



avocatul  
poporului  
OMBUDSMAN

05 iunie 2024 nr. 04-1/4-1148  
la nr. \_\_\_\_\_ din \_\_\_\_\_

Curtea Constituțională  
a Republicii Moldova  
str. Alexandru Lăpușneanu nr. 28,  
Chișinău MD 2004

Sesizare

prezentată în conformitate cu art. 25 lit. i) din Legea nr. 317/1994 cu  
privire la Curtea Constituțională, art. 38 alin. (1) lit. i) și art. 39 din  
Codul jurisdicției Constituționale nr. 502/1995 și art. 26 din Legea cu  
privire la Avocatul Poporului (Ombudsmanul) nr. 52/2014

*p/r 16:08*

CURTEA CONSTITUȚIONALĂ A REPUBLICII MOLDOVA		
Intrare Nr.	<i>1270</i>	
" <i>05</i> "	<i>06</i>	<i>2024</i>

Oficiul Avocatului Poporului  
str. Călea Leșilor 11/3  
mun. Chișinău, MD-2069  
Republica Moldova



## I. AUTORUL SESIZĂRII

- Ceslav Panico, Avocatul Poporului (Ombudsmanul)
- str. Calea Ieșilor 11/3, mun. Chișinău

## II. OBIECTUL SESIZĂRII

Obiect al controlului constituționalității reprezintă prevederile alin.(3) din art.9<sup>1</sup> al Legii nr. 140/2001 privind Inspectoratul de Stat al Muncii, în redacția art.V din Legea nr.112/2023 pentru modificarea unor acte normative (facilitarea activității mediului de afaceri) care se referă la incompatibilități pentru inspectorul de muncă.

Prevederile respective sunt expuse în următoarea redacție:

...

*(3) Persoana care, în ultimii 5 ani, a fondat entități specificate la alin. (1), a activat sau a deținut orice interes personal în cadrul acestora nu poate activa în funcții de conducere sau de execuție în domeniul controlului privind respectarea legislației din domeniul muncii și securității și sănătății în muncă.*

## III. Argumentarea incidenței unui drept sau a mai multor drepturi din Constituție

Pentru că dispozițiile contestate se referă la faptul că persoanele nu pot accede într-o funcție de conducere sau de execuție în domeniul controlului privind respectarea legislației din domeniul muncii și securității și sănătății în muncă, sunt incidente articolele 16, 39 și 43 din Constituție, care îi garantează oricărui cetățean dreptul de acces la o funcție publică și oricărei persoane dreptul la muncă, precum și dreptul la egalitate.

Considerăm că sesizarea pretinde o examinare în fond, prin prisma articolului 16 coroborat cu articolele 39 și 43 din Constituție, verificând, în acest mod, caracterul justificat al tratamentului diferențiat.

## IV. Argumentarea prefinsei încălcări a drepturilor garantate de Constituție

La cererea cetățenilor adresată prin intermediul Confederației Naționale a Sindicatelor din Republica Moldova, Avocatul Poporului a decis sesizarea Curții Constituționale privind controlul constituționalității prevederilor alin.(3) din art.9<sup>1</sup> al Legii nr.140/2001 privind Inspectoratul de Stat al Muncii, în



redacția Legii nr.112/2023, care se referă la incompatibilități pentru inspectorul de muncă.

Autorul nemijlocit al adresării contestă caracterul discriminatoriu al alin.(3) din art.9<sup>1</sup> al Legii nr.140/2001 privind Inspectoratul de Stat al Muncii.

Petiționarul consideră că normele contestate îngreădește dreptul de a accede într-o funcție de conducere sau de execuție în domeniul controlului de stat în domeniul muncii tuturor persoanelor care au activat în ultimii 5 ani în cadrul serviciilor externe private de protecție și prevenire, societăților comerciale care prestează servicii de consultanță pentru afaceri și management sau orice alte servicii conexe.

Constatăm că prevederile contestate au fost introduse prin Legea nr.112/2023 pentru modificarea unor acte normative (facilitarea activității mediului de afaceri) Art.V, la prezentarea unui amendament a unui deputat, fără să justifice obiectiv și rezonabil introducerea restricției respective pentru inspectorii de muncă.

În procesul examinării problemei abordate, Avocatul Poporului a solicitat Opinia Confederației Naționale a Sindicatelor din Moldova. Totodată, am constatat că pe acest caz există Avizul nr.171/23 al Consiliului pentru egalitate.

