



Republica Moldova

## PARLAMENTUL

**LEGE** Nr. LP121/2012  
din 25.05.2012

### **cu privire la asigurarea egalității**

Publicat : 29.05.2012 în MONITORUL OFICIAL Nr. 103 art. 355 Data intrării în vigoare

*Versiune în vigoare din 29.06.18 în baza modificărilor prin*  
[LP74 din 26.04.18, MO235-244/29.06.18 art.368](#)

Parlamentul adoptă prezenta lege organică.

Prezenta lege creează cadrul necesar aplicării Directivei 2000/43/CE a Consiliului din 29 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene nr. L180 din 19 iulie 2000, și Directivei 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene nr. L303 din 2decembrie 2000.

### **Capitolul I** **DISPOZIȚII GENERALE**

#### **Articolul 1.** Scopul legii și domeniul de aplicare

(1) Scopul prezentei legi este prevenirea și combaterea discriminării, precum și asigurarea egalității tuturor persoanelor aflate pe teritoriul Republicii Moldova în sferile politică, economică, socială, culturală și alte sfere ale vieții, fără deosebire de rasă, culoare, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vîrstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică sau orice alt criteriu similar.

(2) Prevederile prezentei legi nu se extind asupra și nu pot fi interpretate ca aducînd atingere:

- a) familiei care se întemeiază pe căsătoria liber consimțită dintre bărbat și femeie;
- b)raporturilor de adopție;
- c)cultelor religioase și părților lor componente în partea ce ține de convingerile religioase.

#### **Articolul 2.** Noțiuni generale

În sensul prezentei legi, termenii de mai jos au următoarele semnificații:

discriminare - orice deosebire, excludere, restricție ori preferință în drepturi și libertăți a persoanei sau a unui grup de persoane, precum și susținerea comportamentului discriminatoriu bazat pe criteriile reale, stipulate de prezenta lege sau pe criteriile presupuse;

discriminare directă - tratarea unei persoane în baza oricăruia dintre criteriile prohibitive în manieră mai puțin favorabilă decît tratarea altei persoane într-o situație comparabilă;

discriminare indirectă - orice prevedere, acțiune, criteriu sau practică aparent neutră care are drept efect dezavantajarea unei persoane față de o altă persoană în baza criteriilor stipulate de prezenta lege, în afară de cazul în care acea prevedere, acțiune, criteriu sau practică se justifică în mod obiectiv, printr-un scop legitim și dacă mijloacele de atingere a aceluia scop sînt proporționale, adecvate și necesare;

discriminare prin asociere - orice faptă de discriminare săvârșită împotriva unei persoane care, deși nu face parte dintr-o categorie de persoane identificată potrivit criteriilor stipulate de prezenta lege, este asociată cu una sau mai multe persoane aparținând unei astfel de categorii de persoane;

segregare rasială - orice acțiune sau inacțiune care conduce direct sau indirect la separarea ori diferențierea persoanelor pe baza criteriilor de rasă, culoare, origine națională sau etnică;

hărțuire - orice comportament nedorit care conduce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator, avînd drept scop sau efect lezarea demnității unei persoane pe baza criteriilor stipulate de prezenta lege;

instigare la discriminare - orice comportament prin care o persoană aplică presiuni sau afișează o conduită intenționată în scopul discriminării unei terțe persoane pe baza criteriilor stipulate de prezenta lege;

victimizare - orice acțiune sau inacțiune soldată cu consecințe adverse ca urmare a depunerii unei plîngerii sau înaintării unei acțiuni în instanța de judecată în scopul asigurării aplicării prevederilor prezentei legi sau în scopul furnizării unor informații, inclusiv a unor mărturii, care se referă la plîngerea sau acțiunea înaintată de către o altă persoană;

măsuri pozitive - acțiuni speciale provizorii luate de autoritățile publice în favoarea unei persoane, unui grup de persoane sau a unei comunități, vizînd asigurarea dezvoltării lor firești și realizarea efectivă a egalității acestora în raport cu celelalte persoane, grupuri de persoane sau comunități;

acomodare rezonabilă - orice modificare sau adaptare necesară și adecvată, într-un caz particular, care nu impune o sarcină disproporționată sau nejustificată atunci cînd este nevoie pentru a asigura unei persoane, în cazurile stabilite de lege, exercitarea drepturilor și libertăților fundamentale în condiții de egalitate cu ceilalți.

