

NOTA DE FUNDAMENTARE
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.)

1. Denumirea sau numele autorului și, după caz, a/al participanților la elaborarea proiectului actului normativ
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.) (în continuare - Proiect) a fost elaborat de către Ministerul Muncii și Protecției Sociale (în continuare - MMPS). La elaborarea proiectului au fost antrenați și 3 experți delegați de către partenerii de dezvoltare: din cadrul NORCAP (NRC) - Croitoru Olesea, din cadrul Centrului de Drept al Avocaților - Tatiana Mihailov și Andrei Bazatin.
2. Condițiile ce au impus elaborarea proiectului actului normativ
2.1. Temeiul legal sau, după caz, sursa proiectului actului normativ
Elaborarea Proiectului de lege derivă din Programul național de aderare a Republicii Moldova la Uniunea Europeană pe anii 2025-2029 (PNA), Capitolul 19 - Politica socială și a muncii, (Anexa A, pct.4, pct. 5, pct.6, pct.7, pct.21) aprobat prin Hotărârea Guvernului 306 din 28.05.2025. Proiectul în cauză asigură transpunerea unor prevederi din mai multe Directive UE (Directiva 2008/104/CE, Directiva 91/383/CEE, Directiva 94/33/CE, Directiva 2019/1152, Directiva 2003/88/CE, Recomandarea Consiliului 2003/134/EC).
2.2. Descrierea situației actuale și a problemelor care impun intervenția, inclusiv a cadrului normativ aplicabil și a deficiențelor/lacunelor normative
Prezentul Proiect de lege este elaborat ca urmare a necesității de armonizarea a legislației naționale cu legislația comunitară și reglementarea unor noi forme de angajare a persoanelor (prin agenți de muncă temporară), precum și reglementarea detaliată a programelor de muncă pentru protecția tinerilor la locul de muncă, inclusiv asigurarea securității și sănătății unor categorii de lucrători. Activitatea agenților de muncă temporară nu este în prezent reglementată de cadrul normativ național. De asemenea, nu se regăsesc norme cu privire la asigurarea securității și sănătății salariaților care desfășoară activități prin intermediul agenților de muncă temporară. Urmare a angajamentelor Republicii Moldova, în vederea asigurării armonizării cadrului normativ național la actele Uniunii Europene în domeniul muncii și securității și sănătății în muncă, este necesară transpunerea normelor cu privire la agentul de muncă temporară și securitatea și sănătatea la locul de muncă în cazul lucrătorilor care au un raport de muncă pe durată determinată sau un raport de muncă temporară. Instituirea muncii prin agent de muncă temporară va permite suplinirea necesităților de personal ale agenților economici în perioade de vârf sau înlocuirea temporară a unor salariați (în perioada concediului de maternitate, îngrijire a copilului, medical, odihnă, studii, etc.). În plus, pentru anumite ramuri ale economiei naționale, intervalele de necesitate sporită a personalului au o durată relativ redusă de timp, de la 3 până la 18 luni. Executarea procedurilor de selectare, angajare și, ulterior, încetare a contractelor individuale de muncă cu salariații angajați pentru perioadele de vârf generează cheltuieli financiare și de timp pentru întreprinderi, care pot fi reduse prin utilizarea serviciilor agentului de muncă temporară și facilitarea accesului la forța de muncă preselectată și calificată. Or, persoanele încadrate prin agent de muncă temporară nu sunt angajați ai companiei

pentru care lucrează, ci ai instituției – agent de muncă temporară. Una dintre premisele pentru creștere economică și ocuparea forței de muncă este promovarea flexibilității, precum și a securității locului de muncă. Organizarea muncii prin utilizarea instituției agentului de muncă temporară și acordarea unei diversități mai mari de dispoziții contractuale pentru salariaților și întreprinderi, va contribui la o mai bună integrare pe piața muncii. Precum se notează în preambulul Directivei 2008/104/CE, munca temporară răspunde nu numai necesităților în materie de flexibilitate ale întreprinderilor, dar și necesității salariaților de a-și armoniza viața profesională cu cea privată.

De asemenea, în vederea promovării unor forme mai transparente și mai previzibile de muncă în conformitate cu prevederile Directivei nr. 2019/1152/EU Codul muncii necesită a fi completat cu norme suplimentare privind asigurarea unor condiții mai previzibile de muncă și drepturi privind informarea salariaților, precum și includerea unor noțiuni în conformitate cu Directiva 2003/88 și Directiva 94/33 cum ar fi: noțiunea de timp de muncă, perioadă de repaus, repaus suficient, salariat de noapte, etc..

Suplimentar, în contextul alinierii la prevederile UE sunt necesare norme care interzic 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, totodată salariatul care a finalizat perioada de probă și a acumulat o vechime în muncă la același angajator cel puțin de 6 luni, poate solicita să i se acorde o formă de muncă cu condiții de muncă mai previzibile și mai sigure, dacă este disponibilă.

În scopul alinierii cadrului normativ național la prevederile Directivei 94/33/CE este necesară includerea normelor suplimentare cu privire la regimul de muncă, de repaus, durata maximă a muncii în perioada anului școlar și a vacanțelor pentru salariații în vârstă de până la 18 ani, inclusiv norme de protecție a sănătății și securității la locul de muncă a acestora.