Confederația Națională a menționat că în Convenția OIM nr.81/1947 în materia activității inspecției muncii în domeniul industriei și comerțului nu se regăsește o asemenea normă restrictivă. Confederația consideră că norma respectivă încalcă dreptul constituțional la muncă și are un caracter discriminatoriu în cadrul raporturilor de muncă. Totodată, a susținut că norma restrictivă respectivă încalcă principiul neretroactivității actului normativ.

În procesul examinării cadrului normativ restrictiv menționat, Consiliul pentru egalitate a concluzionat că termenul de 5 ani prevăzuți la alin.(3) al art.9<sup>1</sup> din Legea nr.140/2001 privind Inspectoratul de Stat al Muncii este stabilit arbitrar și fără a fi fundamentat pe anumite considerente obiective<sup>1</sup>.

Consiliul consideră că restricția respectivă nu constituie o cerință profesională esențială și determinantă întrucât aceasta nu este proporțională scopului legitim urmărit și este una discriminatorie. În acest sens, Consiliul a recomandat excluderea alin.(3) din cadrul art.9<sup>1</sup> al Legii nr.140/2001.

Reieșind din cele expuse consider că obiectul supus controlului constituționalității intră în câmpul de aplicare al art.16 coroborat cu art.39 și 43 din Constituție, care îi garantează oricărui cetățean dreptul de acces la o funcție publică și oricărei persoane dreptul la muncă. Cu alte cuvinte, are loc o ingerință în exercitarea dreptului de acces la o funcție publică și dreptul la

<sup>1</sup> AVIZ CONSULTATIV din 27 decembrie 2023 cauza 171/23



muncă prin prevederile alin.(3) din art.9<sup>1</sup> al Legii nr.140/2001 privind Inspectoratul de Stat al Muncii.

Prin urmare, urmează să se constate dacă ingerința în dreptul de a exercita o funcție de conducere sau de execuție în domeniul controlului de stat, stabilită de art. 9<sup>1</sup> alin. (3) al Legii nr. 140/2001, urmărește un scop legitim și constituie o cerință proporțională pentru atingerea acestuia.

Avocatul Poporului admite argumentul Consiliului pentru egalitate că restricția instituită are drept scop asigurarea imparțialității inspectorilor de muncă și poate fi apreciată drept o măsură ce urmărește un scop legitim și echivalează în esență cu excluderea situațiilor în care o persoană deține două funcții sau desfășoară activități care, prin caracterul lor, sunt contradictorii.

În privința proporționalității și necesității în dreptul de a exercita o funcție de conducere sau de execuție în domeniul controlului de stat, Consiliul atrage atenția că interdicția de a fonda, activa sau deține orice interes personal în cadrul serviciilor externe private de protecție și prevenire, societăților comerciale care prestează servicii de consultanță pentru afaceri și management sau orice alte servicii conexe, stabilită de (3) al art. 9<sup>1</sup> al Legii 140/2001, se referă la un termen de 5 ani care precedă momentul candidării (accederii) la o funcție de conducere sau execuție în domeniul controlului privind respectarea legislației din domeniul muncii și securității și sănătății în muncă. În această privință, Consiliul, cercetând o serie de acte normative care stabilesc incompatibilități pentru angajații unor autorități care exercită controlul de stat în conformitate cu prevederile Legii nr.131/2012 privind controlul de stat asupra activității de întreprinzător, alte forme de control, dar și pentru funcționarii care activează în cadrul unor autorități publice care acționează în regim de putere publică în scopul realizării unui interes public, a stabilit că incompatibilități similare, precum interdicția de a desfășura alte funcții sau activități remunerate, cu excepția activității didactice sau științifice, dar și interdicția de a deține, direct sau indirect, acțiuni ori părți sociale în societăți comerciale cu activități în domenii care s-ar afla în conflict de interese cu funcția publică, funcția publică cu statut special sau de demnitate publică deținută, sunt stabilite de legi precum Codul serviciilor media audiovizuale<sup>2</sup>, Legea nr. 1104/2002 cu privire la Centrul Național Anticorupție<sup>3</sup>, Legea nr. 131/2015 privind achizițiile publice<sup>4</sup>, Legea nr. 260/2016 privind organizarea și funcționarea Curții de Conturi a Republicii Moldova<sup>5</sup>, Hotărârea nr.