### **Articolul 3.** Subiecții domeniului discriminării

Subiecți în domeniul discriminării sînt persoanele fizice și juridice din domeniul public și privat.

### **Articolul 4.** Formele grave ale discriminării

Formele grave ale discriminării sînt:

- a) promovarea sau practicarea discriminării de către autoritățile publice;
- b) susținerea discriminării prin intermediul mijloacelor de informare în masă;
- c) amplasarea mesajelor și simbolurilor discriminatorii în locurile publice;
- d) discriminarea persoanelor pe baza a două sau mai multe criterii;
- e) discriminarea săvârșită de două sau mai multe persoane;
- f) discriminarea săvârșită de două sau mai multe ori;
- g) discriminarea săvârșită asupra unui grup de persoane;
- h) segregarea rasială.

### **Articolul 5.** Modalitățile de eliminare a discriminării

Discriminarea poate fi eliminată prin următoarele modalități:

- a) prevenirea oricăror fapte discriminatorii prin instituirea unor măsuri speciale, inclusiv a unor măsuri pozitive de protecție a persoanelor aflate în condiții dezavantajoase față de alte persoane. Măsurile pozitive se vor aplica pînă la instituirea egalității și includerea socială a persoanelor sau grupurilor de persoane aflate într-o poziție dezavantajată față de alte persoane;
- b) medierea prin soluționarea pe cale amiabilă a conflictelor apărute în urma săvîrșirii faptelor discriminatorii;
- c) sancționarea comportamentului discriminatoriu;
- d) repararea prejudiciului material și moral cauzat ca urmare a actului de discriminare.

### **Articolul 6.** Interzicerea discriminării

Orice formă de discriminare este interzisă. Promovarea unei politici sau efectuarea unor acțiuni sau inacțiuni care încalcă egalitatea în drepturi a persoanelor trebuie să fie înlăturată de autoritățile publice competente și sancționată conform legislației.

## **Capitolul II** **DISPOZIȚII SPECIALE**

### **Articolul 7.** Interzicerea discriminării în câmpul muncii

(1) Se interzice orice deosebire, excludere, restricție sau preferință pe baza criteriilor stabilite de prezenta lege, care au drept efect limitarea sau subminarea egalității de șanse sau tratament la angajare sau concediere, în activitatea nemijlocită și în formarea profesională. Interzicerea discriminării pe bază de orientare sexuală se va aplica în domeniul angajării în muncă și al ocupării forței de muncă.

(2) Se consideră discriminatorii următoarele acțiuni ale angajatorului:

- a) plasarea anunțurilor de angajare cu indicarea condițiilor și criteriilor care exclud sau favorizează anumite persoane;
- b) refuzul neîntemeiat de angajare a persoanei;
- c) refuzul neîntemeiat de admitere a unor persoane la cursurile de calificare profesională;
- d) remunerarea inegală pentru același tip și/sau volum de muncă;
- e) distribuirea diferențiată și neîntemeiată a sarcinilor de lucru, fapt ce rezultă din acordarea unui statut mai puțin favorabil unor persoane;
- f) hărțuirea;
- g) orice altă acțiune care contravine prevederilor legale.

(3) Refuzul de angajare, de admitere la cursurile de calificare profesională sau de promovare a persoanelor este considerat neîntemeiat dacă:

- a) se solicită prezentarea unor documente suplimentare față de cele legal stabilite;
- b) se pretinde că persoana nu corespunde unor cerințe care nu au nimic în comun cu calificarea profesională solicitată pentru exercitarea profesiei sau se solicită corespunderea cu oricare alte cerințe ilegale cu consecințe similare.

(4) Angajatorul este obligat să amplaseze în locuri accesibile pentru toți salariații prevederile legale care garantează respectarea egalității de șanse și de tratament la locul de muncă.

(5) Orice deosebire, excludere, restricție sau preferință în privința unui anumit loc de muncă nu constituie discriminare în cazul în care, prin natura specifică a activității în cauză sau a condițiilor în care această activitate este realizată, există anumite cerințe profesionale esențiale și determinante, cu condiția ca scopul să fie legitim și cerințele proporționale.