Recomandarea Consiliului din 18 februarie 2003 **încurajează** statele membre să promoveze, în contextul politicilor lor de prevenire a accidentelor și bolilor profesionale, securitatea și sănătatea **lucrătorilor independenți**. Cu toate acestea, atunci când face acest lucru, statul membru poate alege cele mai adecvate măsuri. Printre măsurile posibile, sunt menționate următoarele: **legislație**, stimulente, campanii de informare și încurajarea părților interesate relevante.

În Uniunea Europeană, definiția persoanelor care desfășoară o activitate independentă este, în general, furnizată atât prin directive și regulamente la nivelul UE, cât și prin legislația națională a fiecărui stat membru. Cu toate acestea, principalele caracteristici ale activității independente, des întâlnite în textele juridice ale UE, includ:

1. **Autonomie:** Persoanele care desfășoară activități independente lucrează pentru ele însele și sunt independente de un angajator direct. Ele sunt libere să decidă cum își desfășoară activitatea, ce muncă acceptă și când sau unde își desfășoară activitatea.
2. **Riscul economic:** De obicei, aceștia suportă riscul financiar al propriilor activități, spre deosebire de angajați, care câștigă un salariu fix indiferent de performanța companiei.
3. **Proprietatea afacerii:** Aceștia pot deține propria afacere sau își pot oferi serviciile mai multor clienți, mai degrabă decât să lucreze pentru un singur angajator.
4. **Fără contract de muncă:** persoanele care desfășoară o activitate independentă nu sunt legate de un contract de muncă, ci lucrează în baza unor contracte de prestări de servicii sau ca antreprenori independenți.
5. **Impozite și contribuții sociale:** De obicei, aceștia sunt responsabili pentru plata propriilor impozite și contribuții la asigurările sociale, în loc ca acestea să fie deduse de angajator.

Ca regulă generală, în Uniunea Europeană lucrătorii care își exercită activitatea profesională într-un mod care nu implică un raport de muncă cu un angajator sau, mai general, nu se subordonează unei terțe persoane **nu intră sub incidența directivelor comunitare privind**

securitatea și sănătatea în muncă, în special a Directivei-cadru 89/391/CEE a Consiliului din 12 iunie 1989 privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă. În plus, acești lucrători **nu sunt acoperiți** în anumite state membre de legislația aplicabilă în domeniul sănătății și securității la locul de muncă.

Situația similară este caracteristică și Republicii Moldova. Lucrătorii care își exercită activitatea profesională într-un mod care nu implică un raport de muncă cu un angajator **nu intră** sub incidența cadrului normativ din domeniul securității și sănătății în muncă, în special Legii securității și sănătății în muncă nr. 186/2008.

Dat fiind faptul că lucrătorii independenți nu se află în raporturi de muncă cu angajatori, prezintă dificultate comunicarea, cercetarea evidența și raportarea accidentelor de muncă suportate a această categorie de lucrători. Necunoașterea circumstanțelor în care au fost accidentate aceste persoane generează dificultate la prestabilirea, recomandarea sau sugerarea unor măsuri eficiente de prevenire a riscurilor.

Or, în aspect general este defectuoasă implementarea unor acțiuni de securitate și sănătate în muncă pentru lucrătorii independenți în cazul în care aceștia nu sunt plasați în incidența cadrului normativ din domeniul securității și sănătății în muncă.

Moldova s-a implicat plenar în transpunerea și aplicarea cadrului normativ european în domeniul securității și sănătății în muncă și în acest sens este relevantă ajustarea Legii securității și sănătății în muncă la Recomandarea Consiliului din 18 februarie 2003 privind îmbunătățirea protecției sănătății și securității în muncă a lucrătorilor independenți (2003/134/EC).

2.3. Raționamentul intervenției

Intervenția este necesară pentru a adapta cadrul juridic la realitățile noilor forme de muncă și pentru a asigura un tratament echitabil și protecție adecvată pentru salariații sau persoanele care prestează muncă prin intermediul agenților de muncă temporară, inclusiv protecția categoriilor de salariați care au vârsta mai puțin de 18 ani și asigurarea unor condiții mai transparente și previzibile de muncă pentru toți salariații. Suplimentar intervenția în modificarea cadrului normativ ar putea contribui la:

- **Reducerea insecurității:** Clarificarea drepturilor și obligațiilor părților implicate și reducerea insecurității juridice pentru lucrătorii care sunt angajați prin agenți de muncă temporară, inclusiv asigurarea sănătății și securității muncii acestora;
- **Promovarea ocupării forței de muncă:** Asigurarea unor condiții de identificare mai rapidă a salariaților calificați în situații imprevizibile când angajatorul rămâne descoperit urmare a fluctuațiilor de personal. Angajatorii vor avea flexibilitate în gestionarea forței de muncă, putând să răspundă mai bine la fluctuațiile activității;
- **Promovarea unor condiții mai transparente și mai previzibile de muncă:** Prin aceste modificări se stabilesc măsuri de protecție a salariaților de eventuale măsuri nefavorabile aplicate de către angajator ca urmare a exercitării drepturilor consacrate în Directiva 2019/1152.

2.4. Părțile interesate afectate semnificativ

- **Autorități și/sau instituții publice:**

Ministerul Muncii și Protecției Sociale, Inspectoratul de Stat al Muncii, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, Casa Națională de Asigurări Sociale. Toate aceste instituții sunt direct afectate de necesitatea de a adapta legislația și politicile la realitățile pieței muncii.

- **Asociații de afaceri și/sau profesionale:**

Unele asociații patronale ar putea susține reglementarea pentru a asigura concurența loială, în timp ce altele ar putea fi reticente față de normele suplimentare privind obligațiile de informare și notificare.

