

PARLAMENTUL REPUBLICII MOLDOVA**LEGE**

cu privire la modificarea unor acte normative (aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale)

Parlamentul adoptă prezenta lege organică.

Prezenta lege transpune Directiva Consiliului din 19 decembrie 1978 privind aplicarea treptată a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale (79/7/CE), CELEX: 31979L0007, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 6/24, la data de 10.01.1979.

Art. I – alin. (1) din art. 124 din Codul muncii nr. 154/2003 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr. 159-162 art. 648) cu modificările ulterioare, se expune într-o nouă redacție după cum urmează:

(1) Femeilor salariate și ucenicilor, femeilor aflate la întreținerea soților salariați, femeilor necăsătorite al căror copil/copii are/au un tată salariat, li se acordă un concediu de maternitate ce include concediul prenatal cu o durată de 70 de zile calendaristice (în cazul sarcinilor cu 3 și mai mulți feți – 112 zile calendaristice) și concediul postnatal cu o durată de 56 de zile calendaristice (în cazul nașterilor complicate sau nașterii a doi sau mai mulți copii – 70 de zile calendaristice), plătindu-li-se pentru această perioadă indemnizații în modul prevăzut la art.123 alin.(2).

Art.II - Legea nr. 289/2004 privind indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă și alte prestații de asigurări sociale (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2004, nr. 168-170 art. 773) cu modificările ulterioare se modifică după cum urmează:

1. După clauza de adoptare se introduce clauza de armonizare cu următorul cuprins:

„Prezenta lege transpune în legislația națională Directiva Consiliului din 19 decembrie 1978 privind aplicarea treptată a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale, CELEX: 31979L0007, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 6/24, la data de 10.01.1979.”

2. Articolul 6:

în alineatul (7) textul „În cazul înregistrării căsătoriei după producerea riscului asigurat (concediul de maternitate), dreptul la indemnizație se stabilește pentru perioada de la data înregistrării căsătoriei până la data expirării concediului de maternitate.” se exclude;

se completează cu un alineat nou (7¹) cu următorul cuprins:

„ (7¹) Femeile, care nu se regăsesc în situațiile prevăzute la alin. (4), (6) și (7) din

prezentul articol, beneficiază de dreptul la indemnizație de maternitate, după nașterea copilului, cu condiția că tatăl copilului confirmă un stagiul de cotizare specificat la alineatul (1) sau (2) din prezentul articol.”.

3. Articolul 7 se completează cu un alineat nou (8¹) cu următorul cuprins:

„ (8¹) Baza de calcul a indemnizației de maternitate, pentru femeile care cad sub incidența art. (6) alin. (7¹) din prezenta lege, o constituie venitul asigurat al tatălui copilului, determinat în condițiile prezentului articol.”.

4. În articolul 16:

alineatul (1) textul „Asiguratele, soțiile aflate la întreținerea soților asigurați și șomerele” se substituie cu cuvântul „Femeile prevăzute la art. 6 alin. (4), (6), (7) și (7¹)”;

se completează cu două alineate noi (7¹)și (7²) cu următorul cuprins:

„(7¹) Indemnizația de maternitate, pentru femeile, care nu cad sub incidența alin. (7) din prezentul articol, se calculează din venitul asigurat al unuia dintre părinții asigurați ai copilului, care va determina un quantum mai mare al indemnizației de maternitate.”

(7²) Dacă indemnizația de maternitate a fost stabilită femeilor prevăzute la art. 6 alin. (4) și (6) și calculată din venitul acestora în lipsa datelor de identitate al tatălui copilului, indemnizația poate fi revizuită după nașterea copilului, ținând cont de disponibilitatea datelor tatălui copilului în resursele informaționale de stat și înregistrate în sistemul informațional al Casei Naționale de Asigurări Sociale. Revizuirea indemnizației se efectuează cu condiția înregistrării datelor tatălui copilului în sistemul informațional al Casei Naționale de Asigurări Sociale în termen de 12 luni de la data expirării concediului de maternitate. ”.

Art. III. - Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2012. nr. 103, art. 355) cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:

1. În clauza de armonizare, cuvântul „și” după sintagma „din 19 iulie 2000”, se substituie cu expresia,, , Directivei Consiliului din 19 decembrie 1978 privind aplicarea treptată a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale, CELEX: 31979L0007, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 6/24, la data de 10.01.1979,”.

2. La articolul 20 alin.(1) cuvintele „un an” se substituie cu cuvintele „trei ani”.

Art. IV. - Legea nr. 198/2020 privind fondurile de pensii facultative (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2020, nr. 344-351 art. 227), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:

1. Clauza de armonizare se completează cu textul: „, , Directiva Consiliului din 19 decembrie 1978 privind aplicarea treptată a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale (79/7/CE), CELEX: 31979L0007, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 6/24, la data de 10.01.1979.”.

2. După articolul 15 se introduce un articol nou, articolul 15¹, cu următorul cuprins:
„**Articolul 15¹. Principiul egalității de tratament**

(1) Este interzisă orice discriminare directă sau indirectă pe criterii de sex în ceea ce privește aderarea la un fond de pensii facultative, contribuțiile, nivelul prestațiilor, condițiile de acordare sau durata acestora.

(2) Administratorii au obligația de a aplica în mod egal condițiile planului de pensii pentru toți participanții, indiferent de sex.

(3) Prin derogare de la alin. (1) și (2), planurile de pensii facultative pot prevedea măsuri speciale de protecție pentru femeile care întrerup activitatea profesională în perioada maternității, inclusiv prin contribuții compensatorii, menținerea drepturilor dobândite ori alte facilități. Astfel de măsuri sunt permise ca derogări justificate în temeiul art. 4 din Directiva 79/7/CEE privind aplicarea treptată a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale și nu constituie discriminare.”.

Art. V. Dispoziții finale

1. Prezenta lege intră în vigoare la data publicării în Monitorul Oficial al Republicii Moldova cu excepția articolelor I și II care vor intra în vigoare la data de 1 ianuarie 2027.

2. Guvernul, în termen de 6 luni de la data publicării prezentei legi, va aduce actele sale normative în concordanță cu prevederile acesteia.

Președintele Parlamentului

NOTA DE FUNDAMENTARE

la proiectul de lege cu privire la modificarea unor acte normative

(aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale)

1. Autorul și participanții la elaborarea proiectului de lege

Proiectul de lege cu privire la modificarea unor acte normative (aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale) a fost elaborat de Ministerul Muncii și Protecției Sociale în parteneriat cu Casa Națională de Asigurări Sociale.

La baza proiectului de lege sunt prevederile Directivei 79/7/CEE a Consiliului din 19 decembrie 1978 privind aplicarea treptată a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale (în continuare – Directiva 79/7/CEE).

2. Condițiile ce au impus elaborarea proiectului actului normativ

2.1. Temeiul legal și sursa proiectului actului normativ

Temeiul factual al modificărilor propuse rezidă din necesitatea implementării măsurilor ce se impun în vederea armonizării cadrului legislativ național cu cel european.

Inițiativa corespunde pct. 357 din Planul Național de Reglementare, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 841/2024 și pct. 39 din Clusterul 3, Capitolul 19 „Politica socială și ocuparea forței de muncă”, Anexa A din Programul național de aderare a Republicii Moldova la Uniunea Europeană pentru anii 2025-2029, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 306/2025, precum și angajamentelor de implementare a legislației UE asumate prin Acordul de Asociere Republica Moldova – Uniunea Europeană.

Armonizarea normelor a fost realizată în corespundere cu prevederile Directivei 79/7/CEE. În procesul transpunerii s-a luat act de practica țărilor europene, care a fost adaptată la realitatea socială și juridică din Republica Moldova. În special a fost analizat Raportul din 2018 elaborat de Direcția Generală de Justiție și Consumatori din cadrul Comisiei Europene privind punerea în aplicare a Directivei 79/7/CEE.

2.2. Descrierea situației actuale și a problemelor care impun intervenția, inclusiv a cadrului normativ aplicabil și a deficiențelor/lacunelor normative

Directiva 79/7/CEE stabilește cadrul juridic pentru aplicarea principiului egalității de tratament între femei și bărbați în domeniul securității sociale, interzicând orice discriminare directă sau indirectă, inclusiv pe criteriul stării civile sau familiale, în ceea ce privește domeniul de aplicare al prestațiilor sociale și condițiile de acces la acestea. Transpunerea prevederilor Directivei în legislația Republicii Moldova are ca scop eliminarea tratamentelor diferențiate existente în sistemul național de protecție socială, în special în ceea ce privește accesul la indemnizația de maternitate și aplicarea uniformă a principiului egalității în întreg sectorul.

În prezent, cadrul normativ național privind indemnizația de maternitate (Legea nr. 289/2004 privind indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă și alte prestații de asigurări sociale) acordă dreptul la prestație doar următoarelor categorii de femei:

- femeilor asigurate;
- soțiilor aflate la întreținerea soților asigurați;
- șomerelor aflate la evidența instituțiilor medico-sanitare.

Actualmente, legislația națională nu oferă protecție egală tuturor femeilor în perioada maternității, întrucât:

- femeile neasigurate necăsătorite nu pot beneficia de indemnizația de maternitate, chiar dacă tatăl copilului este asigurat și recunoaște paternitatea;
- posibilitatea de calcul al indemnizației din venitul tatălui este limitată exclusiv la situația în care există căsătorie;

- normele creează un tratament diferențiat între femeile care sunt într-o relație de parteneriat și cele căsătorite, deși situația socio-economică și responsabilitatea parentală sunt similare.

În aceste circumstanțe, normele existente conduc la discriminare indirectă pe criteriul stării civile, ceea ce contravine în mod direct art. 4 din Directivă, precum și legislației interne privind egalitatea de șanse (Legea nr. 5/2006) și asigurarea egalității (Legea nr. 121/2012).

Totodată, conform datelor furnizate de Agenția Servicii Publice, circa 19% dintre copiii născuți anual în Republica Moldova sunt născuți în afara căsătoriei. O parte semnificativă a mamelor din aceste situații sunt neasigurate și nu beneficiază de nicio prestație de maternitate. Asemenea situații generează:

- creșterea riscului de sărăcie maternă;
- presiuni suplimentare asupra serviciilor sociale;
- riscuri sporite de abandon, sau revenire prematură la activități informale;
- efecte negative asupra dezvoltării timpurii a copilului.

Aceste consecințe contravin principiului interesului superior al copilului și principiilor de echitate socială promovate de stat.

Astfel, aceste femei rămân în afara oricărui mecanism de protecție de maternitate și acest fapt contravine prevederilor art. 4 alin. (1) din Directiva 79/7/CEE, care interzice tratamentul diferențiat pe criterii precum starea civilă sau situația familială.

Femeile neasigurate necăsătorite aflate într-o relație de parteneriat nu beneficiază de indemnizație de maternitate, chiar dacă tatăl copilului este asigurat și recunoaște paternitatea. Situația lor familială, administrativă și economică este identică cu a femeilor căsătorite, însă accesul la prestații diferă exclusiv pe criteriul stării civile, ceea ce constituie discriminare indirectă.