(6) În cadrul activităților profesionale ale cultelor religioase și părților lor componente nu constituie discriminare tratamentul diferențiat bazat pe religia sau convingerile unei persoane atunci când religia sau convingerile constituie o cerință profesională esențială, legitimă și justificată.

**Articolul 8.** Interzicerea discriminării privind accesul la serviciile și bunurile disponibile publicului  
Este interzisă orice formă de discriminare privind accesul persoanelor la:

- a) serviciile oferite de autoritățile publice;
- b) serviciile de asistență medicală și alte servicii de sănătate;
- c) serviciile de protecție socială;
- d) serviciile bancare și financiare;
- e) serviciile de transport;
- f) serviciile culturale și de agrement;
- g) vânzarea sau închirierea de bunuri mobile sau imobile;
- h) alte servicii și bunuri disponibile publicului.

**Articolul 9.** Interzicerea discriminării în domeniul învățământului

(1) Instituțiile de învățământ asigură respectarea principiului nediscriminării:

- a) prin oferirea accesului la instituțiile de învățământ de orice tip și nivel;
- b) în procesul educațional, inclusiv la evaluarea cunoștințelor acumulate;
- c) în activitatea științifico-didactică;
- d) prin elaborarea de materiale didactice și programe de studii;
- e) prin informarea și instruirea cadrelor didactice privind aplicarea metodelor și mijloacelor de prevenire a actelor de discriminare și de sesizare a autorităților competente.

(2) Instituțiile de învățământ nu pot stabili principii de admitere la studii bazate pe anumite restricții, cu excepția cazurilor stipulate de legislația în vigoare.

- (3) Refuzul instituției de învățământ de a admite la studii o anumită persoană ale cărei calificări nu corespund nivelului necesar pentru a fi admisă nu constituie o limitare a dreptului la învățământ.
- (4) Prevederile prezentului articol nu constituie o restrângere a dreptului instituției de învățământ care pregătește personalul unui anumit cult religios de a refuza înscrierea unei persoane al cărei statut confesional nu corespunde cerințelor stabilite pentru accesul la instituția respectivă.

### **Capitolul III**

#### **CADRUL INSTITUȚIONAL PENTRU PREVENIREA ȘI COMBATEREA DISCRIMINĂRII ȘI ASIGURAREA EGALITĂȚII**

**Articolul 10.** Subiecții cu atribuții în domeniul prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității

Subiecții cu atribuții în domeniul prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității sînt:

- a) Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității;
- b) autoritățile publice;
- c) instanțele judecătorești.

**Articolul 11.** Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității

(1) Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității (în continuare - Consiliu) este un organ colegial cu statut de persoană juridică de drept public, instituit în scopul asigurării protecției împotriva discriminării și al asigurării egalității tuturor persoanelor care se consideră a fi victime ale discriminării. Consiliul acționează în condiții de imparțialitate și independență față de autoritățile publice.

(2) Consiliul este constituit din 5 membri, care nu au apartenență politică, sînt numiți de Parlament pe o perioadă de 5 ani, 3 dintre membri fiind reprezentanți ai societății civile. Cel puțin 3 dintre membrii Consiliului trebuie să fie specialiști licențiați în drept.

(3) În componența Consiliului poate fi numită orice persoană, cetățean al Republicii Moldova, care:

- a) are studii superioare;
- b) dispune de o reputație ireproșabilă și manifestă o atitudine tolerantă față de grupurile minoritare;
- c) este persoană cu activitate recunoscută în domeniul apărării drepturilor omului de cel puțin 5 ani;
- d) nu are în ultimii 5 ani, în cazierul privind integritatea profesională, înscrieri cu privire la rezultatul negativ al testului de integritate profesională pentru încălcarea obligației prevăzute la art. 7 alin. (2) lit. a) din Legea nr. 325 din 23 decembrie 2013 privind evaluarea integrității instituționale.
- e) nu are interdicția de a ocupa o funcție publică sau de demnitate publică, ce derivă dintr-un act de constatare al Autorității Naționale de Integritate.