<sup>2</sup> Art.37 alin.(9), 44 din Codul serviciilor media audiovizuale

<sup>3</sup> Art.16 din Legea nr. 1104/2002 cu privire la Centrul Național Anticorupție

<sup>4</sup> Art.16 alin. (6) din Legea nr. 131/2015 privind achizițiile publice

<sup>5</sup> Art.19 alin. (5) din Legea nr. 260/2016 privind organizarea și funcționarea Curții de Conturi a Republicii Moldova



334/2018 privind aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare a Agenției Naționale pentru Reglementare în Energetică și altele. Totodată, Consiliul reține că majoritatea reglementărilor existente cu privire la eventuale situații de incompatibilitate nu se referă la activitățile exercitate anterior accederii în funcția publică, funcția publică cu statut special sau de demnitate publică și *nu stabilesc termene similare termenului de 5 ani* prevăzut la alin. (3) al art. 91 al Legii nr. 140/2001. În context, Consiliul a notat că doar Legea nr. 131/2015 privind achizițiile publice prevede, la art. 81 alin. (8) lit. b) că consilierul Agenției Naționale pentru Soluționarea Contestațiilor nu este în drept să participe la procedura de soluționare a contestației dacă a existat un raport de afaceri sau de muncă între consilier și una dintre părți în precedenții 2 ani de la soluționarea contestației.

Mai mult, Consiliul notează că nici Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 81 din 1947 privind inspecția muncii în industrie și comerț, care la art. 15 lit. a) stabilește că sub rezerva eventualelor excepții prevăzute de legislația națională, inspectorii de muncă nu vor avea dreptul să aibă un interes oarecare, direct sau indirect, în întreprinderile aflate sub controlul lor, *nu prevede un termen în acest sens, similar celui de 5 ani* prevăzut de norma examinată. De asemenea, examinând toate valorile promovate de Codul Global de Integritate pentru Inspecția Muncii, Consiliul observă că nu conține nici un termen/periodă care ar trebui să fie prevăzut/ă pentru a putea invoca imposibilitatea de a accede într-o funcție de conducere sau de execuție în domeniul controlului privind respectarea legislației din domeniul muncii, securității și sănătății în muncă.

Reieșind din cele stabilite, Consiliul nu reține un raționament care ar fundamenta necesitatea stabilirii termenului de 5 ani precedenți accederii într-o funcție de conducere sau de execuție în domeniul controlului privind respectarea legislației din domeniul muncii, securității și sănătății în muncă. Or, dincolo de faptul că asemenea precedente nu există în legislația națională și în standardele internaționale, Consiliul mai notează, cu referire la argumentul reclamatului precum că prevederea are drept scop eliminarea riscului ca inspectorul de muncă să favorizeze unitățile cu care a avut raporturi contractuale, în ipoteza unui eventual control, că instituirea termenului de 5 ani nu constituie o măsură ce poate asigura atingerea acestui obiectiv, din motiv că aceasta nu garantează excluderea riscului favorizării unităților cu care inspectorul de muncă a avut raporturi contractuale în ultimii 6 ani sau 10 ani. Astfel, Consiliul concluzionează că *termenul de 5 ani* prevăzut la alin. (3) al art. 91 al Legii nr. 140/2001, este stabilit arbitrar și fără a fi fundamentat pe anumite considerente obiective.



Avocatul Poporului, de asemenea consideră că această faptă dă aparența unei măsuri restrictive stabilite în mod arbitrar. Subsecvent, aplicarea unei măsuri standardizate în cazul tuturor persoanelor vizate poate fi considerată, în sine, o măsură disproporționată.

Amintim, că Comisia de la Veneția și ODIHR au notat că principiile proporționalității și interzicerea arbitrariului implică individualizarea măsurilor.

Mai mult, Avocatul Poporului susține că aplicarea generală a restricției temporale nu oferă posibilitatea de a contesta limitarea drepturilor, oferind posibilitatea de a solicita controlul judiciar al deciziei privind limitarea dreptului de a activa sau a accede într-o funcție în domeniul controlului privind respectarea legislației din domeniul muncii și securității și sănătății în muncă.

Avocatul Poporului reține că la nivel internațional dreptul la muncă este recunoscut și protejat de articolul 23 din Declarația Universală a Drepturilor Omului și de articolul 6 alin. (1) din Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale, însă acesta nu este un drept absolut și nelimitat. Având în vedere specificul dreptului la muncă, dar și al poziționării subiecților raporturilor de muncă, atât normele naționale, cât și cele internaționale stabilesc un minim de garanții, concepute să asigure un echilibru dintre angajați și angajatori și o protecție adecvată a demnității, securității și stabilității angajaților (*HCC nr. 6 din 3 martie 2016, §§ 66-67; HCC nr. 3 din 4 februarie 2020, § 42*).

Deși în jurisprudența Curții Europene aspectele privind dreptul la muncă intră în câmpul de aplicare al dreptului la respectarea vieții private garantat de art.8 CEDO, Constituția Republicii Moldova garantează dreptul la muncă la articolul 43.