Lipsa oricărei forme de protecție în perioada sarcinii și postnatale generează riscuri socio-economice semnificative și intră în contradicție directă cu art. 4 din Directiva 79/7/CEE – interzicerea discriminării pe criterii de sex, stare civilă și situație familială și art. 5 din Directivă – obligația statelor de a elimina prevederile contrare egalității

Potrivit art. 5 din Directiva 79/7 CEE, statele membre au obligația de a elimina toate dispozițiile naționale care contravin principiului egalității de tratament. Menținerea unor norme care condiționează dreptul la indemnizație de existența căsătoriei constituie o incompatibilitate clară între legislația națională și standardele europene, ceea ce impune intervenția legislativă..

Lipsa protecției pentru femeile neasigurate necăsătorite reprezintă o lacună normativă care împiedică transpunerea completă a Directivei și menține diferențe nejustificate de acces la indemnizația de maternitate. Această situație creează premise de discriminare indirectă pe criteriul sexului și directă pe criteriul stării civile.

Un alt aspect deficitar îl constituie termenul de prescripție prevăzut la art. 21 din Legea nr. 121/2012 privind asigurarea egalității, care stabilește un termen de un an pentru înaintarea unei acțiuni în instanță privind faptele de discriminare. Practica demonstrează că acest termen este prea scurt pentru a permite victimelor discriminării să acceseze efectiv căile de atac și să obțină despăgubiri adecvate, în contradicție cu principiile generale ale protecției juridice efective (termenul general de prescripție fiind de 3 ani).

De asemenea, Legea nr. 198/2020 privind fondurile de pensii facultative, deși face referire generală la principiul nediscriminării, nu reglementează explicit aplicarea principiului egalității de tratament între femei și bărbați în domeniul pensiilor facultative, nu include criteriul „sex” printre criteriile protejate și nu prevede posibilitatea adoptării unor măsuri speciale de protecție în perioada maternității, așa cum permite și încurajează Directiva 79/7/CEE. Această insuficiență normativă permite persistența unui risc de tratament diferențiat în pilonul III de pensii, regim la care Directiva se aplică în mod expres.

Analiza prevederilor Directivei 79/7/CEE, corelarea acestora cu legislația națională, identificarea neconcordanțelor și propunerile legislative necesare pentru aplicarea principiului egalității de tratament între femei și bărbați în domeniul securității sociale sunt reflectate în [Nota analitică](#).

1) Tratament diferit pentru femeile neasigurate în funcție de starea civilă:

Femeile neasigurate aflate într-o relație de căsătorie pot primi indemnizație de maternitate dacă soțul lor este asigurat. Femeile neasigurate aflate într-o relație de parteneriat nu pot beneficia de acest drept, deși situația familială și responsabilitățile parentale sunt identice. Această diferențiere a accesului este contrară interdicției discriminării pe criteriul stării civile.

2) Necesitatea de a elimina dispozițiile din legislație care condiționează drepturile de protecție socială de starea civilă.

Condiționarea accesului la indemnizația de maternitate de înregistrarea căsătoriei (art. 6 alin. (7) din Legea nr. 289/2004) este contrară Directivei și trebuie eliminată. Această condiție creează situații în care femeile neasigurate pot deveni eligibile doar dacă se căsătoresc în perioada maternității, fapt inadmisibil în legislația UE.

3) Lipsa unor căi de atac efective în cazurile de discriminare

Termenul de un an pentru intentarea acțiunilor în instanță în temeiul discriminării este insuficient pentru a garanta protecție juridică efectivă, astfel cum o impune acquis-ul UE privind egalitatea de tratament. Victimele nu pot obține despăgubiri reale pentru prejudiciul suferit din cauza limitării excesive a termenului de prescripție.

4) Incompletitudinea reglementărilor privind egalitatea în Legea nr. 198/2020 privind fondurile de pensii facultative.

Legea nu prevede expres interzicerea discriminării pe criteriul de sex, nu include garanții explicite privind respectarea egalității de tratament între femei și bărbați și nu reglementează posibilitatea unor măsuri speciale de protecție în perioada maternității, ceea ce reprezintă un gol normativ în raport cu prevederile Directivei 79/7/CEE.

3. Obiectivele urmărite și soluțiile propuse

3.1. Principalele prevederi ale proiectului și evidențierea elementelor noi

Proiectul de lege prevede modificarea următoarelor acte normative:

1) Codul Muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003

2) Legea nr. 289/2004 privind indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă și alte prestații de asigurări sociale;

3) Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității;

4) Legea nr. 198/2020 privind fondurile de pensii facultative.

În vederea transpunerii Directivei 79/7/CEE în legislația națională, proiectul propune intervenții legislative grupate în trei direcții:

1) Eliminarea discriminării față de femeile neasigurate necăsătorite pe criteriul indemnizației de maternitate achitate femeilor neasigurate căsătorite.

2) Clarificarea termenului de prescripție pentru acțiunile în instanța de judecată privind repararea prejudiciilor materiale și morale cauzate prin discriminare, în conformitate cu regula generală.

3) Extinderea principiului nediscriminării în domeniul fondurilor de pensii facultative.

1) Eliminarea discriminării față de femeile neasigurate necăsătorite

Pentru transpunerea art.4 din Directiva 79/7/CEE proiectul de lege propune:

A) modificarea Legii nr. 289/2004 privind indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă și alte prestații de asigurări sociale:

- Eliminarea condiționării dreptului la indemnizație de înregistrarea căsătoriei, prin abrogarea tezei finale din art. 6 alin. (7), care limita acordarea indemnizației pentru femeile care se căsătoreau după producerea riscului asigurat.

Această modificare înlătură prevederea care subordona drepturile de protecție socială statutului marital.

- Introducerea la art. 6 alin. (7¹), care instituie dreptul femeilor neasigurate, ce nu se încadrează în categoriile actuale de beneficiari, de a primi indemnizație de maternitate după nașterea copilului, cu condiția că tatăl copilului confirmă un stagiul de cotizare.

Astfel se asigură acces egal la prestație pentru femeile necăsătorite aflate într-o relație de parteneriat, cu paternitate recunoscută, eliminând discriminarea bazată pe starea civilă.

- Introducerea la art. 7 alin. (8¹), care stabilește că baza de calcul a indemnizației pentru femeile din art. 6 alin. (7¹) o constituie venitul asigurat al tatălui copilului.

Această soluție permite aplicarea aceluiași tratament cu femeile căsătorite și menține principiul protecției sociale indiferent de statutul marital.

- Modificarea art. 16 alin. (1) prin înlocuirea sintagmei „Asiguratele, soțiile aflate la întreținerea soților asigurați și șomerele” cu termenul general „Femeile prevăzute la art. 6 alin. (4), (6), (7) și (7¹)”.

Prin această modificare, norma devine neutră din punct de vedere al stării civile și asigură tratament uniform tuturor femeilor aflate în concediu de maternitate.

- Completarea art. 16 cu două alineate noi (7¹) și (7²), care prevăd că indemnizația pentru femeile din art. 6 alin. (7¹) se acordă după naștere și se calculează din venitul asigurat al părintelui care generează cuantumul mai mare. Dacă femeilor asigurate și șomerelor indemnizația de maternitate le-a fost stabilită și calculată din venitul acestora, în lipsa datelor de identitate a tatălui copilului, indemnizația poate fi revizuită după nașterea copilului, în termen de 12 luni de la data expirării concediului de maternitate.

Astfel, se garantează echitatea în calculul indemnizației și se asigură conformitatea cu Directiva 79/7/CEE privind tratamentul nediferențiat.

Prin acest set de modificări, se elimină integral componenta discriminatorie bazată pe starea civilă, se asigură acces egal la prestația de maternitate pentru toate femeile aflate în situații comparabile și se instituie un mecanism corect, transparent și aliniat la acquis-ul european.

B) Modificările ce asigură eliminarea discriminărilor expuse, impun și modificarea art. 124 alin. (1) din Codul Muncii prin includerea femeilor necăsătorite în categoria beneficiarilor de concediu de maternitate.

2) Clarificarea termenului de prescripție pentru acțiunile în instanța de judecată privind repararea prejudiciilor materiale și morale cauzate prin discriminare, în conformitate cu regula generală

A treia prevedere a proiectului vizează transpunerea art. 6 din Directiva 79/7/CEE privind dreptul la despăgubiri sau măsuri reparatorii în caz de discriminare.

În acest scop, proiectul prevede modificarea art. 20 din Legea nr. 121/2012 privind asigurarea egalității, prin extinderea termenului de prescripție de la 1 la 3 ani. Această ajustare va permite victimelor discriminării să dispună de un termen rezonabil pentru valorificarea drepturilor lor în instanță, inclusiv în situațiile în care parcurg mai întâi procedura administrativă în fața Consiliului pentru egalitate.

Extinderea termenului de prescripție asigură un acces real la remedii juridice efective și consolidează protecția oferită de legislația națională, aliniind sistemul intern la standardele europene privind egalitatea de tratament și protecția împotriva discriminării.

3) Extinderea principiului nediscriminării în domeniul fondurilor de pensii facultative

O altă prevedere a proiectului de lege vizează completarea Legii nr. 198/2020 privind fondurile de pensii facultative, prin introducerea unui nou articol - articolul 15¹ - care să garanteze, în mod expres, tratament egal pentru femei și bărbați în cadrul fondurilor de pensii facultative. Această modificare are rolul de a transpune prevederile Directivei 79/7/CEE în sfera pilonului III de pensii, care până în prezent nu includea dispoziții clare cu privire la nediscriminare pe criteriul de sex.

Noul articol prevede interzicerea oricărei forme de discriminare, directă sau indirectă, pe criterii de sex în ceea ce privește aderarea la un fond de pensii facultative, nivelul contribuțiilor, cuantumul prestațiilor sau condițiile și durata de acordare a acestora. În același timp, se stipulează obligația administratorilor de fonduri de a aplica în mod egal toate condițiile planurilor de pensii pentru participanți, indiferent de sex.

Totodată, în recunoașterea faptului că egalitatea reală presupune adesea tratamente diferențiate justificate în favoarea celor defavorizați, proiectul prevede posibilitatea introducerii unor măsuri speciale de protecție pentru femeile care întrerup activitatea profesională în perioada maternității. Aceste măsuri - cum ar fi contribuții compensatorii, menținerea drepturilor deja dobândite sau alte forme de sprijin - sunt permise în temeiul articolului 4 din Directiva 79/7/CEE. Astfel, ele nu sunt considerate discriminatorii, ci

dimpotrivă, sunt recunoscute ca măsuri necesare pentru asigurarea egalității de șanse într-un context în care femeile sunt, de regulă, mai expuse riscului de întreruperi ale activității profesionale și, implicit, de acumulare inegală a drepturilor la pensie.

Prin această completare, proiectul extinde principiile egalității de tratament și echității de gen și asupra domeniului pensiilor facultative, contribuind la o abordare coerentă și integrată a protecției sociale și aliniind legislația națională la standardele europene.

