a contractului individual de muncă.”
Articolul 107. Pauza de masă și repausul zilnic (1) În cadrul programului zilnic de muncă, salariatului trebuie să i se acorde o pauză de masă de cel puțin 30 de minute. [...]	18. La articolul 107, alineatul (1) la final se completează cu o propoziție suplimentară cu următorul cuprins: „Pentru salariații în vîrstă de pînă la 18 ani, cu durata zilnică a timpului de muncă mai mare de 4 ore și jumătate, se va acorda pauza pauză de masă de cel puțin 30 de minute, dacă e posibil, consecutive.” se completează cu alineatele (5) și (6) cu următorul cuprins: „(5) Pentru salariații în vîrstă de la 15 ani la 16 ani, durata repausului zilnic, cuprinsă între sfîrșitul programului de muncă într-o zi și începutul programului de muncă în ziua imediat următoare, nu poate fi mai mică decît 14 ore consecutive. (6) Pentru salariații în vîrstă de la 16 ani la 18 ani, durata repausului zilnic, cuprinsă între sfîrșitul programului de muncă într-o zi și începutul programului de muncă în ziua imediat următoare, nu poate fi mai mică decît 12 ore consecutive.”.	Articolul 107. Pauza de masă și repausul zilnic ”(1) În cadrul programului zilnic de muncă, salariatului trebuie să i se acorde o pauză de masă de cel puțin 30 de minute. Pentru salariații în vîrstă de pînă la 18 ani, cu durata zilnică a timpului de muncă mai mare de 4 ore și jumătate, se va acorda pauza de masă de cel puțin 30 minute, dacă e posibil, consecutive. [...] (5) Pentru salariații în vîrstă de la 15 ani la 16 ani, durata repausului zilnic, cuprinsă între sfîrșitul programului de muncă într-o zi și începutul programului de muncă în ziua imediat următoare, nu poate fi mai mică decît 14 ore consecutive. (6) Pentru salariații în vîrstă de la 16 ani la 18 ani, durata repausului zilnic, cuprinsă între sfîrșitul programului de muncă într-o zi și începutul programului de muncă în ziua imediat următoare, nu poate fi mai mică decît 12 ore consecutive.”.
Articolul 109. Repausul săptămînal [...]	19. La articolul 109, alineatul (4) se modifică după cum urmează:	Articolul 109. Repausul săptămînal [...]

(4) Durata repausului săptămînal neîntrerupt în orice caz nu trebuie să fie mai mică de 42 de ore, cu excepția cazurilor cînd săptămîna de muncă este de 6 zile.	”(4) Durata repausului săptămînal neîntrerupt este de 42 de ore, dintre care 11 ore consecutive de repaus zilnic, cu excepția cazurilor cînd săptămîna de muncă este de 6 zile.”	”(4) Durata repausului săptămînal neîntrerupt este de 42 de ore, dintre care 11 ore consecutive de repaus zilnic, cu excepția cazurilor cînd săptămîna de muncă este de 6 zile.”
Articolul 119. Compensarea concediilor de odihnă anuale nefolosite (1) În caz de suspendare (art.76 lit.e) și m), art.77 lit.d) și e) și art.78 alin.(1) lit.a) și d)) sau încetare a contractului individual de muncă, salariatul are dreptul la compensarea tuturor concediilor de odihnă anuale nefolosite.	20. La articolul 119 , alineatul (1) după textul „art.77 lit. d)” se exclude sintagma „și e)”	Articolul 119. Compensarea concediilor de odihnă anuale nefolosite „(1) În caz de suspendare (art.76 lit.e) și m), art.77 lit.d) și art.78 alin.(1) lit.a) și d)) sau încetare a contractului individual de muncă, salariatul are dreptul la compensarea tuturor concediilor de odihnă anuale nefolosite.”
Articolul 184. Garanții în caz de încetare a contractului individual de muncă (1) Angajatorul este obligat să preavizeze salariatul, prin ordin (dispoziție, decizie, hotărîre), sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării ordinului de fiecare salariat vizat, despre intenția sa de a desface contractul individual de muncă încheiat pe o durată nedeterminată sau determinată, în următoarele termene: c) cu 14 zile calendaristice înainte – în caz de concediere din motivul deținerii de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vîrstă (art.86 alin.(1) lit.y ¹) și art.301 alin.(1) lit.c)).	La articolul 184 , alineatul (1) litera c) sintagma “și art.301 alin.(1) lit.c))” se abrogă.	Articolul 184. Garanții în caz de încetare a contractului individual de muncă (1) Angajatorul este obligat să preavizeze salariatul, prin ordin (dispoziție, decizie, hotărîre), sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării ordinului de fiecare salariat vizat, despre intenția sa de a desface contractul individual de muncă încheiat pe o durată nedeterminată sau determinată, în următoarele termene: c) cu 14 zile calendaristice înainte – în caz de concediere din motivul deținerii de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vîrstă (art.86 alin.(1) lit.y ¹).”
Articolul 195. Garanții și compensații acordate salariaților care urmează la inițiativa angajatorului cursul de formare profesională	22. Articolul 195 se completează cu alineatul (3) cu următorul cuprins: „(3) În cazul cînd normele legale obligă un angajator să ofere formare profesională unui	Articolul 195. Garanții și compensații acordate salariaților care urmează la inițiativa angajatorului cursul de formare profesională [...]

[...]	salariat pentru ca acesta să presteze munca pentru care este angajat, formarea respectivă este oferită gratuit salariatului, este considerată timp de muncă și se desfășoară, atunci când este posibil, în cadrul programului de lucru.”	„(3) În cazul când normele legale obligă un angajator să ofere formare profesională unui salariat pentru ca acesta să presteze munca pentru care este angajat, formarea respectivă este oferită gratuit salariatului, este considerată timp de muncă și se desfășoară, atunci când este posibil, în cadrul programului de lucru.”
Articolul 254. Norma de muncă a salariaților în vîrstă de pînă la 18 ani [...]	23. Articolul 254 se completează cu alineatul (3) cu următorul cuprins: „(3) Suma cumulativă a timpului de muncă ale salariaților în vîrstă de pînă la 18 ani, angajați în cîmpul muncii la mai mulți angajatori, nu va depăși numărul de ore și zile de muncă stabilite prin prezentul cod. Angajatorul poate solicita de la salariat o declarație pe propria răspundere din care să rezulte că salariatul nu mai prestează o altă muncă, sau dacă prestează muncă la alt angajator durata muncii însumate nu va depăși numărul de ore și zile de muncă stabilite prin prezentul cod.”	Articolul 254. Norma de muncă a salariaților în vîrstă de pînă la 18 ani [...] „(3) Suma cumulativă a timpului de muncă ale salariaților în vîrstă de pînă la 18 ani, angajați în cîmpul muncii la mai mulți angajatori, nu va depăși numărul de ore și zile de muncă stabilite prin prezentul cod. Angajatorul poate solicita de la salariat o declarație pe propria răspundere din care să rezulte că salariatul nu mai prestează o altă muncă, sau dacă prestează muncă la alt angajator durata muncii însumate nu va depăși numărul de ore și zile de muncă stabilite prin prezentul cod.”
Articolul 268. Particularitățile muncii prin cumul a unor categorii de salariați Particularitățile muncii prin cumul pentru unele categorii de salariați (muncitori, cadre didactice, personal medico-sanitar și farmaceutic, personal din sfera cercetare-dezvoltare, salariați din cultură, artă, sport etc.) se stabilesc de Guvern, după consultarea patronatelor și sindicatelor.	La articolul 268 se introduce textul „ , fără a restricționa dreptul acestora de a cumula două sau mai multe contracte de muncă decât în cazul statuării unor motive obiective cum ar fi securitatea și sănătatea în muncă, protecția secretului comercial, integritate în sectorul public, evitarea conflictelor de interese.”.	Articolul 268. Particularitățile muncii prin cumul a unor categorii de salariați Particularitățile muncii prin cumul pentru unele categorii de salariați (muncitori, cadre didactice, personal medico-sanitar și farmaceutic, personal din sfera cercetare-dezvoltare, salariați din cultură, artă, sport etc.) se stabilesc de Guvern, după consultarea patronatelor și sindicatelor, fără a restricționa dreptul acestora de a cumula două sau mai multe contracte de muncă decât în cazul statuării unor motive obiective cum ar fi securitatea și sănătatea în muncă, protecția

		secretului comercial, integritate în sectorul public, evitarea conflictelor de interese.”
Articolul 292⁵. Încetarea contractului individual de muncă privind munca la distanță Încetarea contractului individual de muncă privind munca la distanță are loc în condițiile generale prevăzute de prezentul cod, inclusiv prin schimbul de documente electronice cu utilizarea semnăturii electronice avansate calificate.”	25. La articolul 292³, alineatul (1) textul „avansate calificate” se substituie cu textul „avansate sau calificate”.	Articolul 292⁵. Încetarea contractului individual de muncă privind munca la distanță Încetarea contractului individual de muncă privind munca la distanță are loc în condițiile generale prevăzute de prezentul cod, inclusiv prin schimbul de documente electronice cu utilizarea semnăturii electronice avansate sau calificate.”
Articolul 292⁵. Încetarea contractului individual de muncă privind munca la distanță Încetarea contractului individual de muncă privind munca la distanță are loc în condițiile generale prevăzute de prezentul cod, inclusiv prin schimbul de documente electronice cu utilizarea semnăturii electronice avansate calificate.”	26. La articolul 292⁵, textul „avansate calificate” se substituie cu textul „avansate sau calificate”.	Articolul 292⁵. Încetarea contractului individual de muncă privind munca la distanță “Încetarea contractului individual de muncă privind munca la distanță are loc în condițiile generale prevăzute de prezentul cod, inclusiv prin schimbul de documente electronice cu utilizarea semnăturii electronice avansate sau calificate.”
Articolul 314. Timpul de muncă și timpul de odihnă Timpul de muncă și timpul de odihnă ale salariatului angajat în baza unui contract individual de muncă pentru perioada îndeplinirii unei anumite lucrări se stabilesc de părțile contractului. Totodată, durata timpului de muncă al salariatului respectiv nu poate fi mai mare, iar a	27. La Articolul 314 textul ”timpul de odihnă”, ”timpului de odihnă” se substituie cu textul ”repausul suficient” respectiv ”repausului suficient”.	Articolul 314. Timpul de muncă și timpul de odihnă “Timpul de muncă și repausul suficient ale salariatului angajat în baza unui contract individual de muncă pentru perioada îndeplinirii unei anumite lucrări se stabilesc de părțile contractului. Totodată, durata timpului de muncă al salariatului respectiv nu poate fi mai mare, iar a repausului suficient – mai mică decât cele stabilite de prezentul cod.”