- **Partenerii sociali:**

Organizații care apără drepturile salariaților, Reprezentanții salariaților care promovează protecția socială și combat discriminarea. Aceste organizații vor susține transpunerea Directivelor și vor monitoriza implementarea acestora în special deoarece Directivele impun obligații de informare și oferirea unor condiții mai previzibile de muncă.

- **Grupuri de întreprinderi/antreprenori:**

Întreprinderi și persoane fizice care prestează deja activități aferente agentului de muncă temporară, vor trebui să se conformeze noilor obligații legale, întreprinderile vor trebui să se asigure că își formalizează raporturile contractuale cu utilizatorii în temeiul prevederilor noi și vor avea obligația de notificare a ISM.

- **Grupuri de cetățeni:**

Persoane care prestează munca prin agent de muncă temporară. Aceștia vor beneficia de drepturi oferite prin legislația muncii cu privire la cuantumul retribuției muncii, asigurarea condițiilor de securitate și sănătate a muncii, alte drepturi garantate și protecție socială.

2.5. Mărimea (dimensiunea) problemei/problemelor și cauzelor

[Datele statistice](#) pentru anul 2024 arată că în Republica Moldova populația în afara forței de muncă de 15 ani și peste în anul 2024 a constituit 1110,2 mii persoane, în timp ce populația angajată de aceeași vârstă era 853,9 mii de persoane.

Rata de ocupare a forței de muncă a fost printre cele mai scăzute din regiune, de [44,5%](#) în anul 2024 (în scădere față de anul 2023 – 45,1%), comparativ cu [75,8%](#) în UE în 2024.

Munca nedeclarată în rândul salariaților a constituit 5,8% în anul 2024, fiind în descreștere față de nivelul anului precedent (7,1% în 2023). Cele mai mari ponderi ale salariaților, care lucrează doar în baza unor înțelegeri verbale, sunt estimate în agricultură (56,3%), construcții (17,9%), comerț (6,4%) și industrie (5,0%).

Din totalul persoanelor ocupate, 11,9% au declarat că ar dori să schimbe situația în raport cu locul actual de muncă din diferite motive. Pentru majoritatea acestora, motivul principal este nivelul nesatisfăcător al venitului/câștigului salarial (situație inadecvată în raport cu venitul).

Potrivit [Prognozei demografice pentru perioada 2024-2040](#) elaborată de către Centrul de Cercetări Demografice în baza Hotărârii Guvernului nr. 284/2024, se estimează că forța de muncă a Republicii Moldovei va deveni mai mică, dar mai bine educată. Totuși, ritmul de schimbare nu oglindește în totalitate populația generală. Forța de muncă va demonstra o transformare mai rapidă a compoziției sale educaționale din mai multe motive, inclusiv datorită faptului că persoanele cu studii superioare tind să fie mai active economic. În anul 2023, populația ocupată cu nivel de educație Master și mai înalt a constituit 30,5% din forța de muncă. Până în 2040, se estimează că acest procent va crește la 45,5%.

În ceea ce privește dimensiunea forței de muncă, rezultatele variază de la un declin moderat la unul semnificativ, în funcție de scenariu. Dacă ratele actuale de participare îngheață fără niciun progres suplimentar, forța de muncă a Moldovei ar scădea la 738 mii de lucrători până în 2040, de la 949 mii în 2023. În scenariile în care participarea la forța de muncă continuă să se îmbunătățească treptat, la jumătate din ritmul recent, sau mai rapid, în concordanță cu creșterile în speranța de viață, declinul proiectat ar fi ceva mai moderat. În aceste două scenarii, dimensiunea forței de muncă ar ajunge la 787 mii și, respectiv, 819 mii până în 2040.

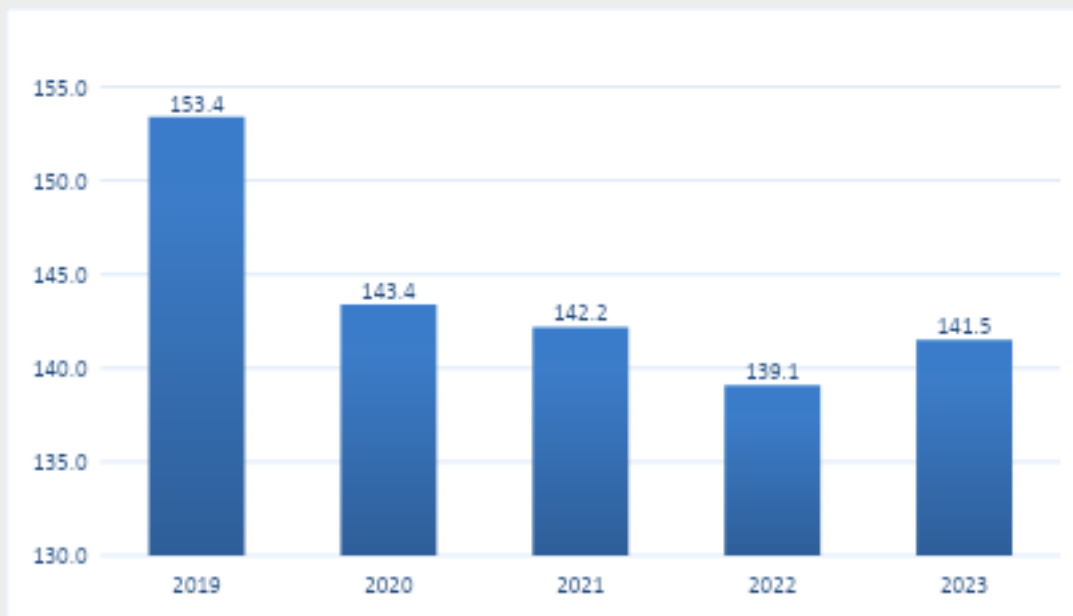
Prin urmare piața muncii în Republica Moldova necesită politici integrate pentru a contracara efectele migrației, a sprijini dezvoltarea economică și a îmbunătăți condițiile de muncă. Implementarea unor noi forme de angajare, crearea unui mediu economic competitiv, asigurarea

