

**Propunerile AmCham Moldova privind modificarea Codului muncii**

Norma juridică în vigoare	Propunere de modificare	Argumentare
<p><b>Lipsa reglementărilor</b></p>	<p><b>I. Se propune introducerea în Codul muncii a unui articol nou, având următorul conținut:</b></p> <p><i>„Articolul 53<sup>1</sup>. Clauza de neconcurență                      (1) În vederea protejării intereselor legitime ale angajatorului, angajatorul și salariatul pot negocia o clauză de neconcurență prin care salariatul să fie obligat ca după încetarea contractului individual de muncă să nu presteze, în interes propriu sau al unui terț, o activitate care se află în concurență cu cea prestată la angajatorul său, pe perioada negociată de părți, dar nu mai mult de 2 ani. În acest caz, în perioada indicată, angajatorul îi achită salariatului o indemnizație lunară în mărime de cel puțin 50% din salariul mediu lunar al acestuia pentru ultimele 3 luni depline de muncă înainte de încetarea raporturilor de muncă. Indemnizația de neconcurență nu reprezintă o plată salarială sau facilitate acordată de angajator.                      (2) O clauză de neconcurență care interzice salariatului în totalitate exercitarea profesiei sale va fi considerată nulă. Clauza de neconcurență trebuie să prevadă expres aria geografică pentru care se aplică, domeniile de activitate pentru care este valabilă, perioada pentru care își produce efectele, cuantumul</i></p>	<p>Pentru a proteja activitatea economică a angajatorului și a consolida obligația de confidențialitate se propune analiza oportunității reglementării legale a clauzei de neconcurență în raporturile de muncă.</p> <p>Clauza de neconcurență reprezintă o clauză specifică a contractului de muncă a cărui scop este de a preveni prejudiciile care pot fi aduse activității economice a angajatorilor de către salariații care au acces la secrete comerciale sau informație confidențială (cum ar fi clienții, consumatorii sau furnizorii) sau, în general, vadul comercial, precum și care au beneficiat de instruire finanțate de angajator, bucurându-se astfel de un avantaj la desfășurarea unei activități care se află în reală concurență cu cea desfășurată de către fostul angajator. Clauza de neconcurență nu este o clauză de confidențialitate și nici o clauză de protecție sau reglementare a relațiilor juridice cu privire la proprietatea intelectuală. În lipsa unei posibilități de a restrânge dreptul salariatului de a se angaja în activități concurente, angajatorul se află în riscul de a nu fi protejat împotriva unor acțiuni de concurență neloială.</p> <p>Negocierea clauzelor de neconcurență urmează a fi o acțiune justificată de către angajator, fiind necesară în raport cu salariații care au cunoștințe sau abilități speciale care pot fi aplicate la o întreprindere, instituție sau organizație care este în concurență cu angajatorul precedent sau la începerea activităților economice individuale sau în asociere cu alte persoane, afectând astfel interesele economice și alte interese legitime ale angajatorului precedent.</p> <p>Clauza de neconcurență stabilește unele restricții în activitatea salariaților cu care au fost încetate raporturile de muncă și care sunt îndreptate spre limitarea viitoarelor domenii de activitate ale salariatului, într-o anumită arie geografică și pentru o durată determinată de timp.</p> <p>În schimbul restricțiilor impuse, salariatul urmează a se bucura de o</p>