timpului de odihnă – mai mică decât cele stabilite de prezentul cod.		
Articolul 319. Durata turei continue (1) Durata turei continue reprezintă perioada care include timpul îndeplinirii lucrărilor și timpul de odihnă între schimburi în orașele speciale menționate la art.317 alin.(3).	28. La Articolul 319, alineatul (1) textul ”timpul de odihnă” se substituie cu textul ”repausul suficient”.	Articolul 319. Durata turei continue “(1) Durata turei continue reprezintă perioada care include timpul îndeplinirii lucrărilor și repausul suficient între schimburi în orașele speciale menționate la art.317 alin.(3).”
Articolul 320. Evidența timpului de muncă în tură continuă [...] (2) Perioada de evidență va cuprinde tot timpul de muncă, timpul deplasării de la sediul angajatorului până la locul de executare a lucrărilor și înapoi, precum și timpul de odihnă din perioada calendaristică respectivă. Durata totală a timpului de muncă în perioada de evidență nu poate să depășească durata normală a timpului de muncă stabilită de prezentul cod. (3) Angajatorul este obligat să țină evidența timpului de muncă și a timpului de odihnă al fiecărui salariat care prestează munca în tură continuă, atât pentru fiecare lună, cât și pentru întreaga perioadă de evidență.	29. La Articolul 320, alineatul (2) și (3) textul ”timpul de odihnă” se substituie cu textul ”repausul suficient”.	Articolul 320. Evidența timpului de muncă în tură continuă [...] (2) Perioada de evidență va cuprinde tot timpul de muncă, timpul deplasării de la sediul angajatorului până la locul de executare a lucrărilor și înapoi, precum și repausul suficient din perioada calendaristică respectivă. Durata totală a timpului de muncă în perioada de evidență nu poate să depășească durata normală a timpului de muncă stabilită de prezentul cod. (3) Angajatorul este obligat să țină evidența timpului de muncă și a repausului suficient al fiecărui salariat care prestează munca în tură continuă, atât pentru fiecare lună, cât și pentru întreaga perioadă de evidență.”
Articolul 321. Regimul de muncă și de odihnă în cadrul turei continue (1) Timpul de muncă și timpul de odihnă în perioada de evidență sînt reglementate prin programul muncii în tură continuă, care se aprobă de angajator după consultarea reprezentanților salariaților și	30. La Articolul 321, alineatul (1) textul ”timpul de odihnă” se substituie cu textul ”repausul suficient”.	Articolul 321. Regimul de muncă și repausul suficient în cadrul turei continue ”(1) Timpul de muncă și repausul suficient în perioada de evidență sînt reglementate prin programul muncii în tură continuă, care se aprobă de angajator după consultarea reprezentanților salariaților și se aduce la

se aduce la cunoștința salariaților cu cel puțin o lună înainte de punerea lui în aplicare.		cunoștința salariaților cu cel puțin o lună înainte de punerea lui în aplicare.”
TITLUL X PARTICULARITĂȚILE DE REGLEMENTARE A MUNCII UNOR CATEGORII DE SALARIAȚI [...]	31. Titlul X se completează cu capitolul XVI ¹ cu următorul cuprins: „Capitolul XVI¹ Munca prin agent de muncă temporară Articolul 326¹. Dispoziții generale (1) Munca prin agent de muncă temporară este munca prestată de un salariat temporar care a încheiat un contract individual de muncă sau se află într-un raport de muncă cu un agent de muncă temporară și care este pus la dispoziția utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia. (2) Atunci când un salariat temporar este pus la dispoziția utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia, raportul de muncă dintre salariatul temporar și agentul de muncă temporară nu încetează, iar între salariatul temporar și utilizator raport de muncă nu apare. (3) Agentul de muncă temporară este cel care reține și virează contribuțiile de asigurări sociale, prima de asigurare medicală și impozitele datorate de salariatul temporar către bugetul public național și plătește pentru acesta toate contribuțiile datorate în condițiile legii. (4) Pe durata misiunii de muncă temporară, salariații temporari beneficiază de aceleași condiții de bază de muncă și de angajare care s-ar aplica dacă ar fi fost angajați direct de utilizator pentru același loc de muncă. Aceste condiții includ, în special, durata timpului de muncă, munca suplimentară, repausul zilnic și	„Capitolul XVI¹ Munca prin agent de muncă temporară Articolul 326¹. Dispoziții generale (1) Munca prin agent de muncă temporară este munca prestată de un salariat temporar care a încheiat un contract individual de muncă sau se află într-un raport de muncă cu un agent de muncă temporară și care este pus la dispoziția utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia. (2) Atunci când un salariat temporar este pus la dispoziția utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia, raportul de muncă dintre salariatul temporar și agentul de muncă temporară nu încetează, iar între salariatul temporar și utilizator raport de muncă nu apare. (3) Agentul de muncă temporară este cel care reține și virează contribuțiile de asigurări sociale, prima de asigurare medicală și impozitele datorate de salariatul temporar către bugetul public național și plătește pentru acesta toate contribuțiile datorate în condițiile legii. (4) Pe durata misiunii de muncă temporară, salariații temporari beneficiază de aceleași condiții de bază de muncă și de angajare care s-ar aplica dacă ar fi fost angajați direct de utilizator pentru același loc de muncă. Aceste condiții includ, în special, durata timpului de muncă, munca suplimentară, repausul zilnic și săptămânal, munca de noapte, concediile, sărbătorile legale și salariul.

	săptămânal, munca de noapte, concediile, sărbătorile legale și salariul. (5) În afara perioadei de misiune, salariații temporari se supun condițiilor de muncă și de angajare aplicabile la agentul de muncă temporară, potrivit legislației, regulamentului intern, contractului colectiv de muncă și altor reglementări aplicabile acestuia. (6) În timpul misiunii, salariații temporari se supun condițiilor de muncă și de angajare aplicabile la utilizator, potrivit legislației, regulamentului intern, contractului colectiv de muncă și altor reglementări aplicabile acestuia. (7) Agentul de muncă temporară nu are dreptul să perceapă de la salariatul temporar niciun fel de plată, comision sau taxă pentru recrutare, angajare sau pentru desfășurarea unei misiuni la utilizator. Articolul 326². Notificarea privind desfășurarea activității de agent de muncă temporară (1) Persoanele juridice sau fizice care dețin calitatea de agent de muncă temporară și desfășoară activități de contractare, pe baze temporare, a personalului (78.20) (conform CAEM rev.2) și servicii oferite de agențiile de plasare temporară a forței de muncă (78.20) (conform CSPM rev. 2.1 sunt obligate să notifice în prealabil Inspectoratul de Stat al Muncii, în termen de 30 de zile de la data înregistrării de stat a activității. (2) În cazul în care, în termen de 15 zile lucrătoare de la recepționare, Inspectoratul de Stat al Muncii nu comunică o decizie motivată de respingere sau de amânare a începerii activității, persoana juridică notificatoare este în	(5) În afara perioadei de misiune, salariații temporari se supun condițiilor de muncă și de angajare aplicabile la agentul de muncă temporară, potrivit legislației, regulamentului intern, contractului colectiv de muncă și altor reglementări aplicabile acestuia. (6) În timpul misiunii, salariații temporari se supun condițiilor de muncă și de angajare aplicabile la utilizator, potrivit legislației, regulamentului intern, contractului colectiv de muncă și altor reglementări aplicabile acestuia. (7) Agentul de muncă temporară nu are dreptul să perceapă de la salariatul temporar niciun fel de plată, comision sau taxă pentru recrutare, angajare sau pentru desfășurarea unei misiuni la utilizator. Articolul 326². Notificarea privind desfășurarea activității de agent de muncă temporară (1) Persoanele juridice sau fizice care dețin calitatea de agent de muncă temporară și desfășoară activități de contractare, pe baze temporare, a personalului (78.20) (conform CAEM rev.2) și servicii oferite de agențiile de plasare temporară a forței de muncă (78.20) (conform CSPM rev. 2.1 sunt obligate să notifice în prealabil Inspectoratul de Stat al Muncii, în termen de 30 de zile de la data înregistrării de stat a activității. (2) În cazul în care, în termen de 15 zile lucrătoare de la recepționare, Inspectoratul de Stat al Muncii nu comunică o decizie motivată de respingere sau de amânare a începerii activității, persoana juridică notificatoare este în drept să înceapă activitatea, fără necesitatea unei aprobări suplimentare.
--	---	--

	drept să înceapă activitatea, fără necesitatea unei aprobări suplimentare. (3) Notificarea se efectuează conform modelului aprobat de Inspectoratul de Stat al Muncii și conține cel puțin următoarele informații: a) denumirea persoanei juridice sau fizice care desfășoară activitate de întreprinzător, forma juridică de organizare și codul de identificare de stat; b) adresa sediului juridic și adresa efectivă de desfășurare a activității, dacă este diferită; c) data estimativă de începere a activității de punere la dispoziție a salariaților temporari; d) datele de contact ale persoanei responsabile din cadrul persoanei juridice sau fizice care desfășoară activitate de întreprinzător. (4) Persoana juridică sau fizică care desfășoară activitate de întreprinzător anexează la notificare actele de constituire. (5) În ziua recepționării notificării, Inspectoratul de Stat al Muncii transmite confirmarea primirii acesteia, prin mijloacele de comunicare utilizate la depunere sau conform celor indicate de notficator. Lipsa confirmării nu afectează valabilitatea notificării și dreptul de inițiere a activității. (6) Notificarea este considerată incompletă dacă: a) nu conține datele minime pentru identificarea persoanei juridice sau fizice care desfășoară activitate de întreprinzător notificatoare și a activității declarate; b) conține date false cu privire la identitatea agentului de muncă temporară sau natura activității.	(3) Notificarea se efectuează conform modelului aprobat de Inspectoratul de Stat al Muncii și conține cel puțin următoarele informații: a) denumirea persoanei juridice sau fizice care desfășoară activitate de întreprinzător, forma juridică de organizare și codul de identificare de stat; b) adresa sediului juridic și adresa efectivă de desfășurare a activității, dacă este diferită; c) data estimativă de începere a activității de punere la dispoziție a salariaților temporari; d) datele de contact ale persoanei responsabile din cadrul persoanei juridice sau fizice care desfășoară activitate de întreprinzător. (4) Persoana juridică sau fizică care desfășoară activitate de întreprinzător anexează la notificare actele de constituire. (5) În ziua recepționării notificării, Inspectoratul de Stat al Muncii transmite confirmarea primirii acesteia, prin mijloacele de comunicare utilizate la depunere sau conform celor indicate de notficator. Lipsa confirmării nu afectează valabilitatea notificării și dreptul de inițiere a activității. (6) Notificarea este considerată incompletă dacă: a) nu conține datele minime pentru identificarea persoanei juridice sau fizice care desfășoară activitate de întreprinzător notificatoare și a activității declarate; b) conține date false cu privire la identitatea agentului de muncă temporară sau natura activității. (7) În cazul declarării notificării ca fiind incompletă, persoana juridică sau fizică care
--	---	---