unor condiții de muncă mai bune, acordarea unui cadru legal clar pentru desfășurarea activității, pot contribui la revitalizarea acesteia.

Cu referire la întreprinderile care ar putea exercita activități de agent de muncă temporară potrivit datelor statistice ale Agenției Servicii Publice, Registrul de stat al unităților de drept privind întreprinderile înregistrate în Republica Moldova (starea la 19.05.2025), în prezent un număr de 787 companii au înregistrat genul de activitate pentru desfășurarea de activități de contractare, pe baze temporare, a personalului (78.20) (conform CAEM rev.2). Totodată nu se cunoaște câte dintre aceste companii desfășoară această activitate *de facto*.

Cu referire la securitatea și sănătatea **lucrătorilor independenți** în Republica Moldova, numărul lucrătorilor independenți, Conform datelor Biroului Național de Statistică variază între circa 153 mii de persoane în anul 2019 și circa 141 persoane în anul 2023 (vezi Fig. 1).

Fig.1



Lucrătorii independenți, indiferent dacă lucrează singuri sau împreună cu angajații, pot fi supuși unor riscuri pentru sănătate și securitate similare cu cele cu care se confruntă angajații.

Prin activitățile lor, lucrătorii independenți pot pune în pericol securitatea și sănătatea altor persoane care lucrează la același loc de muncă.

În contextul celor relatate lucrătorii independenți pot fi surse de riscuri atât pentru propria persoană cât și pentru alte persoane.

Totodată este importantă corelarea cadrului normativ național cu Cadrul strategic al UE privind sănătatea și securitatea la locul de muncă 2021-2027. Unul din obiectivele cheie ale acestui act este asigurarea securității și sănătății în muncă, crearea locurilor de muncă sigure și sănătoase **în timpul tranziției digitale**, ecologice și demografice.

3. Obiectivele urmărite și soluțiile propuse

3.1. Principalele prevederi ale proiectului și evidențierea elementelor noi

Cele mai importante prevederi noi introduse prin transpunerea Directivelor, care diferă de cadrul normativ în vigoare în Republica Moldova, includ:

✓ **Directiva 2008/104/CE**

- Codul muncii se completează cu noțiuni noi pentru reglementarea unei noi forme de muncă privind activitatea prin agent de muncă temporară precum și cu norme care stabilesc drepturile și obligațiile dintre agentul de muncă temporară, utilizator și salariați prin includerea unui capitol nou (Titlul X se completează cu capitolul XVI¹);
- Munca prin agent de muncă temporară va fi notificată Inspectoratului de Stat a Muncii care este obligat să ducă evidența acestora;
- Se impun norme care obligă agentul de muncă temporară să asigure informarea și securitatea sănătății la locul de muncă în cazul lucrătorilor care au un raport de muncă pe durată determinată sau un raport de muncă temporară (lucrătorii temporari);
- Pentru asigurarea controlului acestor angajatori se propune modificarea Codului Contravențional al Republicii Moldova nr. 218/2008 prin includerea sancțiunilor pentru nenotificarea ISM despre activitatea în calitate de agenți de muncă temporară.

✓ **Modificarea reglementărilor în domeniul securității și sănătății în muncă inclusiv prin transpunerea Directivei 91/383/CEE și a Directivei 94/33:**

- *Asigurarea 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:* Prevederile sunt necesare prin prisma transunerii cadrului normativ UE (Directiva 2008/104/CE).
- *Asigurarea securității și sănătății la locul de muncă în cazul muncii persoanelor în vârstă de până la 18 ani:* Colaborarea cu lucrătorul desemnat sau serviciul (serviciile) de protecție și prevenire va include informarea și planificarea, aplicarea și controlul condițiilor de securitate și sănătate aplicabile muncii persoanelor în vârstă de până la 18 ani, includerea riscurilor specifice de care trebuie să se țină cont atunci când angajatorul ia măsurile necesare pentru protecția securității și sănătății persoanelor în vârstă de până la 18 ani, evaluarea riscurilor, etc.
- *Digitalizarea procedurilor de instruire și a documentelor:* 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.