Norma juridică în vigoare	Propunere de modificare	Argumentare
	<p><i>indemnizației de neconcurență lunară și modul de plată a acesteia.</i></p> <p><i>(3) Pentru încălcarea clauzei de neconcurență, salariatul urmează să recupereze angajatorului prejudiciul cauzat, precum și să restituie indemnizația primită.</i></p> <p><i>(4) Dacă părțile nu au prevăzut altfel prin clauza de neconcurență, cu condiția notificării, angajatorul poate înceta în mod unilateral clauza de neconcurență, atât pe parcursul, cât și ulterior încetării contractului individual de muncă. Notificarea de încetare va produce efecte numai pentru viitor. În cazul în care notificarea este făcută după încetarea contractului individual de muncă, angajatorul este obligat să achite salariatului o plată unică în mărimea a trei indemnizații de neconcurență lunare.</i></p> <p><i>(5) Dacă părțile nu au prevăzut altfel prin clauza de neconcurență și cu condiția notificării, salariatul poate înceta clauza de neconcurență în cazul în care angajatorul întârzie cu cel puțin o lună achitarea indemnizației prevăzute la alin. (1) din prezentul articol sau a unei părți a acesteia.</i></p> <p><i>(6) Prevederile prezentului articol nu urmează a fi interpretate ca fiind incompatibile cu principiul dreptului la muncă și libertatea muncii.</i></p> <p><b>II. Se propune expunerea art. 269 din Codul muncii în următoarea redacție:</b></p>	<p>indemnizație de neconcurență lunară, a cărei mărime trebuie să constituie cel puțin 50% din salariul mediu lunar al acestuia pentru ultimele 3 luni depline de muncă înainte de încetarea raporturilor de muncă.</p> <p>În cazul încălcării clauzei de neconcurență de către salariat, angajatorul va fi îndreptățit să pretindă restituirea indemnizației achitate, cât și compensarea prejudiciului astfel cauzat. Părțile vor putea de asemenea să evalueze anticipat prejudiciul ce va fi cauzat în cazul încălcării clauzei de neconcurență.</p> <p>Conform studiului realizat de către organizația Ius Laboris, în cel puțin 19 state membre ale Uniunii Europene, pe cale normativă sau jurisprudențială, este reglementată clauza de neconcurență, ținând cont de specificul cadrului normativ național.</p> <p>Mai mult decât atât, în unele state, în a căror Constituție nu sunt prevăzute în mod expres derogări de la dreptul absolut la muncă și la libera alegere a muncii, de asemenea pe plan normativ a fost reglementat regimul clauzelor de neconcurență, într-un mod care, în viziunea legiuitorilor, nu ar aduce atingere drepturilor constituționale garantate (a se vedea anexa).</p> <p>Pe plan național, prin intermediul Legii nr. 133/2018, privind modernizarea Codului civil și modificarea unor acte legislative, obligația de neconcurență a fost pusă, prin lege, în sarcina unor categorii persoane – administratorii persoanelor juridice, în condițiile în care, între administrator și persoana juridică poate exista un raport juridic de muncă, fiind încheiat un contract individual de muncă.</p> <p>În sensul Codului civil, obligația de neconcurență presupune abținerea administratorului de la implicarea, în nume propriu sau prin persoanele sale afiliate, în activități identice, similare sau complementare cu cele desfășurate de persoana juridică.</p> <p>Pe aceeași linie de gândire, persoana care încetează să fie administrator</p>