	(7) În cazul declarării notificării ca fiind incompletă, persoana juridică sau fizică care desfășoară activitate de întreprinzător are dreptul să depună o nouă notificare în orice moment. Articolul 326³. Misiunea de muncă temporară (1) Utilizatorul poate recurge la salariați temporari puși la dispoziție de un agent de muncă temporară, pentru executarea unei sarcini determinate și cu caracter temporar, în cadrul unei misiuni de muncă temporară. (2) Misiunea de muncă temporară se stabilește pe un termen ce nu poate fi mai mare de 12 de luni. (3) Misiunea de muncă temporară poate fi prelungită prin perioade succesive, cu condiția ca durata totală, inclusiv prelungirile, să nu depășească 24 de luni. (4) Condițiile de prelungire a unei misiuni de muncă temporară se stabilesc în contractul de muncă temporară sau într-un acord adițional la acesta. (5) Utilizatorul nu poate apela la mai mult de 3 misiuni succesive realizate de același salariat temporar, pentru executarea aceleiași sarcini. În toate cazurile, durata totală a misiunilor nu poate depăși termenul maxim prevăzut la alin. (3). (6) Agentul de muncă temporară are dreptul să verifice dacă sarcinile efectiv îndeplinite de salariații temporari corespund condițiilor de muncă prevăzute în contractele individuale de muncă încheiate cu aceștia. Articolul 326⁴. Restricții de utilizare a muncii prin agent de muncă temporară	desfășoară activitate de întreprinzător are dreptul să depună o nouă notificare în orice moment. Articolul 326³. Misiunea de muncă temporară (1) Utilizatorul poate recurge la salariați temporari puși la dispoziție de un agent de muncă temporară, pentru executarea unei sarcini determinate și cu caracter temporar, în cadrul unei misiuni de muncă temporară. (2) Misiunea de muncă temporară se stabilește pe un termen ce nu poate fi mai mare de 12 de luni. (3) Misiunea de muncă temporară poate fi prelungită prin perioade succesive, cu condiția ca durata totală, inclusiv prelungirile, să nu depășească 24 de luni. (4) Condițiile de prelungire a unei misiuni de muncă temporară se stabilesc în contractul de muncă temporară sau într-un acord adițional la acesta. (5) Utilizatorul nu poate apela la mai mult de 3 misiuni succesive realizate de același salariat temporar, pentru executarea aceleiași sarcini. În toate cazurile, durata totală a misiunilor nu poate depăși termenul maxim prevăzut la alin. (3). (6) Agentul de muncă temporară are dreptul să verifice dacă sarcinile efectiv îndeplinite de salariații temporari corespund condițiilor de muncă prevăzute în contractele individuale de muncă încheiate cu aceștia. Articolul 326⁴. Restricții de utilizare a muncii prin agent de muncă temporară (1) În cazul în care exercitarea unei munci necesită cunoștințe speciale sau un document justificativ, agentul de muncă temporară poate pune la dispoziția utilizatorului un salariat
--	---	---

	(1) În cazul în care exercitarea unei munci necesită cunoștințe speciale sau un document justificativ, agentul de muncă temporară poate pune la dispoziția utilizatorului un salariat temporar doar după ce a verificat că acesta deține diploma ori documentul necesar. (2) Se interzice utilizarea muncii prin agent de muncă temporară: a) în scopul înlocuirii unui salariat al utilizatorului care participă la grevă; b) în scopul înlocuirii unui salariat al utilizatorului care și-a suspendat contractul individual de muncă, fie din cauza neachitării integrale a drepturilor salariale timp de cel puțin două luni consecutive, fie din cauza condițiilor de muncă nesatisfăcătoare privind securitatea și sănătatea în muncă; c) pe durata șomajului tehnic instituit de utilizator, dacă salariații temporari ar urma să exercite activități similare celor prestate de salariații proprii aflați în șomaj tehnic; d) în scopul înlocuirii funcțiilor prevăzute în statul de personal al utilizatorului, a căror ocupare este necesară pentru eliberarea unui act permisiv ori pentru dobândirea calității de membru într-o organizație profesională sau autoritate de reglementare; Articolul 326⁵. Drepturi specifice ale salariatului temporar (1) Salariatul temporar are acces la serviciile și facilitățile puse la dispoziție de utilizator, în aceleași condiții ca salariații proprii, în conformitate cu regulamentele interne aplicabile.	temporar doar după ce a verificat că acesta deține diploma ori documentul necesar. (2) Se interzice utilizarea muncii prin agent de muncă temporară: a) în scopul înlocuirii unui salariat al utilizatorului care participă la grevă; b) în scopul înlocuirii unui salariat al utilizatorului care și-a suspendat contractul individual de muncă, fie din cauza neachitării integrale a drepturilor salariale timp de cel puțin două luni consecutive, fie din cauza condițiilor de muncă nesatisfăcătoare privind securitatea și sănătatea în muncă; c) pe durata șomajului tehnic instituit de utilizator, dacă salariații temporari ar urma să exercite activități similare celor prestate de salariații proprii aflați în șomaj tehnic; d) în scopul înlocuirii funcțiilor prevăzute în statul de personal al utilizatorului, a căror ocupare este necesară pentru eliberarea unui act permisiv ori pentru dobândirea calității de membru într-o organizație profesională sau autoritate de reglementare; Articolul 326⁵. Drepturi specifice ale salariatului temporar (1) Salariatul temporar are acces la serviciile și facilitățile puse la dispoziție de utilizator, în aceleași condiții ca salariații proprii, în conformitate cu regulamentele interne aplicabile. (2) Salariatul temporar este asigurat de către utilizator cu echipamente individuale de protecție și de muncă, cu excepția situației în care prin contractul de punere la dispoziție dotarea este în sarcina agentului de muncă temporară.
--	---	---

	(2) Salariatul temporar este asigurat de către utilizator cu echipamente individuale de protecție și de muncă, cu excepția situației în care prin contractul de punere la dispoziție dotarea este în sarcina agentului de muncă temporară. (3) Salariatul temporar este informat de utilizator despre existența locurilor de muncă vacante, pentru a putea candida la ocuparea unui loc de muncă permanent, conform articolului 42¹ din prezentul cod. (4) Salarizarea salariatului temporar se efectuează de către agentul de muncă temporară. (5) Salariul salariatului temporar se stabilește prin negociere cu agentul de muncă temporară pentru fiecare misiune în parte. Pe durata misiunii, acesta beneficiază de un salariu cel puțin egal cu cel acordat, pentru muncă identică sau echivalentă, unui salariat al utilizatorului. În acest scop, utilizatorul este obligat să furnizeze, în scris și înainte de începerea misiunii, informații relevante privind condițiile de muncă și de salarizare, fără a divulga date cu caracter personal sau informații confidențiale. (6) Pe perioada aflării la dispoziția agentului de muncă temporară, fără a fi implicat într-o misiune de muncă temporară, cuantumul salariului este stabilit conform contractului individual de muncă. (7) Salariatul temporar are dreptul la formare profesională în vederea dezvoltării carierei și a mobilității profesionale. Agentul de muncă temporară, sau după caz utilizatorul, facilitează accesul salariatului temporar la oportunități adecvate de formare, în conformitate cu prevederile prezentului cod.	(3) Salariatul temporar este informat de utilizator despre existența locurilor de muncă vacante, pentru a putea candida la ocuparea unui loc de muncă permanent, conform articolului 42¹ din prezentul cod. (4) Salarizarea salariatului temporar se efectuează de către agentul de muncă temporară. (5) Salariul salariatului temporar se stabilește prin negociere cu agentul de muncă temporară pentru fiecare misiune în parte. Pe durata misiunii, acesta beneficiază de un salariu cel puțin egal cu cel acordat, pentru muncă identică sau echivalentă, unui salariat al utilizatorului. În acest scop, utilizatorul este obligat să furnizeze, în scris și înainte de începerea misiunii, informații relevante privind condițiile de muncă și de salarizare, fără a divulga date cu caracter personal sau informații confidențiale. (6) Pe perioada aflării la dispoziția agentului de muncă temporară, fără a fi implicat într-o misiune de muncă temporară, cuantumul salariului este stabilit conform contractului individual de muncă. (7) Salariatul temporar are dreptul la formare profesională în vederea dezvoltării carierei și a mobilității profesionale. Agentul de muncă temporară, sau după caz utilizatorul, facilitează accesul salariatului temporar la oportunități adecvate de formare, în conformitate cu prevederile prezentului cod. (8) Prejudiciul produs de salariatul temporar utilizatorului se recuperează de la agentul de muncă temporară, fără a aduce atingere dreptului acestuia de a exercita acțiune în regres împotriva salariatului, conform prevederilor legislației muncii și civile.
--	---	--

	(8) Prejudiciul produs de salariatul temporar utilizatorului se recuperează de la agentul de muncă temporară, fără a aduce atingere dreptului acestuia de a exercita acțiune în regres împotriva salariatului, conform prevederilor legislației muncii și civile. Articolul 326⁶. Condiții suplimentare pentru contractul individual de muncă (1) Contractul individual de muncă încheiat între salariatul temporar și agentul de muncă temporară, pentru fiecare misiune de muncă temporară, se suplimentează cu un acord ce prevede: a) condițiile în care urmează să se desfășoare misiunea de muncă temporară; b) riscurile pentru securitatea și sănătatea salariatului temporar, la care acesta poate fi expus la locul de muncă; c) echipamentele de protecție și de lucru cu care salariatul temporar va fi asigurat; d) durata misiunii de muncă temporară; e) identitatea și sediul utilizatorului; f) data limită pentru achitarea salariului; g) obligația salariatului temporar de a respecta prevederile actelor interne ale utilizatorului, care îi vor fi aduse la cunoștință; (2) Contractul de muncă între salariatul temporar și agentul de muncă temporară se poate încheia pentru o perioadă nedeterminată, fie pentru una sau mai multe misiuni de muncă temporară. (3) Contractul de muncă între salariatul temporar și agentul de muncă temporară se încheie și încetează în condițiile generale stabilite de prezentul cod.	Articolul 326⁶. Condiții suplimentare pentru contractul individual de muncă (1) Contractul individual de muncă încheiat între salariatul temporar și agentul de muncă temporară, pentru fiecare misiune de muncă temporară, se suplimentează cu un acord ce prevede: a) condițiile în care urmează să se desfășoare misiunea de muncă temporară; b) riscurile pentru securitatea și sănătatea salariatului temporar, la care acesta poate fi expus la locul de muncă; c) echipamentele de protecție și de lucru cu care salariatul temporar va fi asigurat; d) durata misiunii de muncă temporară; e) identitatea și sediul utilizatorului; f) data limită pentru achitarea salariului; g) obligația salariatului temporar de a respecta prevederile actelor interne ale utilizatorului, care îi vor fi aduse la cunoștință; (2) Contractul de muncă între salariatul temporar și agentul de muncă temporară se poate încheia pentru o perioadă nedeterminată, fie pentru una sau mai multe misiuni de muncă temporară. (3) Contractul de muncă între salariatul temporar și agentul de muncă temporară se încheie și încetează în condițiile generale stabilite de prezentul cod. (4) După finalizarea misiunii de muncă temporară, dacă contractul individual de muncă nu a încetat până la punerea la dispoziție pentru o nouă misiune de muncă temporară, salariatul temporar se află la dispoziția agentului de muncă temporară.
--	--	---

