



PROCURATURA REPUBLICII MOLDOVA

PROCURATURA GENERALĂ

mun. Chișinău, bd. Ștefan cel Mare și Sfânt, 73, MD-2001, Tel.: /373 22/ 828 373

www.procuratura.md / e-mail: proc-gen@procuratura.md

16.06.2025 nr.4-1d/25-222

Ministerul Muncii și Protecției Sociale

Copie: **Cancelaria de Stat**

(nr.18-69-6030 din 3.06.2025)

Procuratura Generală a examinat proiectul de lege pentru modificarea Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003, (**număr unic 432/MMPS/2025**), elaborat de Ministerul Muncii și Protecției Sociale și remis spre avizare, în contextul alinierii legislației naționale la prevederile Convenției Organizației Internaționale a Muncii nr. 190/2019 privind eliminarea violenței și hărțuirii în lumea muncii, ratificată prin Legea nr. 440 din 28 decembrie 2023.

Apreciind conținutul proiectului prin prisma principiilor de legiferare prevăzute la art. 3 din Legea nr. 100/2017 *privind actele normative* și în limitele competenței Procuraturii Generale, formulăm următoarele observații și propuneri:

1. Observații de ordin conceptual și terminologic

a) Suprapunere și ambiguitate între noțiunile de „*violență*” și „*hărțuire*” în muncă.

Definițiile incluse în proiect pentru „*violență în muncă*” și „*hărțuire în muncă*” prezintă un grad de suprapunere conceptuală și pot fi interpretate extensiv. Această lipsă de delimitare clară poate conduce la dificultăți în aplicarea normelor și la confuzii în calificarea juridică a faptelor.

Propunem clarificarea relației juridice dintre cele două concepte, în special indicarea expresă dacă hărțuirea reprezintă o formă specifică de violență psihologică sau un concept distinct.

b) Lipsa unei definiții legale a expresiei: „*violența digitală*”.

În cuprinsul proiectului este utilizat termenul de „*violență digitală*”, fără a fi definit. Această omisiune generează incertitudine juridică cu privire la sfera de aplicare a normei și poate crea dificultăți de interpretare și aplicare unitară.

Propunem așadar, definirea noțiunii de „*violență digitală*” sau, în lipsa unei delimitări clare, excluderea acestei forme de violență din textul proiectului.

2. Alte observații de fond

a) Lipsa reglementării formării/instruirii obligatorii

Proiectul nu prevede în mod expres obligația organizării unor instruirii periodice în domeniul prevenirii și combaterii violenței și hărțuirii în muncă.

Instruirea periodică este esențială pentru aplicarea efectivă și uniformă a normelor propuse.

Prin urmare, propunem introducerea unei prevederi explicite privind obligativitatea organizării anuale a sesiunilor de instruire pentru personalul de conducere și alți salariați, adaptate specificului unității.

b) Lipsa normelor tranzitorii privind implementarea măsurilor

Proiectul nu conține dispoziții tranzitorii referitoare la termenul în care angajatorii urmează să se conformeze noilor obligații, în special cele privind adoptarea politicilor interne și instituirea procedurilor de raportare și investigare.

Astfel, propunem completarea proiectului cu un articol tranzitoriu prin care să se acorde angajatorilor un termen de conformare rezonabil, de exemplu între 3 și 6 luni de la intrarea în vigoare a legii.

În final, Procuratura Generală susține de principiu inițiativa legislativă, care contribuie la crearea unui mediu de muncă sigur, demn și lipsit de violență sau hărțuire. Totodată, pentru a asigura claritatea normativă, aplicabilitatea eficientă și coerența legislativă, considerăm necesară completarea și ajustarea proiectului în sensul observațiilor formulate mai sus.

Adjunctul Procurorului General interimar /semnat/ Sergiu BRIGAI