În Hotărârea nr. 8 din 11 mai 2015 Curtea Constituțională a reținut: „72. Condițiile de exercitare a acestui drept fundamental sunt susceptibile de a fi modificate conform necesităților dictate de realitățile societății, fiind totodată reglementate uniform de legislație. Or, dreptul la muncă trebuie exercitat în condițiile legii, iar nerespectarea prevederilor legale are drept consecință imposibilitatea desfășurării unui gen de activitate sau a ocupării unor anumite funcții.”

În jurisprudența sa<sup>6</sup>, Curtea Constituțională a menționat că deși legislația muncii permite anumite limitări ale drepturilor salariatului, totuși, ele trebuie să aibă o justificare, să fie necesare, să răspundă unui interes general.

<sup>6</sup> Hotărârea Curții Constituționale nr. 6 din 03.03.2016 privind excepția de neconstituționalitate a articolului 53 lit.c) din Legea nr.158-XVI din 4 iulie 2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public și articolului 76 lit.g) din Codul muncii (suspendarea raporturilor de serviciu) (Sesizarea nr.50g/2015)



Întrucât acest drept nu este unul absolut, pe cale de consecință, se impune examinarea în cauză a respectării principiului proporționalității, o cerință imperativă necesar a fi respectată în cazurile de restrângere a exercițiului unor drepturi sau libertăți fundamentale ale omului, prevăzută de art.54 alin.(2) din Constituție.

Pentru a fi compatibilă cu art.54 alin.(2), o astfel de restricție sau ingerință trebuie să fie „prevăzută de lege”, să urmărească unul sau mai multe scopuri legitime, dintre cele enumerate de alineatul doi, și să fie „necesară într-o societate democratică”, în vederea realizării aceluia scop sau a acelor scopuri.

Cu referire la incidența articolului 16 din Constituție, Curtea Constituțională a amintit că egalitatea în fața legii și a autorităților publice presupune lipsa oricărei discriminări directe sau indirecte. Discriminarea are loc atunci când persoanele care se află în situații asemănătoare sunt tratate în mod diferit (i.e. discriminare directă) sau atunci când persoanele care se află în situații diferite sunt tratate în același mod (i.e. discriminare indirectă), cu excepția cazului în care un astfel de tratament este justificat în mod obiectiv și rezonabil (*a se vedea, în acest sens, HCC nr. 29 din 22 noiembrie 2018, § 34*).

De asemenea, Curtea Europeană afirmă în jurisprudența sa că tratamentele diferențiate sunt discriminatorii dacă nu au o justificare obiectivă și rezonabilă, adică dacă nu urmăresc un scop legitim sau dacă nu există o relație rezonabilă de proporționalitate între mijloacele utilizate și scopul urmărit (*a se vedea, în acest sens, Sejdić și Finci v. Bosnia și Herțegovina, 22 decembrie 2009, § 42; Stummer v. Austria, 7 iulie 2011, §87; Khamtokhu și Aksenchik v. Rusia, 24 ianuarie 2017 § 64*).

În același context, și Curtea Europeană a subliniat în jurisprudența sa că tratamentul diferențiat echivalează cu o discriminare a persoanelor aflate în situații similare, dacă nu are la bază o justificare obiectivă și rezonabilă. Lipsa justificării obiective și rezonabile presupune că diferențierea în cauză nu urmărește un scop legitim sau că nu există un raport rezonabil de proporționalitate între mijloacele folosite și scopul urmărit. Cu alte cuvinte, noțiunea de discriminare include, în general, cazurile în care o persoană sau un grup de persoane beneficiază, în lipsa unei justificări obiective, de un tratament mai puțin favorabil decât alte persoane, chiar dacă tratamentul mai favorabil nu este cerut de Convenție (*Beeler v. Elveția [MC], 11 octombrie 2022, §93*).

În lumina circumstanțelor expuse, Avocatul Poporului consideră că stabilirea termenului de 5 ani precedenți accederii într-o funcție de conducere sau de execuție în domeniul controlului privind respectarea legislației din domeniul muncii contravin art.16 coroborat cu art.39 și 43 din Constituția Republicii Moldova.



## V. CERINȚELE AUTORULUI SESIZĂRII

1. Admiterea sesizării pentru examinarea în fond;
2. Verificarea controlului constituționalității prevederilor alin.(3) din art.9<sup>1</sup> al Legii nr. 140/2001 privind Inspectoratul de Stat al Muncii, în redacția art.V din Legea nr.112/2023 pentru modificarea unor acte normative (facilitarea activității mediului de afaceri).