	(4) După finalizarea misiunii de muncă temporară, dacă contractul individual de muncă nu a încetat până la punerea la dispoziție pentru o nouă misiune de muncă temporară, salariatul temporar se află la dispoziția agentului de muncă temporară. (5) În cazul în care în termen de 15 zile calendaristice de la data la care obligațiile privind plata salariului și cele privind contribuțiile și impozitele au devenit scadente, iar agentul de muncă temporară nu le execută, ele vor fi plătite de utilizator, în baza solicitării și a documentelor justificative ale salariatului temporar. (6) Utilizatorul care a plătit sumele datorate potrivit alin. (5) se subrogă, pentru sumele plătite, în drepturile salariatului temporar împotriva agentului de muncă temporară și are drept de regres împotriva acestuia. Articolul 326⁷. Contractul de punere la dispoziție a salariatului temporar (1) Agentul de muncă temporară pune la dispoziția utilizatorului un salariat temporar, angajat prin contract individual de muncă, pentru executarea unei sarcini cu caracter temporar, sub conducerea și controlul utilizatorului, în baza unui contract de punere la dispoziție încheiat în formă scrisă. (2) Contractul de punere la dispoziție trebuie să cuprindă: a) durata misiunii de muncă temporară; b) caracteristicile specifice postului, în special calificarea necesară, informații legate de capacitățile și abilitățile profesionale pe care trebuie să le posedă lucrătorul temporar, locul	(5) În cazul în care în termen de 15 zile calendaristice de la data la care obligațiile privind plata salariului și cele privind contribuțiile și impozitele au devenit scadente, iar agentul de muncă temporară nu le execută, ele vor fi plătite de utilizator, în baza solicitării salariatului temporar. (6) Utilizatorul care a plătit sumele datorate potrivit alin. (5) se subrogă, pentru sumele plătite, în drepturile salariatului temporar împotriva agentului de muncă temporară și are drept de regres împotriva acestuia. Articolul 326⁷. Contractul de punere la dispoziție a salariatului temporar (1) Agentul de muncă temporară pune la dispoziția utilizatorului un salariat temporar, angajat prin contract individual de muncă, pentru executarea unei sarcini cu caracter temporar, sub conducerea și controlul utilizatorului, în baza unui contract de punere la dispoziție încheiat în formă scrisă. (2) Contractul de punere la dispoziție trebuie să cuprindă: a) durata misiunii de muncă temporară; b) caracteristicile specifice postului, în special calificarea necesară, informații legate de capacitățile și abilitățile profesionale pe care trebuie să le posedă lucrătorul temporar, locul executării misiunii de muncă temporară și programul de lucru; c) condițiile concrete de muncă; d) riscurile pentru sănătatea și securitatea salariatului temporar, la care acesta poate fi expus la locul de muncă;
--	---	---

	executării misiunii de muncă temporară și programul de lucru; c) condițiile concrete de muncă; d) riscurile pentru sănătatea și securitatea salariatului temporar, la care acesta poate fi expus la locul de muncă; e) măsurile de protecție și prevenire aplicate la unitate și echipamentele individuale de protecție și de lucru cu care salariatul temporar va fi asigurat și le va utiliza; f) obligația utilizatorului de a asigura condițiile de securitate și sănătate în muncă, stabilite de legislație; g) alte servicii, avantaje și înlesniri în favoarea salariatului temporar; h) valoarea comisionului perceput de agentul de muncă temporară; j) condițiile în care utilizatorul poate refuza un salariat temporar pus la dispoziție de un agent de muncă temporară. k) condițiile reparării prejudiciului material de către părțile contractului de punere la dispoziție a salariatului temporar. (3) Raporturile între Agentul de muncă temporară și utilizator se reglementează de Codul civil, sau după caz și de alte acte normative. Articolul 326⁸. Angajarea salariatului temporar de către utilizator (1) Până la finalizarea misiunii temporare de muncă, utilizatorul poate încheia un contract individual de muncă cu salariatul temporar. În acest caz, utilizatorul va achita agentului de muncă temporară o sumă negociată, stabilită	e) măsurile de protecție și prevenire aplicate la unitate și echipamentele individuale de protecție și de lucru cu care salariatul temporar va fi asigurat și le va utiliza; f) obligația utilizatorului de a asigura condițiile de securitate și sănătate în muncă, stabilite de legislație; g) alte servicii, avantaje și înlesniri în favoarea salariatului temporar; h) valoarea comisionului perceput de agentul de muncă temporară; j) condițiile în care utilizatorul poate refuza un salariat temporar pus la dispoziție de un agent de muncă temporară. k) condițiile reparării prejudiciului material de către părțile contractului de punere la dispoziție a salariatului temporar. (3) Raporturile între Agentul de muncă temporară și utilizator se reglementează de Codul civil, sau după caz și de alte acte normative. Articolul 326⁸. Angajarea salariatului temporar de către utilizator (1) Până la finalizarea misiunii temporare de muncă, utilizatorul poate încheia un contract individual de muncă cu salariatul temporar. În acest caz, utilizatorul va achita agentului de muncă temporară o sumă negociată, stabilită prin contractul de punere la dispoziție, cu titlu de compensație pentru serviciile prestate. (2) La încetarea misiunii temporare de muncă, salariatul temporar poate încheia cu utilizatorul un contract individual de muncă în condiții generale. Orice clauză care interzice angajarea de către utilizator a salariatului temporar, după
--	--	---

	prin contractul de punere la dispoziție, cu titlu de compensație pentru serviciile prestate. (2) La încetarea misiunii temporare de muncă, salariatul temporar poate încheia cu utilizatorul un contract individual de muncă în condiții generale. Orice clauză care interzice angajarea de către utilizator a salariatului temporar, după finalizarea misiunii, este nulă, cu excepția cazului în care părțile negociază o clauză de neconcurență conform Articolului 53¹, respectând condițiile și limitările stabilite de legislația în vigoare. (3) În cazul în care utilizatorul angajează un salariat temporar după încheierea misiunii, durata misiunii anterioare va fi luată în considerare la stabilirea drepturilor salariale, precum și a celorlalte drepturi prevăzute de legislația muncii, inclusiv vechimea în muncă, salariul și alte beneficii legale aplicabile. Articolul 326⁹. Soluționarea litigiilor individuale de muncă Litigiile individuale de muncă care nu au fost soluționate între salariatul temporar și agentul de muncă temporară sau utilizatorul, pe cale amiabilă se soluționează de către instanța de judecată în condițiile prezentului cod (titlul XII).”	finalizarea misiunii, este nulă, cu excepția cazului în care părțile negociază o clauză de neconcurență conform Articolului 53¹, respectând condițiile și limitările stabilite de legislația în vigoare. (3) În cazul în care utilizatorul angajează un salariat temporar după încheierea misiunii, durata misiunii anterioare va fi luată în considerare la stabilirea drepturilor salariale, precum și a celorlalte drepturi prevăzute de legislația muncii, inclusiv vechimea în muncă, salariul și alte beneficii legale aplicabile. Articolul 326⁹. Soluționarea litigiilor individuale de muncă Litigiile individuale de muncă care nu au fost soluționate între salariatul temporar și agentul de muncă temporară sau utilizatorul, pe cale amiabilă se soluționează de către instanța de judecată în condițiile prezentului cod (titlul XII).”
Propuneri de modificare a Legii Legea securității și sănătății în muncă nr. 186/2008 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2008, nr. 143–144, art. 587), cu modificările ulterioare		
Prezenta lege transpune Directiva Consiliului din 12 iunie 1989 privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă (89/391/CEE), publicată în Jurnalul	Clauza de armonizare după cuvintele „reglementare cu control” se completează cu un text cu următorul cuprins: „ , Directiva Consiliului din 25 iunie 1991 de completare a măsurilor destinate să promoveze îmbunătățirea securității și sănătății la locul de	Prezenta lege transpune Directiva Consiliului din 12 iunie 1989 privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă (89/391/CEE), publicată în Jurnalul Oficial L 183 din 29 iunie 1989, astfel cum a fost