*completat prin LP74 din 26.04.18, MO235-244/29.06.18 art.368*

(4) Pentru desemnarea candidaților în Consiliu, Parlamentul instituie o comisie specială formată din membri ai Comisiei drepturile omului și relații interetnice și Comisiei juridice, numiri și imunități, care organizează un concurs public. Concursul se organizează cu cel puțin 30 de zile înainte de expirarea mandatului membrilor desemnați anterior.

(5) Informația despre organizarea și desfășurarea concursului, cerințele față de candidați, actele necesare ce trebuie prezentate se plasează pe pagina web a Parlamentului cu 30 de zile înainte de data desfășurării concursului.

(6) Procedura de organizare și desfășurare a concursului se bazează pe următoarele principii:

- a) competiție deschisă și transparentă, prin asigurarea accesului liber al oricărei persoane care întrunește condițiile necesare;
- b) tratament egal, prin aplicarea nediscriminatorie a unor criterii de selectare obiective și clar definite, astfel încît toate persoanele să aibă șanse egale;
- c) diversitate, prin asigurarea echilibrului de gen și reprezentării grupurilor etnice și minoritare din societate.

(7) Curriculum vitae ale candidaților care doresc să participe la concurs se plasează pe pagina web a

Parlamentului pentru consultarea publicului.

(8) Candidații sînt audiați de comisia specială instituită, care întocmește avize argumentate referitoare la fiecare candidat selectat, pe care ulterior le prezintă în plenul Parlamentului. Candidații sînt numiți în funcție cu votul majorității deputaților aleși.

(9) Calitatea de membru al Consiliului încetează la expirarea mandatului, ca urmare a depunerii cererii de demisie sau în caz de deces. Un membru al Consiliului poate fi revocat din funcție de organul care l-a numit în circumstanțe care exclud posibilitatea executării mandatului său ori la cererea Consiliului, adoptată cu votul majorității membrilor acestuia, în cazul neîndeplinirii sau al îndeplinirii necorespunzătoare a atribuțiilor. Noul membru al Consiliului își exercită funcția pînă la expirarea mandatului membrului revocat.

(10) Calitatea de membru al Consiliului este suspendată de organul care l-a numit în cazul înaintării învinuirii de comitere a unei infracțiuni în exercițiul activității sau pentru comiterea unei infracțiuni pe orice motiv bazat pe o formă de discriminare.

(11) Președintele Consiliului este ales cu majoritatea voturilor din numărul total al membrilor acestuia. Președintele Consiliului activează permanent. Ceilalți membri ai Consiliului sînt convocați de președinte în ședințe. În caz de necesitate, Consiliul poate fi convocat la solicitarea a cel puțin 2 membri.

(12) Membrii Consiliului care nu activează permanent primesc o indemnizație de 10 la sută din salariul mediu pe economie pentru fiecare ședință.

(13) În activitatea sa Consiliul este asistat de un aparat administrativ.

(14) Regulamentul de activitate al Consiliului se aprobă de Parlament.

#### **Articolul 12.** Atribuțiile Consiliului

(1) Consiliul are următoarele atribuții:

- a) examinează corespunderea legislației în vigoare cu standardele privind nediscriminarea;
- b) inițiază propuneri de modificare a legislației în vigoare în domeniul prevenirii și combaterii discriminării;
- c) adoptă avize consultative cu privire la conformitatea proiectelor de acte normative cu legislația în domeniul prevenirii și combaterii discriminării;
- d) monitorizează modul de implementare a legislației în domeniu;
- e) colectează informații despre dimensiunile, starea și tendințele fenomenului discriminării la nivel național și elaborează studii și rapoarte;
- f) remite autorităților publice propuneri de ordin general referitoare la prevenirea și combaterea discriminării și ameliorarea comportamentului față de persoanele ce cad sub incidența prezentei legi;
- g) contribuie la sensibilizarea și conștientizarea societății în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare în contextul valorilor democratice;
- h) conlucrează cu organisme internaționale cu atribuții în domeniul prevenirii și combaterii discriminării;
- i) examinează plîngerile persoanelor care se consideră a fi victime ale discriminării;
- j) intervine pe lîngă organele corespunzătoare cu demersuri de intentare a proceselor disciplinare în privința persoanelor cu funcții de răspundere care au comis în activitatea lor fapte discriminatorii;
- k) constată contravențiile cu elemente discriminatorii în conformitate cu prevederile Codului contravențional;
- l) sesizează organele de urmărire penală în cazul săvîrșirii unor fapte discriminatorii ce întrunesc elemente ale infracțiunii;
- m) contribuie la soluționarea amiabilă a conflictelor apărute în urma săvîrșirii faptelor discriminatorii prin concilierea părților și căutarea unei soluții reciproc acceptabile;
- n) exercită alte atribuții stabilite prin prezenta lege și prin regulamentul său de activitate.