Norma juridică în vigoare	Propunere de modificare	Argumentare
	<p><i>„Articolul 269. Limitarea muncii prin cumul Angajatorii, de comun acord cu reprezentanții salariaților, pot prevedea anumite restricții la prestarea muncii prin cumul numai pentru salariații cu anumite profesii, specialități și funcții, cu condiții și regim de muncă deosebite, a căror muncă prin cumul ar putea pune în pericol sănătatea sau securitatea procesului de producție sau s-ar afla în concurență cu activitatea angajatorilor.”.</i></p>	<p>continuă să fie ținută de obligația de neconcurență, în măsura în care ea a fost asumată de către administrator în scris și nu depășește un termen de 3 ani din data când el încetează să fie administrator.</p>
<p><b>Articolul 55.</b> Contractul individual de muncă pe durată determinată</p> <p>(1) Contractul individual de muncă poate fi încheiat pe durată determinată, conform art.54 alin.(2), în următoarele cazuri: k<sup>1</sup>) pentru perioada implementării unui proiect investițional sau a unui program de asistență tehnică și financiară;</p>	<p>La art. 55 lit. k)<sup>1</sup> se propune substituirea cuvintelor „pentru perioada implementării” cu „în legătură cu implementarea”.</p>	<p>Având în vedere redacția art. 55 lit. k)<sup>1</sup>, se înțelege că, în acest caz, contractul individual de muncă urmează a fi încheiat având o durată egală cu întreaga perioadă a implementării unui proiect investițional sau a unui program de asistență tehnică și financiară.</p> <p>În același timp, menționăm că munca în cadrul unui proiect investițional sau a unui program de asistență tehnică și financiară nu în toate cazurile urmează a fi prestată pe întreaga durată a unui proiect sau program, existând de multe ori necesitatea încheierii unor contracte pe perioadă determinată doar pentru realizarea unor componente specifice sau sarcini definite la o anumită etapă a respectivelor proiecte sau programe.</p> <p>Având în vedere cele menționate, solicităm redactarea textului normei în vederea satisfacerii acestor necesități.</p>
<p><b>Articolul 55.</b> Contractul individual de muncă pe durată determinată</p>	<p>Se propune completarea art. 55 cu o literă suplimentară care ar reglementa un caz nou de încheiere a contractului individual de muncă pe durată determinată de până la 2 ani pentru</p>	<p>Contractul individual de muncă pe durată determinată ar permite formalizarea relațiilor de muncă care nu sunt oportune de a fi reglementate printr-un contract pe o durată nedeterminată, ținându-se cont de caracterul muncii viitoare sau de condițiile în care va fi prestată.</p>

Norma juridică în vigoare	Propunere de modificare	Argumentare
	desfășurarea unor lucrări, proiecte sau programe în domeniul tehnologiilor informaționale și comunicațiilor.	Respectiva construcție contractuală ar fi deosebit de relevantă pentru companiile din domeniul tehnologiei informației și comunicațiilor, care în procesul desfășurării activității stabilesc relații cu partenerii comerciale și prestează servicii în cadrul unor programe și proiecte de durată scurtă, în aceste condiții nefiind oportun de a angaja pe o perioadă nedeterminată un salariat care va presta munca doar în legătură cu un proiect pe o perioadă determinată.
<b>Lipsa reglementărilor</b>	Reglementarea unui mecanism care ar permite flexibilizarea relațiilor dintre angajator și salariat în ceea ce privește schimbul de informații	<p>Procedura de aducere la cunoștința salariatului în scris și sub semnătură a unor documente, fapte etc., se consideră ca fiind de multe ori o procedură destul de anevoioasă și care este în măsură să creeze dificultăți pentru angajatori, atât sub aspectul resurselor umane, cât și celor financiare, în special în cazul organizațiilor cu un număr mare de salariați.</p> <p>Instituirea unui mecanism care ar permite schimbul de informații cu utilizarea mijloacelor electronice și recunoașterea expresă a efectelor juridice al unui astfel de schimb, ar putea îmbunătăți semnificativ procesul de aducere la cunoștință a documentelor și flexibilizarea relațiilor de muncă.</p> <p>Avantajele evidente ale unui astfel de mecanism sunt următoarele:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. rapiditatea aducerii la cunoștință a informației;</li> <li>2. excluderea necesității de urmărire a proceselor de semnare a documentelor;</li> <li>3. excluderea necesității de deplasare a salariaților la locul aplicării semnăturii.</li> </ol> <p>Necesitatea instituirii bazei legale în ceea ce privește schimbul electronic de informații s-a dovedit a fi mai ales importantă în contextul ultimelor evenimente legate de instituirea stării de urgență.</p> <p>Cu titlu de drept comparat, o reglementare inovativă se conține în Codul muncii al Lituaniei, care la art. 25 alin. (2) stabilește următoarele (traducerea ne aparține)<sup>1</sup>:</p>

<sup>1</sup> Art. 25 alin. (2) din Codul muncii al Lituaniei, <<https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/10c6bfd07bd511e6a0f68fd135e6f40c>>.