Oficial L 183 din 29 iunie 1989, astfel cum a fost modificată ultima dată prin Regulamentul (CE) nr.1137/2008 al Parlamentului European și al Consiliului din 22 octombrie 2008 de adaptare la Decizia 1999/468/CE a Consiliului a anumitor acte care fac obiectul procedurii prevăzute la articolul 251 din tratat în ceea ce privește procedura de reglementare cu control.	muncă în cazul lucrătorilor care au un raport de muncă pe durată determinată sau un raport de muncă temporară (91/383/CEE), publicată în Jurnalul Oficial L 206/19 din 29 iulie 1991. Directiva 94/33 CE a Consiliului din 22 iunie 1994 privind protecția tinerilor la locul de muncă, CELEX:31994L0033-20190726, publicat în Jurnalul Oficial L 216/12 din 20 august 1994. Recomandarea Consiliului din 18 februarie 2003 privind îmbunătățirea protecției sănătății și securității în muncă a lucrătorilor independenți (2003/134/EC) (CELEX 32003H0134), publicată în Jurnalul Oficial L 053, din 28 februarie 2003.”.	modificată ultima dată prin Regulamentul (CE) nr.1137/2008 al Parlamentului European și al Consiliului din 22 octombrie 2008 de adaptare la Decizia 1999/468/CE a Consiliului a anumitor acte care fac obiectul procedurii prevăzute la articolul 251 din tratat în ceea ce privește procedura de reglementare cu control, Directiva Consiliului din 25 iunie 1991 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 (91/383/CEE), publicată în Jurnalul Oficial L 206/19 din 29 iulie 1991. Directiva 94/33 CE a Consiliului din 22 iunie 1994 privind protecția tinerilor la locul de muncă, CELEX:31994L0033-20190726, publicat în Jurnalul Oficial L 216/12 din 20 august 1994. Recomandarea Consiliului din 18 februarie 2003 privind îmbunătățirea protecției sănătății și securității în muncă a lucrătorilor independenți (2003/134/EC) (CELEX 32003H0134), publicată în Jurnalul Oficial L 053, din 28 februarie 2003.”
Articolul 1. Noțiuni principale În sensul prezentei legi, următoarele noțiuni principale semnifică: <i>angajator</i> – orice persoană fizică sau juridică care este titularul unui raport de muncă cu lucrătorul și care poartă răspundere pentru unitatea respectivă; [...] <i>lucrător</i> – orice persoană încadrată în muncă, în condițiile legii, de către un angajator, inclusiv stagiarii și ucenicii;	2. La Articolul 1: noțiunea angajator se expune în următoarea redacție: „<i>angajator</i> – orice persoană fizică sau juridică, care poartă răspundere pentru unitatea respectivă și care, în temeiul contractelor individuale de muncă pe termen determinat sau nedeterminat, este titularul raporturilor de muncă cu unul sau mai mulți lucrători și/sau orice persoană fizică sau juridică, care în temeiul unui contract de punere la dispoziție încheiat cu un agent de	Articolul 1. Noțiuni principale În sensul prezentei legi, următoarele noțiuni principale semnifică: „<i>angajator</i> – orice persoană fizică sau juridică, care poartă răspundere pentru unitatea respectivă și care, în temeiul contractelor individuale de muncă pe termen determinat sau nedeterminat, este titularul raporturilor de muncă cu unul sau mai mulți lucrători și/sau orice persoană fizică sau juridică, care în temeiul unui contract de punere la dispoziție încheiat cu un agent de

	muncă temporară, este utilizator de muncă temporară prestată de unul sau mai mulți lucrători, aflați într-un raport de muncă cu un agent de muncă temporară;”; noțiunea lucrător se expune în următoarea redacție: „<i>lucrător</i> – orice persoană fizică ce exercită, pentru sau sub autoritatea unei alte persoane, activități reale și efective, în schimbul unei remunerații, indiferent de natura juridică, durata sau forma raportului dintre părți. Sunt considerați lucrători, în sensul prezentei legi, inclusiv: a) persoanele încadrate printr-un contract individual de muncă, pe durată determinată sau nedeterminată; b) persoanele aflate într-un raport de muncă cu un agent de muncă temporară și puse la dispoziția unei întreprinderi utilizatoare; c) stagiarii și ucenicii, în măsura în care desfășoară activități cu valoare economică, chiar dacă au caracter predominant formativ; d) persoanele care prestează muncă sau servicii sub autoritatea altei persoane și în schimbul unei contraprestații, chiar dacă raportul nu este formalizat printr-un contract individual de muncă, atunci când sunt întrunite elementele esențiale ale unei relații de muncă: subordonare, prestație personală și contraprestație economică.; e) <i>lucrătorul independent</i> – definit conform cadrului normativ referitor la activitatea economică independentă a persoanelor fizice; noțiunea <i>loc de muncă</i> la final se completează cu sintagma „ , precum și pentru prestarea muncii de către un lucrător independent.”	muncă temporară, este utilizator de muncă temporară prestată de unul sau mai mulți lucrători, aflați într-un raport de muncă cu un agent de muncă temporară; [...] <i>loc de muncă</i> – loc destinat pentru organizarea și desfășurarea diferitor genuri de activitate, precum și pentru plasarea posturilor de lucru în clădirile, edificiile, spațiile închise sau deschise, terenurile, bazinele acvatice ale unității și în orice alt loc din interiorul sau exteriorul unității la care lucrătorul are acces în timpul și pentru executarea sarcinilor sale de lucru, inclusiv locurile pentru prestarea muncii de la distanță, precum și pentru prestarea muncii de către un lucrător independent; <i>lucrător</i> – orice persoană fizică ce exercită, pentru sau sub autoritatea unei alte persoane, activități reale și efective, în schimbul unei remunerații, indiferent de natura juridică, durata sau forma raportului dintre părți. Sunt considerați lucrători, în sensul prezentei legi, inclusiv: a) persoanele încadrate printr-un contract individual de muncă, pe durată determinată sau nedeterminată; b) persoanele aflate într-un raport de muncă cu un agent de muncă temporară și puse la dispoziția unei întreprinderi utilizatoare; c) stagiarii și ucenicii, în măsura în care desfășoară activități cu valoare economică, chiar dacă au caracter predominant formativ; d) persoanele care prestează muncă sau servicii sub autoritatea altei persoane și în schimbul unei contraprestații, chiar dacă raportul nu este formalizat printr-un contract individual de
--	--	--

		muncă, atunci când sunt întrunite elementele esențiale ale unei relații de muncă: subordonare, prestație personală și contraprestație economică.; e) <i>lucrătorul independent</i> – definit conform cadrului normativ referitor la activitatea economică independentă a persoanelor fizice;”
Articolul 2. Domeniul de reglementare (1) Prezenta lege reglementează raporturile juridice ce țin de instituirea de măsuri privind asigurarea securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă. Asigurarea securității și sănătății în muncă ale lucrătorilor reprezintă o atribuție managerială. (2) Prezenta lege stabilește principiile generale privind prevenirea riscurilor profesionale, protecția lucrătorilor la locul de muncă, eliminarea factorilor de risc și de accidentare, informarea, consultarea, participarea echilibrată, instruirea lucrătorilor și a reprezentanților acestora, precum și liniile directoare generale privind aplicarea principiilor menționate.	3. La articolul 2: alineatul (1) după cuvântul „lucrătorilor” din prima propoziție se completează cu cuvintele „și a lucrătorilor independenți”; la alineatul (2) după cuvintele „protecția lucrătorilor” se completează cu cuvintele „și a lucrătorilor independenți”; după cuvintele „instruirea lucrătorilor” cuvântul „și” se substituie cu cuvintele „, a lucrătorilor independenți,”;	Articolul 2. Domeniul de reglementare “(1) Prezenta lege reglementează raporturile juridice ce țin de instituirea de măsuri privind asigurarea securității și sănătății lucrătorilor și a lucrătorilor independenți la locul de muncă. Asigurarea securității și sănătății în muncă ale lucrătorilor reprezintă o atribuție managerială. (2) Prezenta lege stabilește principiile generale privind prevenirea riscurilor profesionale, protecția lucrătorilor și a lucrătorilor independenți la locul de muncă, eliminarea factorilor de risc și de accidentare, informarea, consultarea, participarea echilibrată, instruirea lucrătorilor, a lucrătorilor independenți și a reprezentanților acestora, precum și liniile directoare generale privind aplicarea principiilor menționate.”
Articolul 3. Domeniul de aplicare [...] (2) Dispozițiile prezentei legi se aplică: a) angajatorilor; b) lucrătorilor; b1) lucrătorilor care prestează munca la distanță, în limitele și condițiile convenite de comun acord cu angajatorul și stipulate în contractul individual de muncă; c) reprezentanților lucrătorilor; [...]	4. La Articolul 3 alineatul (2) se completează cu litera a¹⁾ cu următorul cuprins: „a¹⁾ agenților de muncă temporară, conform definiției din Codul muncii al Republicii Moldova nr. 145/2003 și lucrătorului, aflați într-un raport de muncă temporară, când ultimul este desemnat să lucreze pentru o întreprindere sau o unitate care apelează la serviciile sale și/sau care exercită controlul asupra sa;”. se completează cu litera b²⁾ cu următorul cuprins:	Articolul 3. Domeniul de aplicare (2) Dispozițiile prezentei legi se aplică: [...] „a¹⁾ agenților de muncă temporară, conform definiției din Codul muncii al Republicii Moldova nr. 145/2003 și lucrătorului, aflați într-un raport de muncă temporară, când ultimul este desemnat să lucreze pentru o întreprindere sau o unitate care apelează la serviciile sale și/sau care exercită controlul asupra sa;”. [...]

	„b ²) lucrătorilor independenți;”.	b ²) lucrătorilor independenți;”.. [...]
Articolul 5. Sferele de acțiune ale politicii statului în domeniul securității și sănătății în muncă Politica statului în domeniul securității și sănătății în muncă include următoarele sfere de acțiune, în măsura în care ele afectează securitatea și sănătatea lucrătorilor, mediul de lucru: a) conceperea, încercarea, alegerea, înlocuirea, instalarea, amenajarea, utilizarea și întreținerea componentelor materiale ale muncii (locurile de muncă, mediul de lucru, uneltele, mașinile și materialele, substanțele și agenții chimici, fizici și biologici, procedeele de lucru); b) legăturile care există între componentele materiale ale muncii și persoanele care execută sau supervizează munca, precum și adaptarea mașinilor, materialelor, timpului de muncă, organizării muncii și procedeele de lucru la capacitățile fizice și mintale ale lucrătorilor;	5. La articolul 5: În prima propoziție după cuvântul „lucrătorilor” se completează cu sintagma „ , inclusiv a lucrătorilor independenți;”; litera b) la final se completează cu sintagma „ , inclusiv a lucrătorilor independenți;”.	Articolul 5. Sferele de acțiune ale politicii statului în domeniul securității și sănătății în muncă Politica statului în domeniul securității și sănătății în muncă include următoarele sfere de acțiune, în măsura în care ele afectează securitatea și sănătatea lucrătorilor, inclusiv a lucrătorilor independenți, mediul de lucru: [...] b) legăturile care există între componentele materiale ale muncii și persoanele care execută sau supervizează munca, precum și adaptarea mașinilor, materialelor, timpului de muncă, organizării muncii și procedeele de lucru la capacitățile fizice și mintale ale lucrătorilor, , inclusiv a lucrătorilor independenți;”
Articolul 9. Dispoziții generale [...]	6. La Articolul 9 se completează cu alineatul (4) și alineatul (5) cu următorul cuprins: „(4) Angajatorul utilizator de muncă temporară prestată de unul sau mai mulți lucrători temporari și agentul de muncă temporară sunt obligați să asigure și să mențină condițiile de executare a muncii, inclusiv și condițiile legate de securitatea și sănătatea în muncă, pe durata	Articolul 9. Dispoziții generale [...] „(4) Angajatorul utilizator de muncă temporară prestată de unul sau mai mulți lucrători temporari și agentul de muncă temporară sunt obligați să asigure și să mențină condițiile de executare a muncii, inclusiv și condițiile legate de securitatea și sănătatea în muncă, pe durata misiunii de