(2) La începutul fiecărui an, pînă la data de 15 martie, Consiliul prezintă Parlamentului un raport general privind situația în domeniul prevenirii și combaterii discriminării. Raportul se publică pe pagina web a Consiliului.

### **Articolul 13.** Modalitatea de depunere a plîngerii la Consiliu

(1) Constatarea existenței sau inexistenței faptei de discriminare se inițiază de Consiliu din oficiu sau la cererea persoanelor interesate, inclusiv la cererea sindicatelor și a asociațiilor obștești care activează în domeniul promovării și protecției drepturilor omului.

(2) Plîngerea cu privire la fapta de discriminare se prezintă Consiliului. Plîngerea trebuie să conțină o descriere a încălcării dreptului persoanei, momentul în care a avut loc această încălcare, faptele și eventualele dovezi care susțin plîngerea, numele și adresa persoanei care o depune. Plîngerea poate fi depusă la Consiliu în termen de un an de la data săvîrșirii faptei sau de la data la care se putea lua cunoștință de săvîrșirea ei.

(3) Depunerea plîngerii pe adresa Consiliului nu constituie o procedură prealabilă obligatorie pentru adresarea în instanța de judecată.

### **Articolul 14.** Respingerea plîngerii

Consiliul va respinge plîngerea dacă aceasta:

- a) nu conține datele de identificare a persoanei care a depus-o;
- b) nu conține informația prevăzută la art. 13 alin. (2);
- c) este o plîngere repetată care nu conține informații și dovezi noi.

### **Articolul 15.** Examinarea plîngerii

(1) Plîngerea se examinează în termen de 30 de zile de la data depunerii, cu posibilitatea prelungirii termenului, care însă nu va depăși 90 de zile. La examinarea plîngerii, Consiliul are dreptul să solicite date și informații relevante de la persoanele despre care se presupune că au comis fapte discriminatorii. Sarcina de a proba că fapta în cauză nu constituie o discriminare revine persoanelor despre care se presupune că au comis fapta discriminatorie.

(2) La cererea Consiliului, persoanele juridice și persoanele fizice au obligația:

- a) să pună la dispoziția sa copiile actelor solicitate necesare pentru soluționarea plîngerii;
- b) să ofere informații și explicații verbale și, după caz, scrise, în legătură cu faptele care formează obiectul plîngerii.

(3) Toate datele, informațiile și documentele legate de acțiunile sau comportamentul discriminatoriu la care se referă plîngerea urmează să fie puse la dispoziția Consiliului în termen de 10 zile.

Neprezentarea nejustificată a informațiilor solicitate de Consiliu se sancționează conform legislației în vigoare și este interpretată de Consiliu în defavoarea persoanei care nu prezintă datele solicitate.

(4) În urma examinării plîngerii, Consiliul adoptă o decizie motivată cu majoritatea voturilor membrilor săi. Decizia Consiliului include și recomandări în vederea asigurării repunerii în drepturi a victimei și a prevenirii faptelor similare pe viitor.

(5) Decizia se aduce la cunoștința persoanei care a comis fapta discriminatorie și a persoanei care a depus plîngerea în termen de 5 zile. Consiliul este informat în termen de 10 zile despre măsurile întreprinse.

(6) În cazul în care nu este de acord cu măsurile întreprinse de persoana care a comis fapta discriminatorie, Consiliul are dreptul să se adreseze unui organ ierarhic superior pentru a se lua măsurile corespunzătoare și/sau să informeze opinia publică.