Norma juridică în vigoare	Propunere de modificare	Argumentare
		<p><i>„Documentele (notificările, cererile, scrisorile de consimțământ, obiecțiile etc.) și alte informații transmise de către o parte la un contract de muncă celeilalte părți la contractul de muncă în cazurile stabilite în cod, în alte dispoziții sau acorduri din domeniul dreptului muncii, trebuie prezentate în scris.</i></p> <p><i>Cazurile în care datele sunt transmise prin intermediul instrumentelor standard de tehnologie a informației (poștă electronică, dispozitive mobile etc.) urmează a fi considerate ca fiind o transmitere corespunzătoare de documente și informații în scris, cu condiția existenței posibilității de identificare a conținutului informațiilor, a persoanei care le-a transmis, a faptului și momentului transmiterii lor, precum și existenței posibilităților rezonabile de a le salva. Dacă o parte la un contract de muncă exprimă îndoieli rezonabile cu privire la existența ambelor condiții, angajatorul trebuie să demonstreze că au fost întrunite”.</i></p>
<p><b>Articolul 97.</b> Timpul de muncă parțial (munca pe fracțiune de normă)</p>	<p>Se propune instituirea unor reglementări noi care ar permite angajatorilor să stabilească timpul de muncă parțial, în mod unilateral, în cazul existenței unor motive economice obiective.</p>	<p>Conform prevederilor din Codul muncii, angajatorul poate angaja salariați cu ziua sau săptămâna de muncă parțială (pe fracțiune de normă), durata concretă a timpului de muncă parțial fiind consemnată în contractul individual de muncă.</p> <p>De asemenea, Codul muncii specifică în mod expres că timpul de muncă parțial poate fi stabilit și după încheierea contractului individual de muncă, <b>cu acordul ambelor părți ale acestuia.</b></p> <p><b>În condițiile actuale se consideră oportun oferirea către angajatori a unui instrument adițional care le-ar permite să reducă în mod unilateral durata timpului de muncă și, drept urmare, nivelul de retribuire corespunzător a timpului lucrat.</b></p> <p>Respectivul mecanism ar permite angajatorilor care întâmpină dificultăți economice și lipsa mijloacelor bănești suficiente (e.g. în cazul scăderii cererii la mărfurile produse), să continue desfășurarea activității fără instituirea șomajului tehnic sau staționării.</p>

Norma juridică în vigoare	Propunere de modificare	Argumentare
		<p>De asemenea, posibilitatea stabilirii de către angajatori în mod unilateral a timpului de muncă parțial și reducerea plăților salariale va permite acestora să evite o eventuală concediere a salariaților.</p> <p>Totodată, în vederea evitării abuzurilor din partea angajatorilor, respectivul mecanism trebuie să prevadă unele limite stricte ce urmează a fi respectate, precum:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) Existența unor motive economice obiective;</li> <li>(ii) Perioada de timp cumulativă pe parcursul unui an înăuntrul căreia angajatorul va putea aplica respectivul mecanism;</li> <li>(iii) Mărimea minimă a salariului care urmează a fi achitat de angajator;</li> <li>(iv) Necesitatea preavizării salariaților.</li> </ul> <p>Cu titlu de drept comparat, se observă că legislația mai multor state reglementează respectivul mecanism, inclusiv în unele cazuri reglementându-se și modalitatea de compensare de către stat a veniturilor ratate de către salariați datorită reducerii timpului de muncă, precum urmează: România<sup>2</sup>, Lituania<sup>3</sup>, Bulgaria<sup>4</sup>, Germania<sup>5</sup>, Cehia<sup>6</sup>, Belarus<sup>7</sup>.</p>
<p><b>Articolul 104.</b> Munca suplimentară (5) La solicitarea angajatorului, salariații pot presta munca în afara orelor de program în limita a 120 de ore într-un an calendaristic. În cazuri excepționale, această limită, cu acordul</p>	<p>Se propune revizuirea și stabilirea unei limite mai mari a orelor suplimentare de muncă ce pot fi prestate de către salariați pe parcursul unui an.</p>	<p>Cu titlu de exemplu, se observă că în conformitate cu art. 6 lit. b) din Directiva 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de muncă, statele membre trebuie să ia măsurile necesare pentru ca, în funcție de necesitățile de protecție a sănătății și securității lucrătorilor, timpul mediu de lucru pentru fiecare perioadă de șapte zile, inclusiv orele suplimentare, să nu depășească 48 de ore, ceea ce constituie aproximativ</p>

<sup>2</sup> Art. 52-53 din Codul muncii, <<https://www.codulmuncii.ro/integral.php>>.

