

## REGLEMENTAREA JURIDICĂ A RELAȚIILOR INDUSTRIALE ÎN REPUBLICA MOLDOVA

### *THE LEGAL REGULATION OF INDUSTRIAL RELATIONS IN THE REPUBLIC OF MOLDOVA*

CZU: [331.102.122:004.771]:349.2(478)

<https://doi.org/10.56329/1810-7087.24.2.11>

CERC. ȘT. LILIANA STAVER,

[HTTPS://ORCID.ORG/0000-0002-3369-485X](https://orcid.org/0000-0002-3369-485X),

CENTRUL DE CERCETĂRI COMPORTAMENTALE (COG-CILIX-NET),  
ACADEMIA DE STUDII ECONOMICE DIN MOLDOVA

ILIE NEVMERJIȚCHI,

[HTTPS://ORCID.ORG/0000-0002-0163-2339](https://orcid.org/0000-0002-0163-2339),

I. P. „INSTITUTUL DE RESURSE ȘI ANALIZE JURIDICE”, PREȘEDINTE  
CHIȘINĂU, REPUBLICA MOLDOVA

PROF. UNIV. DR. LIGITA GASPARËNIENË,

[HTTPS://ORCID.ORG/0000-0002-6676-2230](https://orcid.org/0000-0002-6676-2230)

PROF. UNIV. DR. RITA REMEIKIENË,

[HTTPS://ORCID.ORG/0000-0002-3369-485X](https://orcid.org/0000-0002-3369-485X)

LECT. UNIV. DR. ARNAS PALIUKËNAS,

[HTTPS://ORCID.ORG/0009-0002-6928-8420](https://orcid.org/0009-0002-6928-8420)

FACULTATEA DE DREPT,

UNIVERSITATEA DIN VILNIUS, LITUANIA

#### ABSTRACT

This study analyzes the legal and fiscal framework for freelancers and digital platform workers in the Republic of Moldova, highlighting fiscal and social challenges and the lack of a clear legal status. Research methods include a documentary analysis of national legislation and relevant international regulations, comparative studies with European states and contextual observation of the labor market. The results show that, in the absence of clear regulations, freelancers are deprived of social protection and the unfavorable tax regime encourages the informal economy. Legislative reforms are proposed to adapt the Labor Code and the Tax Code to integrate self-employed workers into the formal economy, providing them with access to social protection and the right to form trade unions. These measures would contribute to the creation of a fair and sustainable framework for work on digital platforms and freelancing in the Republic of Moldova.

**Keywords:** *industrial relations; labor legislation; freelancers; digital economy; work on platforms; social protection; Republic of Moldova.*

## REZUMAT

Acest studiu analizează cadrul juridic și fiscal pentru freelancerii și lucrătorii pe platforme digitale din Republica Moldova, evidențiind provocările fiscale și sociale și lipsa unui statut legal distinct. Metodele de cercetare includ analiza documentară a legislației naționale și a reglementărilor internaționale relevante, studii comparative cu state europene și observația contextuală a pieței muncii. Rezultatele indică faptul că, în lipsa unor norme clare, freelancerii sunt excluși de la protecții sociale, iar regimul fiscal nefavorabil încurajează economia informală. Sunt propuse reforme legislative care să adapteze Codul muncii și Codul fiscal pentru a integra lucrătorii independenți în economia formală, oferindu-le acces la protecții sociale și dreptul de sindicalizare. Aceste măsuri ar contribui la crearea unui cadru echitabil și sustenabil pentru munca pe platforme digitale și freelancing în Republica Moldova.

**Cuvinte-cheie:** relații industriale; legislația muncii; freelanceri; economie digitală; muncă pe platforme; protecție socială; Republica Moldova.

**Introducere.** Tranziția Republicii Moldova către economia de piață a dus la schimbări esențiale în reglementarea relațiilor industriale și a activităților economice. În perioada preindependență, activitățile economice erau strict guvernate de relații de muncă tradiționale, cu norme rigide. Liberalizarea pieței și adoptarea Codului civil [1] au permis apariția unor forme flexibile de muncă, inclusiv prestarea de servicii independente. Cu toate acestea, Codul muncii [2], destinat relațiilor tradiționale dintre angajatori și angajați, nu acoperă suficient noile tipologii de muncă, cum ar fi *freelancingul și munca pe platforme digitale*, ce nu se aliniază definițiilor clasice.

Platformele digitale au generat schimbări semnificative pe piața muncii, creând noi provocări legate de drepturile și protecția lucrătorilor independenți. Studiile recente [3] subliniază că statutul juridic ambiguu al lucrătorilor de pe platforme complică accesul acestora la protecția socială și la mecanismele de sindicalizare. Această realitate obligă sindicatele să se adapteze astfel încât să poată reprezenta eficient aceste categorii de lucrători. Autorii cercetării consideră esențială introducerea unor reforme legislative care să recunoască explicit „lucrătorii pe platformă” și să le acorde drepturi similare angajaților tradiționali, în concordanță cu propunerile Comisiei Europene [4]. Lucrarea investighează lacune-

le legislative și fiscale ale muncii independente și propune ajustări normative pentru a asigura un cadru juridic modern, adaptat cerințelor economiei digitale din Republica Moldova.

**Metode și proceduri aplicate.** Pentru a evalua și analiza cadrul juridic și fiscal al muncii independente și al muncii pe platforme digitale în Republica Moldova, am utilizat o abordare metodologică mixtă, combinând analiza juridică și documentară cu studii comparative și observația contextuală. Metodele și procedurile aplicate sunt:

**1. Analiza documentară.** Această metodă a inclus o examinare detaliată a legislației naționale din Republica Moldova, inclusiv Codul muncii, Codul civil, Codul fiscal și alte reglementări care privesc ocuparea forței de muncă, drepturile sociale și protecția lucrătorilor. Am studiat, de asemenea, actele legislative recente din domeniul muncii, care au introdus modificări în regimul fiscal și juridic aplicabil activităților independente;

**2. Analiza comparativă.** A fost aplicată analiza comparativă a reglementărilor din Republica Moldova în raport cu alte state europene, de exemplu Lituania, pentru a identifica bunele practici și lacunele existente în legislația națională. Aceasta ne-a permis să înțelegem modul în care alte state au adaptat cadrele legislative și fiscale pentru a include categorii de muncă emergente, cum ar fi

freelancingul și munca pe platforme digitale;

**3. Studiile de caz** au fost aplicate asupra cadrelor de reglementare a muncii pe platforme și sindicalizării în Republica Moldova și Lituania, pentru a observa implicațiile legislative și organizaționale specifice fiecărui context. Am examinat astfel rolul sindicatelor și al asociațiilor de reprezentare în protejarea intereselor lucrătorilor pe platforme și freelancerilor;

**4. Diagrama relațiilor contractuale.** În cadrul cercetării, au fost utilizate reprezentări vizuale pentru a schița structura și relațiile contractuale dintre freelancerii și lucrătorii pe platforme, angajatori și stat. Aceste diagrame au contribuit la ilustrarea complexității obligațiilor și drepturilor implicate în relațiile contractuale;

**5. Observația contextuală.** Observația contextului economic și al pieței muncii a fost folosită pentru a înțelege în detaliu impactul muncii informale și al economiei „gri” asupra evoluției sectorului independent și al muncii pe platforme. Aceasta a facilitat analiza tendințelor economice și sociale care contribuie la nevoia de adaptare a legislației.

