

Hotărârea Guvernului nr. 775 din 02.10.2017 pentru aprobarea Regulamentului sanitar privind protecția sănătății lucrătorilor împotriva riscurilor legate de expunerea la agenți cancerigeni sau mutageni la locul de muncă

Monitorul Oficial nr. 356 – 359 din 06.10.2017

Pentru a completa legislația sanitară cu norme de protecție a sănătății umane, Guvernul a aprobat Regulamentul sanitar privind protecția sănătății lucrătorilor împotriva riscurilor legate de expunerea la agenți cancerigeni sau mutageni la locul de muncă.

În linii generale, Regulamentul definește domeniul de aplicare, identificare și evaluare a riscurilor de expunere. Acesta se aplică persoanelor fizice și juridice, indiferent de tipul de proprietate. De asemenea, sunt stabilite cerințele pentru protecția lucrătorilor împotriva riscurilor legate de securitate și sănătate în muncă, cât și pentru prevenirea riscurilor care rezultă din expunerea la agenți cancerigeni sau mutageni la locul de muncă.

În sensul Regulamentului, *agent cancerigen* semnifică substanța sau procedeul ce este însoțit de degajarea unei substanțe care, prin inhalare, ingestie sau penetrare cutanată, poate duce la apariția cancerului sau poate crește incidența cazurilor de cancer. Iar *agent mutagen* înseamnă substanța care, prin inhalare, ingestie sau penetrare cutanată, poate provoca anomalii genetice ereditare sau poate crește incidența acestora.

Regulamentul fixează obligațiile angajatorilor, în vederea evitării sau reducerii expunerii în situațiile în care există riscuri legate de sănătatea lucrătorilor. La fel, sunt prevăzute măsurile care trebuie luate de angajatori pentru toate activitățile unde există riscuri de contaminare, cât și obligațiile de informare cu privire la instalațiile care conțin agenți cancerogeni sau mutageni.

Conform Regulamentului, lucrătorii și reprezentanții acestora trebuie informați imediat în cazul unor evenimente imprevizibile sau al unor accidente care pot conduce la o expunere profesională peste valorile-limită, cauzele lor și despre măsurile luate sau care urmează să fie luate pentru remedierea situației.

Lucrătorii expuși și care pot fi expuși acțiunii acestor agenți la locul de muncă sunt supuși examenelor medicale profilactice la angajare. Iar în caz de afectare de o anomalie care poate fi rezultatul acestor agenți lucrătorii, nu doar că sunt supuși examinării, aceștia pot solicita și reexaminarea.

Data intrării în vigoare: 06.10.2017

Textul Hotărârii:

<http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&lang=1&id=371826>

**Legea nr.166 din 21.09.2017
cu privire la tichetele de masă**

*Monitorul Oficial nr. 364 – 370
din 20.10.2017*

A fost adoptată Legea nr. 166/2017 cu privire la tichetele de masă. Noua lege pune în ordine un mecanism suplimentar de protecție socială a salariaților prin oferirea tichetelor de masă.

În linii generale, actul legislativ reglementează procedura de emitere, acordare, acceptare și rambursare a valorii tichetelor de masă, statutul operatorilor, precum și raporturile dintre operatori, angajatori și unitățile comerciale/de alimentație publică.

Sistemul funcționează destul de simplu. Tichetele de masă sunt procurate de către angajatori de la operatorii selectați de comun acord cu organizația sindicală și sunt folosite ca instrumente de plată în unitățile comerciale care le acceptă în modul stabilit. Tichetele pot fi atât pe suport de hârtie, cât și pe suport electronic, cu anumite elemente distinctive și de protecție obligatorii.

Prin urmare, angajatorii pot oferi salariaților o alocație individuală de hrană, sub forma tichetelor de masă. Valoarea unui tichet pentru o zi lucrătoare trebuie să fie între 34 și 45 de lei, însă se pot acorda tichete cu valoare mai mare. Salariaților le este interzis, la oferirea tichetelor, să reducă salariul angajaților beneficiari. Iar acordarea tichetelor de masă este facultativă. Tichetele de masă pot fi acordate doar pentru zilele lucrate efectiv pe parcursul lunii, iar salariatul nu va primi tichete pentru zilele în care a fost în concediu anual sau medical și pentru zilele în care s-a aflat în deplasare de serviciu.

Legea prevede că tichetele de masă sunt destinate doar pentru a fi folosite în cantine, cafenele sau pentru procurarea produselor alimentare în unitățile comerciale și de alimentație publică și este interzis schimbul tichetelor de masă contra bani. În cazul în care valoarea produselor alimentare solicitate de către salariat este mai mică decât valoarea nominală a tichetului de masă pe suport de hârtie, utilizarea acestuia este considerată integrală. Acordarea de rest nu este permisă.