3.2. Opțiunile alternative analizate și motivele pentru care acestea nu au fost luate în considerare

O soluție analizată în etapa de elaborare a proiectului a fost introducerea noțiunii de „concubinaj” în legislația națională, cu un regim juridic clar definit, cel puțin în domeniul protecției sociale.

Consultările desfășurate au indicat, totodată, că o eventuală reglementare a concubinajului ar necesita o abordare separată și etapizată, având implicații complexe în alte domenii legislative, precum dreptul familiei, fiscalitatea sau succesiunea. Pentru o reformă de o asemenea amploare ar fi necesare analize suplimentare privind impactul juridic, social și economic, precum și o evaluare atentă a pozițiilor existente în societate. În aceste condiții, s-a considerat oportun ca acest subiect să fie abordat într-un proces legislativ distinct.

Prin urmare, soluția aleasă a fost introducerea-dreptului la indemnizație de maternitate acordată după nașterea copilului femeilor care nu se încadrează în categoriile reglementate de Legea nr. 289/2004. Această abordare oferă un răspuns imediat și echilibrat la nevoile reale ale femeilor neasigurate sau părinților necăsătoriți, evitând în același timp blocaje legislative sau dezbateri sensibile care ar putea întârzia implementarea Directivei 79/7/CEE. Măsura propusă permite transpunerea eficientă a directivei și contribuie la consolidarea unui cadru mai echitabil de protecție socială pentru părinți și copii, indiferent de statutul civil.

4. Analiza impactului de reglementare

4.1. Impactul asupra sectorului public

Implementarea modificărilor propuse are un impact direct și indirect asupra sectorului public, în special asupra instituțiilor responsabile de administrarea sistemului de securitate socială, de prevenire a discriminării și de monitorizare a respectării principiilor egalității de tratament. Impactul este preponderent pozitiv, consolidând mecanismele instituționale existente și aliniind funcționarea sectorului public la acquis-ul Uniunii Europene în domeniul egalității de tratament.

Ministerul Muncii și Protecției Sociale, în calitate de autoritate responsabilă de elaborarea și coordonarea politicilor de asigurări sociale, va obține un instrument juridic modernizat pentru aplicarea principiului egalității de tratament între femei și bărbați, conform Directivei 79/7/CEE.

Extinderea dreptului la indemnizația de maternitate pentru femeile neasigurate și necăsătorite va contribui la reducerea excluderii sociale și la consolidarea protecției maternității, ceea ce reprezintă un obiectiv de politică publică prioritar.

4.2. Impactul financiar și argumentarea costurilor estimative

Implementarea proiectului de lege implică cheltuieli financiare în limita mijloacelor bugetului asigurărilor sociale de stat.

Implementarea proiectului de lege presupune extinderea accesului la indemnizația de maternitate pentru femeile neasigurate aflate în relații de parteneriat, prin permiterea calculării indemnizației de maternitate din venitul asigurat al tatălui copilului. Această intervenție elimină discriminarea pe criteriul stării civile sau familiale, așa cum recomandă Directiva 79/7/CEE. În calitatea sa de persoană asigurată, tatăl copilului participă la bugetul de asigurări sociale, prin achitarea contribuțiilor de asigurări sociale de stat obligatorii.

Impactul bugetar derivă din extinderea dreptului la indemnizația de maternitate pentru anumite categorii de beneficiari, ca urmare a modificărilor operate la Legea nr. 289/2004 privind indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă și alte prestații de asigurări sociale. Cheltuielile suplimentare vizează atât plata indemnizațiilor propriu-zise, cât și costurile aferente distribuirii acestora și taxei de comision.

Estimările sunt realizate în baza unui număr prognozat de beneficiari, a cuantumului mediu al indemnizației și a evoluției anticipate a bazei de calcul pentru anii 2027 și 2028. Datele detaliate privind

numărul estimat de beneficiari, cuantumul indemnizației, cheltuielile anuale suplimentare pentru fiecare an de implementare, precum și cheltuielile totale aferente sunt prezentate în tabelul de mai jos.

Calculul cheltuielilor necesare suplimentar aferente implementării proiectului de lege cu privire la modificarea unor acte normative (aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale)

	conform proiectului (în vigoare din 01 ianuarie 2027)				
	Numărul estimat* al beneficiarilor (persoane)	Cuantumul estimat al indemnizației, lei		Cheltuieli anuale suplimentare pentru implementarea proiectului, (mii lei)	
		2027	2028	Pentru anul 2027	Pentru anul 2028
Modificări la Legea nr.289/2004 privind indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă și alte prestații sociale (completarea art.6 cu alin. 7'; art. 7 cu alin. 8 ¹ și art.16 cu alin. 7 ¹ și 7 ²)					
sursa: bugetul asigurărilor sociale de stat					
Indemnizație de maternitate	2248	74827.30	82609.34	168211.8	185705.8
Cheltuieli pentru distribuire și taxa de comision				942.0	1040.0
Cheltuieli totale				169153.8	186745.8

4.3. Impactul asupra sectorului privat

Implementarea modificărilor propuse generează un impact moderat și gestionabil asupra sectorului privat, în special asupra angajatorilor care contribuie la sistemul public de asigurări sociale, a agenților economici ce administrează planuri de pensii facultative și a altor entități implicate indirect în gestionarea situațiilor de maternitate și de asigurare socială.

Impact asupra angajatorilor

Modificările propuse nu generează costuri suplimentare pentru angajatori, deoarece:

- contribuția de asigurări sociale datorată de angajatori rămâne neschimbată;
- indemnizația de maternitate pentru femeile neasigurate necăsătorite aflate în parteneriat cu parteneri asigurați și pentru femeile neasigurate căsătorite sau aflate în parteneriate cu soți/parteneri neasigurați se finanțează din bugetul asigurărilor sociale de stat sau din bugetul de stat.

În același timp, introducerea posibilității ca indemnizația să fie calculată din venitul asigurat al tatălui copilului, indiferent de starea civilă a părinților, nu modifică obligațiile angajatorului de a calcula și achita contribuțiile de asigurări sociale pentru salariații săi.

Impactul administrativ este minim și constă exclusiv în necesitatea adaptării procedurilor interne de resurse umane pentru:

- eliberarea documentelor justificative la solicitarea CNAS;
- confirmarea veniturilor asigurate realizate de salariați (părinți) în scopul calculării indemnizației.

Aceste sarcini sunt deja prevăzute în legislația curentă și nu presupun schimbări structurale.

Impact asupra administratorilor fondurilor de pensii facultative (pilonul III)

Modificările aduse Legii nr. 198/2020 privind fondurile de pensii facultative introduc obligația expresă de a respecta principiul nediscriminării pe criteriul de sex și permit aplicarea de măsuri speciale de protecție în caz de maternitate.

Pentru sectorul privat specializat (societăți de pensii, administratori de fonduri, intermediari financiari), impactul se manifestă astfel:

- necesitatea operării unor revizuri în regulamentele interne de administrare și distribuție ale fondurilor de pensii facultative;

- actualizarea prospectelor planurilor de pensii facultative pentru includerea expresă a principiului egalității de tratament și a excepțiilor permise;
- ajustarea procedurilor interne de evaluare a riscurilor și a politicilor de conformitate.

Aceste modificări sunt în mare parte administrative și nu implică costuri suplimentare semnificative. În plus, ele contribuie la creșterea transparenței și conformității sectorului privat financiar cu standardele europene.

Impact asupra altor entități din sectorul privat

Modificările propuse pot genera efecte pozitive pentru alte categorii ale sectorului privat:

- mediul de afaceri devine mai predictibil și mai aliniat standardelor UE privind egalitatea de tratament;
- angajatele din mediul privat beneficiază de un cadru mai echitabil de protecție în perioada maternității, reducând riscul de pierdere a locului de muncă sau de tratament diferențiat din partea angajatorilor;
- persoanele juridice vor avea acces la mecanisme mai clare privind drepturile salariaților, reducând riscul unor litigii cauzate de discriminare.

Aceste efecte contribuie la crearea unui climat de afaceri mai stabil, favorabil investițiilor și responsabilității sociale corporative.

Impact asupra costurilor administrative ale sectorului privat

Pentru majoritatea agenților economici:

- nu se introduc noi contribuții;
- nu se impun obligații suplimentare de raportare;
- nu se modifică condițiile de angajare sau de menținere a salariaților.

Impact la nivel macroeconomic și de piață

Pe termen lung, noile reglementări pot avea efecte pozitive asupra pieței muncii:

- reducerea discriminărilor de acces la prestații sociale poate crește participarea femeilor pe piața muncii;
- consolidarea pilonului III și a principiului nediscriminării poate crește încrederea populației în mecanismele de economisire pe termen lung;
- îmbunătățirea imaginii Republicii Moldova în domeniul alinierii la standardele UE poate stimula investițiile și cooperarea economică.

4.4. Impactul social

Proiectul de lege generează un impact social substanțial și direct, prin extinderea protecției de maternitate asupra tuturor femeilor aflate într-o situație vulnerabilă, indiferent de statutul de asigurare sau de starea civilă. Eliminarea excluderii actuale produce beneficii imediate asupra bunăstării materne și infantile, reducând riscurile sociale asociate lipsei veniturilor în perioada prenatală și postnatală.

Reforma propusă are un efect pozitiv asupra femeilor neasigurate necăsătorite, categorie care până în prezent nu beneficia de nicio formă de protecție financiară în perioada maternității. Lipsa accesului la indemnizații de maternitate în aceste cazuri amplifică riscul de abandon, sărăcie severă, lipsa accesului la servicii medicale și instabilitate familială.

Totodată, intervențiile legislative sporesc încrederea populației în instituțiile publice, prin corectarea unor inechități și prin uniformizarea tratamentului juridic aplicabil tuturor mamelor.

În ansamblu, proiectul contribuie la reducerea inegalităților sociale și la consolidarea unui sistem de protecție socială orientat către incluziune, echitate și respectarea drepturilor fundamentale ale tuturor persoanelor, indiferent de starea familială sau civilă. Măsurile propuse vor favoriza echitatea între femeile căsătorite și necăsătorite, precum și între cele asigurate și neasigurate, în conformitate cu principiul egalității de tratament consacrat de Directiva 79/7/CEE. Astfel, protecția socială în perioada maternității devine un drept garantat, nu un privilegiu condiționat de statut civil sau profesional.

Modificarea termenului de prescripție pentru acțiunile în justiție privind discriminarea de la 1 la 3 ani va spori accesul efectiv al persoanelor la justiție și va asigura o protecție reală împotriva discriminării, consolidând încrederea publicului în mecanismele naționale de apărare a drepturilor omului.