	misiunii de lucru, stabilite în Contractul de punere la dispoziție.”. „(5) Lucrătorul independent este obligat să desfășoare activitatea în conformitate cu pregătirea profesională, astfel încât să nu expună la pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională nici propria persoană și nici alte persoane care ar putea fi afectate de acțiunile, erorile sau omisiunile lui în timpul lucrului.”.	lucru, stabilite în Contractul de punere la dispoziție.”. „(5) Lucrătorul independent este obligat să desfășoare activitatea în conformitate cu pregătirea profesională, astfel încât să nu expună la pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională nici propria persoană și nici alte persoane care ar putea fi afectate de acțiunile, erorile sau omisiunile lui în timpul lucrului.”.
Articolul 10. Obligații generale [...] (4) Fără a aduce atingere celorlalte dispoziții ale prezentei legi și ținând seama de natura activităților din unitate, angajatorul este obligat: [...] e) să ia măsurile corespunzătoare pentru ca în zonele de risc grav și specific să poată avea acces numai salariații care au primit instrucțiuni adecvate privind securitatea și sănătatea în muncă.	7. La articolul 10 alineatul (4) litera e) se expune în următoarea redacție: „e) să ia măsurile corespunzătoare pentru ca în zonele de risc grav și specific să poată avea acces numai lucrătorii, lucrătorii independenți care desfășoară activitate în cadrul unității, care au pregătire profesională, calificare și experiență conformă cerințelor zonei respective, sunt dotați cu echipamente de lucru și de protecție necesare și au primit instrucțiuni adecvate privind securitatea și sănătatea în muncă.”.	Articolul 10. Obligații generale [...] “(4) Fără a aduce atingere celorlalte dispoziții ale prezentei legi și ținând seama de natura activităților din unitate, angajatorul este obligat: [...] e) să ia măsurile corespunzătoare pentru ca în zonele de risc grav și specific să poată avea acces numai lucrătorii, lucrătorii independenți care desfășoară activitate în cadrul unității, care au pregătire profesională, calificare și experiență conformă cerințelor zonei respective, sunt dotați cu echipamente de lucru și de protecție necesare și au primit instrucțiuni adecvate privind securitatea și sănătatea în muncă.”.
Articolul 11. Serviciul de protecție și prevenire (1) Fără a aduce atingere obligațiilor prevăzute la art.9 și 10, angajatorul desemnează unul sau mai mulți lucrători care să se ocupe de activitățile de protecție și prevenire a riscurilor profesionale în unitate. [...] (7) În toate cazurile: [...]	8. La Articolul 11: alineatul (1) după cuvântul „lucrători” se completează cu cuvintele „, angajați cu contract individual de muncă”; se completează cu alineatul (1¹), (1²) și (5¹) cu următorul cuprins: „(1¹) Angajatorul utilizator de muncă temporară prestată de unul sau mai mulți lucrători temporari, va informa lucrătorul desemnat despre lucrătorul sau lucrătorii temporari, în vederea asigurării condițiilor de securitate și	Articolul 11. Serviciul de protecție și prevenire „(1) Fără a aduce atingere obligațiilor prevăzute la art. 9 și 10, angajatorul desemnează unul sau mai mulți lucrători, angajați cu contract individual de muncă, care să se ocupe de activitățile de protecție și prevenire a riscurilor profesionale în unitate. (1¹) Angajatorul utilizator de muncă temporară prestată de unul sau mai mulți lucrători temporari, va informa lucrătorul desemnat despre lucrătorul sau lucrătorii temporari, în vederea

c) lucrătorii desemnați și serviciile externe de protecție și prevenire consultate trebuie să fie în număr suficient pentru a putea asigura organizarea măsurilor de protecție și prevenire, ținând cont de mărimea unității și/sau de riscurile la care sînt expuși lucrătorii, precum și de distribuția acestora în cadrul unității. (9) Lucrătorul desemnat (lucrătorii desemnați) și/sau serviciul (serviciile) de protecție și prevenire trebuie să colaboreze între ei.	sănătate în muncă similare celorlalți lucrători din unitate. (1²) Angajatorul, clientul, contractorul sau subcontractorul beneficiar de munca prestată de unul sau mai mulți lucrători independenți care desfășoară activitate în cadrul unității, va informa lucrătorul desemnat despre lucrătorul/ lucrătorii independenți care desfășoară activitate în această unitate, în vederea asigurării condițiilor de securitate și sănătate în muncă similare cu ale celorlalți lucrători din această unitate. (5¹) Lucrătorul desemnat (lucrătorii desemnați) și sau serviciul (serviciile) de protecție și prevenire trebuie să fie informați/informate de către angajator despre persoanele în vârstă de până la 18 ani, angajate la întreprindere, în vederea planificării, aplicării și controlului condițiilor de securitate și de sănătate aplicabile muncii persoanelor în vârstă de până la 18 ani.” alineatul (7) litera c) se expune în următoarea redacție: „c) lucrătorii desemnați, serviciile interne și serviciile externe de protecție și prevenire consultate trebuie să fie în număr suficient pentru a putea asigura organizarea și realizarea măsurilor de protecție și prevenire, ținând cont de mărimea și structura unității, de repartizarea teritorială a subdiviziunilor unității, și/sau de riscurile la care sînt expuși lucrătorii, precum și de distribuția lucrătorilor în cadrul unității , inclusiv a lucrătorilor independenți care desfășoară activitate în cadrul acestei unității.”;	asigurării condițiilor de securitate și sănătate în muncă similare celorlalți lucrători din unitate. (1²) Angajatorul, clientul, contractorul sau subcontractorul beneficiar de munca prestată de unul sau mai mulți lucrători independenți care desfășoară activitate în cadrul unității, va informa lucrătorul desemnat despre lucrătorul/ lucrătorii independenți care desfășoară activitate în această unitate, în vederea asigurării condițiilor de securitate și sănătate în muncă similare cu ale celorlalți lucrători din această unitate. [...] „(5¹) Lucrătorul desemnat (lucrătorii desemnați) și sau serviciul (serviciile) de protecție și prevenire trebuie să fie informați/informate de către angajator despre persoanele în vârstă de până la 18 ani, angajate la întreprindere, în vederea planificării, aplicării și controlului condițiilor de securitate și de sănătate aplicabile muncii persoanelor în vârstă de până la 18 ani. (7) În toate cazurile: [...] „c) lucrătorii desemnați, serviciile interne și serviciile externe de protecție și prevenire consultate trebuie să fie în număr suficient pentru a putea asigura organizarea și realizarea măsurilor de protecție și prevenire, ținând cont de mărimea și structura unității, de repartizarea teritorială a subdiviziunilor unității, și/sau de riscurile la care sînt expuși lucrătorii, precum și de distribuția lucrătorilor în cadrul unității , inclusiv a lucrătorilor independenți care desfășoară activitate în cadrul acestei unității.” [...]
---	---	--

	alineatul (9) la final se completează cu un text cu următorul cuprins: „Colaborarea va include și planificarea, aplicarea și controlul condițiilor de securitate și sănătate aplicabile muncii persoanelor în vârstă de până la 18 ani.”. se completează cu alineatul (11) cu următorul cuprins: „(11) Lucrătorii independenți pot beneficia de suport în domeniul securității și sănătății în muncă, solicitat de la serviciile externe de protecție și prevenire.”.	(9) Lucrătorul desemnat (lucrătorii desemnați) și/sau serviciul (serviciile) de protecție și prevenire trebuie să colaboreze între ei. Colaborarea va include și planificarea, aplicarea și controlul condițiilor de securitate și sănătate aplicabile muncii persoanelor în vârstă de până la 18 ani.” [...] (11) Lucrătorii independenți pot beneficia de suport în domeniul securității și sănătății în muncă, solicitat de la serviciile externe de protecție și prevenire.”.
Articolul 13. Alte obligații ale angajatorului Angajatorul are și alte obligații: [...] f) să întocmească, în cazul când natura și gradul de risc profesional o necesită, un plan anual de protecție și prevenire care să includă măsuri tehnice, sanitare, organizatorice și de altă natură, bazat pe evaluarea riscurilor profesionale, care să fie aplicat corespunzător condițiilor de lucru specifice unității;	9. La articolul 13 litera f) va avea următorul cuprins: „f) să întocmească, în cazul când natura și gradul de risc profesional o necesită, un plan de protecție și prevenire, care să includă măsuri tehnice, sanitare, organizatorice și de altă natură, bazat pe evaluarea riscurilor profesionale, care să fie aplicat corespunzător condițiilor de lucru specifice unității. Planul va fi ajustat ori de câte ori condițiile de lucru specifice unității, vor prezenta riscuri pentru securitatea și sănătatea lucrătorilor.”	Articolul 13. Alte obligații ale angajatorului Angajatorul are și alte obligații: [...] „f) să întocmească, în cazul când natura și gradul de risc profesional o necesită, un plan de protecție și prevenire, care să includă măsuri tehnice, sanitare, organizatorice și de altă natură, bazat pe evaluarea riscurilor profesionale, care să fie aplicat corespunzător condițiilor de lucru specifice unității. Planul va fi ajustat ori de câte ori condițiile de lucru specifice unității, vor prezenta riscuri pentru securitatea și sănătatea lucrătorilor.”
Articolul 14. Informarea lucrătorilor (1) Angajatorul trebuie să ia măsurile corespunzătoare pentru ca lucrătorii și/sau reprezentanții acestora din unitate să primească toate informațiile necesare privind: a) riscurile profesionale, precum și activitățile și măsurile de protecție și prevenire atât la nivelul unității, în	10. La articolul 14 alineatul (1) după cuvintele „din unitate” se completează cu sintagma „ , precum și lucrătorii independenți care desfășoară activitate în cadrul acestei unități”; la litera a) după cuvintele la distanță” se completează cu sintagma „și a lucrătorilor independenți care desfășoară activitate în cadrul unității”;	Articolul 14. Informarea lucrătorilor “(1) Angajatorul trebuie să ia măsurile corespunzătoare pentru ca lucrătorii și/sau reprezentanții acestora din unitate, , precum și lucrătorii independenți care desfășoară activitate în cadrul acestei unități, să primească toate informațiile necesare privind: a) riscurile profesionale, precum și activitățile și măsurile de protecție și prevenire atât la nivelul