Datorită unei astfel de abordări complexe, cercetarea a permis evaluarea amplă a nevoilor legislative și fiscale ale muncii independente și ale muncii pe platforme digitale în Republica Moldova, relevând necesitatea unor ajustări structurale pentru a asigura o protecție adecvată și pentru a facilita formalizarea acestor activități.

**Rezultate și discuții.** În contextul Republicii Moldova, freelancerii și prestatorii de servicii independente nu beneficiază de un statut clar în legislația națională. Aceștia nu sunt recunoscuți oficial ca fiind o categorie distinctă de lucrători și nu au acces la aceleași beneficii precum angajații tradiționali. De asemenea, taxele și contribuțiile sociale sunt neclare, ceea ce duce adesea la creșterea economiei informale și la evitarea fiscalității.

Odată cu tranziția Republicii Moldova către economia de piață, a avut loc liberalizarea activităților și a formelor în care acestea sunt desfășurate. Până la proclamarea suveranității și independenței de stat, în Republica Moldova toate activitățile erau bazate strict pe relațiile de muncă. Totuși, odată cu liberalizarea pieței și adoptarea noului Cod civil al Republicii Moldova [1], legislația a reglementat multiple forme și proceduri pentru desfășurarea activităților.

Consecutiv, performanța umană nu se bazează exclusiv pe relații de muncă, care sunt, la rândul lor, reglementate de Codul muncii al Republicii Moldova [2]. Codul muncii reglementează strict normele referitoare la relația dintre angajator și angajat. Acesta definește explicit aceste două noțiuni și reglementează în mod explicit condițiile necesare pentru aceste două roluri, care nu pot fi impuse sau reglementate pentru *prestatorii de servicii*.

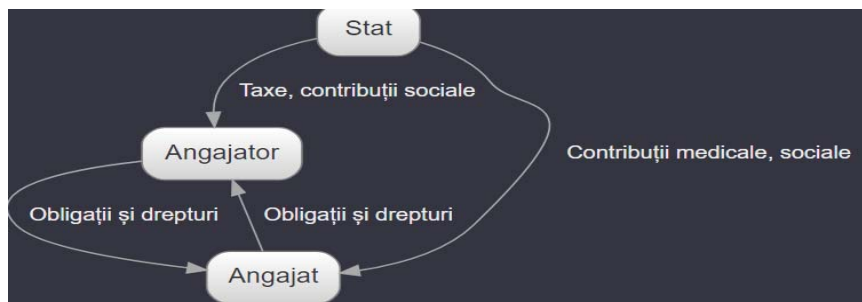
În cazul relațiilor de muncă, atât angajatorul, cât și angajatul își asumă anumite obligații reciproce. Astfel, în contextul relației de muncă, angajatorul, pe lângă obligațiile directe ce decurg din contractele individuale de muncă (CIM), poartă și obligații indirecte impuse de stat. Aceste obligații suplimentare nu sunt complet legale dintr-o perspectivă a logicii juridice, motiv pentru care angajatorii, în cadrul unui astfel de raport, sunt dezavantajați și obligați să asigure executarea *obligațiilor sociale*, care, de facto, ar trebui asigurate de stat. Anume aceste obligații suplimentare, care ar trebui asigurate de stat dar au fost impuse angajatorului, au dus la dezvoltarea fenomenelor precum *munca nedeclarată sau salariile „în plic”*.

În primul rând, într-o **economie de piață, orice raport, inclusiv cel de muncă, se bazează pe un contract**. Contractul, conform normelor civile, reprezintă acordul de voință dintre ambele părți. Astfel, prin logică simplă, raportul de muncă implică

direct două părți – angajatorul și angajatul. Totuși, nu toți realizează că, indirect, în orice raport juridic, există de asemenea o a treia parte – și anume, statul.

În acest caz, părțile contractuale își asumă anumite obligații reciproce și beneficiază de anumite

drepturi garantate. Totuși, partea a treia (statul) nu participă sub nici o formă la realizarea acelui raport juridic, nu își asumă obligații față de părțile contractante, dar beneficiază de drepturi sub formă de taxe, contribuții medicale și contribuții sociale.



**Diagrama 1. Vizualizarea relațiilor contractuale în raportul de muncă în Republica Moldova**

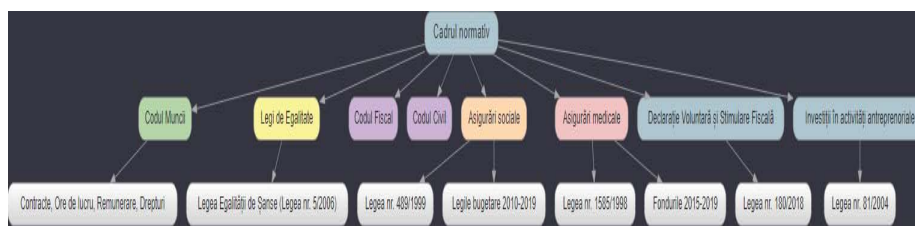
Sursa: elaborată de autori

Această realitate a generat, atât la nivel regional, cât și la nivel transnațional, o mutare de la relații de muncă la relații juridice civile. Din aceste considerente, creșterea substanțială a numărului prestatorilor de servicii de orice tip își găsește justificarea în absența obligațiilor învechite și neactuale dintre părți, care încă se regăsesc în legislația muncii din majoritatea țărilor lumii.

Orice relație ar trebui să se bazeze pe principiul „**prestat și compensat**”. Garanțiile sociale impuse prin legislația muncii ar trebui asigurate de collectorul de taxe, taxe și contribuții, având în vedere că acesta este unul dintre rolurile fundamentale ale unui stat față de cetățenii săi.

Piața muncii din Republica Moldova se caracterizează printr-o diversitate de tipologii de angajare, inclusiv: *angajarea contractuală cu normă întreagă, cu jumătate de normă, temporară și pe termen fix, cu salarizare fie pe bază de tarife, fie pe bază de norme de muncă*. În plus, se observă o prevalență notabilă a muncii independente și freelance, în special în domeniile tehnologiei informaționale, industriilor creative și prestării de servicii.

Cadrul normativ care reglementează ocuparea forței de muncă și drepturile omului în Republica Moldova este constituit din mai multe legi esențiale, care pot fi vizualizate în diagrama de mai jos:



**Diagrama 2. Structura legislativă a muncii și asigurărilor sociale în Republica Moldova<sup>1</sup>**

Sursa: elaborată de autori în baza [2], [5], [6], [1], [7-19], [20-25], [26], [27]

<sup>1</sup> Codul muncii al Republicii Moldova (Legea nr. 154-XV din 2003) constituie piatra de temelie a cadrului juridic care guvernează dinamica relațională dintre angajatori și angajați. Acesta abordează o gamă largă de elemente contractuale, inclusiv, dar fără a se limita la, orele de lucru, metodele de remunerare și spectrul de drepturi acordate angajaților. Promulgarea Codului muncii a fost crucială pentru asigurarea unor practici corecte în domeniul muncii și pentru protecția bunăstării angajaților.

Acest cadru legal este crucial în modelarea peisajului muncii în Republica Moldova, oferind o structură cuprinzătoare pentru asigurarea protecției drepturilor lucrătorilor și promovarea practicilor de muncă echitabile.