<i>4.4.1. Impactul asupra datelor cu caracter personal</i> Nu este aplicabil.
<i>4.4.2. Impactul asupra echității și egalității de gen</i> Impactul asupra echității și egalității de gen este unul profund și structural, având în vedere că proiectul intervine direct asupra unei zone în care legislația actuală producea discriminări indirecte pe criteriul stării civile și al sexului. Prin modificările propuse, se asigură aplicarea efectivă a principiului egalității de tratament astfel cum este prevăzut în Directiva 79/7/CEE, fiind eliminate diferențierile nejustificate între femeile aflate în situații identice din punct de vedere social și familial. Un beneficiu major îl reprezintă includerea în sfera protecției sociale a femeilor neasigurate necăsătorite, categorie care până în prezent suporta un nivel disproporționat de vulnerabilitate și risc social. Această ajustare legislativă contribuie la eliminarea unei discrepante din sistemul de prestații sociale, în care statutul marital influența accesul femeilor la un drept legat de maternitate. Prin eliminarea condiționării de statutul civil pentru acordarea indemnizației de maternitate, proiectul contribuie la reducerea discriminării între femei aflate în relații de căsătorie și cele aflate în relații de parteneriat. Modificarea cadrului legal privind termenul de prescripție pentru repararea prejudiciilor în cazurile de discriminare îmbunătățește protecția efectivă a drepturilor persoanelor discriminate, în special a femeilor, care în mod statistic sunt mai expuse discriminării în domeniul social, familial și profesional. Nu în ultimul rând, completarea Legii nr. 198/2020 privind fondurile de pensii facultative, prin introducerea expresă a principiului egalității de tratament și a posibilității adoptării unor măsuri speciale pe perioada maternității, consolidează cadrul legislativ național privind nediscriminarea în domeniul securității sociale și reduce riscul unor practici diferențiate între bărbați și femei. Prin întregul pachet legislativ, proiectul contribuie la corectarea unor inechități, la consolidarea protecției sociale a femeilor și la apropierea Republicii Moldova de standardele europene privind egalitatea de gen, echitatea socială și protecția maternității.
<i>4.5. Impactul asupra mediului</i> Nu este aplicabil.
<i>4.6. Alte impacturi și informații relevante</i> Nu este aplicabil.
5. Compatibilitatea proiectului actului normativ cu legislația UE
<i>5.1. Măsuri normative necesare pentru transpunerea actelor juridice ale UE în legislația națională</i> Proiectul de lege transpune Directiva 79/7/CEE, prin urmare se află în concordanță cu legislația UE
<i>5.2. Măsuri normative care urmăresc crearea cadrului juridic intern necesar pentru implementarea legislației UE</i> Proiectul realizează transpunerea totală a obligațiilor prevăzute de Directiva 79/7/CEE în aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale, asigurând implementarea lor într-un mod echilibrat și adaptat specificului național.
6. Avizarea și consultarea publică a proiectului actului normativ
În cadrul procesului de elaborare au fost organizate cinci ședințe de lucru cu următoarele entități: Casa Națională de Asigurări Sociale, Ministerul Justiției, Agenția Servicii Publice, Consiliul pentru egalitate și Camera Notarială din Republica Moldova. La data de 4 ianuarie 2024 a fost publicat anunțul oficial de inițiere a procedurii de elaborare a actului normativ pe particip.gov.md (link: https://particip.gov.md/ro/document/stages/anunt-privind-initierea-procedurii-de-elaborare-a-proiectului-de-lege-pentru-modificarea-unor-acte-normative-aplicarea-treptata-a-principiului-egalitatii-de-tratament-intre-barbati-si-femei-in-domeniul-securitatii-sociale/11783) care a fost republicat la data 15 octombrie 2025 (link: https://particip.gov.md/ro/document/stages/*/15310). Adicional, proiectul de lege urmează a fi supus avizării, expertizării și consultării publice. Informația privind rezultatele acestor proceduri va fi inserată în nota de fundamentare. Suplimentar, la data de 02.12.2025 proiectul a fost consultat cu experți europeni (Tony Blair Institute for Global Change), care au concluzionat că proiectul de lege transpune în linii generale prevederile

Directivei 79/7/CEE și elimina mai multe forme de discriminare bazate pe statutul civil, prin excluderea condiției de căsătorie pentru accesul la indemnizația de maternitate.

Proiectul a fost agreat interinstituțional cu Casa Națională de Asigurări Sociale, care și-a exprimat susținerea conceptuală fără obiecții și propuneri (demers nr. 17976 din 19.12.2025).

7. Concluziile expertizelor

Proiectul necesită efectuarea expertizei juridice și anticorupție.

8. Modul de încorporare a actului în cadrul normativ existent

Pentru implementarea prevederilor proiectului, se propune modificarea următoarelor acte normative:

- 1) Hotărârea Guvernului nr. 108/2005 privind aprobarea Regulamentului cu privire la condițiile de stabilire, modul de calcul și de plată a indemnizațiilor pentru incapacitate temporară de muncă;
- 2) Hotărârea Guvernului nr. 667/2025 cu privire la constatarea incapacității temporare de muncă și eliberarea certificatului de concediu medical.

9. Măsurile necesare pentru implementarea prevederilor proiectului actului normativ

Aplicarea prevederilor necesită instruirea personalului și informarea beneficiarilor, precum și testarea prealabilă a funcționalității soluțiilor de digitalizare.

Ministra

Natalia PLUGARU

Tabelul comparativ
la proiectul de lege cu privire la modificarea unor acte normative
(aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale și introducerea prestațiilor sociale pentru maternitate)

Conținutul normei în vigoare	Modificarea propusă	Conținutul normei după modificare
Legea nr. 289/2004 privind indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă și alte prestații de asigurări sociale		
	După clauza de adoptare se introduce clauza de armonizare cu următorul cuprins: „Prezenta lege transpune în legislația națională Directiva Consiliului din 19 decembrie 1978 privind aplicarea treptată a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale, CELEX: 31979L0007, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 6/24, la data de 10.01.1979.”	Prezenta lege transpune în legislația națională Directiva Consiliului din 19 decembrie 1978 privind aplicarea treptată a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale, CELEX: 31979L0007, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 6/24, la data de 10.01.1979.
Articolul 6. Condițiile de acordare a prestațiilor de asigurări sociale ... (7) Soția aflată la întreținerea soțului asigurat beneficiază de dreptul la indemnizație de maternitate în cazul în care soțul confirmă un stagiu de cotizare specificat la alin. (1) sau (2). În cazul înregistrării căsătoriei după producerea riscului asigurat (concediul de maternitate), dreptul la indemnizație se stabilește pentru perioada de la data înregistrării căsătoriei până la data expirării concediului de maternitate.	Articolul 6: în alineatul (7) textul „În cazul înregistrării căsătoriei după producerea riscului asigurat (concediul de maternitate), dreptul la indemnizație se stabilește pentru perioada de la data înregistrării căsătoriei până la data expirării concediului de maternitate.” se exclude; se completează cu un alineat nou (7 ¹) cu următorul cuprins: „ (7 ¹) Femeile, care nu se regăsesc în situațiile prevăzute la alin. (4), (6) și (7) din prezentul articol, beneficiază de dreptul la indemnizație de maternitate, după nașterea copilului, cu condiția că tatăl copilului confirmă un stagiu de cotizare specificat la alineatul (1) sau (2) din prezentul articol.”.	Articolul 6. Condițiile de acordare a prestațiilor de asigurări sociale ... (7) Soția aflată la întreținerea soțului asigurat beneficiază de dreptul la indemnizație de maternitate în cazul în care soțul confirmă un stagiu de cotizare specificat la alin. (1) sau (2). (7¹) Femeile, care nu se regăsesc în situațiile prevăzute la alin. (4), (6) și (7) din prezentul articol, beneficiază de dreptul la indemnizație de maternitate, după nașterea copilului, cu condiția că tatăl copilului confirmă un stagiu de cotizare specificat la alineatul (1) sau (2) din prezentul articol.
	Articolul 7 se completează cu un alineat nou (8 ¹) cu următorul cuprins: ... „(8 ¹) Baza de calcul a indemnizației de maternitate, pentru femeile care cad sub incidența art. (6) alin. (7 ¹) din prezenta lege, o constituie venitul asigurat al tatălui copilului, determinat în condițiile prezentului articol.”.	Articolul 7. Baza de calcul al indemnizațiilor de asigurări sociale ... (8¹) Baza de calcul a indemnizației de maternitate, pentru femeile care cad sub incidența art. (6) alin. (7¹) din prezenta lege, o constituie venitul asigurat al tatălui copilului, determinat în condițiile prezentului articol.
Articolul 16. Indemnizația de maternitate (1) Asiguratele, soțiile aflate la întreținerea soților asigurați și șomerele care s-au aflat la evidență în instituțiile medico-sanitare din Republica Moldova, care au dreptul la concediu de maternitate, ce include concediul prenatal și concediul	În articolul 16: alineatul (1) textul „Asiguratele, soțiile aflate la întreținerea soților asigurați și șomerele” se substituie cu cuvântul „Femeile prevăzute la art. 6 alin. (4), (6), (7) și (7 ¹)”; se completează cu două alineate noi (7 ¹) și (7 ²) cu următorul cuprins:	Articolul 16. Indemnizația de maternitate (1) Femeile prevăzute la art. 6 alin. (4), (6), (7) și (7¹) care s-au aflat la evidență în instituțiile medico-sanitare din Republica Moldova, care au dreptul la concediu de maternitate, ce include concediul prenatal și concediul postnatal, beneficiază de indemnizație de maternitate. ...