✓ **Directiva (UE) 2019/1152:**

- Proiectul cuprinde norme de modificarea a Codului muncii în scopul asigurării îmbunătățirii condițiilor de muncă prin promovarea unor forme mai transparente și mai previzibile de muncă.
- Noțiunea de salariat și contract individual de muncă vor conține expres mențiunea existenței unui raport de subordonare dintre părți în contextul alinierii la legislația UE și a practicii Curții Europene de Justiție, etc..
- În cazul în care salariatul urmează să-și desfășoare activitatea în străinătate, angajatorul are obligația de a-i furniza informații suplimentare cu privire la condițiile repatrierii, după caz;
- se includ norme privind protecția împotriva concedierii și sarcina probei, inclusiv protecția împotriva tratamentului sau a consecințelor nefavorabile 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;
- se includ obligații suplimentare de informare (art. 49): cu privire la condițiile de retribuire a muncii, condițiile de prestare și de compensare sau remunerare a orelor de muncă suplimentară, precum și, după caz, programul muncii în schimburi, în cazul salariaților prin agent de muncă temporară, identitatea întreprinderilor utilizatoare, cât mai curând posibil după ce este cunoscută, după caz, perioada de probă, cu specificarea concretă a duratei și condițiilor desfășurării acesteia, dreptul și condițiile de formare profesională, reciclare și

perfecționare, oferite de către angajator în conformitate cu CM, condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;

- 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 iar angajatorul trebuie să îi ofere un răspuns în scris motivat la această solicitare.
- contractul individual de muncă va putea fi modificat unilateral, de către angajator, prin ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) acestuia, în cazul în care această modificare rezultă din modificarea legislației și vizează creșterea salariului minim pe țară sau modificarea denumirilor de funcții în Clasificatorul Ocupațiilor din Republica Moldova, cu condiția ca modificarea să nu înrăutățească situația salariatului.
- 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.

✓ **Directiva 2003/88/CE:**

- Se includ mai multe noțiuni cum ar fi timp de muncă, perioadă de repaus, salariat de noapte.
- Se include noțiunea de "repaus suficient" ca umbrelă pentru toate tipurile de odihnă. În legislația Republicii Moldova nu este definită expres noțiunea de repaus suficient, dar sunt reglementate prevederi privind pauzele și odihna salariaților. Prin urmare situațiile în care salariatul beneficiază de timp de odihnă urmează a fi încadrate sub noțiunea de "repaus suficient".
- se stabilesc excepții pentru durata întreruperii în muncă între schimburi care nu poate fi mai mică de 11 ore consecutive în decursul unei perioade de 24 de ore.
- majorarea perioadei de referință pentru munca suplimentară de la 4 la 6 sau 12 luni pentru anumite activități sau profesii stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sub rezerva respectării reglementărilor privind protecția sănătății și securității în muncă a salariaților, din motive obiective, tehnice sau privind organizarea muncii.
- clarificare duratei repausului săptămânal neîntrerupt inclusiv luând în considerare și practica Curții Europene de Justiție (Cauza C-477/21 MAV - START, a stabilit o clarificare prin care odihna zilnică de 11 ore trebuie tratată ca un drept separat și nu poate fi inclusă în perioada de repaus săptămânal). Prin urmare durata repausului săptămânal neîntrerupt este de 42 de ore, dintre care 11 ore consecutive de repaus zilnic, cu excepția cazurilor când săptămâna de muncă este de 6 zile.

✓ **Directiva 94/33/CE:**

- Stabilirea duratei săptămânale redusă a timpului de muncă pentru salariații minori va constitui: 24 de ore pentru salariații în vârstă de la 15 la 16 ani în perioadele vacanțelor școlare și respectiv 12 ore în perioadele de școală;
- Stabilirea duratei zilnice a timpului de muncă pentru salariații în vârstă de până la 16 ani, durata zilnică a timpului de muncă nu poate depăși 5 ore în perioadele vacanțelor școlare și respectiv 2 ore în perioadele de școală.
- Nu se admite atragerea la munca în intervalul orelor 20:00 – 06:00 a salariaților cu vârsta cuprinsă între 15 ani și 16 ani.
- Pentru salariații în vârstă de până 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.
- Pentru salariații în vârstă de până la 16 ani, durata repausului zilnic, cuprinsă între sfârșitul programului de muncă într-o zi și începutul programului de muncă în ziua imediat următoare, nu poate fi mai mică decât 14 ore consecutive.

- 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.
- limitarea timpului de munca prin cumul (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.)
- Propuneri de modificare a Legii securității și sănătății în muncă nr. 186/2008, Asigurarea securității și sănătății la locul de muncă în cazul muncii persoanelor în vîrstă de pînă la 18 ani. Colaborarea cu lucrătorul desemnat sau serviciul (serviciile) de protecție și prevenire va include informarea și planificarea, aplicarea și controlul condițiilor de securitate și sănătate aplicabile muncii persoanelor în vîrstă de pînă la 18 ani, includerea riscurilor specifice de care trebuie să se țină cont atunci când angajatorul ia măsurile necesare pentru protecția securității și sănătății persoanelor în vîrstă de pînă la 18 ani, evaluarea riscurilor, etc.

✓ **Recomandarea Consiliului 2003/134/EC**

Proiectul de lege pentru modificarea Legii securității și sănătății în muncă nr. 186/2008 conține norme prin care se transpune Recomandarea Consiliului din 18 februarie 2003 privind îmbunătățirea protecției sănătății și securității în muncă a lucrătorilor independenți (2003/134/EC).