<sup>3</sup> Art. 48 din Codul muncii, <<https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/10c6bfd07bd511e6a0f68fd135e6f40c/asr>>.

<sup>4</sup> Art. 138a din Codul muncii, <[https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/61136/119317/F134436446/BGR-61136%20\(EN\).pdf](https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/61136/119317/F134436446/BGR-61136%20(EN).pdf)>.

<sup>5</sup> **Explicațiile Ministerului Federal al Muncii și Afacerilor Sociale**, <[https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/kug-faq-kurzarbeit-und-qualifizierung-englisch.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=5](https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/kug-faq-kurzarbeit-und-qualifizierung-englisch.pdf?__blob=publicationFile&v=5)>.

<sup>6</sup> Art. 209 din Codul muncii, <<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/74435/81657/F933037295/CZE74435%20Eng.pdf>>.

<sup>7</sup> Art. 32 din Codul muncii, <<http://xn----ctbfcfvic3abdqybq.xn--90ais/statya-32>>.

Norma juridică în vigoare	Propunere de modificare	Argumentare
reprezentanților salariaților, poate fi extinsă pînă la 240 de ore.		416 ore pe an.
<b>Articolul 117.</b> Indemnizația de concediu (3) Indemnizația de concediu se plătește de către angajator cu cel puțin 3 zile calendaristice înainte de plecarea salariatului în concediu	Se propune completarea prevederilor alin. (3) și reglementarea faptului că indemnizația de concediu se plătește de către angajator cu cel puțin 3 zile calendaristice înainte de plecarea salariatului în concediu, sau, la înțelegerea părților, odată cu achitarea salariului lunar.	Termenii flexibili de achitare, în contextul acordului dintre părți, ar permite organizarea mai eficientă a fluxurilor de bani în organizație și ar ține cont inclusiv de nevoile individuale ale salariaților.  Menționăm că o asemenea soluție este conformă cu prevederile art. 7 alin. (2) al Convenției OIM nr. 132 cu privire la concediile remunerate.
<b>Articolul 141.</b> Formele de plată a salariului (1) Salariul se plătește în monedă națională. (2) Cu acordul scris al salariatului, se permite plata salariului prin instituțiile bancare sau oficiile poștale, cu achitarea serviciilor respective din contul angajatorului. Modul de plată a salariului prin instituțiile bancare sau oficiile poștale se stabilește de Guvern, în comun cu Banca Națională a Moldovei.	Se propune eliminarea necesității obținerii acordului salariatului pentru achitarea salariului la cardul salarial.	În prezent, achitarea salariului la cardul bancar este mai mult o regulă decât o excepție.  În același timp, redacția actuală a art. 141 prevede obligativitatea obținerii acordului scris al salariatului în vederea achitării salariului la cardul salarial.  Respectiva reglementare, în opinia noastră, vine în contradicție cu practicile existente pe piață și tendințele curente pe plan național și internațional.  Mai mult decât atât, plata salariului la cardul bancar ar elimina riscurile și fenomenul muncii nedeclarate.  De asemenea, în opinia noastră, respectiva propunere nu ar fi în măsură să contravină substanțial Convenției OIM nr. 95 privind protecția salariului.
<b>Articolul 143.</b> Termenele de efectuare a achitărilor în caz de încetare a contractului individual de muncă a) în caz de încetare a contractului individual de muncă cu un salariat care continuă să lucreze pînă în ziua eliberării	Se propune completarea prevederilor lit. a) și reglementarea faptului că în caz de încetare a contractului individual de muncă cu un salariat care continuă să lucreze pînă în ziua eliberării din serviciu, achitarea tuturor sumelor cuvenite se	Plata sumei de bani datorată salariatului efectuată cel tarziu odată cu plata ultimului salariu, ar permite organizarea mai eficientă a fluxurilor de bani în organizații.