În cazul prestatorilor de servicii, mai exact al freelancerilor, relația este bazată exclusiv pe executarea exactă a prevederilor contractuale dintre părți — livrat (prestat) și compensat. În majoritatea cazurilor, prestatorii de servicii nu pot pre-

tinde la niciuna dintre garanțiile menționate mai sus, având în vedere că aceștia nu depind de un loc de muncă fix, nu sunt supuși unor regimuri specifice de muncă, nu sunt limitați de astfel de regimuri și sunt liberi să-și aleagă propriile metode și programe de muncă.

În urma analizei cadrului normativ în domeniul relațiilor de muncă, s-a constatat că angajaților li se oferă următoarele garanții sociale:



**Diagrama 3. Garanțiile sociale în domeniul relațiilor de muncă rezultate din cadrul normativ al Republicii Moldova**

Sursa: elaborată de autori în baza [1], [2]

Aceste drepturi constituie un cadru de protecție extins pentru angajați, reflectând angajamentul statului de a asigura condiții de muncă echitabile și de a proteja bunăstarea lucrătorilor. Analiza juridică a muncii bazate pe platforme în Republica Moldova subliniază necesitatea ca cadrele normative să evolueze și să se adapteze la natura schimbătoare a muncii „reorganizate” de platformele digitale. Acest lucru accentuează necesitatea ajustărilor regulatorii pentru a asigura că lucrătorii sau prestatorii de servicii (freelancerii) de pe aceste platforme primesc protecția și drepturile adecvate, luând în considerare și implicațiile pentru confidențialitatea datelor, securitatea socială și drepturile muncii. Aceasta necesită o abordare mult mai cuprinzătoare care implică actualizarea legilor existente, introducerea de noi reglementări și, eventual, *regândirea categoriilor legale tradiționale pentru ca acestea să fie aliniate mai bine la caracteristicile unice ale muncii pe platforme digitale*. În plus, modificarea cadrului regulatoriu, care în prezent restricționează majoritatea tipurilor de activități pentru prestatorii de servicii pe baza unei licențe de afaceri, ar debloca anumite zone ale economiei „informale”, permițând practicarea furnizării diverselor tipuri de servicii sub o licență de afaceri.

Munca pe platforme digitale prezintă obstacole unice pentru sindicalizare, printre care heterogenitatea forței de muncă, statutul ambiguu al lucrătorilor și managementul algoritmic. Studiul evidențiază că lucrătorii sunt adesea catalogați drept „contractori independenți”, ceea ce le limitează accesul la drepturile colective și face dificilă reprezentarea intereselor acestora prin sindicate tradiționale. În plus, algoritmiile de management restricționează autonomia și interacțiunea directă cu angajatorii, făcând sindicalizarea și mai dificilă. Conform autorilor [3], adaptarea sindicatelor la aceste realități necesită strategii inovatoare și cooperare între diferitele forme de reprezentare a muncii.

Freelancingul, ca activitate individuală, acoperă o varietate de domenii, incluzând: *crearea de conținut digital, traducerea, marketingul multinivel, fotografia etc.*, cu o prezență predominantă în sectorul IT, în special în *designul grafic și managementul rețelelor sociale*. Această formă de muncă independentă nu este recunoscută explicit în legislația Republicii Moldova ca formă de prestare a serviciilor. Iar ca fenomen, freelancingul reprezintă un fenomen global cu caracteristici distincte, care necesită o abordare juridică și fiscală personalizată.

Analiza regimului fiscal aplicabil freelancerilor evidențiază o diferențiere bazată pe forma juridică organizațională adoptată. În acest context, se disting trei categorii principale, și anume:

- **Profesioniști cu statut special.** Profesioniștii din domenii specifice, cum ar fi *justiția și sănătatea*, se bucură de un statut special sub Codul fiscal al Republicii Moldova [6]. Acest statut include diverse facilități fiscale, cum ar fi: ratele diferite de impozitare sau scutirile de la anumite taxe.

- **Operatori pe bază de patentă.** Persoanele care operează sub *patentă*, conform Legii privind patenta de întreprinzător [27], sunt supuse unui regim fiscal diferit, cu taxe fixe, independente de volumul veniturilor. Aceasta înseamnă că acești operatori plătesc o sumă fixă, determinată în avans, care nu fluctuează în funcție de cât de mult câștigă.

- **Comercianți individuali în spații de până la 50m<sup>2</sup>.** Până la 1 iulie 2023, acești comercianți desfășurau activități comerciale independente în spații limitate. Conform prevederilor Legii nr. 231 din 23.09.2010 cu privire la comerțul interior [29], comerciantul este persoana care desfășoară activități de comerț sub una din formele juridice de organizare a activității de antreprenariat sau sub o altă formă de activitate de comerț prevăzută de lege. Cu toate acestea, începând cu 1 iulie 2023 [30], activitatea în baza de patentă pentru

acest tip de activitate a fost înlocuită cu un regim fiscal simplificat pentru comercianți cu amănuntul – activitate independentă. Prin această modificare a fost urmărit scopul de a facilita administrarea fiscală și de a oferi mai mult sprijin pentru afacerile de mici dimensiuni.

Măsurile respective au fost implementate pentru a asigura condiții echitabile și competitive pentru dezvoltarea mediului de afaceri și pentru a contribui la îmbunătățirea mecanismelor fiscale naționale.

Aceste diferențieri reflectă o încercare a cadrului fiscal de a se adapta la diversele forme și dimensiuni ale activităților economice, recunoscând nevoia de flexibilitate și de sprijin fiscal pentru diferite tipuri de antreprenori și profesioniști. Aceasta este o parte crucială a politicii de încurajare a antreprenoriatului și de stimulare a diversității economice în Republica Moldova.

Persoanele care obțin venituri din activități (prestatorii de servicii) au o rată a impozitului de 12% și se confruntă cu obligații fiscale și cerințe de asigurare socială variabile, în funcție de categoria în care se încadrează, ceea ce influențează direct raportarea veniturilor și responsabilitățile fiscale. În ciuda lipsei unei categorizări clare în legislația națională, freelancerii sunt responsabili pentru *declararea veniturilor și plata impozitelor și taxelor corespunzătoare, inclusiv asigurările sociale și medicale*. Absența unei educații fiscale de bază în rândurile freelancerilor și necesitatea unui antrenament specific în acest domeniu subliniază lacunele din sistemul actual, accentuând necesitatea unei adaptări și clarificări legislative pentru a sprijini și reglementa corespunzător acest tip de activitate. Analiza reflectă, prin urmare, complexitatea și diversitatea activităților de freelancing, subliniind nevoia unei abordări multidimensionale care să cuprindă aspecte legale, fiscale și de asigurări sociale, pentru a oferi un cadru clar și sustenabil pentru aceste activități în Republica Moldova.

În contextul fiscal al freelancingului în Republica Moldova, regimul sancțiunilor și obligațiilor fiscale sunt componente esențiale în gestionarea corespunzătoare a veniturilor generate de această formă de activitate independentă. Abordarea legislativă și fiscală trebuie să reflecte capacitatea de a se adapta la particularitățile economiei digitale, asigurând în același timp conformitatea fiscală și protecția socială pentru freelanceri. În cazurile în care freelancerii nu sunt angajați sub un contract de muncă sau sunt angajați în activități cu timp parțial, aceștia sunt responsabili pentru achiziționarea asigurărilor sociale și medicale obligatorii, cu o sumă anuală specificată (de ex., pentru anul 2024 suma este de 17,522 lei [31]). Această cerință subliniază importanța asigurării protecției sociale pentru freelanceri, în ciuda naturii independente a muncii lor. Regimul fiscal și sancțiunile aplicabile în Republica Moldova pentru activitățile de freelancing necesită o nevoie urgentă de educație fiscală și conștientizare printre freelanceri. Acest lucru implică o înțelegere profundă a obligațiilor fiscale, beneficiilor asigurărilor sociale și medicale și riscurilor asociate cu neconformitatea fiscală. Pentru a facilita această înțelegere, dezvoltarea unor instrumente precum simulatoarele de decizii sau aplicațiile de calcul al taxelor poate îmbunătăți semnificativ conformitatea fiscală și optimiza gestionarea financiară pentru freelanceri. Astfel, este evidențiată necesitatea unui cadru normativ clar, adaptat dinamicii activităților de piață digitală, pentru a sprijini dezvoltarea sustenabilă a activităților independente în Republica Moldova.