Cu profund respect,

Digitally signed by Panico Ceslav  
Date: 2024.06.04 13:01:07 EEST  
Reason: MoldSign Signature  
Location: Moldova



Ceslav PANICO,  
Avocatul Poporului (Ombudsman)

Ex.: Muntean Ig.

Oficiul Avocatului Poporului  
str. Călea Ieșilor 11/3  
mun. Chișinău, MD-2069  
Republica Moldova





## VI. CADRUL NORMATIV RELEVANT

### Constituția Republicii Moldova

#### Articolul 1

##### Statul Republica Moldova

(3) Republica Moldova este un stat de drept, democratic, în care demnitatea omului, drepturile și libertățile lui, libera dezvoltare a personalității umane, dreptatea și pluralismul politic reprezintă valori supreme și sînt garantate.

#### Articolul 16

##### Egalitatea

(1) Respectarea și ocrotirea persoanei constituie o îndatorire primordială a statului.

(2) Toți cetățenii Republicii Moldova sînt egali în fața legii și a autorităților publice, fără deosebire de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie, sex, opinie, apartenență politică, avere sau de origine socială.

#### Articolul 39

##### Dreptul la administrare

(1) Cetățenii Republicii Moldova au dreptul de a participa la administrarea treburilor publice nemijlocit, precum și prin reprezentanții lor.

(2) Oricărui cetățean i se asigură, potrivit legii, accesul la o funcție publică.

#### Articolul 43

##### Dreptul la muncă și la protecția muncii

(1) Orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii, la condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă, precum și la protecția împotriva șomajului.

#### Articolul 54

##### Restrîngerea exercițiului unor drepturi sau al unor libertăți

(1) În Republica Moldova nu pot fi adoptate legi care ar suprima sau ar diminua drepturile și libertățile fundamentale ale omului și cetățeanului.

(2) Exercițiul drepturilor și libertăților nu poate fi supus altor restrîngeri decît celor prevăzute de lege, care corespund normelor unanim recunoscute ale



dreptului internațional și sînt necesare în interesele securității naționale, integrității teritoriale, bunăstării economice a țării, ordinii publice, în scopul prevenirii tulburărilor în masă și infracțiunilor, protejării drepturilor, libertăților și demnității altor persoane, împiedicării divulgării informațiilor confidențiale sau garantării autorității și imparțialității justiției.

(3) Prevederile alineatului (2) nu admit restrîngerea drepturilor proclamate în articolele 20-24.

(4) Restrîngerea trebuie să fie proporțională cu situația care a determinat-o și nu poate atinge existența dreptului sau a libertății.

## **DECLARAȚIA UNIVERSALĂ A DREPTURILOR OMULUI**

### **Articolul 7**

Toți oamenii sînt egali în fața legii și au, fără nici o deosebire, dreptul la o egală protecție a legii. Toți oamenii au dreptul la o protecție egală împotriva oricărei discriminări care ar viola prezenta Declarație și împotriva oricărei provocări la o asemenea discriminare.

### **Articolul 21**

2. Orice persoană are dreptul de acces egal la funcțiile publice din țara sa.

### **Articolul 23**

1. Orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii sale, la condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă, precum și la ocrotirea împotriva somajului.

## **PACTUL CU PRIVIRE LA DREPTURILE ECONOMICE, SOCIALE ȘI CULTURALE**

### **Articolul 6**

1. Statele părți la prezentul Pact recunosc dreptul la muncă ce cuprinde dreptul pe care îl are orice persoană de a obține posibilitatea să-și câștige existența printr-o muncă liber aleasă sau acceptată și vor lua măsuri potrivite pentru garantarea acestui drept.

2. Măsurile pe care fiecare stat parte la prezentul Pact le va lua spre a asigura deplina exercitare a acestui drept trebuie să includă orientarea și pregătirea tehnică și profesională, elaborarea de programe, de măsuri și de tehnici potrivite pentru a asigura o dezvoltare economică, socială și culturală constantă și o deplină întrebuițare productivă a brațelor de muncă în condiții



care garantează indivizilor folosința libertăților politice și economice fundamentale.

## **CONVENȚIA PENTRU APĂRAREA DREPTURILOR OMULUI ȘI A LIBERTĂȚILOR FUNDAMENTALE**

### **ARTICOLUL 8 Dreptul la respectarea vieții private și de familie**

1. Orice persoană are dreptul la respectarea vieții sale private și de familie, a domiciliului său și a corespondenței sale.

2. Nu este admis amestecul unei autorități publice în exercitarea acestui drept decât în măsura în care acesta este prevăzut de lege și constituie, într-o societate democratică, o măsură necesară pentru securitatea națională, siguranța publică, bunăstarea economică a țării, apărarea ordinii și prevenirea faptelor penale, protecția sănătății, a moralei, a drepturilor și a libertăților altora.