Norma juridică în vigoare	Propunere de modificare	Argumentare
din serviciu - în ziua eliberării;	realizează în ziua eliberării, sau, la înțelegerea părților, odată cu achitarea salariului pentru luna respectivă.	
<p><b>Articolul 199.</b> Conținutul regulamentului intern al unității</p> <p>(4) Obligația familiarizării salariaților, sub semnătură, cu conținutul regulamentului intern al unității trebuie îndeplinită de angajator în termen de 5 zile lucrătoare de la data aprobării regulamentului.</p>	<p>Se propune expunerea art. 199 alin. (4) în următoarea redacție:</p> <p>„(4) Obligația familiarizării salariaților, sub semnătură, cu conținutul regulamentului intern al unității trebuie îndeplinită de angajator în termen de 10 zile lucrătoare de la data aprobării regulamentului”.</p>	<p>În opinia noastră, redacția art. 199 alin. (4), nu satisface necesitățile organizațiilor cu un număr mare de salariați, care, datorită termenului scurt de 5 zile prevăzut de normă, au nevoie de resurse disproporționate în vederea respectării acestui termen legal.</p> <p>Majorarea până la 10 zile a termenului de familiarizare a salariaților cu regulamentul intern al unității se consideră a fi o măsură rezonabilă și oportună, care ar lua în considerare necesitățile tuturor organizațiilor.</p>
<p><b>Articolul 292<sup>4</sup>.</b> Organizarea securității și sănătății în muncă pentru</p> <p>Angajatorul organizează securitatea și sănătatea în muncă a salariaților cu munca la distanță în conformitate cu prevederile Legii securității și sănătății în muncă nr. 186/2008, precum și ale altor acte normative din domeniul securității și sănătății în muncă.</p>	<p>Se propune concretizarea obligațiilor de respectat de către angajator și salariat în domeniul securității și sănătății în muncă</p>	<p>În conformitate cu art. 292<sup>4</sup> din Codul muncii, angajatorul urmează să organizeze securitatea și sănătatea în muncă a salariaților cu munca la distanță în conformitate cu prevederile Legii securității și sănătății în muncă nr. 186/2008, fără a fi prevăzute careva excepții sau obligații specifice ale părților.</p> <p>Deși la fel ca și în cazul mai multor state care au reglementat instituția muncii la distanță (telemuncii), în Republica Moldova, angajatorii sunt ținuti de a respecta prevederile stabilite în legislația care reglementează domeniul securității și sănătății în muncă.</p> <p>Totodată, în opinia noastră, angajatorii nu vor fi în măsură să respecte întocmai prevederile legislației în domeniul securității și sănătății în raporturile în care salariații vor presta munca la distanță.</p> <p>Aceasta se datorează în parte faptului că Legea nr. 186/2008 nu este pe deplin adaptată și nu ține cont de particularitățile muncii la distanță.</p> <p>Respectivul fapt este menționat chiar în nota informativă la proiect, stabilindu-se că <i>„Având în vedere particularitățile și specificul prestării muncii de la distanță, angajatorul nu întotdeauna are posibilitatea de a</i></p>