Principalele reglementări introduse prin proiectul nominalizat se referă la:

- noțiunea de lucrător independent așa cum este definite în mai multe state europene;
- responsabilitatea lucrătorului independent să desfășoare activitatea în conformitate cu pregătirea profesională pentru care este autorizat, 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 sau omisiunile lui în timpul lucrului;
- obligarea angajatorului, care beneficiază de munca prestată de un lucrător independent la un loc de muncă al angajatorului în cauză, să-i asigure aceleași condiții de muncă ca și angajaților săi.
- Proiectul mai conține norme care dispun utilizarea sistemelor electronice și de comunicare în procesele de instruire în domeniul securității și sănătății în muncă. În aceeași ordine de idei, prin normele introduse de proiect se dispune posibilitatea ținerii documentelor, care în mod obligatorii rezultă din cadrul normativ din domeniul securității și sănătății în muncă, atât pe hîrtie cît și în format digital.
- În Proiect sunt prestabilite norme menite să elimine anumite situații confuze și unele lacune care s-au identificat în timp. Aceste modificări vizează criteriile de stabilire a numărului lucrătorilor desemnați, de structurare a serviciului intern de prevenire și protecție, de cooperare a lucrătorilor desemnați cu serviciile interne și externe de prevenire și protecție. Proiectul mai asigură și conformarea cu anumite acte normative adoptate ulterior. În acest sens se redistribuie **aprobarea** cadrului normativ referitor la supravegherea sănătății lucrătorilor din competențele funcționale ale Ministerului Sănătății către competențele Guvernului.

✓ **Alte prevederi**

- ajustarea normelor CM care prevăd utilizarea semnăturii electronice în corespundere cu prevederile Legii privind identificarea electronică și serviciile de încredere nr. 124/2022 care reglementează două tipuri de semnătură electronică: de tip avansat și de tip calificat. Ambele tipuri de semnături permit identificarea persoanei semnatare.
- se exclud unele prevederi abrogate anterior prin alte legi.

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

Opțiuni alternative nu sunt. Opțiunea *a nu face nimic* nu poate fi examinată în contextul în care Republica Moldova și-a asumat angajamente în ceea ce ține de transpunerea aquis-ului european.

4. Analiza impactului de reglementare

4.1. Impactul asupra sectorului public

Autorități și instituții afectate: Ministerul Muncii și Protecției Sociale, Inspectoratul de Stat al Muncii, sistemul judiciar.

Impactul se materializează după cum urmează:

- (i) Legislativ și administrativ - Necesitatea de a modifica sau adopta noi acte normative (hotărâri de guvern, ordine ministeriale) pentru a ajusta actele sale normative în concordanță cu prezenta lege. Elaborarea modelului de notificare a activității pentru agențiile de muncă temporară. Instruirea personalului din cadrul instituțiilor relevante.
- (ii) Supraveghere și control - Consolidarea capacității Inspectoratului de stat al Muncii de a supraveghea și controla respectarea legislației muncii prin intermediul agenților de muncă temporară. Necesitatea dezvoltării unui mecanism eficient de control și sancționare a agenților care nu respectă reglementările.
- (iii) Litigii – Posibilitatea creșterii numărului de litigii de muncă legate de activitatea prin agenți de muncă temporară, ceea ce ar putea solicita resurse suplimentare pentru sistemul judiciar.
- (iv) Venituri fiscale – Creșterea potențială a veniturilor fiscale și a contribuțiilor la asigurările sociale, ca urmare a identificării cazurilor de muncă nedeclarată.

Totodată aprobarea proiectului va produce impact asupra sectorului public, doar în măsura în care la locurile de muncă din acest sector sunt angajați lucrători independenți. Impactul se va manifesta prin aplicarea măsurilor de securitate și sănătate în muncă pentru lucrătorii independenți sau temporari similare celor aplicate lucrătorilor cu contract individual de muncă ce muncesc la aceleași locuri de muncă.

Beneficii:

- Îmbunătățirea respectării drepturilor lucrătorilor și a condițiilor de muncă prin agent de muncă temporară.
- Asigurarea unor condiții de identificare mai rapidă a salariaților calificați în situații imprevizibile când angajatorul rămâne descoperit urmare a fluctuațiilor de personal. Angajatorii vor avea flexibilitate în gestionarea forței de muncă, putând să răspundă mai bine la fluctuațiile activității;
- Impact pozitiv asupra securității și sănătății tuturor persoanelor ce muncesc la aceleași locuri de muncă în cadrul unei unități economice, indiferent de statutul acestora.
- Diminuarea cazurilor de muncă nedeclarată;
- Creșterea veniturilor fiscale și a contribuțiilor la asigurările sociale.
- Consolidarea statului de drept și a încrederii în instituțiile publice.

4.2. Impactul financiar și argumentarea costurilor estimative

Estimarea costurilor este dificilă, dar ar putea implica:

- Costuri de instruire a personalului din cadrul instituțiilor relevante.
- Costuri de dezvoltare și implementare a instrumentelor de notificare, supraveghere și control.
- Costuri potențiale asociate cu creșterea numărului de litigii în ceea ce ține de respectarea normelor legale aferente angajării prin agent de muncă temporară;

Proiectul nu generează cheltuieli suplimentare celor care acoperă costurile măsurilor de securitate și sănătate în muncă, implementate de clienți, contractori, subcontractori, angajatori pentru evitarea, prevenirea, minimalizarea riscurilor de accidentare și îmbolnăvire, precum și pentru protecția lucrătorilor la locul de muncă.

Argumentarea costurilor: Costurile sunt justificate de necesitatea de a proteja drepturile lucrătorilor prin intermediul agenților de muncă temporară și de a consolida sistemul de protecție socială.

Aceste costuri ar putea fi compensate parțial de creșterea veniturilor fiscale și a contribuțiilor la asigurările sociale.

4.3. Impactul asupra sectorului privat

Părțile cu o pondere semnificativă care vor fi afectate sunt întreprinderile care prestează/intenționează să desfășoare activități de contractare, pe baze temporare, a personalului aferente agenților de muncă temporară.