Menționăm că *tendențele recente din Republica Moldova au indicat o scădere semnificativă a ratelor de sindicalizare și a încrederii în sindicate*. Această evoluție a declanșat discuții despre forme inovatoare de reprezentare a angajaților în negocierea contractelor colective și în rezolvarea disputelor de muncă. Cadrul juridic din Republica Moldova a

răspuns prin formalizarea rolului reprezentanților aleși ai angajaților ca o alternativă viabilă la sindicatele tradiționale, reflectând ajustările făcute în Codul muncii (art. 21, al. 2) [2]. Prin respectiva ajustare legislativă se recunoaște că, în contexte unde sindicatele sunt absente, interesele angajaților pot fi adecvat apărate de reprezentanți aleși. Codul muncii al Republicii Moldova, prin art. 20 [2], detaliază participarea acestor reprezentanți aleși în diverse procese organizaționale, inclusiv negocierea colectivă și supravegherea contractelor de muncă colective. Acest cadru asigură că interesele angajaților sunt reprezentate fie de organele sindicale, fie, în absența acestora, de reprezentanți aleși. Codul muncii, la art. 42 [2], mai stipulează implicarea angajaților în elaborarea și aprobarea actelor normative legate de sfera socio-economică, semnalând o abordare structurată a participării angajaților la guvernarea organizațională. Rolul reprezentanților angajaților se extinde la prezentarea de date informate și cuprinzătoare despre situația economică, structura angajării, securitatea locurilor de muncă și schimbările organizaționale potențiale. Acest sistem este conceput pentru a promova transparența și a pregăti reprezentanții angajaților pentru consultări eficiente, în special în timpul schimbărilor organizaționale semnificative, cum ar fi fuziunile sau reducerea personalului. Legislația Republicii Moldova facilitează, de asemenea, formarea comisiilor de dialog social „angajator-angajat”, guvernate de principii de paritate și compuse din reprezentanți ai angajatorilor, fie corpuri sindicale, fie reprezentanți aleși ai angajaților. Aceste comisii au sarcina de a armoniza interesele, de a conduce negocierile colective și de a aborda conflictele, jucând astfel un rol pivotal în menținerea păcii muncii și a productivității organizaționale.

*Art. 16 din Codul muncii [2] stipulează participarea exclusivă a organizațiilor sindicale la dialogul social la nivelurile național, de ramură*

*și teritorial, excluzând astfel reprezentanții aleși din aceste forumuri.* Această prevedere subliniază rolul dominant al sindicatelor în negocierile muncii la scară largă, în ciuda creșterii proeminente a numărului reprezentanților aleși la nivel organizațional. În entitățile fără prezența sindicatelor, reprezentanții aleși câștigă responsabilități semnificative, acționând ca singura voce pentru angajați în discuțiile legate de muncă. Totuși, rolul lor nu este fără provocări, deoarece trebuie să navigheze peisaje legale și organizaționale complexe pentru a pleda eficient pentru drepturile și beneficiile angajaților.

*În ciuda instituționalizării reprezentanților angajaților aleși, nu au avut loc schimbări legislative semnificative cu privire la statutul sau drepturile lor de la intrarea în vigoare a Codului muncii, în 2003 [2].* În plus, apariția platformelor digitale de muncă ridică noi provocări pentru reprezentarea lucrătorilor, care rămâne nereglementată și în mare parte nerezolvată în legislația actuală. Deși Republica Moldova a făcut pași către modernizarea abordării sale privind reprezentarea muncii, aceasta rămâne a fi o necesitate stringentă privind îmbunătățirile legale suplimentare pentru a se adapta complet la mediul de muncă în evoluție, în special în ceea ce privește platformele de muncă digitale. Cadrul legal existent, deși susține reprezentanții aleși în unele contexte organizaționale, prioritizează încă activitățile sindicale tradiționale, în special la nivelurile superioare de guvernare a muncii. Pentru a avansa cu adevărat drepturile și reprezentarea muncii în conformitate cu standardele internaționale, Republica Moldova trebuie să continue dezvoltarea prevederilor sale legale pentru a asigura protecție și reprezentare cuprinzătoare pentru toți lucrătorii, indiferent de platforma sau industria în care activează. În redacția actuală a legislației fiscale, înregistrarea unei activități de freelancer nici nu este prevăzută. Din această ca-



uză, pentru a presta un serviciu pe platformele digitale, persoanele interesate urmează să obțină un cod fiscal, să depună declarații pentru venitul obținut, să fie stabilit procentul de impozitare, iar în ceea ce privește activitatea de întreprinzător individual sunt inserate un șir de riscuri prin care persoanele care desfășoară o asemenea activitate pot răspunde chiar și cu bunurile proprii. Or, legislația civilă descrie exact atât drepturile și obligațiile întreprinzătorilor individuali, cât și pe cele ale Gospodăriilor Țărănești, doar că prezenta activitate nu se încadrează și nu poate îmbrăca această formă de activitate.

În țări precum India, Franța și alte state cadrul legal conține capitole dedicate activității de freelancing. Aceste prevederi sunt concepute pentru a aborda riscurile specifice asociate muncii freelancerilor, astfel oferind o structură reglementată, care aliniază legislația la natura specifică acestor activități. În contrast, în Republica Moldova, diverse servicii și activități sunt oferite prin intermediul platformelor digitale, care nu întodeauna sunt înregistrate corespunzător. Din aceste motive, bugetul național, bugetul statului, este afectat, iar prestatorii de servicii se confruntă cu mai multe riscuri legale. De asemenea, persoanele care oferă servicii fără a fi înregistrate oficial și fără a declara activitatea (adesea încadrate în categoria „economie informală”) riscă să încalce legea.