general, cît și la nivelul fiecărui tip de post de lucru și/sau de funcție, în particular, inclusiv în cazul lucrătorilor care prestează munca la distanță; b) măsurile luate în conformitate cu dispozițiile art.12 alin.(2) și (3). (2) Angajatorul trebuie să ia măsurile corespunzătoare pentru ca angajatorii lucrătorilor din orice unitate externă încadrați în muncă în unitatea sa să primească informații adecvate cu privire la aspectele specificate la alin.(1), destinate lucrătorilor în cauză.	alineatul (2) după cuvintele „în unitatea sa” se completează cu textul „, , inclusiv și agenții de muncă temporară.”.	unității, în general, cît și la nivelul fiecărui tip de post de lucru și/sau de funcție, în particular, inclusiv în cazul lucrătorilor care prestează munca la distanță și a lucrătorilor independenți care desfășoară activitate în cadrul unității; [...] (2) Angajatorul trebuie să ia măsurile corespunzătoare pentru ca angajatorii lucrătorilor din orice unitate externă încadrați în muncă în unitatea sa, , inclusiv și agenții de muncă temporară, să primească informații adecvate cu privire la aspectele specificate la alin.(1), destinate lucrătorilor în cauză.”
[...]	11. Se completează cu articolul 14¹ cu următorul cuprins: „Articolul 14¹. Informarea lucrătorilor temporari (1) Angajatorul utilizator de muncă temporară prestată de unul sau mai mulți lucrători temporari va furniza agentului de muncă temporară, calificarea necesară pentru îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, orice informații legate de capacitățile și abilitățile profesionale pe care trebuie să le posede lucrătorul temporar, informații despre riscurile pentru securitatea și sănătatea lucrătorului temporar solicitat, precum și măsurile de protecție și prevenire aplicate la unitate. Informațiile vizate sunt parte componentă a Contractului de punere la dispoziție. (2) Agentul de muncă temporară va informa în scris lucrătorul temporar, despre condițiile de muncă, calificarea necesară pentru îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, capacitățile și abilitățile profesionale pe care trebuie să le posede,	„Articolul 14¹. Informarea lucrătorilor temporari (1) Angajatorul utilizator de muncă temporară prestată de unul sau mai mulți lucrători temporari va furniza agentului de muncă temporară, calificarea necesară pentru îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, orice informații legate de capacitățile și abilitățile profesionale pe care trebuie să le posede lucrătorul temporar, informații despre riscurile pentru securitatea și sănătatea lucrătorului temporar solicitat, precum și măsurile de protecție și prevenire aplicate la unitate. Informațiile vizate sunt parte componentă a Contractului de punere la dispoziție. (2) Agentul de muncă temporară va informa în scris lucrătorul temporar, despre condițiile de muncă, calificarea necesară pentru îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, capacitățile și abilitățile profesionale pe care trebuie să le posede, riscurile la care poate fi expus, precum și despre măsurile de securitate și sănătate în muncă

	riscurile la care poate fi expus, precum și despre măsurile de securitate și sănătate în muncă aplicate la angajatorul utilizator de muncă temporară.”.	aplicate la angajatorul utilizator de muncă temporară.”.
Articolul 17. Instruirea lucrătorilor (1) Angajatorul trebuie să asigure condiții pentru ca fiecare lucrător, inclusiv cel care prestează munca la distanță, să primească o instruire suficientă, adecvată, teoretică și practică în domeniul securității și sănătății în muncă, în special sub formă de informații, instrucțiuni și/sau lecții: a) la angajare, care include instruirea introductiv-generală și instruirea la locul de muncă; b) în cazul schimbării locului de muncă, transferului sau permutării; c) la introducerea unui nou echipament de lucru sau la modificarea echipamentului de lucru existent; d) la introducerea oricărei noi tehnologii sau proceduri de lucru; e) la executarea unor lucrări speciale. (2) Instruirea în domeniul securității și sănătății în muncă a lucrătorilor, inclusiv a celor care prestează munca la distanță, trebuie să fie: a) adaptată în funcție de evoluția riscurilor profesionale sau de apariția unor riscuri noi; b) periodică și pe măsura necesității. (3) Instruirea periodică a muncitorilor se va efectua la intervale ce nu vor depăși 6 luni. Pentru funcționarii administrativi,	12. La Articolul 17, alineatul (1) după cuvintele ”inclusiv cel care prestează munca la distanță,” se completează cu textul ”lucrătorii temporari, precum și fiecare lucrător independent care desfășoară activitate în această unitate,” alineatul (2): litera a) după cuvintele „în funcție de” se completează cu cuvintele ”caracteristicile specifice locului de muncă și de”; se completează cu un alineat a)¹ cu următorul cuprins: „a)¹ corespunzătoare calificării și experienței lucrătorului”; la alineatul (3) cuvântul „muncitorilor” se substituie cu cuvântul „lucrătorilor”; la alineatul (4) după cuvintele „unitatea sa,” se completează cu cuvintele „precum și lucrătorii independenți care desfășoară activitate în cadrul unității sale”; se completează cu alineatul (9) cu următorul cuprins: ”(9) În procesul de instruire, prin decizie la nivel de unitate, pot fi utilizate sisteme de instruire constituite din mijloace din domeniul tehnologiei informației și comunicațiilor.”	Articolul 17. Instruirea lucrătorilor “(1) Angajatorul trebuie să asigure condiții pentru ca fiecare lucrător, inclusiv cel care prestează munca la distanță, lucrătorii temporari, precum și fiecare lucrător independent care desfășoară activitate în această unitate, să primească o instruire suficientă, adecvată, teoretică și practică în domeniul securității și sănătății în muncă, în special sub formă de informații, instrucțiuni și/sau lecții.” [...] (2) Instruirea în domeniul securității și sănătății în muncă a lucrătorilor, inclusiv a celor care prestează munca la distanță, trebuie să fie: a) adaptată în funcție de caracteristicile specifice locului de muncă și de evoluția riscurilor profesionale sau de apariția unor riscuri noi; a)¹ corespunzătoare calificării și experienței lucrătorului; b) periodică și pe măsura necesității. (3) Instruirea periodică a lucr[ătorilor se va efectua la intervale ce nu vor depăși 6 luni. Pentru funcționarii administrativi, instruirea periodică se va efectua la intervale ce nu vor depăși 12 luni. (4) Angajatorul se va asigura că lucrătorii unităților din exterior, care desfășoară activități în unitatea sa precum și lucrătorii independenți care desfășoară activitate în cadrul unității sale, sînt instruiți adecvat în ce privește riscurile

instruirea periodică se va efectua la intervale ce nu vor depăși 12 luni. (4) Angajatorul se va asigura că lucrătorii unităților din exterior, care desfășoară activități în unitatea sa, sînt instruiți adecvat în ce privește riscurile profesionale pe durata desfășurării activităților în această unitate.		profesionale pe durata desfășurării activităților în această unitate. [...] (9) În procesul de instruire, prin decizie la nivel de unitate, pot fi utilizate sisteme de instruire constituite din mijloace din domeniul tehnologiei informației și comunicațiilor.”
Articolul 21. Examenul medical Articolul 21. Examenul medical (1) Măsurile prin care lucrătorilor li se asigură examenul medical corespunzător riscurilor profesionale cu care aceștia se confruntă la locul de muncă se stabilesc potrivit actelor normative emise de Ministerul Sănătății, cu consultarea patronatelor și sindicatelor. (2) Măsurile prevăzute la alin.(1) vor fi formulate astfel încît fiecare lucrător să beneficieze cu regularitate de examen medical. [...]	13. Articolul 21 se completează cu alineatele (5) și (6) cu următorul cuprins: la alineatul (1) cuvintele „Ministerul Sănătății” se substituie cu cuvântul „Guvern”; alineatul (2) după cuvântul „lucrător” se completează cu cuvintele „în raport cu riscurile profesionale la care este expus,”; „(5) În cazul lucrătorilor temporari care au încheiat un contract individual de muncă sau se află într-un raport de muncă cu un agent de muncă temporară în vederea punerii la dispoziția unei întreprinderi utilizatoare pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acesteia, agentul de muncă temporară este obligat să asigure, pe cheltuiala sa, efectuarea examenului medical la angajare. Examenul medical se efectuează în cadrul prestatorilor publici sau privați de asistență medicală. (6) Agentul de muncă temporară este obligat să asigure efectuarea examenelor medicale periodice ale lucrătorilor temporari în cazul în care durata contractului individual de muncă sau durata misiunii de muncă temporară depășește perioada prevăzută de cadrul normativ referitor la examenele medicale.	Articolul 21. Examenul medical (1) Măsurile prin care lucrătorilor li se asigură examenul medical corespunzător riscurilor profesionale cu care aceștia se confruntă la locul de muncă se stabilesc potrivit actelor normative emise de Guvern, cu consultarea patronatelor și sindicatelor. (2) Măsurile prevăzute la alin.(1) vor fi formulate astfel încît fiecare lucrător, în raport cu riscurile profesionale la care este expus, să beneficieze cu regularitate de examen medical. [...] „(5) În cazul lucrătorilor temporari care au încheiat un contract individual de muncă sau se află într-un raport de muncă cu un agent de muncă temporară în vederea punerii la dispoziția unei întreprinderi utilizatoare pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acesteia, agentul de muncă temporară este obligat să asigure, pe cheltuiala sa, efectuarea examenului medical la angajare. Examenul medical se efectuează în cadrul prestatorilor publici sau privați de asistență medicală. (6) Agentul de muncă temporară este obligat să asigure efectuarea examenelor medicale periodice ale lucrătorilor temporari în cazul în care durata contractului individual de