Proiectul va produce impact pozitiv asupra securității și sănătății tuturor persoanelor (atât lucrătorilor cu contract individual de muncă cât și lucrătorilor independenți) ce muncesc la aceleași locuri de muncă.

Impactul se va exprima prin:

- ✓ obligativitatea lucrătorului independent să desfășoare activitatea în conformitate cu pregătirea profesională pentru care este autorizat, astfel încât să nu expună pericolului de accidentare sau îmbolnăvire profesională nici propria persoană și nici alte persoane care ar putea fi afectate de acțiunile sau omisiunile lui în timpul lucrului.
- ✓ obligarea clientului, contractantului, subcontractantului sau angajatorului să aplice măsuri de securitate și sănătate în muncă pentru lucrătorii independenți similare măsurilor de securitate și sănătate în muncă aplicate lucrătorilor săi care au un contract individual de muncă. Acest impact se produce în cazul în care, pe bază contractuală cu clientul, cu contractantul, cu subcontractantul, inclusiv cu angajatorul, care beneficiază de munca prestată de un lucrător independent care își desfășoară munca la locuri de muncă ale clientului, contractantului, subcontractantului, inclusiv a angajatorului.
- ✓ Nerespectarea normelor transpuse poate duce la consecințe juridice, inclusiv amenzi și sancțiuni.

Beneficii:

- ✓ Introducerea unor noi drepturi minime pentru lucrători va încuraja companiile să ofere condiții de muncă mai bune, consolidând astfel competitivitatea și atractivitatea lor pe piața forței de muncă, reducerea fluctuației personalului, etc;
- ✓ Adaptarea politicilor și procedurilor interne conform cerințelor UE;
- ✓ Angajatorii vor beneficia de o mai mare flexibilitate în gestionarea forței de muncă, putând să răspundă mai bine la fluctuațiile activității;
- ✓ Accesul la o forță de muncă mai diversificată și cu abilități specifice va îmbunătăți competitivitatea companiilor;
- ✓ Asigurarea aceleași condiții de muncă pentru lucrătorii temporari ca și pentru cei permanenți, ceea ce poate crește costurile;
- ✓ Sisteme de muncă cu condiții de securitate și sănătate în muncă de nivel mai ridicat;

Costuri:

- ✓ Angajatorii vor suporta cheltuieli legate de implementarea măsurilor de siguranță, instruire și adaptare a mediilor de lucru pentru a îndeplini standardele necesare pentru lucrătorii temporari și pe durată determinată și independenți.

4.4. Impactul social

- ✓ Creșterea protecției lucrătorilor, inclusiv garantarea drepturilor și condițiilor de muncă minime pentru lucrătorii angajați prin agent de muncă temporară.
- ✓ Creșterea oportunităților de angajare, oferind mai multe oportunități de angajare temporară.
- ✓ Condiții de securitate și sănătate în muncă pentru lucrătorii cu un raport de muncă temporară, precum și pentru lucrătorii cu un raport de muncă pe durată determinată echivalente cu condițiile de securitate și sănătate în muncă asigurate de angajator pentru lucrătorii cu raport de muncă pe durată nedeterminată.
- ✓ Transparența și predictibilitatea condițiilor de muncă, incluzând informații detaliate despre salariu, ore de lucru, zile libere și alte beneficii.
- ✓ Creșterea siguranței și stabilității locurilor de muncă, reducând nesiguranța și stresul asociat cu condițiile de muncă necunoscute sau instabile.
- ✓ Riscurile numărul lucrătorilor independenți constituie circa 143 mii persoane, aceste persoane pot fi surse de un număr impunător de accidente de muncă cu pierderi materiale semnificative, respectiv se urmărește diminuarea acestor riscuri.
- ✓ Impactul social pozitiv exprimat în condiții de securitate și sănătate în muncă pentru toate categoriile de persoane care muncesc la aceleași locuri de muncă, diminuarea numărului de persoane accidentate și a cheltuielilor legate de accidente de muncă și bolile profesionale.

4.4.1. Impactul asupra datelor cu caracter personal

- Nu aduce niciun impact asupra datelor cu caracter personal.

4.4.2. Impactul asupra echității și egalității de gen

- Transpunerea directivelor ar putea contribui la reducerea inegalităților de gen pe piața muncii, prin asigurarea unui tratament egal și a unor condiții de muncă decente pentru toți lucrătorii, indiferent de gen.

4.5. Impactul asupra mediului

- Impactul asupra mediului este indirect, dar potențial pozitiv.
- Prin promovarea unor condiții de muncă decente și a unui tratament echitabil, transpunerea directivelor ar putea contribui la reducerea presiunii asupra resurselor naturale și la promovarea unui consum mai responsabil. De exemplu, prin asigurarea unor salarii decente, impactul asupra populației și sănătății umane ar putea fi îmbunătățit prin accesul la servicii și produse calitative.

4.6. Alte impacturi și informații relevante

Nu sunt.