postnatal, beneficiază de indemnizație de maternitate.	„ (7¹) Indemnizația de maternitate, pentru femeile, care nu cad sub incidența alin. (7) din prezentul articol, se calculează din venitul asigurat al unuia dintre părinții asigurați ai copilului, care va determina un quantum mai mare al indemnizației de maternitate. (7²) Dacă indemnizația de maternitate a fost stabilită femeilor prevăzute la art. 6 alin. (4) și (6) și calculată din venitul acestora, în lipsa datelor de identitate al tatălui copilului, indemnizația poate fi revizuită după nașterea copilului, ținând cont de disponibilitatea datelor tatălui copilului în resursele informaționale de stat și înregistrate în sistemul informațional al Casei Naționale de Asigurări Sociale. Revizuirea indemnizației se efectuează cu condiția înregistrării datelor tatălui copilului în sistemul informațional al Casei Naționale de Asigurări Sociale în termen de 12 luni de la data expirării concediului de maternitate.”	(7¹) Indemnizația de maternitate, pentru femeile, care nu cad sub incidența alin. (7) din prezentul articol, se calculează din venitul asigurat al unuia dintre părinții asigurați ai copilului, care va determina un quantum mai mare al indemnizației de maternitate. (7²) Dacă indemnizația de maternitate a fost stabilită femeilor prevăzute la art. 6 alin. (4) și (6) și calculată din venitul acestora, în lipsa datelor de identitate al tatălui copilului, indemnizația poate fi revizuită după nașterea copilului, ținând cont de disponibilitatea datelor tatălui copilului în resursele informaționale de stat și înregistrate în sistemul informațional al Casei Naționale de Asigurări Sociale. Revizuirea indemnizației se efectuează cu condiția înregistrării datelor tatălui copilului în sistemul informațional al Casei Naționale de Asigurări Sociale în termen de 12 luni de la data expirării concediului de maternitate.
Codul muncii nr. 154/2003		
(1) Femeilor salariate și ucenicilor, precum și soțiilor aflate la întreținerea salariaților, li se acordă un concediu de maternitate ce include concediul prenatal cu o durată de 70 de zile calendaristice (în cazul sarcinilor cu 3 și mai mulți feți – 112 zile calendaristice) și concediul postnatal cu o durată de 56 de zile calendaristice (în cazul nașterilor complicate sau nașterii a doi sau mai mulți copii – 70 de zile calendaristice), plătindu-li-se pentru această perioadă indemnizații în modul prevăzut la art.123 alin.(2).	Alin. (1) din art. 124 se expune într-o nouă redacție după cum urmează: „(1) Femeilor salariate și ucenicilor, femeilor aflate la întreținerea soților salariați, femeilor necăsătorite al căror copil/copii are/au un tată salariat, li se acordă un concediu de maternitate ce include concediul prenatal cu o durată de 70 de zile calendaristice (în cazul sarcinilor cu 3 și mai mulți feți – 112 zile calendaristice) și concediul postnatal cu o durată de 56 de zile calendaristice (în cazul nașterilor complicate sau nașterii a doi sau mai mulți copii – 70 de zile calendaristice), plătindu-li-se pentru această perioadă indemnizații în modul prevăzut la art.123 alin.(2).”	„(1) Femeilor salariate și ucenicilor, femeilor aflate la întreținerea soților salariați, femeilor necăsătorite al căror copil/copii are/au un tată salariat, li se acordă un concediu de maternitate ce include concediul prenatal cu o durată de 70 de zile calendaristice (în cazul sarcinilor cu 3 și mai mulți feți – 112 zile calendaristice) și concediul postnatal cu o durată de 56 de zile calendaristice (în cazul nașterilor complicate sau nașterii a doi sau mai mulți copii – 70 de zile calendaristice), plătindu-li-se pentru această perioadă indemnizații în modul prevăzut la art.123 alin.(2).”
Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității		
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	În clauza de armonizare, cuvântul „și” după sintagma „din 19 iulie 2000”, se substituie cu expresia,, , Directivei Consiliului din 19 decembrie 1978 privind aplicarea treptată a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale, CELEX: 31979L0007, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 6/24, la data de 10.01.1979,”	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, Directivei Consiliului din 19 decembrie 1978 privind aplicarea treptată a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale, CELEX: 31979L0007, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 6/24, la data de 10.01.1979 , Directivei 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea

Jurnalul Oficial al Uniunii Europene nr. L303 din 2decembrie 2000, precum și a Directivei 2004/113/CE a Consiliului din 13 decembrie 2004 de aplicare a principiului egalității de tratament între femei și bărbați privind accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene nr. L 373 din 21 decembrie 2004.		ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene nr. L303 din 2decembrie 2000, precum și a Directivei 2004/113/CE a Consiliului din 13 decembrie 2004 de aplicare a principiului egalității de tratament între femei și bărbați privind accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene nr. L 373 din 21 decembrie 2004.
Articolul 20. Termenul de prescripție (1) Termenul de prescripție pentru intentarea unei acțiuni în instanță în baza prezentei legi este de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data la care persoana putea să ia cunoștință de săvârșirea ei. (2) În cazul discriminării continue sau prelungite, termenul de prescripție începe să curgă de la data săvârșirii ultimei acțiuni sau inacțiuni.	La alin. (1), articolul 20, cuvintele „un an” se substituie cu cuvintele „trei ani”	Articolul 20. Termenul de prescripție (1) Termenul de prescripție pentru intentarea unei acțiuni în instanță în baza prezentei legi este de trei ani de la data săvârșirii faptei sau de la data la care persoana putea să ia cunoștință de săvârșirea ei. (2) În cazul discriminării continue sau prelungite, termenul de prescripție începe să curgă de la data săvârșirii ultimei acțiuni sau inacțiuni.
Legea nr. 198/2020 privind fondurile de pensii facultative		
Prezenta lege transpune parțial Directiva (UE) 2016/2341 a Parlamentului European și a Consiliului din 14 decembrie 2016 privind activitățile și supravegherea instituțiilor pentru furnizarea de pensii ocupaționale (IORP), publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 354 din 23 decembrie 2016.	Clauza de armonizare se completează cu textul: „, Directiva Consiliului din 19 decembrie 1978 privind aplicarea treptată a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale (79/7/CE), CELEX: 31979L0007, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 6/24, la data de 10.01.1979”	Prezenta lege transpune parțial Directiva (UE) 2016/2341 a Parlamentului European și a Consiliului din 14 decembrie 2016 privind activitățile și supravegherea instituțiilor pentru furnizarea de pensii ocupaționale (IORP), publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 354 din 23 decembrie 2016, Directiva Consiliului din 19 decembrie 1978 privind aplicarea treptată a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale (79/7/CE), CELEX: 31979L0007, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 6/24, la data de 10.01.1979.
	După articolul 15 se introduce un articol nou, articolul 15 ¹ , cu următorul cuprins: „Articolul 15¹. Principiul egalității de tratament (1) Este interzisă orice discriminare directă sau indirectă pe criterii de sex în ceea ce privește aderarea la un fond de pensii facultative, contribuțiile, nivelul prestațiilor, condițiile de acordare sau durata acestora. (2) Administratorii au obligația de a aplica în mod egal condițiile planului de pensii pentru toți participanții, indiferent de sex. (3) Prin derogare de la alin. (1) și (2), planurile de pensii facultative pot prevedea măsuri speciale de protecție pentru femeile care întrerup activitatea profesională în perioada maternității, inclusiv prin contribuții compensatorii, menținerea drepturilor dobândite ori	Articolul 15¹. Principiul egalității de tratament (1) Este interzisă orice discriminare directă sau indirectă pe criterii de sex în ceea ce privește aderarea la un fond de pensii facultative, contribuțiile, nivelul prestațiilor, condițiile de acordare sau durata acestora. (2) Administratorii au obligația de a aplica în mod egal condițiile planului de pensii pentru toți participanții, indiferent de sex. (3) Prin derogare de la alin. (1) și (2), planurile de pensii facultative pot prevedea măsuri speciale de protecție pentru femeile care întrerup activitatea profesională în

	alte facilități. Astfel de măsuri sunt permise ca derogări justificate în temeiul art. 4 din Directiva 79/7/CEE privind aplicarea treptată a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale și nu constituie discriminare.”	perioada maternității, inclusiv prin contribuții compensatorii, menținerea drepturilor dobândite ori alte facilități. Astfel de măsuri sunt permise ca derogări justificate în temeiul art. 4 din Directiva 79/7/CEE privind aplicarea treptată a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale și nu constituie discriminare.
--	--	---

TABEL DE CONCORDANȚĂ

1.	Titlul actului UE, inclusiv cea mai recentă modificare, nr. CELEX Directiva Consiliului din 19 decembrie 1978 privind aplicarea treptată a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale, CELEX: 31979L0007, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 6/24, la data de 10.01.1979 (Council Directive 79/7/EEC of 19 December 1978 on the progressive implementation of the principle of equal treatment for men and women in matters of social security)			
2	Titlul proiectului de act normativ național Decizie privind înaintarea proiectului de lege privind modificarea unor acte normative (aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile în domeniul securității sociale)			
3	Gradul general de compatibilitate Compatibil			
4	Autoritatea/persoana responsabilă Ministerul Muncii și Protecției Sociale			
5	Data întocmirii/actualizării 16.10.2024			
Actul Uniunii Europene		Proiectul de act normativ național	Gradul de compatibilitate	Observații
6		7	8	9
Articolul 1. Obiectul prezentei directive îl constituie aplicarea treptată, în domeniul securității sociale și al altor elemente ale protecției sociale prevăzute la articolul 3, a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale, denumit în continuare principiul egalității de tratament.			<i>Compatibil</i>	Nu este necesară transpunerea, deoarece articolul 1 oferă doar informații generale cu privire la obiectul Directivei.
Articolul 2. Prezenta directivă se aplică populației active, inclusiv lucrătorilor independenți, lucrătorilor a căror activitate a fost întreruptă de boală, accident sau de șomaj involuntar, persoanelor aflate în căutarea unui loc de			<i>Parțial compatibil</i>	Acest articol are menirea de a identifica subiecții față de care statele ce transpun prezenta directivă urmează să aplice principiile consacrate de Directivă. În Republica Moldova, fiecare dintre acești subiecți beneficiază de o reglementare juridică specifică. Aspectele privind cadrul normativ prin care sunt reglementate normele lucrătorilor a căror activitate a fost întreruptă de boală, accident sau de șomaj involuntar, persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, precum și lucrătorilor pensionați și lucrătorilor cu dizabilități sunt expuse în rubrica „Observații” de la articolul 3. Legislația Republicii Moldova nu conține, în prezent, o definiție unitară a persoanelor care desfășoară activitate independentă. Totuși, cadrul normativ identifică mai multe categorii de

muncă, precum și lucrătorilor pensionați și lucrătorilor invalizi.	<u>Proiectul de lege</u> pentru modificarea unor acte normative (aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femeile care desfășoară o activitate independentă) pentru transpunerea Directivei 2010/41/UE din 7 iulie 2010 a Parlamentului European și a Consiliului privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară o activitate independentă și de abrogare a Directivei 86/613/CEE a Consiliului	persoane care desfășoară activitate independentă, fiecare având particularități specifice de securitate socială: (A) care achită taxa fixă majorată și beneficiază de toate prestațiile de asigurări sociale, inclusiv indemnizația de maternitate (liber-profesioniștii ce practică activitate în sectorul justiției); (B) care achită contribuția în cotă procentuală și beneficiază de toate prestațiile de asigurări sociale, inclusiv indemnizația de maternitate (antreprenorii independenți, persoanele care exercită independent profesiunea de medic); (C) care achită taxa fixă standard și beneficiază doar de pensia pentru limită de vârstă și ajutorul de deces (întreprinderile individuale, gospodăriile țărănești, titularii de patentă de întreprinzător, horticultorii și comercianții). Lucrătorii din categoria (C) nu pot opta pentru plata unei contribuții mai mari pentru a obține același nivel de protecție ca cei din categoria (A) și (B), ceea ce limitează și accesul soților/soțiilor acestora la prestațiile corespunzătoare. În privința protecției sociale a lucrătorului independent, un proiect de lege pentru transpunerea Directivei 2010/41 a Parlamentului European și a Consiliului din 7 iulie 2010 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară o activitate independentă și de abrogare a Directivei 86/613/CEE a Consiliului, se află la moment în proces de avizare. Scopul principal al transunerii în legislația Republicii Moldova este acordarea posibilității, la dorință, tuturor persoanelor care desfășoară activitate independentă, să beneficieze de toate prestațiile de asigurări sociale, în conformitate cu prevederile naționale, iar soțiile acestora să beneficieze de indemnizația de maternitate. Acest proiect propune intervenții legislative grupate în patru direcții: 1) Extinderea protecției sociale pentru lucrătorii independenți și soții/soțiile acestora. Pentru transpunerea art. 8 din Directiva 2010/41/UE, proiectul de lege introduce posibilitatea voluntară ca lucrătorii independenți să beneficieze de toate prestațiile de asigurări sociale, inclusiv indemnizația de maternitate. Această opțiune a fost aleasă din motivul că introducerea exclusivă a indemnizației de maternitate este dificilă de implementat, având în vedere că la moment există doar două tipuri de taxe fixe anuale. Crearea unei sume intermediare nu este fezabilă din lipsa unei formule de calcul speciale. Proiectul prevede ca lucrătorii independenți să aibă posibilitatea de a plăti contribuții mai mari, dar să fie asigurați de toate riscurile sociale. Modificările implică ajustări la art. 5 și 20 din Legea nr. 489/1999 privind sistemul public de asigurări sociale. prin care se va stabili că persoanele fizice, cu excepția pensionarilor, persoanelor cu dizabilități, precum și a persoanelor care se încadrează în categoriile de plătitori prevăzute la pct. 1.1–1.5, care se regăsesc în una dintre situațiile: – fondatori ai întreprinderilor individuale, inclusiv fondatori ai gospodăriilor țărănești (de fermier);
---	---	---