Norma juridică în vigoare	Propunere de modificare	Argumentare
		<p><b>asigura condiții de securitate și sănătate în muncă salariatului</b>”, nefiind însă prevăzute careva soluții pentru depășirea acestor impedimente.</p> <p>În plan normativ, notăm că obiectul de reglementare al Legii nr. 186/2008 îl constituie reglementarea raporturilor juridice ce țin de instituirea de măsuri privind asigurarea securității și sănătății lucrătorilor la <b>locul de muncă</b>.</p> <p>În sensul Legii nr. 186/2008 prin loc de muncă se înțelege „<i>loc destinat să adăpostească posturi de lucru în clădirea unității și orice alt loc din interiorul unității la care lucrătorul are acces în timpul executării sarcinilor de lucru</i>”<sup>8</sup>.</p> <p>Menționăm cu titlu de exemplu câteva articole care prevăd obligații puse în sarcina angajatorilor care, în opinia noastră, ținând cont de specificul muncii la distanță, vor putea fi cu greu respectate sau nu vor putea fi respectate la modul practic de către ultimii:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Asigurarea securității și sănătății lucrătorilor <b>sub toate aspectele</b> ce țin de activitatea desfășurată (art. 9 alin. (1) din Legea 186/2008);</li> <li>2. Luarea măsurilor necesare pentru protecția securității și sănătății lucrătorilor, <b>inclusiv pentru prevenirea riscurilor profesionale</b>, asigurarea informării și instruirii, precum și pentru asigurarea organizării și a mijloacelor necesare, respectivele măsuri fiind aplicate în baza următoarelor principii generale de prevenire (art. 10 alin. (1), alin. (3)): <ol style="list-style-type: none"> <li>(i) combaterea riscurilor profesionale <b>la sursă</b>;</li> <li>(ii) <b>adaptarea locului de muncă în funcție de necesitățile persoanei</b>;</li> <li>(iii) <b>înlocuirea aspectelor periculoase prin aspecte nepericuloase sau mai puțin periculoase</b>;</li> <li>(iv) dezvoltarea unei politici <b>de prevenire</b> ample și coerente, care să includă tehnologia, organizarea muncii, condițiile de</li> </ol> </li> </ol>

<sup>8</sup> Art. 1 din Legea nr. 186/2008.

Norma juridică în vigoare	Propunere de modificare	Argumentare
		<p>muncă, relațiile sociale și <b>influența factorilor legați de mediul de lucru;</b></p> <p>(v) <b>crearea și menținerea unor condiții igienice pentru viață și muncă.</b></p> <p>3. În continuare, ținând seama de natura activităților din unitate, angajatorul este obligat:</p> <p>(vi) <b>să evalueze riscurile profesionale</b>, în special la alegerea echipamentelor de lucru, a substanțelor sau a preparatelor chimice utilizate, precum și <b>la amenajarea locurilor de muncă;</b></p> <p>(vii) ulterior evaluării riscurilor și în funcție de necesități, să aplice măsuri de prevenire, precum și metode de producție și de lucru care să ducă <b>la îmbunătățirea nivelului securității și al protecției sănătății lucrătorilor</b> și să fie integrate în toate activitățile unității respective și la toate nivelurile ierarhice, etc.</p> <p>De asemenea, analizând prevederile Codului contravențional, deducem că în cazul nerespectării pe viitor a obligațiilor legale în ceea ce privește protecția securității și sănătății salariaților care prestează muncă la distanță, angajatorii vor fi pasibili răspunderii contravenționale și sancțiunii amenzii pentru săvârșirea unor fapte precum:</p> <p>(i) neevaluarea riscurilor profesionale la locurile de muncă;</p> <p>(ii) neinformarea salariaților cu privire la riscurile profesionale;</p> <p>(iii) nerespectarea obligației de creare și menținere a condițiilor igienice și sanitare de muncă;</p> <p>(iv) nerespectarea obligației de a lua măsurile necesare pentru acordarea primului ajutor, stingerea incendiilor și evacuarea lucrătorilor, etc.</p> <p><b>Având în vedere cele menționate, se consideră că în ceea ce privește obligațiile angajatorului în legătură cu asigurarea sănătății și securității în muncă în cazul muncii la distanță, urmează a fi prevăzute reglementări speciale care vor putea fi realmente asumate și executate de angajator,</b></p>

Norma juridică în vigoare	Propunere de modificare	Argumentare
		legea actuală nefiind adaptată necesităților părților și putând genera neclarități și riscuri, atât pentru angajator, cât și pentru salariați.