(7) Deciziile Consiliului se publică pe pagina web a acestuia, respectînd confidențialitatea datelor cu caracter personal.

(8) Dacă în timpul examinării plîngerii se atestă săvîrșirea unor fapte ce constituie contravenție, Consiliul remite organelor competente pentru examinare în fond procesul-verbal și materialele cauzei.

(9) În cazul în care faptele examinate conțin elemente ale infracțiunii, Consiliul expediază imediat materialele organelor de urmărire penală.

### **Articolul 16.** Competența autorităților publice

În scopul prevenirii faptelor discriminatorii, autoritățile publice, conform cu competențele lor funcționale, exercită următoarele atribuții:

- a) examinează plîngerile persoanelor care se consideră a fi victime ale discriminării;
- b) coordonează activitatea în domeniul combaterii discriminării a structurilor descentralizate și

desconcentrate;

c) contribuie la educarea și sensibilizarea populației în vederea interzicerii discriminării în domeniile de competență;

d) exercită alte atribuții în conformitate cu legislația în domeniu.

## **Capitolul IV RĂSPUNDEREA PENTRU FAPTELE DE DISCRIMINARE**

**Articolul 17.** Răspunderea pentru faptele de discriminare

Faptele de discriminare sînt pasibile de răspundere disciplinară, civilă, contravențională și penală, conform legislației în vigoare.

**Articolul 18.** Dreptul la protecție a victimei discriminării

(1) Orice persoană care se consideră victimă a discriminării are dreptul să înainteze o acțiune în instanța de judecată și să solicite:

a) stabilirea faptului încălcării drepturilor sale;

b) interzicerea încălcării în continuare a drepturilor sale;

c) restabilirea situației anterioare încălcării drepturilor sale;

d) repararea prejudiciului material și moral ce i-a fost cauzat, precum și recuperarea cheltuielilor de judecată;

e) declararea nulității actului care a condus la discriminarea sa.

(2) Acțiuni în instanța de judecată pentru protecția persoanelor ce se consideră a fi victime ale discriminării pot înainta și sindicatele sau asociațiile obștești din domeniul promovării și protecției drepturilor omului.

(3) La solicitarea victimei discriminării, se poate interzice răspîndirea informației despre viața privată și identitatea acesteia. Înregistrarea, păstrarea și utilizarea informațiilor cu caracter personal privind victimele discriminării se fac cu respectarea regulilor speciale de confidențialitate, stabilite prin lege.

**Articolul 19.** Sarcina probațiunii

(1) Persoana care înaintează o acțiune în instanța de judecată trebuie să prezinte fapte care permit prezumția existenței unui fapt de discriminare.

(2) Sarcina de a proba că faptele nu constituie discriminare revine pîrîtului, cu excepția faptelor ce atrag răspundere penală.

**Articolul 20.** Termenul de prescripție

Termenul de prescripție pentru intentarea unei acțiuni în instanță în baza prezentei legi este de un an de la data săvîrșirii faptei sau de la data la care persoana putea să ia cunoștință de săvîrșirea ei.

**Articolul 21.** Taxa de stat

Persoanele care înaintează o acțiune în instanța de judecată privind fapte de discriminare se scutesc de plata taxei de stat.

**Articolul 22.** Finanțarea

(1) Autoritățile publice abilitate cu implementarea prezentei legi sînt finanțate din contul și în limitele mijloacelor financiare aprobate anual în bugetul de stat și în bugetele unităților administrativ-teritoriale.

(2) Activitățile de prevenire și combatere a discriminării pot fi finanțate și din alte surse neinterzise de lege.

## **Capitolul V DISPOZIȚII FINALE**

**Articolul 23**

(1) Prezenta lege intră în vigoare începînd cu 1 ianuarie 2013.

(2) Guvernul, în termen de 6 luni de la data intrării în vigoare a prezentei legi:

- a) va prezenta Parlamentului propuneri de aducere a legislației în vigoare în concordanță cu prezenta lege;
- b) va adopta actele normative necesare executării prezentei legi.

**VICEPREȘEDINTELE PARLAMENTULUI LILIANA PALIHOVICI**

**Nr. 121. Chișinău, 25 mai 2012.**