			– persoane fizice care desfășoară activități independente în domeniul comerțului cu amănuntul, cu excepția comerțului cu mărfuri supuse accizelor; – persoanele fizice care exercită activități în domeniul achizițiilor de produse din fitotehnie și/sau horticultură și/sau de obiecte ale regnului vegetal, și titularii patentei de întreprinzător vor putea opta pentru cele două opțiuni.
Articolul 3. (1) Prezenta directivă se aplică: (a) regimurilor juridice care asigură protecția împotriva următoarelor riscuri: — boală; — invaliditate; — limită de vârstă; — accident de muncă și boală profesională; — șomaj; (b) dispozițiilor privind asistența socială, în măsura în care acestea sunt destinate să completeze sau să suplinească regimurile menționate la litera (a). (2) Prezenta directivă nu se aplică dispozițiilor privind prestațiile de urmaș sau celor privind prestațiile familiale, cu excepția prestațiilor familiale acordate prin intermediul sporurilor la prestațiile datorate în cazul riscurilor menționate la alineatul (1) litera (a). (3) În vederea asigurării punerii în aplicare a principiului egalității de tratament în regimurile profesionale, Consiliul, hotărând la propunerea Comisiei, va adopta dispozițiile care definesc conținutul, domeniul și modalitățile de aplicare.		Compatibil	Articolul 3 conține norme care identifică regimurile juridice care fac obiectul reglementării Directivei 79/7/CEE. Directiva menționează regimurile juridice care se aplică riscurilor de boală, dizabilitate, limită de vârstă, accident de muncă și de boală profesională și de șomaj. În Republica Moldova toate aceste aspecte sunt deja reglementate. Legea nr. 289/2004 privind indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă și alte prestații de asigurări sociale stabilește regimul juridic care se aplică în caz de „<i>boală</i>”. Subiectul plății indemnizației pentru incapacitatea temporară de muncă este persoana care se află în incapacitate temporară de muncă cauzată de boli obișnuite sau de accidente nelegate de muncă. În art. 5 sunt enumerate tipurile de prestații de asigurări sociale de care pot beneficia asigurații din sistemul public de asigurări sociale, inclusiv următoarele prestații: a) indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă cauzată de boli obișnuite sau de accidente nelegate de muncă; b) indemnizație pentru prevenirea îmbolnăvirilor (carantină); c) prestație pentru recuperarea capacității de muncă. Totodată, conform alin. (2) al aceluiași articol, șomerii au dreptul la indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă cauzată de boli obișnuite sau de accidente nelegate de muncă. Art. 2 reglementează că dreptul persoanei asigurate la indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă cauzată de boli obișnuite sau de accidente nelegate de muncă se stabilește dacă aceasta pierde, la toate unitățile în care desfășoară activități, venitul asigurat pentru întreaga perioadă a concediului medical. Art. 6 stabilește că prestațiile de asigurări sociale se acordă în funcție de stagiul de cotizare (minimum 3 ani sau cel puțin 9 luni în ultimele 24 de luni), cu anumite excepții pentru boli grave (tuberculoză, SIDA, maladii oncologice) și pentru liber-profioniștii din sectorul justiției, reglementând totodată că șomerii beneficiază de aceste prestații doar cu suspendarea pe perioada respectivă a indemnizației de șomaj. Art. 7 stabilește baza de calcul a indemnizațiilor de asigurări sociale, prevăzând că, în mod obișnuit, acestea se determină din venitul mediu lunar asigurat realizat în ultimele 12 luni calendaristice premergătoare lunii producerii riscului asigurat, venit din care, la data stabilirii indemnizației, au fost calculate și plătite contribuții. Totodată, venitul asigurat pentru lunile incluse în calcul la determinarea bazei de calcul al indemnizațiilor vizate nu poate depăși suma a 5 salarii medii lunare prognozate pe economie pentru

			anul respectiv înmulțită la 12 sau la numărul de luni în care persoana a realizat venit asigurat. În cazul în care în calcul se include anul calendaristic incomplet, venitul asigurat se plafonează reieșind din numărul de luni în care a fost realizat venitul asigurat pentru anul respectiv. Salariul mediu lunar prognozat pe economie se aprobă de Guvern. Articolul vizat reglementează formule speciale pentru liber-profesioniștii din sectorul justiției, pentru cazurile de boli grave (tuberculoză, SIDA, afecțiuni oncologice), pentru persoanele fără venit asigurat, precum și pentru șomeri (baza fiind indemnizația de șomaj), prevederi privind calculul zilnic al indemnizației, precum și reguli privind nerecalcularea indemnizațiilor, cu excepția modificărilor legislative sau a hotărârilor judecătorești. În art. 8 este reglementată modalitatea de confirmare a dreptului la indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă. Astfel, dreptul la indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă cauzată de boli obișnuite sau de accidente nelegate de muncă se confirmă prin certificat de concediu medical, întocmit în modul aprobat de Guvern. Perioada de acordare a indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă este reglementată în art. 9. Astfel, perioada pentru care se acordă indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă cauzată de boli obișnuite sau de accidente nelegate de muncă este de cel mult 180 de zile în cursul unui an calendaristic. Începând cu anul 2013, plata indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă cauzată de boli obișnuite sau de accidente nelegate de muncă se efectuează în modul următor: a) primele cinci zile calendaristice de incapacitate temporară de muncă se plătesc din mijloacele angajatorului, ale liber-profesionistului ce practică activitate în sectorul justiției, însă nu mai mult de 15 zile cumulative pe parcursul unui an calendaristic în cazul mai multor perioade de incapacitate temporară de muncă. În cazul șomerilor, indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă se plătește din mijloacele bugetului asigurărilor sociale de stat din prima zi; b) începând cu a șasea zi calendaristică de incapacitate temporară de muncă, iar în cazul mai multor perioade de incapacitate temporară de muncă – începând cu prima zi după expirarea celor 15 zile cumulative plătite din mijloacele angajatorului, ale liber-profesionistului ce practică activitate în sectorul justiției, indemnizația se plătește din mijloacele bugetului asigurărilor sociale de stat. De asemenea, șomerilor, în perioada de acordare a indemnizației de șomaj, indemnizația pentru incapacitatea temporară de muncă se acordă pentru o perioadă de pînă la 30 de zile în cursul unui an calendaristic. Suplimentar, perioada pentru care se acordă indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă tuturor beneficiarilor ce cad sub incidența Legii nr. 289/2004, în caz de tuberculoză, SIDA și maladii oncologice, este de cel mult un an pe parcursul ultimilor 2 ani. În cazul femeii gravide indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă se acordă pe durata concediului medical fără restricții.
--	--	--	---

		Totodată, pentru cazurile neîntrerupte de incapacitate temporară de muncă, cu trecere dintr-un an calendaristic în altul, calculul zilelor se efectuează pentru toată perioada, începînd cu prima zi de incapacitate temporară de muncă. În art. 12 reglementează dreptul la indemnizații de asigurări sociale în anumite situații și anume: - în cazul în care incapacitatea temporară de muncă a survenit în timpul concediului de odihnă anual - se acordă și indemnizațiile pentru incapacitate temorară de muncă cauzată de boli obișnuite sau de accidente nelegate de muncă. Concediul se prelungește cu durata incapacității temporare de muncă ce a decurs în interiorul său; - pentru zilele în care asiguratul s-a aflat în concediu neplătit la toate unitățile, pentru perioada suspendării contractului individual de muncă și altor contracte în vederea executării de lucrări sau prestării de servicii - nu se acordă indemnizațiile pentru incapacitate temorară de muncă cauzată de boli obișnuite sau de accidente nelegate de muncă și pentru prevenirea îmbolnăvirilor (carantină); - în perioada în care asiguratul se află în concediul pentru îngrijirea copilului pînă la împlinirea vârstei de 3 ani - nu se acordă indemnizațiile pentru incapacitate temorară de muncă cauzată de boli obișnuite sau de accidente nelegate de muncă și pentru prevenirea îmbolnăvirilor (carantină). Conform art. 13 cuantumul lunar al indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă se stabilește diferențiat, în funcție de durata stagiului de cotizare. Indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă plătită din mijloacele angajatorului se stabilește în proporție de 75% din salariul mediu al angajatului, determinat în modul stabilit de Guvern. În cazul indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă plătită din mijloacele liber-profesionistului ce practică activitate în sectorul justiției cuantumul acesteia se stabilește în proporție de 75% din salariul mediu lunar prognozat pe economie, stabilit de Guvern, pentru anul în care s-a produs riscul asigurat. Regimul juridic privind riscul asigurat ca urmare a „dizabilității” este reglementat la secțiunea 3 „Pensia de dizabilitate” din Legea nr. 156/1998 privind sistemul public de pensii. Dizabilitatea și capacitatea de muncă, cauzele, gradul și timpul survenirii acestora se constată de către Consiliul Național pentru Determinarea Dizabilității și Capacității de Muncă sau structurile sale teritoriale în baza Instrucțiunii privind determinarea gradului de dizabilitate, aprobate de Guvern. Art. 19 reglementează că au dreptul la această pensie persoanele asigurate cărora, în urma expertizării de către Consiliul Național pentru Determinarea Dizabilității și Capacității de Muncă sau de structurile sale teritoriale, li s-a stabilit un grad de dizabilitate cauzat de: a) o afecțiune generală; b) un accident de muncă; c) o boală profesională.
--	--	--