În legislația fiscală națională nu este prevăzută această activitate și ea nu poate fi practică din cauza lipsei prevederilor exacte privind formele de activitate, și anume: *noțiuni; subiecții impunerii; obiectul impunerii; cota impozitului; perioada fiscală; componența impozitului unic; calculul; raportarea și achitarea impozitului unic; prezentarea altor informații aferente impozitului unic; tranziția de la regimul standard de impozitare la cel special de impozitare; norme speciale privind impozitul pe venit din activitatea de întreprinzător; norme speciale privind impozitul pe venit din salariu/remune-*

*rare; consecințele nerespectării regimului special de impozitare; organul abilitat cu atribuții de administrare a impozitului unic etc.*

Cât privește legislația muncii Republicii Moldova, aici la fel au fost constatați diferiți indici care nu pot asigura în esență freelancerii și muncitorii pe platformele digitale de muncă sau nu sunt prevăzute asigurările legate de *accidentele la locul de muncă, de traume etc.* Mai mult, la capitolul garanții în ceea ce privește drepturile organelor sindicale la efectuarea controlului asupra respectării legislației muncii și garanțiilor activităților lor, prevederile actuale nu sunt ajustate la normele internaționale, în cazul de referință – țările menționate mai sus (India, Franța). Or, în varianta lor actuală, *organele sindicale* au dreptul să efectueze controlul asupra respectării de către angajatori și reprezentanții lor a legislației muncii și a altor acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii la toate unitățile, indiferent de subordnarea departamentală sau apartenența ramurală, *nefiind indicate și platformele digitale de muncă.* De asemenea, nu este prevăzută o procedură fixă a acțiunilor în vederea susținerii acestei activități. Codul civil al Republicii Moldova [1] la fel înregistrează necalariți legate de domeniul de activitate a freelancerilor și muncitorilor pe platformele digitale de muncă. Or, în secțiunea *obligațiilor de informare în unele contracte încheiate cu consumatorii*, la capitolul domeniul de aplicare, și anume art.1018 alin. (8) [1], este indicat expres: *„Prezenta secțiune nu se aplică conținuturilor digitale care nu sunt livrate pe un suport material și care sunt furnizate gratuit prin difuzarea informației pe internet, fără încheierea expresă a unui contract. Accesul gratuit la o pagină web sau o descărcare gratuită de pe o pagină web nu se consideră contract în sensul prezentei secțiuni”.*

Aceste observații sugerează că activitatea freelancerilor și a muncitorilor de pe platformele digitale nu este sprijinită sau reglementată corespun-

zător de către statul Republica Moldova. Lipsa de suport legislativ încetinește procesele de lucru și restricționează accesul acestor lucrători la drepturi esențiale. În absența unei „umbrelor” legale care să le protejeze drepturile, această formă de activitate rămâne într-o zonă gri, iar anumite aspecte, precum încheierea contractelor online, sunt dificile de gestionat, deși legislația națională include prevederi care ar facilita acest proces.

Legea nr. 91 din 27 iunie 2014 privind semnătura electronică și documentul electronic [32] ar permite teoretic semnarea contractelor de la distanță, facilitând astfel încheierea de acte juridice în mod electronic și reducând cheltuielile nejustificate. În plus, acest cadru ar putea accelera procesele de muncă și stimula creșterea veniturilor freelancerilor.

În secțiunea a 3-a, privind prestările de servicii, art. 1375 [32], din Codul civil este reglementat contractul de prestări servicii, stabilindu-se obligația prestatorului de a oferi servicii beneficiarului, acesta din urmă fiind obligat la rândul său de a achita remunerația convenită. Totuși, textul de lege nu specifică detalii despre ajustările necesare conform altor legi organice care să prevadă clar termenul și condițiile de plată. Astfel, statul nu poate interveni în acordurile semnate între părți pentru a le impune clauze suplimentare care ar putea afecta natura înțelegerii, însă clarificarea termenelor de remunerare ar putea sprijini atât prestatorii, cât și beneficiarii în evitarea eventualelor dificultăți legate de plata serviciilor prestate.

#### **Sindicatul în raport cu lucrătorii platformelor digitale: studiu de caz Moldova și Lituania**

Lucrătorii de pe platforme din Republica Moldova utilizează mai multe tipuri de platforme digitale „on-site”: în primul rând, de fapt și cele mai populare – platformele de servicii de transport cu aplicații dedicate clienților și șoferilor, de exemplu: Yandex.Taxi [[www.taxi.yandex.md](http://www.taxi.yandex.md)], Hip Taxi

[33], noul rebranding al iTaxi [34] [[www.itaxi.md](http://www.itaxi.md)], AlfaTaxi [<http://alfataxi.md>]); în al doilea rând, există mai multe platforme de livrare a mâncării, inclusiv: StrausMD, iFood, Food Delivery etc., care sunt platforme naționale, precum și platforma internațională Glovo [34].

Relațiile de muncă și dialogul social în Republica Moldova sunt reglementate prin Legea nr. 1129 privind sindicatele (2000), Legea nr. 976 privind organizațiile patronale (2000) și Legea nr. 245 privind organizarea Comisiei Naționale de Consultare și activitățile acesteia [35]. Prin urmare, Republica Moldova dispune de un cadru legal pentru dezvoltarea corespunzătoare a negocierilor colective, însă până în prezent nu au existat negocieri colective referitoare la statutul lucrătorilor pe platforme digitale. De asemenea, în Republica Moldova nu există niciun sindicat care să reprezinte interesele lucrătorilor de pe platforme, iar până acum nu au existat dispute juridice legate de statutul, drepturile etc. ale lucrătorilor platformelor digitale.

Înființarea sindicatelor pentru apărarea intereselor lucrătorilor pe platforme în Republica Moldova este îngreunată de mai mulți factori. Prima cauză este *incertitudinea legată de statutul lucrătorilor pe platforme*. Nici munca pe platforme și nici activitățile freelancerilor, în general, nu sunt recunoscute și reglementate prin lege în Republica Moldova, fapt ce a fost menționat mai sus. În lipsa unor prevederi legale specifice privind recunoașterea muncii de tip freelance, potențialii angajatori/lucrători din Republica Moldova au mai multe opțiuni pentru a-și declara activitățile economice [34]:

1. *Încheierea unui contract individual de muncă*, reglementat de Codul muncii. Cu toate acestea, Codul muncii din Republica Moldova este considerat ca fiind una dintre cele mai favorabile legislații pentru angajați din regiune și care nu încurajează formele de angajare flexibile sau temporare;

2. *Înregistrarea ca întreprindere individuală (Întreprindere individuală)*, ale cărei activități sunt reglementate de Codul civil. Această opțiune nu este atractivă pentru lucrătorii pe platformele digitale din cauza sarcinilor administrative mari implicate în înființarea unei întreprinderi individuale și a impozitelor ridicate (similare cu cele plătite de persoanele juridice);

3. *Încheierea unui contract de prestări servicii*, reglementat de Codul civil. Aceasta presupune însă mai multe dezavantaje atât pentru platforme, cât și pentru lucrătorii platformelor. Ratele de impozitare sunt foarte asemănătoare cu cele aplicabile veniturilor obținute în baza contractelor individuale de muncă (nu există un stimulente economic pentru a prefera contractele de muncă, spre deosebire de majoritatea celorlalte țări).

În absența unui statut legal al lucrătorilor pe platforme, sindicalizarea acestora este mai dificilă.

În al doilea rând, mulți lucrători de pe platformele digitale din Republica Moldova, în special cei care oferă servicii de la distanță (remout), își asumă riscul de a opera în „zona gri” a economiei (sau așa-numita economie subterană/tenebră). Acest lucru este în concordanță cu tendințele generale de pe piața muncii din Republica Moldova. De exemplu, conform Organizației Internaționale a Muncii (OIM), 32,5% din populația activă din țară desfășurau activități informale ca principală ocupație [36].