Data intrării în vigoare: 20.10.2017

Textul Legii:

**Legea nr. 174 din 21.09.2017
cu privire la energetică**

*Monitorul Oficial nr. 364 – 370
din 20.10.2017*

La data de 20 octombrie, a intrat în vigoare Legea nr. 174/2017 cu privire la energetică. Totodată, Legea nr. 1525/1998 a fost abrogată.

Legea în redacție nouă stabilește cadrul juridic pentru organizarea, reglementarea și asigurarea funcționării eficiente și sigure a sectoarelor energetice, aducând în concordanță cu legile speciale sectoriale prevederile ce țin de de sporirea rolului și independenței Agenției Naționale pentru Reglementare în Energetică (ANRE).

Astfel, ANRE este investită cu competențe de reglementare și de monitorizare a activității din sectoarele energetice. Aceasta își exercită atribuțiile în mod independent, cu respectarea principiilor de obiectivitate, imparțialitate, transparență și nediscriminare. Potrivit noilor prevederi, ANRE este în drept să aplice sancțiuni financiare față de operatori, fiind stabilită în lege și procedura de aplicare a acestor sancțiuni.

Sancțiunile pot fi aplicate în baza hotărârilor Consiliului de administrație, iar decizia se ia în cadrul ședinței, unde este invitat și administratorul întreprinderii vizate. În cazul în care administratorul sau reprezentantul legal al companiei nu se prezintă, Legea prevede că se stabilește o altă dată.

În situația în care se aplică o sancțiune financiară, întreprinderea energetică are posibilitate să achite jumătate din suma sancțiunii dacă plata se face în decursul a 72 de ore din momentul recepționării hotărârii de sancționare. În această situație, hotărârea cu privire la aplicarea sancțiunii va fi considerată ca fiind executată integral.

La fel, pentru a se asigura o transparență mai mare în activitatea ANRE, legea prevede procedura de consultare publică a proiectelor de acte normative, precum și a celorlalte acte aprobate de consiliul de administrare, care pot avea un impact asupra piețelor relevante.

Data intrării în vigoare: 20.10.2017

Textul Legii:

**Legea nr. 188 din 21.09.2017
pentru modificarea și
completarea Codului muncii
al Republicii Moldova nr.
154/2003**

*Monitorul Oficial nr. 364 – 370
din 20.10.2017*

Legea nr. 188/2017 modifică și completează unele articole din Codul muncii al Republicii Moldova.

Potrivit noilor prevederi, salariatul este obligat să informeze de îndată angajatorul sau conducătorul nemijlocit despre imposibilitatea de a se prezenta la serviciu și să prezinte, în termen de 5 zile lucrătoare după reluarea activității de muncă, documentele care justifică absența.

Angajatorul este obligat să aprobe, în decurs de o lună de la începerea activității unității, iar ulterior – pe parcursul primei luni a fiecărui an calendaristic, starea de personal al unității. La fel, angajatorul este obligat să ofere salariaților munca prevăzută de contractul individual de muncă.

Articolul 33 alineatul (6), care prevedea că la expirarea termenului contractului colectiv de muncă, acesta continuă să-și producă efectele până la momentul încheierii unui nou contract sau până când părțile nu vor decide asupra prelungirii acestuia, a fost abrogat.

Articolul 55 alineat (1) litera b) a fost redat cu următorul cuprins:

„b) pentru perioada îndeplinirii unor lucrări temporare cu o durată de până la 2 luni”.

De asemenea, alineatul a fost completat cu literele b¹) și c¹) cu următorul cuprins:

„b¹) pentru perioada îndeplinirii unor lucrări sezoniere care, în virtutea condițiilor climaterice, se pot desfășura numai într-o perioadă anumită a anului;”

„c¹) cu cetățenii străini care se angajează în câmpul muncii pe teritoriul Republicii Moldova”.

La fel, potrivit noilor modificări, contractul individual de muncă se suspendă din inițiativa salariatului în caz de

concediu pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 4 ani, nu până la 6 ani.

Capitolul II din titlu VII a fost completat cu articolul 211, care identifică acțiunile salariatului ce pot fi considerate drept încălcări grave ale obligațiilor de muncă. Astfel, primirea și eliberarea bunurilor, precum și a mijloacelor bănești fără perfectarea documentelor corespunzătoare, acordarea serviciilor prin uzul funcției în schimbul unei remunerații, unui serviciu sau altor beneficii, nerespectarea clauzei de confidențialitate sunt doar câteva încălcări grave a obligațiilor de muncă.

Data intrării în vigoare: 20.10.2017

Textul Legii:

<http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&lang=1&id=371971>