	Examenul medical periodic se efectuează în cadrul prestatorilor publici sau privați de asistență medicală, costurile fiind suportate integral de agentul de muncă temporară, indiferent de durata misiunii sau locul prestării muncii.”.	muncă sau durata misiunii de muncă temporară depășește perioada prevăzută de cadrul normativ referitor la examenele medicale. Examenul medical periodic se efectuează în cadrul prestatorilor publici sau privați de asistență medicală, costurile fiind suportate integral de agentul de muncă temporară, indiferent de durata misiunii sau locul prestării muncii.”.
[...]	14. Se completează cu Articolul 22¹ cu următorul cuprins: „Articolul 22¹. Protecția persoanelor în vârstă de până la 18 ani. (1) Angajatorul ia măsurile necesare pentru protecția securității și sănătății persoanelor în vârstă de până la 18 ani, ținând cont în special de următoarele riscuri specifice: a) lipsa de experiență; b) absența conștientizării riscurilor existente sau potențiale; c) dezvoltare insuficientă. (2) Angajatorul pune în practică măsurile prevăzute la alineatul (1) pe baza evaluării riscurilor existente pentru persoanele în vârstă de până la 18 ani și legate de munca acestora. (3) Evaluarea riscurilor se efectuează înainte ca persoanele în vârstă de până la 18 ani să înceapă munca și cu ocazia oricărei modificări importante a condițiilor de muncă și trebuie să se refere în principal la următoarele elemente: a) echipamentul și organizarea locului de muncă și a postului de lucru; b) natura, gradul și durata expunerii la agenți fizici, biologici și chimici; c) organizarea, alegerea și utilizarea echipamentelor de lucru, în special a agenților,	„Articolul 22¹. Protecția persoanelor în vârstă de până la 18 ani. (1) Angajatorul ia măsurile necesare pentru protecția securității și sănătății persoanelor în vârstă de până la 18 ani, ținând cont în special de următoarele riscuri specifice: a) lipsa de experiență; b) absența conștientizării riscurilor existente sau potențiale; c) dezvoltare insuficientă. (2) Angajatorul pune în practică măsurile prevăzute la alineatul (1) pe baza evaluării riscurilor existente pentru persoanele în vârstă de până la 18 ani și legate de munca acestora. (3) Evaluarea riscurilor se efectuează înainte ca persoanele în vârstă de până la 18 ani să înceapă munca și cu ocazia oricărei modificări importante a condițiilor de muncă și trebuie să se refere în principal la următoarele elemente: a) echipamentul și organizarea locului de muncă și a postului de lucru; b) natura, gradul și durata expunerii la agenți fizici, biologici și chimici; c) organizarea, alegerea și utilizarea echipamentelor de lucru, în special a agenților, mașinilor, aparatelor și dispozitivelor, precum și manipularea acestora;

	mașinilor, aparatelor și dispozitivelor, precum și manipularea acestora; d) organizarea procedeele de lucru, desfășurarea muncii și interacțiunea acestora (organizarea muncii); e) stadiul formării și informării persoanelor în vârstă de până la 18 ani. (4) În cazul în care evaluarea riscurilor demonstrează existența unui risc pentru securitatea, sănătatea fizică sau mintală sau dezvoltarea persoanelor în vârstă de până la 18 ani, angajatorul asigură evaluarea și supravegherea sănătății persoanele în vârstă de până la 18 ani în conformitate cu cadrul normativ. (5) Angajatorul informează persoanele în vârstă de până la 18 ani cu privire la eventualele riscuri și la toate măsurile adoptate în ceea ce privește securitatea și sănătatea persoanelor în vârstă de până la 18 ani. (6) Angajatorul informează reprezentanții legali ai persoanelor în vârstă de până la 18 ani cu privire la eventualele riscuri și la măsurile adoptate în ceea ce privește securitatea și sănătatea persoanelor în vârstă de până la 18 ani.”.	d) organizarea procedeele de lucru, desfășurarea muncii și interacțiunea acestora (organizarea muncii); e) stadiul formării și informării persoanelor în vârstă de până la 18 ani. (4) În cazul în care evaluarea riscurilor demonstrează existența unui risc pentru securitatea, sănătatea fizică sau mintală sau dezvoltarea persoanelor în vârstă de până la 18 ani, angajatorul asigură evaluarea și supravegherea sănătății persoanele în vârstă de până la 18 ani în conformitate cu cadrul normativ. (5) Angajatorul informează persoanele în vârstă de până la 18 ani cu privire la eventualele riscuri și la toate măsurile adoptate în ceea ce privește securitatea și sănătatea persoanelor în vârstă de până la 18 ani. (6) Angajatorul informează reprezentanții legali ai persoanelor în vârstă de până la 18 ani cu privire la eventualele riscuri și la măsurile adoptate în ceea ce privește securitatea și sănătatea persoanelor în vârstă de până la 18 ani.”.
[...]	15. Se completează cu articolul 22² cu următorul cuprins: „Articolul 22². Securitatea și sănătatea lucrătorilor independenți care desfășoară activitate la locuri de muncă ale clientului, contractantului sau subcontractantului (1) Clientul, contractantul sau subcontractantul, care beneficiază de munca prestată la un loc de muncă al acestora de unul	„Articolul 22². Securitatea și sănătatea lucrătorilor independenți care desfășoară activitate la locuri de muncă ale clientului, contractantului sau subcontractantului (1) Clientul, contractantul sau subcontractantul, care beneficiază de munca prestată la un loc de muncă al acestora de unul sau mai mulți lucrători independenți, sunt obligați:

	sau mai mulți lucrători independenți, sunt obligați: a) să se asigure că fiecare lucrător independent beneficiază de aceleași condiții de securitate și sănătate în muncă ca angajații întreprinderii sale; b) să ofere fiecărui lucrător independent acces la instruire și informații privind securitatea și sănătatea în muncă, atât în vederea îmbunătățirii sănătății și securității sale, cât și a persoanelor care lucrează la același loc de muncă; c) să asigure accesul lucrătorului independent la supravegherea sănătății corespunzătoare riscurilor la care este expus. (2) Lucrătorul independent care desfășoară activitate la un loc de muncă al clientului, al contractantului sau ale subcontractantului care beneficiază de munca acestuia este obligat: a) să respecte instrucțiunile clientului, ale contractantului sau ale subcontractantului referitoare la securitatea și sănătatea în muncă; b) să informeze clientul, contractantul sau subcontractantul cu privire la natura specifică a activității sale, la metodele utilizate și la echipamentele utilizate, dacă acestea pot afecta securitatea și sănătatea altor persoane care se află la locuri de muncă al clientului, ale contractantului sau al subcontractantului.”	a) să se asigure că fiecare lucrător independent beneficiază de aceleași condiții de securitate și sănătate în muncă ca angajații întreprinderii sale; b) să ofere fiecărui lucrător independent acces la instruire și informații privind securitatea și sănătatea în muncă, atât în vederea îmbunătățirii sănătății și securității sale, cât și a persoanelor care lucrează la același loc de muncă; c) să asigure accesul lucrătorului independent la supravegherea sănătății corespunzătoare riscurilor la care este expus. (2) Lucrătorul independent care desfășoară activitate la un loc de muncă al clientului, al contractantului sau ale subcontractantului care beneficiază de munca acestuia este obligat: a) să respecte instrucțiunile clientului, ale contractantului sau ale subcontractantului referitoare la securitatea și sănătatea în muncă; b) să informeze clientul, contractantul sau subcontractantul cu privire la natura specifică a activității sale, la metodele utilizate și la echipamentele utilizate, dacă acestea pot afecta securitatea și sănătatea altor persoane care se află la locuri de muncă al clientului, ale contractantului sau al subcontractantului.”
[...]	16. Se completează cu Articolul 23¹ cu următorul cuprins: „Articolul 23¹. Evidența documentelor Documentele și actele interne ale unității care, în mod obligatoriu, rezultă din aplicarea prezentei	„Articolul 23¹. Evidența documentelor Documentele și actele interne ale unității care, în mod obligatoriu, rezultă din aplicarea prezentei legi sau din aplicarea altor acte normative din domeniul securității și sănătății în muncă se vor

	legi sau din aplicarea altor acte normative din domeniul securității și sănătății în muncă se vor întocmi, se vor emite și se vor ține pe hârtie și/sau în format electronic. Documentele și actele interne ale unității întocmite, emise și ținute în format electronic vor corespunde rigorilor normative referitoare la documentul electronic.”	întocmi, se vor emite și se vor ține pe hârtie și/sau în format electronic. Documentele și actele interne ale unității întocmite, emise și ținute în format electronic vor corespunde rigorilor normative referitoare la documentul electronic.”
Propuneri de modificare a Codului contravențional al Republicii Moldova nr. 218/2008 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2017, nr. 78-84, art.100), cu modificările ulterioare		
[...]	1. Se completează cu Articolul 55⁵ cu următorul conținut: ”Articolul 55⁵. Încălcarea regimului de notificare privind activitatea de agent de muncă temporară Desfășurarea de către o persoană juridică sau fizică a activității de agent de muncă temporară fără notificarea prealabilă a Inspectoratului de Stat al Muncii, în termenul și condițiile Codului muncii nr.154/2003, se sancționează cu amendă de la 100 la 170 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 200 la 300 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 300 la 450 de unități convenționale aplicată persoanei juridice.”	“Articolul 55⁵. Încălcarea regimului de notificare privind activitatea de agent de muncă temporară Desfășurarea de către o persoană juridică sau fizică a activității de agent de muncă temporară fără notificarea prealabilă a Inspectoratului de Stat al Muncii, în termenul și condițiile Codului muncii nr.154/2003, se sancționează cu amendă de la 100 la 170 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 200 la 300 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 300 la 450 de unități convenționale aplicată persoanei juridice.”
Propuneri de modificare a Legii nr. 756 /1999 cu privire la asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2000, nr. 31–33, art. 192), cu modificările ulterioare		
Articolul 14. Indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă [...] (3) Indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă se plătește pentru 20 de zile calendaristice, calculate de la data pierderii temporare a capacității de	1. La Articolul 14, alin. (3) după cuvintele ”din mijloacele proprii” se completează cu textul ” , iar în cazul muncii prin agent de muncă temporară, de către agentul de muncă temporară,”.	Articolul 14. Indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă [...] ”(3) Indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă se plătește pentru 20 de zile calendaristice, calculate de la data pierderii temporare a capacității de muncă, de către

muncă, de către angajatorul la care s-a produs accidentul de muncă sau s-a constatat îmbolnăvirea profesională, din mijloacele proprii, iar din a 21-a zi calendaristică – de către Casa Națională de Asigurări Sociale, din mijloacele bugetului asigurărilor sociale de stat.		angajatorul la care s-a produs accidentul de muncă, sau s-a constatat îmbolnăvirea profesională, din mijloacele proprii, iar în cazul muncii prin agent de muncă temporară, de către agentul de muncă temporară, iar din a 21-a zi calendaristică – de către Casa Națională de Asigurări Sociale, din mijloacele bugetului asigurărilor sociale de stat.”
Propuneri de modificare a Legii nr. 140/2001 privind Inspectoratul de Stat al Muncii (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2001, nr. 68–71, art.505), cu modificările ulterioare		
Articolul 4. Atribuțiile (1) În îndeplinirea obiectivelor prevăzute la art.3, Inspectoratul de Stat al Muncii are următoarele atribuții: [...]	1. Articolul 4 alin. (1) se completează cu litera f) cu următorul conținut: ”f) primește notificarea privind inițierea activității de agent de muncă temporară și asigură evidența acestora.”	Articolul 4. Atribuțiile (1) În îndeplinirea obiectivelor prevăzute la art.3, Inspectoratul de Stat al Muncii are următoarele atribuții: [...] ”f) primește notificarea privind inițierea activității de agent de muncă temporară și asigură evidența acestora.”