În al treilea rând, sindicatele sunt din ce în ce mai puțin populare în Republica Moldova. Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova (CNSM) funcționează ca un centru sindical național interramural, independent de alte instituții. Datele oficiale furnizate de CNSM arată că confederația include 24 de centre sindicale naționale și 5.501 sindicate de bază [37]. Numărul membrilor de sindicat a scăzut dramatic în ultimele trei decenii, de la 1,5 milioane în 1993 la 291 mii în 2023. Moștenirea Uniunii Sovietice

legată de rolul sindicatelor a făcut ca transformarea acestora să fie dificilă astfel încât acestea se confruntă în continuare cu provocări în a se adapta la tendințele moderne ale relațiilor de muncă. Statul Republica Moldova își menține rolul principal în reglementarea relațiilor dintre capital și muncă, astfel încât sindicatele au oportunități și puteri limitate pentru a influența politica și piața muncii. Lucrătorii nu sunt motivați să se alăture sindicatelor, în parte din cauza lipsei de abilități de negociere și de încheiere a contractelor colective demonstrată de liderii sindicali [38].

Pentru a îmbunătăți situația și a proteja mai bine drepturile lucrătorilor, CNSM a lansat o aplicație mobilă (în septembrie 2022) care permite membrilor de sindicat să raporteze încălcările drepturilor lucrătorilor către sindicate și Inspectoratul de Stat al Muncii. Aproximativ 400 de utilizatori au descărcat aplicația în primele două săptămâni de la momentul lansării. Aplicația „Drepturile angajatului”<sup>2</sup> este un instrument convenabil care informează utilizatorii despre legislația muncii, siguranța ocupațională, reglementările de sănătate și asigurările sociale, precum și despre serviciile oferite de sindicate. Abonații primesc știri și informații despre cele mai recente evenimente. Aplicația poate fi descărcată de oricine, însă funcția de raportare este disponibilă doar pentru membrii de sindicat. Când este raportat un incident prin intermediul aplicației, acestuia i se atribuie un statut de membru; sunt furnizate și informații despre industrie, tipul de încălcare a legislației muncii și identitatea raportorului. Scopul principal al acestei aplicații este de a crește gradul de conștientizare cu privire la drepturile lucrătorilor și de a asigura securitatea la locul de muncă. S-a constatat că *lucrătorii sunt mai predispuși să își apere drepturile atunci când sunt mai bine informați despre legi și reglementări și au acces la remedii legale* [34]. Având în vedere

<sup>2</sup> Aplicația mobilă „Drepturile salariaților” - [sindicat.md](https://sindicat.md)

că majoritatea lucrătorilor pe platformele digitale utilizează instrumente digitale, această aplicație îi poate încuraja să adere la sindicate, chiar dacă acestea nu sunt neapărat destinate reprezentării intereselor lucrătorilor platformelor digitale care operează într-un anumit domeniu.

În Lituania, spre deosebire de Republica Moldova (unde aproape jumătate dintre lucrătorii oficiali pe platformele digitale lucrează pe baza unor contracte de muncă, prin intermediul unei companii ce-i reprezintă), lucrătorii pe platforme tind să opereze ca persoane fizice autorizate. Art. 2, Partea 2 din Legea sindicatelor din Republica Lituania [39], stipulează că membrii sindicatelor care lucrează legal în baza contractelor de muncă sau pe alte temeuri stabilite prin lege pe teritoriul Republicii Lituania au toate drepturile și obligațiile membrilor de sindicat, prevăzute în statutul sindicatelor. Astfel, această lege prevede că nu doar angajații, ci și alți agenți economici (inclusiv persoanele fizice autorizate) pot adera la sindicate.

Cu toate acestea, teoria dreptului muncii implică faptul că negocierea colectivă este unul dintre cele două mecanisme principale de autoreglare în dreptul muncii, care are scopul de a echilibra puterea de negociere a angajaților (adică partea mai slabă în relațiile de muncă) cu puterea de negociere a angajatorului [40]. Prin urmare, persoanele fizice autorizate nu au dreptul la negociere colectivă și, prin urmare, nu pot adera la sindicate. Cu toate acestea, se remarcă faptul că tot mai mulți cercetători din domeniul dreptului muncii discută necesitatea extinderii instituției negocierii colective, pentru a permite persoanelor fizice autorizate, inclusiv lucrătorilor pe platforme, să participe la aceasta.

Asociațiile care unesc persoane fizice autorizate și pot proteja interesele acestora în relațiile cu clienții sunt permise. Această categorie include atât asociațiile care reunesc angajați și persoane fizice autorizate și care au statutul de sindi-

cat (sindicate mixte), cât și asociațiile care unesc doar persoane fizice autorizate și au statutul de asociație sau sindicat. Conform lui Davulis [41], aceste ultime asociații funcționează într-o „zonă gri” și nu beneficiază de o reglementare juridică adecvată. Astfel, deși actele legislative existente probabil nu ar restricționa înființarea lor, implementarea competențelor acestora ar fi cu siguranță problematică. Aceste argumente sunt fundamentate deoarece reglementarea contractuală colectivă reprezintă o metodă de reglementare juridică a relațiilor sociale, prin care partenerii sociali pot reglementa o parte din relațiile de muncă (precum și relațiile echivalente relațiilor de muncă) prin intermediul negocierilor colective și al încheierii contractelor colective (acorduri scrise cu caracter normativ între un angajator (o organizație de angajatori) și reprezentanții unui angajat cu privire la condițiile de muncă și angajare, relațiile dintre angajator și angajat, precum și relațiile dintre angajator (organizația angajatorului) și reprezentanții angajaților) [40].

În schimb, asociațiile sunt destinate coordonării activităților membrilor, reprezentării și apărării intereselor acestora sau satisfacerii altor interese publice. Prin urmare, capacitatea asociațiilor de a negocia asupra aspectelor legate de relațiile de muncă este redusă.

Lucrătorii pe platformele digitale din Lituania înființează asociații pentru a-și reprezenta interesele (de exemplu, Asociația curierilor), însă practica negocierii colective și a încheierii de contracte cu privire la condițiile de muncă și angajare pentru lucrătorii pe platforme nu este comună. În schimb, în alte țări există numeroase sindicate care reprezintă interesele lucrătorilor pe platforme, deoarece dreptul de a înființa astfel de sindicate este consacrat prin lege.

Având în vedere dificultățile lucrătorilor de pe platformele digitale de a se alătura sindicatelor din cauza specificului muncii, se poate afirma

că lucrătorilor independenți (freelancerilor) de pe platforme trebuie să li se asigure dreptul de a înființa sindicate, aceasta fiind calea legală de a-și reprezenta interesele și de a-și crește puterea de negociere.

În acest context, am putea sublinia următoarele: în Republica Moldova, absența recunoașterii legale pentru munca freelance și lucrătorilor de pe platforme digitale, alături de declinul influenței sindicatelor, a condus la lipsa reprezentării colective și a drepturilor formale pentru lucrătorii de pe platforme. Dependența de activitățile economice informale și „gri” complică și mai mult eforturile de organizare a acestor lucrători. Deși introducerea unor instrumente digitale, precum aplicația mobilă a CNSM, reprezintă un pas pozitiv spre creșterea gradului de conștientizare și încurajarea participării la sindicate, aceasta nu abordează problemele fundamentale legate de recunoașterea legală și drepturile de negociere colectivă.

În Lituania, deși există o prevedere legală care permite lucrătorilor independenți să adere la sindicate, cadrul tradițional al dreptului muncii nu le satisface acestora eficient nevoile. Lipsa drepturilor legale pentru lucrătorii pe platforme de a participa la negocieri colective le limitează capacitatea de a obține condiții de muncă mai bune. Înființarea de asociații, precum Asociația curierilor, indică o conștientizare crescută în rândul lucrătorilor pe platforme cu privire la necesitatea acțiunii colective, însă aceste asociații rămân limitate în capacitatea lor de a influența relațiile de muncă din cauza constrângerilor legale.