### **ARTICOLUL 14 Interzicerea discriminării**

Exercitarea drepturilor și libertăților recunoscute de prezenta Convenție trebuie să fie asigurată fără nicio deosebire bazată, în special, pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație.

**Recomandarea No. R (2000) 10 a Comitetului Miniștrilor Statelor Membre ale Consiliului Europei privind codurile de conduită pentru funcționarii publici, art. 15 subpt. 1** Funcționarul public nu are dreptul să se ocupe de nici o activitate sau tranzacție și nici să ocupe vreun post sau funcție, remunerată sau nu, incompatibilă cu buna exercitare a funcțiilor sale publice sau care aduce prejudiciu acestora. Atunci când nu-i este clar dacă o activitate este compatibilă, el sau ea trebuie să ceară părerea superiorului;

**subpt. 2** Sub rezerva legislației aplicabile, funcționarul public este dator să informeze și să obțină aprobarea angajatorului său în funcția publică înainte de a exercita anumite activități, remunerate sau nu, sau de a accepta anumite posturi sau funcții, oricare ar fi ele, exterioare postului său în cadrul funcției publice;

**subpt. 3** Funcționarul public trebuie să se conformeze oricărei obligații legale de declarare a filiației sau apartenenței la organizații susceptibile de a dăuna funcției sale sau bunei practici funcționilor sale ca agent.

**Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 81 din 1947 privind inspecția muncii în industrie și comerț,**



**art. 15** Sub rezerva eventualelor excepții prevăzute de legislația națională, inspectorii de muncă:

- a) nu vor avea dreptul să aibă un interes oarecare, direct sau indirect, în întreprinderile aflate sub controlul lor;
- b) vor fi obligați, prin măsuri penale sau disciplinare corespunzătoare, să nu dezvaluie, chiar după parasirea funcției, secretele de fabricație sau de comerț ori procedeele de exploatare cunoscute cu ocazia exercitării funcțiilor lor;
- c) vor considera absolut confidențială sursa oricărei plângeri care semnalează defecțiuni de instalații sau încălcarea dispozițiilor legale și nu vor face cunoscut celui care angajează sau reprezentantului acestuia că s-a procedat la efectuarea inspecției ca urmare a unei plângeri.

#### **Legea nr. 140/2001 privind Inspectoratul de Stat al Muncii**

**art. 1 alin. (1)** Inspectoratul de Stat al Muncii este autoritate administrativă în subordinea Ministerului Muncii și Protecției Sociale și are sediu în municipiul Chișinău;

**alin. (2)** Inspectoratul de Stat al Muncii exercită control de stat asupra respectării actelor legislative și a altor acte normative în domeniul muncii, securității și sănătății în muncă, la întreprinderi, instituții și organizații, cu orice tip de proprietate și formă juridică de organizare la persoane fizice care angajează salariați, precum și în autoritățile administrației publice centrale și locale denumite în continuare angajatori;

#### **Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public**

**art. 25 alin. (1)** Calitatea de funcționar public este incompatibilă cu orice altă funcție publică decât cea în care a fost numit;

**alin. (2)** Funcționarul public nu este în drept să desfășoare alte activități remunerate:

**lit. a)** în cadrul autorităților publice, cu excepțiile prevăzute de lege;

**lit. b)** în funcție de demnitate publică sau în funcție din cadrul cabinetului persoanei care exercită funcție de demnitate publică, cu excepția cazului în care raporturile de serviciu sunt suspendate pe perioada respectivă în condițiile legii;

**lit. c)** prin contract individual de muncă sau prin alt contract cu caracter civil, în cadrul societăților comerciale, al cooperativei, al întreprinderilor de stat sau municipale, precum și al organizațiilor necomerciale, din sectorul public sau privat, a căror activitate este controlată, subordonată sau în anumite privințe este de competența autorității în care acesta este angajat, cu excepția



activităților științifice, didactice, activităților în cadrul proiectelor/programelor internaționale de cercetare și inovare, activităților de creație, de participare în proiecte de dezvoltare în domeniul de competență în cadrul autorității în care este angajat, de reprezentare a statului și a autorităților administrației publice locale în societățile economice, precum și de reprezentare în calitate de membru care nu activează permanent în cadrul organelor colegiale ale autorităților publice autonome. Modul de cumulare a acestor activități cu funcția publică se stabilește de către Guvern;

**lit. d)** în calitate de expert antrenat în proiecte implementate peste hotarele țării, cu excepția cazului în care raporturile de serviciu sunt suspendate pe perioada respectivă în condițiile legii;