5. Compatibilitatea proiectului actului normativ cu legislația UE

Prezentul proiect de lege este:

- compatibil cu Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară;
- compatibil cu 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;
- compatibil cu Directiva (UE) 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană;

- compatibil cu Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru.
- compatibil cu Directiva 94/33/CE a Consiliului din 22 iunie 1994 privind protecția tinerilor la locul de muncă;
- compatibil cu Recomandarea Consiliului din 18 februarie 2003 privind îmbunătățirea protecției sănătății și securității în muncă a lucrătorilor independenți (2003/134/EC)

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

A) Obiectivele actului juridic al UE:

Transpunerea unor acte UE conexe raporturilor de muncă și securității și sănătății în muncă în legislația națională;

B) Gradul de transpunere a actului juridic al UE:

Prezentul proiect de lege asigură transpunerea:

- integrală a Directivei 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară;
- integrală a Directivei 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;
- parțială a Directivei (UE) 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană, (prevederile cu privire la persoanele detașate, navigatori sau pescari maritimi este planificat a fi transpuse în 2026);
- integrală a Directivei 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru.
- integrală a Directivei 94/33/CE a Consiliului din 22 iunie 1994 privind protecția tinerilor la locul de muncă;
- integrală a Recomandării Consiliului din 18 februarie 2003 privind îmbunătățirea protecției sănătății și securității în muncă a lucrătorilor independenți (2003/134/EC).

C) Sunt reglementări noi în ceea ce ține de Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară care nu sunt prevăzute expres în actul juridic al UE dar care îmbunătățesc aplicarea practică a prevederilor legale din proiectul de lege.

Se anexează Tabelele de concordanță ale:

- Directivei 2008/104/CE privind munca prin agent de muncă temporară;
- Directivei 91/383/CEE de completare a măsurilor destinate să promoveze îmbunătățirea securității și sănătății la locul de muncă în cazul lucrătorilor care au un raport de muncă pe durată determinată sau un raport de muncă temporară;
- Directivei (UE) 2019/1152 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană ;
- Directivei 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru.
- Directivei 94/33/CE a Consiliului din 22 iunie 1994 privind protecția tinerilor la locul de muncă;
- Recomandarea Consiliului din 18 februarie 2003 privind îmbunătățirea protecției sănătății și securității în muncă a lucrătorilor independenți (2003/134/EC).

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

Măsurile incluse în prezentul proiect duc la crearea unei realități legislative care să corespundă normelor Directivei 2008/104/CE privind munca prin agent de muncă temporară, Directivei 91/383/CEE de completare a măsurilor destinate să promoveze îmbunătățirea securității și sănătății la locul de muncă în cazul lucrătorilor care au un raport de muncă pe durată determinată sau un raport de muncă temporară, Directivei (UE) 2019/1152 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană și Directivei 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru.

Crearea cadrului juridic intern se va realiza prin modificarea Regulamentului privind modul de organizare a activităților de protecție a lucrătorilor la locul de muncă și prevenire a riscurilor profesionale, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 95/2009 pentru aprobarea unor acte normative privind implementarea Legii securității și sănătății în muncă nr. 186/2008.

6. Avizarea și consultarea publică a proiectului actului normativ

Întru asigurarea consultărilor publice și participării societății civile în acest proces, inițierea elaborării proiectului a fost publicată pe pagina web:

<https://particip.gov.md/ro/document/stages/ministerul-muncii-si-protectiei-sociale-anunta-initierea-procedurii-de-elaborare-a-unui-proiect-de-lege-pentru-modificarea-unor-acte-normative-reglementarea-muncii-prin-agent-de-munca-temporara/14129>

De asemenea, în scopul elucidării aspectelor diverse care se conțin în Proiect și definitivării normelor care s-au propus a fi incluse în proiectul de lege, au fost organizate ședințe de consultare, și anume:

- pe data de 20.05.2025 a fost organizată ședință cu reprezentanții mediului de afaceri și Confederația Națională a Patronatului din Moldova;
- la fel pe data de 20.05.2025 a fost organizată ședință cu reprezentanții Confederației Naționale a Sindicatelor din Moldova.
- pe data de 28.05.2025 cu reprezentanții mediului de afaceri precum și cu reprezentanții partenerilor sociali.
- pe data de 03.06.2025 cu reprezentanții mediului de afaceri și CNSM.

Avizele asupra proiectului urmează a fi anexate după recepționarea acestora.

În scopul respectării prevederilor legale, proiectul de lege urmează a fi transmis autorităților spre avizare și efectuarea expertizelor, precum și plasat spre consultări publice pe pagina web www.particip.gov.md.

7. Concluziile expertizelor

Proiectul de lege urmează a fi supus expertizei în conformitate cu prevederile Legii nr. 100/2017 *cu privire la actele normative*.

Rezultatele expertizelor vor fi integrate și reflectate în Sinteza obiecțiilor și propunerilor.

8. Modul de încorporare a actului în cadrul normativ existent

Proiectul de lege se încorporează în cadrul normativ în vigoare.

Se vor modifica următoarele acte normative:

- *Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003,*
- *Codul contravențional nr. 218/2008,*
- *Legea securității și sănătății în muncă nr. 186/2008,*
- *Legea nr. 756 /1999 cu privire la asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale,*
- *Legea nr. 140/2001 privind Inspectoratul de Stat al Muncii*

Se propune ca proiectul de lege să intre în vigoare în termen de 1 lună de la data publicării în Monitorul Oficial al Republicii Moldova, iar în termen de 6 luni de la data intrării în vigoare a prezentei legi, Guvernul va aduce actele sale normative în concordanță cu prezenta lege.

De asemenea se propune ca persoanele juridice sau fizice care desfășoară activitate de întreprinzător, care deja 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 Inspectoratul de Stat al Muncii, în termen de 30 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei legi.

9. Măsurile necesare pentru implementarea prevederilor proiectului actului normativ

Nu implică resurse umane sau financiare.