Pentru a oferi o protecție adecvată lucrătorilor de pe platforme digitale și freelancerilor, Gasparėnienė L, Remeikiene R., Staver L. și Paliukenas A. [3] propun introducerea unor reforme legislative care să recunoască explicit statutul juridic al lucrătorilor din economia digitală. Printre recomandări se numără posibilitatea ca acești lucrători să poată forma și adera la sindicate, oferin-

du-le astfel acces la protecții sociale și la dreptul de negociere colectivă. Aceste măsuri ar contribui la o mai mare echitate în relațiile de muncă din economia digitală și ar susține tranziția către o piață a muncii mai stabilă și echitabilă.

### Concluzii și propuneri

Studiul nostru subliniază necesitatea unei reforme juridice pentru recunoașterea muncii independente (freelancerilor) și a muncii pe platforme digitale în Republica Moldova. În absența unor reglementări specifice, aceste activități rămân într-o zonă juridică ambiguă, ceea ce sporește vulnerabilitatea lucrătorilor și favorizează economia informală.

#### Propuneri legislative:

**1. Recunoașterea prin lege a freelancerilor și a lucrătorilor ce desfășoară activități pe platforme digitale.** Propunem introducerea în Codul muncii a unui nou capitol dedicat muncii independente și muncii pe platforme digitale, similar reglementărilor din Franța și Spania. Asemenea modificări ar permite clarificarea statutului acestor categorii de lucrători, incluzând specificarea drepturilor și obligațiilor acestora. În acest context, includerea explicită a noțiunii de „lucrător pe platformă digitală” ar contribui la eliminarea ambiguității juridice actuale.

**2. Adaptarea regimului fiscal prin Codul fiscal.** Recomandăm completarea Codului fiscal (Legea nr. 1163-XIII/1997) cu un capitol nou dedicat impozitării veniturilor obținute din activități independente și din activitățile pe platforme digitale. Similar patentei de întreprinzător (conform Legii nr. 93-XIV/1998), un regim de impozitare adaptat pentru freelanceri și lucrători pe platforme ar permite o taxare echitabilă și adaptată volumului variabil de activitate. Astfel, ar putea fi stabilit un sistem de impozitare bazat pe venituri fixe sau pe venituri declarate, în concordanță cu art. 13 și art. 15 din Codul fiscal.

**3. Accesul la protecție socială prin completări la Legea asigurărilor sociale de stat.** Pentru a asigura protecția socială a lucrătorilor pe platforme, propunem completarea Legii privind sistemul public de asigurări sociale (Legea nr. 489-XIV/1999), astfel încât freelancerii să poată contribui la fondurile de asigurări sociale și de sănătate pe bază voluntară sau semivoluntară. Această măsură ar putea fi implementată prin stabilirea unei contribuții unice adaptate veniturilor declarate, similar reglementărilor din alte state membre ale UE.

**4. Dreptul la organizare sindicală și protecția drepturilor colective.** Recomandăm modificarea art. 2 alin. (3) și art. 21 din Codul muncii astfel încât acestea să includă posibilitatea lucrătorilor pe platforme digitale de a forma organizații de reprezentare sau sindicate dedicate în vederea promovării drepturilor lor colective. Aceasta ar facilita negocierea colectivă și asigurarea unor condiții de muncă echitabile, inclusiv prin cooperare cu platformele digitale. De asemenea, completarea Legii sindicatelor (Legea nr. 1129-XIV/2000) cu prevederi dedicate ar încuraja crearea unor sindicate pentru acest tip de muncă.

Adoptarea acestor măsuri ar permite integrarea mai eficientă a muncii independente și a muncii pe platforme digitale în economia formală, oferind un cadru legal clar și eficient pentru a asigura protecția socială și fiscală a freelancerilor și a lucrătorilor pe platforme din Republica Moldova. Astfel, prin recunoașterea și reglementarea acestui tip de activitate, statul ar putea reduce economia informală și ar stimula dezvoltarea unui sector independent sustenabil și echitabil.

#### REFERINȚE

1. Codul civil al Republicii Moldova edițiile 2009-2010, 2011, 2012, 2013, 2014-2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020 (Cod nr. 1107 din 06-06-2002 publicat în Monitorul Oficial nr. 66-75 din 01-03-2019 art 132 ) [https://www.legis.md/cautare/getResults?doc\\_id=143668&lang=ro](https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=143668&lang=ro)

2. Codul muncii al Republicii Moldova (Legea nr. 154-XV din 2003) (Cod nr. 154 din 28-03-2003) publicat în Monitorul Oficial nr. 159-162 art 648 din 29-07-2023 [https://www.legis.md/cautare/getResults?doc\\_id=142481&lang=ro](https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=142481&lang=ro)

3. GASPARENIE, L., REMEIKIENE, R., STAVER, L., PALIUKENAS, A. *Rolul sindicatelor în reprezentarea lucrătorilor pe platformele digitale de muncă*. Revista „Economica”, nr. 3 (129) 2024, DOI: 10.53486/econ.2024.129.095 pag. 95-114

4. EUROPEAN COMMISSION. Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work [online]. COM/2021/762 final. 2021 [citat 02.09.2024]. Disponibil: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A52021PC0762>

5. Legea nr. 5 din 09-02-2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați, publicat în Monitorul Oficial nr. 47-50 art. 200 din 24-03-2006 [https://www.legis.md/cautare/getResults?doc\\_id=144448&lang=ro](https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=144448&lang=ro)

6. Codul fiscal al Republicii Moldova (Cod nr. 1163 din 24-04-1997 publicat în Monitorul Oficial nr. 62 art. 522 din 18-09-1997) [https://www.legis.md/cautare/getResults?doc\\_id=138613&lang=ro](https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=138613&lang=ro)

7. Legea nr. 489 din 8-07-1999 privind sistemul public de asigurări sociale, publicat în Monitorul Oficial nr. 1-4 art.2 din 06-01-2000 [https://www.legis.md/cautare/getResults?doc\\_id=139810&lang=ro](https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=139810&lang=ro)

8. Legea nr. 129-XVIII din 23 decembrie 2009, privind bugetul asigurărilor sociale de stat pentru anul 2010, Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2009, nr. 193-196, art. 617

9. Legea nr. 54 din 31-03-2011, privind bugetul asigurărilor sociale de stat pentru anul 2011, publicat în Monitorul Oficial nr. 63-64 art. 153 din 20-04-2011

10. Legea nr. 270 din 23-12-2011, privind

bugetul asigurărilor sociale de stat pentru anul 2012, publicat în Monitorul Oficial nr. 15 art. 37 din 17-01-2012

11. Legea nr. 250 din 8 -11- 2012, privind bugetul asigurărilor sociale de stat pentru anul 2013, publicat în Monitorul Oficial nr. 254-262 art. 840 din 14-12-2012

12. Legea nr. 329 din 23 -12- 2013, privind bugetul asigurărilor sociale de stat pentru anul 2014, publicat în Monitorul Oficial nr. 17-23 art. 50 din 24-01-2014

13. Legea nr. 73 din 12 -04- 2015, privind bugetul asigurărilor sociale de stat pentru anul 2015, publicat în Monitorul Oficial nr. 102-104 art. 174 din 28-04-2015

14. Legea nr. 156 din 1 -07- 2016, privind bugetul asigurărilor sociale de stat pentru anul 2016, publicat în Monitorul Oficial nr. 230-231 art. 488 din 26-07-2016