**lit. e)** în calitate de consilier în unitățile administrativ-teritoriale de nivelul întâi și cele de nivelul al doilea, cu excepția cazului în care funcționarul public nu se află în raporturi de serviciu cu subdiviziunile autorităților administrației publice locale de același nivel și din aceeași unitate administrativ-teritorială în care activează;

**alin. (21)** Funcționarul public nu este în drept să desfășoare activitate de întreprinzător, cu excepția calității de fondator al societății comerciale;

**alin. (22)** Nu se află în situație de incompatibilitate, în sensul prevederilor alin. (2), funcționarul public care activează în alte domenii de activitate din sectorul privat, care nu sunt în legătură directă sau indirectă cu atribuțiile exercitate ca funcționar public, potrivit fișei postului, în afara orelor de program;

**alin. (24)** Funcționarul public nu este în drept să favorizeze, în virtutea funcției sale, activitatea de întreprinzător a persoanelor fizice și juridice;

**alin. (5)** Alte incompatibilități și restricții se stabilesc prin legislație specială;

**alin. (6)** Situația de incompatibilitate prevăzută la alin. (2), (21), (22), (23) și (4) urmează să înceteze pe parcursul unei luni din momentul apariției acesteia. Dacă nu a eliminat situația de incompatibilitate în termenul prevăzut, funcționarul public este destituit din funcție.

#### **Legea nr. 186/2008 securității și sănătății în muncă,**

**art. 1** În sensul prezentei legi, următoarele noțiuni principale semnifică: *serviciu extern de protecție și prevenire* – orice unitate care prestează altor unități, în bază de contract, servicii de protecție și de prevenire a riscurilor profesionale;

**art. 9 alin. (2)** În cazul în care angajatorul apelează la servicii externe de protecție și prevenire, el nu este exonerat de responsabilitățile sale în domeniul securității și sănătății în muncă;

**art. 11 alin. (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;

**alin. (2)** Lucrătorii desemnați nu trebuie să fie dezavantajați ca urmare a desfășurării activităților de protecție și prevenire a riscurilor profesionale;

**alin. (4)** În cazul în care resursele unității respective nu sunt suficiente pentru organizarea activităților de protecție din lipsa personalului specializat, angajatorul este obligat să recurgă la servicii externe de protecție și prevenire și prevenire acreditate în modul prevăzut de lege;

**alin. (5)** În cazul în care angajatorul recurge la serviciile externe de protecție și prevenire, acestea vor fi informate de către angajator asupra factorilor cunoscuți sau suspectați ca având efecte asupra securității și sănătății lucrătorilor și vor avea acces la informațiile prevăzute la art. 14 alin. (2);

**art. 13** Angajatorul are și alte obligații:

**lit. i)** să asigure și să controleze, prin propria competență, prin intermediul lucrătorilor desemnați și/sau al serviciilor externe de protecție și prevenire, cunoașterea și aplicarea de către toți lucrătorii a măsurilor prevăzute în planul de protecție și prevenire stabilit, precum și a dispozițiilor legale în domeniul securității și sănătății în muncă.

### **Legea integrității nr. 82/2017**

**art. 12 alin. (1)** Pentru exercitarea eficientă și dezinteresată a atribuțiilor agentului public, desfășurarea activității sale profesionale este incompatibilă cu alte funcții, calități sau activități, cu excepția celor stabilite de Constituție sau legi organice.

Întru evitarea promovării intereselor personale și asigurarea respectării interesului public, agentul public care ocupă o funcție publică, inclusiv o funcție publică cu statut special sau o funcție de demnitate publică, respectă restricția de desfășurare a activității profesionale în raporturi ierarhice nemijlocite cu o rudă directă sau cu o rudă prin afinitate în cadrul aceleiași entități publice. Activitatea profesională a agentului public care ocupă o funcție publică, inclusiv o funcție publică cu statut special sau o funcție de demnitate publică, precum și a altor subiecți ai declarării averii și intereselor personale, se supune limitărilor de publicitate pentru a evita favorizarea entităților din sectorul privat. Conducătorul entității publice respectă regimul juridic al incompatibilităților, al restricțiilor în ierarhie și al limitărilor de publicitate, completat, după caz, cu reguli specifice fiecărei categorii de agenți publici,

**alin. (2)** În vederea respectării regimului juridic al incompatibilităților, al restricțiilor în ierarhie și al limitărilor de publicitate în cadrul entității publice,



agentul public prevăzut la alin. (1) este obligat să întreprindă următoarele măsuri:

**lit. a)** să își soluționeze stările de incompatibilitate în termen de o lună din momentul începerii mandatului, a raporturilor de muncă sau de serviciu ori, în cazul în care încetarea situației de incompatibilitate în termenul dat nu depinde de voința sa, să prezinte probe privind întreprinderea cu bună-credință a acțiunilor de eliminare a acestei situații. Responsabilitatea pentru respectarea acestei obligații nu depinde de executarea de către conducătorul entității publice a obligației prevăzute la alin. (3) lit. a);

**lit. b)** să întreprindă acțiuni, în termen de două luni, în vederea încetării raporturilor ierarhice nemijlocite cu rudele directe (părinte, frate, soră, fiu, fiică) sau cu rudele prin afinitate (soț/soție, părinte, frate ori soră a soțului/soției), cu concubinul/concubina în cadrul aceleiași entități publice;

**lit. c)** să evite folosirea în interes privat a simbolurilor oficiale care au legătură cu exercitarea mandatului, a funcției publice sau a funcției de demnitate publică;

**lit. d)** să nu admită folosirea numelui său, însoțit de calitatea sa de agent public, a vocii ori a semnăturii sale în orice formă de publicitate în favoarea unui agent economic sau a vreunui produs comercial, național ori străin;

**alin. (3)** În vederea asigurării respectării de către agenții publici prevăzuți la alin. (1) a regimului juridic al incompatibilităților, restricțiilor în ierarhie și al limitărilor de publicitate, conducătorul entității publice este obligat să întreprindă următoarele măsuri:

**lit. a)** să informeze agentul public, în momentul începerii mandatului, a raporturilor de muncă sau de serviciu, cu privire la regimul juridic al incompatibilităților, al restricțiilor în ierarhie și al limitărilor de publicitate și, după caz, cu privire la alte reguli stabilite în acest sens de legislația specială care reglementează activitatea categoriei respective de agenți publici;

**lit. b)** să nu admită cu bună știință raporturi ierarhice nemijlocite între agenții publici care ocupă o funcție publică, inclusiv o funcție publică cu statut special sau o funcție de demnitate publică, și rudele lor directe (părinte, frate, soră, fiu, fiică) sau rudele prin afinitate (soț/soție, părinte, frate ori soră a soțului/soției), sau concubinul/concubina în cadrul entității publice;

**lit. c)** să transfere agentul public care nu îndeplinește obligația prevăzută la alin. (2) lit. b) într-o funcție care ar exclude o astfel de subordonare sau, dacă transferul nu este posibil, să îl elibereze din funcția deținută;

**lit. d)** să sesizeze Autoritatea Națională de Integritate cu privire la agentul public din cadrul entității pe care o conduce care nu și-a soluționat stările de



incompatibilitate în termen de o lună din momentul începerii mandatului, a raporturilor de muncă sau de serviciu;

**lit. e)** să sesizeze Autoritatea Națională de Integritate cu privire la agentul public din cadrul entității pe care o conduce care nu respectă limitările de publicitate în activitatea profesională desfășurată;

**lit. f)** să pornească procedura disciplinară împotriva agentului public în privința căruia s-a constatat încălcarea regimului juridic al incompatibilităților, al restricțiilor în ierarhie și al limitărilor de publicitate și, la demersul Autorității Naționale de Integritate, să înceteze mandatul, raporturile de muncă sau de serviciu ale acestuia;

**alin. (4)** Derogările de la prevederile prezentului articol sînt permise doar în măsura în care sunt prevăzute de legislația specială care reglementează statutul special al agentului public.

**Hotărârea Guvernului nr. 201/2009 privind punerea în aplicare a prevederilor Legii nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, Anexa nr. 4**

**pct. 6.** Cu acordul scris al conducătorului autorității publice, funcționarii publici pot desfășura și în orele de program activități didactice în instituțiile de învățământ conform structurii sistemului de învățământ prevăzut de Codul educației al Republicii Moldova nr. 152/2014, în limitele a 6 ore săptămânal, cu păstrarea salariului la locul de muncă de bază. Decizia privind oportunitatea desfășurării de către funcționarul public a activității didactice în orele de program va fi luată de conducător, ținîndu-se cont de circumstanțele concrete existente în autoritatea publică la momentul solicitării, inclusiv volumul de lucru și gradul de asigurare cu personal;

**pct. 7.** În cazul în care conducătorul autorității publice nu și-a dat acordul pentru desfășurarea activității didactice în orele de program, această activitate poate fi desfășurată de funcționarul public în afara programului de muncă în funcția publică. În acest caz, limitele de 6 ore săptămânal nu se aplică.