Nr.	Jurisdicția	Cadrul normativ din domeniul relațiilor de muncă	Garanții constituționale
1.	România	<b>Art. 21-24</b> (Legea nr. 53/2003 – Codul muncii din 24 ianuarie 2003) <sup>9</sup>	<b>Art. 41</b> (Constituția României) <sup>10</sup>
2.	Lituania	<b>Art. 38</b> (Law no. XII-2603 of 14 September 2016 on the approval, entry into force and implementation of the labour Code) <sup>11</sup>	<b>Art. 48</b> (The Constitution of the Republic of Lithuania) <sup>12</sup>
3.	Letonia	<b>Secțiunea 84-85</b> (Labour Law of the Republic of Latvia) <sup>13</sup>	<b>Art. 106</b> (The Constitution of the Republic of Latvia) <sup>14</sup>
4.	Ungaria	<b>Secțiunea 228</b> (Labour Code) <sup>15</sup>	<b>Art. XII</b> (The Fundamental Law of Hungary) <sup>16</sup>

<sup>9</sup> <http://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/128647>

<sup>10</sup> <http://www.cdep.ro/pls/dic/site.page?id=339>

<sup>11</sup> <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/da9eea30a61211e8aa33fe8f0fea665f?jfwid=-k3id7tf7e>

<sup>12</sup> <http://lrkt.lt/en/about-the-court/legal-information/the-constitution/192>

<sup>13</sup> <https://likumi.lv/ta/en/id/26019-labour-law>

<sup>14</sup> <https://likumi.lv/ta/en/id/57980-the-constitution-of-the-republic-of-latvia>

<sup>15</sup> <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2557/Labour%20Code.pdf>

<sup>16</sup> [https://hunconcourt.hu/uploads/sites/3/2018/11/thefundamentallawofhungary\\_20181015\\_fin.pdf](https://hunconcourt.hu/uploads/sites/3/2018/11/thefundamentallawofhungary_20181015_fin.pdf)

5.	<b>Finlanda</b>	<b>Secțiunea 5</b> (Employment Contracts Act) <sup>17</sup>	<b>Secțiunea 18</b> (The Constitution of Finland) <sup>18</sup>
6.	<b>Germania</b>	<b>Secțiunea 74-75d</b> (German Commercial Code) <sup>19</sup>	<b>Art. 12</b> (Basic Law for the Federal Republic of Germany) <sup>20</sup>
7.	<b>Italia</b>	<b>Art. 2125</b> (Codice civile) <sup>21</sup>	<b>Art. 4, 35</b> (The Constitution of the Italian Republic) <sup>22</sup>
8.	<b>Slovenia</b>	<b>Art. 40-42</b> (Employment Relationships Act) <sup>23</sup>	<b>Art. 49</b> (The Constitution of the Republic of Slovenia) <sup>24</sup>

<sup>17</sup> <https://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2001/en20010055.pdf>

<sup>18</sup> <https://www.finlex.fi/fi/laki/kaannokset/1999/en19990731.pdf>

<sup>19</sup> [http://www.gesetze-im-internet.de/englisch\\_hgb/englisch\\_hgb.html#p0300](http://www.gesetze-im-internet.de/englisch_hgb/englisch_hgb.html#p0300)

<sup>20</sup> <https://www.btg-bestellservice.de/pdf/80201000.pdf>

<sup>21</sup> <https://www.altalex.com/documents/codici-altalex/2015/01/02/codice-civile>

<sup>22</sup> [https://www.senato.it/documenti/repository/istituzione/costituzione\\_inglese.pdf](https://www.senato.it/documenti/repository/istituzione/costituzione_inglese.pdf)

<sup>23</sup> [http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti\\_pdf/word/zakonodaja/zdr1\\_en.doc](http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti_pdf/word/zakonodaja/zdr1_en.doc)

<sup>24</sup> <https://www.us-rs.si/media/constitution.pdf>