			Persoana asigurată încadrată într-un grad de dizabilitate accentuată sau medie, cauzată de o afecțiune generală, beneficiază de pensie de dizabilitate dacă îndeplinește stagiul minim de cotizare stabilit în funcție de vârsta pe care o are la data constatării dizabilității (art. 20). Calculul pensiei se efectuează prin aplicarea unui coeficient fix, la care se adaugă o parte proporțională cu stagiul total de cotizare realizat, raportat la stagiul potențial maxim. Venitul mediu lunar utilizat la calcul este cel valorizat, plafonat la maximum dublul salariului mediu pe țară. De asemenea, articolul stabilește pensiile minime pentru fiecare grad de dizabilitate (75%, 70% și respectiv 50% din pensia minimă pentru limită de vârstă), precum și mecanismul suplimentului de solidaritate acoperit din bugetul de stat atunci când pensia calculată este sub acest minim. În cazul schimbării gradului de dizabilitate, pensia se recalculează utilizând venitul mediu lunar luat în considerare inițial, actualizat cu toate indexările efectuate până la noua încadrare. Regimul juridic privind riscul asigurat ca urmare a „vârstei” este reglementat la Secțiunea 2 „Pensia pentru limită de vârstă”, Legea nr. 156/1998 privind sistemul public de pensii. În art. 1¹ este definită noțiunea de „vârstă standard de pensionare – vârstă pentru bărbați și femei, stabilită conform Legii nr. 156/1998, la împlinirea căreia aceștia pot obține dreptul la pensie pentru limită de vârstă”. În conformitate cu art. 41 începând cu 1 iulie 2019, se stabilește vârsta standard de pensionare de 63 de ani pentru bărbați și, începând cu 1 iulie 2028, vârsta standard de pensionare de 63 de ani pentru femei. Atingerea acestor vârste se realizează prin creșterea anuală a vârstelor standard de pensionare. Conform art. 14 dreptul la pensie pentru limită de vârstă se acordă dacă sînt îndeplinite cumulativ condițiile privind vârstele de pensionare și stagiile de cotizare prevăzute de prezenta lege. Condițiile de stabilire a pensiei pentru limită de vârstă sunt reglementare în art. 15, care stabilește că pensia pentru limită de vârstă poate fi acordată la împlinirea vârstei standard de pensionare dacă este realizat un stagiul minim de cotizare de 15 ani, că persoanele care nu întrunesc acest stagiul beneficiază de alocație socială în condițiile Legii nr. 499/1999 privind alocațiile sociale de stat pentru unele categorii de cetățeni și că, în cazul amânării pensionării, pensia se stabilește în baza stagiului de cotizare realizat până la data solicitării. Totodată, art. 15² reglementează pensia anticipată pentru carieră lungă, stabilind că acest drept se acordă persoanelor care au realizat un stagiul contributiv cu 5 ani (bărbați) sau 3 ani (femei) mai mare decât cel prevăzut pentru pensia standard, fără a include perioadele necontributive; pensia se calculează după regulile pensiei pentru limită de vârstă, se acordă de la data depunerii cererii, iar la îndeplinirea condițiilor pentru pensia pentru limită de vârstă aceasta poate fi convertită la cerere, prin includerea perioadelor contributive și necontributive asimilate. Art. 16 reglementează modalitatea de calculare a pensiei pentru limită de vârstă, stabilind formula generală de determinare a cuantumului pensiei în funcție de rata anuală de acumulare (1,35%), stagiul total de cotizare și venitul mediu lunar asigurat valorizat, precum și regulile privind acordarea
--	--	--	---

		pensiei minime sau a pensiei minime proporționale atunci când pensia calculată este sub nivelul minim garantat, inclusiv prevederi speciale pentru persoanele cu un stagiu de cotizare de cel puțin 40 de ani. Pensia minimă pentru limita de vârstă este reglementată în art. 12, cuantumul căreia se stabilește anual de către Guvern și este cel puțin egal cu cuantumul indexat pentru anul precedent. Totodată, alin. (1¹) al aceluiași articol instituie pensia minimă majorată pentru persoanele cu un stagiu de cotizare de cel puțin 40 de ani, stabilită în aceleași condiții de indexare. Potrivit art. 13 pensiile se indexează anual la 1 aprilie, în baza coeficientului stabilit de Guvern conform ratei inflației din anul precedent; de asemenea, stabilește că suplimentul de solidaritate, parte neindexabilă a pensiei, se ajustează anual în funcție de evoluția pensiei calculate și a pensiei minime. Regimul juridic aplicabil în caz de „<i>accident de muncă și boală profesională</i>” este reglementat de Legea nr. 756/1999 asigurării pentru accidente de muncă și boli profesionale, care: Articolul 2 definește asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale ca parte a sistemului public de asigurări sociale, stabilind riscurile profesionale acoperite (diminuarea sau pierderea capacității de muncă și decesul), principiile de funcționare, tipurile de prestații garantate pentru compensarea și prevenirea acestor riscuri, precum și faptul că Casa Națională de Asigurări Sociale este asigurătorul responsabil. Art. 3 stabilește categoriile de persoane care sunt asigurate obligatoriu pentru accidente de muncă și boli profesionale, incluzând: a) cetățenii Republicii Moldova, cetățenii străini și apatrizii care desfășoară activitate pe teritoriul Republicii Moldova, în bază de contract individual de muncă, încheiat cu un angajator din Republica Moldova; b) cetățenii Republicii Moldova care desfășoară activitate în străinătate, în baza dispoziției legale a unui angajator din Republica Moldova; c) persoanele care desfășoară activitate în funcții electivă sau sînt numite în autoritățile publice, pe durata mandatului, ale căror drepturi și obligații sînt asimilate cu cele ale persoanelor prevăzute la lit. a). Raporturile de asigurare pentru accidente de muncă și boli profesionale se stabilesc între angajator și asigurător, iar angajatorul este obligat să asigure fiecare salariat din momentul încheierii contractului individual de muncă, potrivit art. 4. Calitatea de asigurat pentru accidente de muncă și boli profesionale se menține pe durata acțiunii raporturilor de asigurare și decade din momentul încetării acestora și în cazul bolii profesionale, calitatea de asigurat se menține și după încetarea raporturilor de asigurare dacă fostul asigurat dovedește, cu acte medicale eliberate în mod legal, că boala a fost cauzată de factori de risc specifici locului de muncă, conform art. 6.
--	--	--

			Regimul juridic aplicat riscului de „șomaj” este reglementat de Legea nr. 105/2018 cu privire la promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj. În art. 3 este definită noțiunea de <i>asigurare de șomaj</i> – măsură pasivă de ocupare a forței de muncă care are rolul de a asigura, în caz de șomaj, o persoană asigurată în sistemul public de asigurări sociale, aptă de muncă, dar care, din motive prevăzute de lege, nu a identificat un loc de muncă corespunzător pregătirii sale, și se realizează prin punerea la dispoziția acesteia, pentru o perioadă determinată, a indemnizației de șomaj. Articolul 43 prevede că indemnizația de șomaj este stabilită de subdiviziunile teritoriale pentru ocuparea forței de muncă, în baza cererii de înregistrare a statutului de șomer, iar dreptul la prestație este acordat persoanelor care nu realizează venituri, au un stagiul de cotizare de cel puțin 12 luni în ultimele 24 de luni și nu refuză un loc de muncă sau participarea la măsuri active de ocupare, decizia fiind emisă în termen de 10 zile lucrătoare. Dreptul la indemnizația de șomaj se dobândește de la data înregistrării statutului de șomer (art. 44), iar persoanele aflate în concediu de îngrijire a copilului pot primi indemnizația numai după expirarea acestuia; totodată, șomerii care beneficiază de alte tipuri de pensii decât pensia pentru limită de vârstă pot accesa indemnizația de șomaj dacă îndeplinesc cumulativ condițiile privind lipsa veniturilor, stagiul minim de cotizare și acceptarea unui loc de muncă sau a măsurilor active de ocupare prevăzute de art. 43 alin. (4) din Legea nr. 105/2018 cu privire la promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj . <i>Dreptul la indemnizația de șomaj se stabilește șomerilor care întrunesc cumulativ următoarele condiții: a) nu realizează venituri din activități de muncă la data stabilirii dreptului la indemnizația de șomaj, cu excepția indemnizației de eliberare din serviciu, a recalcularilor salariale aferente eliberării din serviciu și a pensiilor, altele decât pensia pentru limită de vârstă; b) au activat și au realizat un stagiul de cotizare în sistemul public de asigurări sociale de stat de cel puțin 12 luni în ultimele 24 de luni calendaristice premergătoare datei înregistrării; c) nu refuză un loc de muncă corespunzător sau să participe la măsurile active de ocupare a forței de muncă oferite de subdiviziunea teritorială conform planului individual de angajare a șomerului).</i> Cuquantumul indemnizației de șomaj este de 40% din venitul mediu lunar asigurat al persoanei, realizat în ultimele 12 luni din ultimele 24 de luni calendaristice premergătoare datei înregistrării și nu poate depăși cuantumul salariului mediu lunar pe economie pentru anul precedent (art. 45). Lucrătorul migrant asigurat, în cazul încetării activității de muncă, beneficiază de indemnizație de șomaj conform acordurilor (convențiilor) în domeniul securității sociale și migrației forței de muncă la care Republica Moldova este parte. Conform art. 46, perioada de plată a indemnizației de șomaj se stabilește diferențiat, în funcție de stagiul de cotizare, după cum urmează:
--	--	--	---

		a) 5 luni calendaristice, în cazul unui stagiu de cotizare cuprins între cel puțin 12 luni și până la 10 ani; b) 7 luni calendaristice, în cazul unui stagiu de cotizare cuprins între 10 și 15 ani; c) 9 luni calendaristice, în cazul unui stagiu de cotizare de peste 15 ani. Șomerii care beneficiază de indemnizație de șomaj sunt asigurați în sistemul public de asigurări sociale și în sistemul de asigurări obligatorii de asistență medicală pe întreaga perioadă de plată a indemnizației, iar această perioadă se consideră stagiu de cotizare (art. 47). Conform art. 48 suspendarea plății indemnizației de șomaj are loc: a) pe perioada concediului medical; b) pe perioada angajării temporare, până la 3 luni, a șomerilor beneficiari de indemnizație de șomaj, iar perioada totală de plată a indemnizației se prelungește corespunzător duratei suspendării, inclusiv cu durata concediului medical neplătit. Contextual celor expuse, nu au fost identificate neconcordanțe pentru categoriile de riscuri (boală, limită de vârstă, dizabilitate, accident de muncă și boală profesională și șomaj) întrucât cadrul juridic național corespunde domeniului de aplicare prevăzut de Directivă. Potrivit prevederilor art. 3 alin. (1) litera (b), Directiva se aplică, de asemenea, dispozițiilor privind asistența socială, dar numai în măsura în care acestea sunt destinate să completeze sau să suplinească regimurile menționate. Legea nr. 499/1999 privind alocațiile sociale de stat reglementează prestațiile necontributive care suplinesc regimurile de securitate socială pentru riscurile de limită de vârstă și dizabilitate. Art. 2 stabilește dreptul la alocații pentru persoanele care nu îndeplinesc condițiile pentru pensie, iar art. 3 lit. a)–e) enumeră categoriile de beneficiari: a) persoanele cu dizabilități severe, accentuate și medii; b) persoanele cu dizabilități severe, accentuate și medii din copilărie; c) copiii cu dizabilități severe, accentuate și medii în vârstă de până la 18 ani; d) copiii care au pierdut întreținătorul; d¹) persoanele cu dizabilități severe din copilărie care și-au pierdut întreținătorul; e) persoanele care au atins vârsta de pensionare. În această măsură, legea intră sub incidența art. 3 alin. (1) lit. (b) al Directivei 79/7/CEE, fiind o formă de prestație socială care suplinește regimurile contributive. De asemenea, Legea nr. 133/2008 privind ajutorul social reglementează situații asociate unor riscuri sociale precum limită de vârstă, dizabilitate, șomaj sau maternitate. Art. 2 clarifică natura ajutorului social ca prestație socială necontributivă, acordată în baza evaluării venitului și compoziției familiei.
--	--	--