15. Legea nr. 286 din 16 -12- 2016, privind bugetul asigurărilor sociale de stat pentru anul 2017, publicat în Monitorul Oficial nr. 472-477 art. 957 din 27-12-2016

16. Legea nr. 281 din 15 -12- 2017, privind bugetul asigurărilor sociale de stat pentru anul 2018, publicat în Monitorul Oficial nr. 464-470 art.806 din 29-12-2017

17. Legea nr. 300 din 30-11-2018, privind bugetul asigurărilor sociale de stat pentru anul 2019, publicat în Monitorul Oficial nr. 504-511 art.838 din 22-12-2018

18. Legea nr. 1585 din 27 -02- 1998 cu privire la asigurarea obligatorie de asistență medicală, publicat în Monitorul Oficial nr. 38/39 art.280 din 30-04-1998

19. Legea 420 din 22-12-2023 privind fondurile asigurării obligatorii de asistență medicală pentru anul 2024, publicat în Monitorul Oficial nr. 502-504 art.899 din 28-12-2023

20. Legea privind fondurile de asigurare medicală obligatorie pentru anul 2015 nr. 74 din 12 aprilie 2015

21. Legea privind fondurile de asigurare medicală obligatorie pentru anul 2016 nr. 157 din 1 iulie 2016

22. Legea privind fondurile de asigurare medicală obligatorie pentru anul 2017 nr. 285 din 16 decembrie 2016

23. Legea privind fondurile de asigurare medicală obligatorie pentru anul 2018 nr. 280 din 15 decembrie 2017

24. Legea privind fondurile de asigurare medicală obligatorie pentru anul 2019 nr. 301 din 30 noiembrie 2018

25. Legea nr. 1593 din 26-12-2002 cu privire la mărirea, modul și termenele de achitare a primelor de asigurare obligatorie de asistență medicală , publicat în Monitorul Oficial nr. 18-19 art.57 din 08-02-2003

26. Legea nr. 180 din 26-07-2018 privind Declarația voluntară și stimularea fiscală publicată în Monitorul Oficial nr. 309-320 art.500 din 17-08-2018 [https://www.legis.md/cautare/getResults?doc\\_id=125225&lang=ro](https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=125225&lang=ro)

27. Legea nr. 93 din 15-09-1998 cu privire la patenta de întreprinzător, publicat în Monitorul Oficial nr.72-73 art.485 din 06-08-1998 LP93/1998

28. Legea nr. 81 din 18-03-2004 cu privire la investițiile în activitatea de întreprinzător publicat în Monitorul Oficial nr. 64-66 art. 344 din 23-04-2008 [https://www.legis.md/cautare/getResults?doc\\_id=137659&lang=ro](https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=137659&lang=ro)

29. Legea Nr. 231 din 23-09-2010 cu privire la comerțul interior , (Publicat : 01-10-2021 în Monitorul Oficial Nr. 230-237 art. 262) modificată prin Legea 373 din 30.11.2023, MO492-494/22.12.2023 art.871, în vigoare din 22.02.2024

30. TVR Moldova, 2023. *Din 1 iulie 2023, activitatea în bază de patentă este înlocuită cu un regim fiscal simplificat. Ce trebuie să știe și cum să se pregătească comercianții pentru termenul limită.* <https://tvrmdova.md/article/a1323d55249eb891/din-1-iulie-2023-activitatea-in-baza-de-patenta-este-inlocuita-cu-un-regim-fiscal-simplificat->

ce-trebuie-sa-stie-si-cum-sa-se-pregateasca-comercentii-pentru-termenul-limita.html

31. Contabilitate. *Contribuțiile de asigurări sociale în anul 2024*. 2023. <https://contabilitate.md/ro/news/940?cHash=8db80304b416be0c404a036a84a62f7c>

32. Legea Nr. 91 din 27-06-2014 privind semnătura electronică și documentul electronic, publicat în Monitorul Oficial nr. 174-177 art.397 din 04-07-2014 (Prezenta lege creează cadrul necesar aplicării Directivei nr.1999/93/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 13 decembrie 1999 privind un cadru comunitar pentru semnăturile electronice, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene nr. L13 din 19 ianuarie 2000). Abrogată prin LP124 din 19.05.22, MO170-176/10.06.22 art.317; în vigoare 10.12.22

33. DIEZ.MD. *iTaxi a fost înlocuit cu Hip Taxi. Aveți posibilitatea să închiriați mașini direct din aplicație*. 2023. <https://diez.md/2023/07/30/itaxi-a-fost-inlocuit-cu-hip-taxi-aveti-posibilitatea-sa-inchiriați-masini-direct-din-aplicatie/>

34. European Training Foundation. (2021). *The future of work – new forms of employment in the Eastern Partnership countries: platform work*. Retrieved from: <https://www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/future-work-new-forms-employment-eastern-partnership>

35. Eurofound. (2023). Working life in Moldova. Retrieved from: <https://www.eurofound.europa.eu/en/resources/article/2023/working-life-moldova>

36. POPA, A., LUPUSOR, A., ROSCA, I., HIROSE, K., HETTES, M. (2016). *The informal economy in Republic of Moldova: a comprehensive review*. Retrieved from: <https://www.ilo.org/publications/informal-economy-republic-moldova-comprehensive-review>

37. Confederation of Trade Unions of the Republic of Moldova. (2023). *About national trade union confederation of Moldova*. Retrieved from: <http://sindicat.md/en/about-national-trade-union-confederation-of-moldova/>

38. Danish Trade Union Development Agency. (2023). Labour market profile. Moldova 2023/2024. Retrieved from: <https://www.uland-ssekretariatet.dk/wp-content/uploads/2023/12/LMP-Moldova-2023-final-version.pdf>

39. Legea sindicatelor din Republica Lituania - [https://migrant-integration.ec.europa.eu/library-document/law-trade-unions\\_en](https://migrant-integration.ec.europa.eu/library-document/law-trade-unions_en)

40. Mačernytė-Panomariovienė, I., Krasauskas, R., Vainorienė, A., Bagdanskis, T., Sederevičė, D. (2023). *Besikeičiantys darbo santykiai ir jų reguliavimas Lietuvoje* [Changing employment relations and their regulation in Lithuania]. Vilnius: Mykolas Romeris University.

41. DAVULIS, T. (2020). *Savarankiška dirbančių asmenų teisė į kolektyvines derybas ir teisė į streiką* [The right to collective bargaining and the right to strike of self-employed persons]. Retrieved from: <https://cris.mruni.eu/cris/entities/publication/e971b8e6-221b-4146-b58e-b3a8461fe700>

**Acest articol a fost realizat pentru proiectul JWCPWF (Protecting working conditions in the platform economy:**



Co-funded by the  
European Union

**Moldovian-Lithuanian social dialogue Numărul de înregistrare a grantului: 101126470). Cofinanțat de Comisia Europeană, DG Ocuparea Forței de Muncă, Fondul Social European+ (FSE+), Prerogative sociale și linii de competențe specifice (SocPL). Opiniile și punctele de vedere exprimate aparțin exclusiv autorilor și nu reflectă neapărat poziția Uniunii Europene. Nici Uniunea Europeană, nici autoritatea care a acordat finanțarea nu pot fi considerate responsabile pentru acestea.**

**nă, nici autoritatea care a acordat finanțarea nu pot fi considerate responsabile pentru acestea.**