			Art. 5 stabilește dreptul la ajutor social ca o prestație necontributivă destinată familiilor defavorizate, determinând categoriile de membri adulți eligibili (persoane în vârstă, cu dizabilități, șomeri înregistrați sau femei în perioada de maternitate), reglementând statutul minorului emancipat, precum și excluderea anumitor membri ai familiei (persoane plecate de la domiciliu, aflate în detenție, în serviciul militar sau la întreținerea statului), ceea ce definește caracterul strict social și complementar al acestei prestații. În aceste cazuri, ajutorul social funcționează ca o prestație necontributivă care suplinește sau completează prestațiile de asigurări sociale aferente acestor riscuri, motiv pentru care intră sub incidența art. 3 alin. (1) lit. (b) din Directiva 79/7/CEE. Pct. (2) al art. 3 al Directivei menționează câteva excepții de aplicabilitate și anume, pensiile de urmaș sau celor privind prestațiile familiale, spre exemplu, cu excepția prestațiilor familiale acordate prin intermediul sporurilor la prestațiile datorate în cazul riscurilor menționate la alin. (1) litera (a). Pct. (3) nu se supune transpunerii, deoarece este o normă de procedură destinată autorităților europene.
Articolul 4. (1) Principiul egalității de tratament presupune inexistența oricărei discriminări pe criterii de sex, în raport, direct sau indirect, în special cu starea civilă sau familială, îndeosebi în ceea ce privește: – domeniul de aplicare al regimurilor și condițiile de acces la acestea; – obligația de a cotiza și calculul cotizațiilor; - calculul prestațiilor, inclusiv sporurile datorate celui alt soț și persoanelor aflate în întreținere și condițiile care reglementează durata și menținerea dreptului la prestații. (2) Principiul egalității de tratament nu aduce atingere dispozițiilor		Parțial compatibil	Articolul 4 reprezintă nucleul prezentei Directivei 79/7 CEE. Legea nr. 5/2006 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați constituie cadrul general aplicabil tuturor domeniilor, inclusiv protecției sociale, asigurând respectarea principiului egalității de tratament în accesul la prestațiile de securitate socială. Art. 1 – arată că statul garantează egalitatea în toate domeniile, inclusiv în cel social. Scopul legii constă în asigurarea exercitării drepturilor lor egale de către femei și bărbați în sfera politică, economică, socială, culturală, în alte sfere ale vieții, drepturi garantate de Constituția Republicii Moldova, în vederea prevenirii și eliminării tuturor formelor de discriminare după criteriul de sex. Art. 2 – Noțiuni principale (în special): <i>discriminare după criteriul de sex</i> – orice deosebire, excepție, limitare ori preferință având drept scop ori consecință limitarea sau intimidarea recunoașterii, exercitării și implementării pe bază de egalitate între femei și bărbați a drepturilor și libertăților fundamentale ale omului; <i>discriminare directă după criteriul de sex</i> – orice acțiune care, în situații similare, discriminează o persoană în comparație cu o altă persoană de alt sex, inclusiv din cauza sarcinii, maternității sau paternității; <i>discriminare indirectă după criteriul de sex</i> – orice acțiune, regulă, criteriu sau practică identică pentru femei și bărbați, dar cu efect ori rezultat inegal pentru unul dintre sexe, cu excepția măsurilor pozitive; <i>tratament egal al femeilor și bărbaților</i> – neadmiterea oricărei situații de discriminare directă sau indirectă după criteriul de sex, inclusiv a tratamentului mai puțin favorabil al femeii pe motive de sarcină și maternitate;

referitoare la protecția femeilor în caz de maternitate.			<i>măsuri pozitive</i> – acțiuni speciale provizorii luate până la asigurarea deplinei egalități între femei și bărbați și care au menirea să prevină ori să compenseze dezavantajele legate de sex în vederea asigurării în practică a unei depline egalități între femei și bărbați; <i>principiul egalității între femei și bărbați</i> – principiu ce prevede egalitatea între femei și bărbați în ceea ce privește drepturile, oportunitățile și responsabilitățile în toate domeniile vieții. Art. 5 interzice discriminarea după criteriul de sex, consacră egalitatea în drepturi și șanse între femei și bărbați, califică drept discriminatorii orice acțiuni sau prevederi normative care limitează tratamentul egal, stabilește formele discriminării (directă, indirectă, asociere, victimizare), prevede nulitatea actelor cu caracter discriminatoriu și reglementează expres excepțiile permise – măsuri speciale pentru sarcină, lăuzie și alăptare, cerințe profesionale reale și măsuri pozitive. Legea nr. 121/2012 privind asigurarea egalității conține reglementări explicite care transpun principiul egalității de tratament între femei și bărbați în ceea ce privește accesul la regimurile de protecție socială și condițiile aferente acestora. În mod concret: Art. 7 alin. (1) și (2) lit. d) prevăd interzicerea discriminării directe și indirecte pe criteriul sexului în domeniul muncii, inclusiv în ceea ce privește tratamentul egal la remunerare și accesul la prestații legate de muncă. Art. 8 alin. (1) lit. c) interzice expres orice formă de discriminare privind accesul la „serviciile de protecție socială”, ceea ce acoperă toate prestațiile prevăzute de Directivă - pensii, indemnizații, prestații necontributive. Art. 8 alin. (1) lit. a) și b) consolidează obligația instituțiilor publice și a sistemului de sănătate de a aplica tratament egal, fără diferențiere pe criteriu de sex, în furnizarea serviciilor relevante pentru exercitarea drepturilor de securitate socială. Art. 9 alin. (1) stabilește interzicerea discriminării în accesul la educație și formare profesională, element esențial pentru accesul egal la piața muncii și, indirect, la sistemul de asigurări sociale. De asemenea, art. 16 prevede atribuțiile autorităților publice în domeniul combaterii discriminării și implementării principiului egalității. Prin aceste articole, Legea nr. 121/2012 asigură cadrul general de nediscriminare și corespunde cerințelor Articolului 4 alin. (1) și (2) din Directiva 79/7/CEE. Legea nr. 489/1999 privind sistemul public de asigurări sociale este incluzivă și asigură un tratament egal. Legea nu face distincții între bărbați și femei la calculul contribuțiilor sociale și nici la plata altor plăți și prestații, în afară de pensie, cum ar fi: indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă cauzată de afecțiuni generale sau de accidente în afara muncii, de boli profesionale și de accidente de muncă, inclusiv indemnizație pentru îngrijirea copilului bolnav; prestații pentru prevenirea îmbolnăvirilor și recuperarea capacității de muncă; indemnizație de
---	--	--	--

maternitate/indemnizația paternală; indemnizație pentru creșterea copilului până la împlinirea vârstei de 3 ani; ajutor de șomaj; ajutor de deces.

Art. 3 lit. (b) definește principiul egalității, care asigură tuturor participanților la sistemul public - contribuabili și beneficiari - un tratament nediscriminatoriu în ceea ce privește drepturile și obligațiile prevăzute de lege, drept principiu de bază pentru funcționarea și organizarea sistemului public de asigurări sociale.

Legea nr. 156/1998 privind **sistemul public de pensii**, în art. 1¹ alin. (2) reglementează că, sistemul public de pensii se organizează și funcționează pe principiile sistemului public de asigurări sociale prevăzute la art. 3 din Legea nr.489-XVI din 8 iulie 1999 privind sistemul public de asigurări sociale. Conform art. 41, începând cu 1 iulie 2019, se stabilește vârsta standard de pensionare de 63 de ani pentru bărbați și, începând cu 1 iulie 2028, vârsta standard de pensionare de 63 de ani pentru femei. Atingerea acestor vârste se realizează prin creșterea anuală a vârstelor standard de pensionare, conform eșalonării prevăzute în tabel:

De la 1 iulie	Vârsta standard de pensionare	
	Bărbați	Femei
2017	62 ani 4 luni	57 ani 6 luni
2018	62 ani 8 luni	58 ani
2019	63 ani	58 ani 6 luni
2020	63 ani	59 ani
2021	63 ani	59 ani 6 luni
2022	63 ani	60 ani
2023	63 ani	60 ani 6 luni
2024	63 ani	61 ani
2025	63 ani	61 ani 6 luni
2026	63 ani	62 ani
2027	63 ani	62 ani 6 luni
2028	63 ani	63 ani

Respectiv, începând cu anul 2028 se va aplica un tratament nediferențiat atât pentru bărbați cât și pentru femei privind vârsta de pensionare.

Începând cu anul 2024 există un tratament nediferențiat pentru bărbați și femei privind stagiul de cotizare, fiind stabilit, potrivit art. 42 alin. (1) stagiul complet de cotizare de 34 de ani: pentru bărbați, începând cu 1 iulie 2018, iar pentru femei, începând cu 1 iulie 2024.

Legea nr. 198/2020 privind fondurile de pensii facultative instituie un regim de pensii facultative care oferă protecție împotriva riscului de limită de vârstă.

Legea nr. 198/2020 privind fondurile de pensii facultative se completează un articol nou, articolul 15¹, cu următorul cuprins:

„Articolul 15¹. Principiul egalității de tratament

(1) Este interzisă orice discriminare directă sau indirectă pe criterii de sex în ceea ce privește aderarea la un fond de pensii facultative, contribuțiile, nivelul prestațiilor, condițiile de acordare sau durata acestora.

(2) Administratorii au obligația de a aplica în mod egal condițiile planului de pensii pentru toți participanții, indiferent de sex.

(3) Prin derogare de la alin. (1) și (2), planurile de pensii facultative pot prevedea măsuri speciale de protecție pentru femeile care întrerup activitatea profesională în perioada maternității, inclusiv prin contribuții compensatorii, menținerea drepturilor dobândite ori alte facilități. Astfel de măsuri sunt permise ca derogări justificate în temeiul art. 4 din Directiva 79/7/CEE privind aplicarea treptată a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale și nu constituie discriminare.”.

Legea este parțial aliniată la Directivă, întrucât interzice în mod general discriminarea, dar nu reglementează expres aplicarea principiului egalității de tratament între femei și bărbați în elementele-cheie ale pilonului III (acces, contribuții, prestații, menținerea drepturilor), așa cum solicită art. 4 din Directivă.

Totodată, legea nu prevede explicit posibilitatea introducerii unor măsuri speciale de protecție în perioada maternității, deși acestea sunt permise de art. 4 alin. (2) al Directivei.

Prin urmare, s-a constatat necesitatea de a modifica Legea nr. 198/2020 pentru a asigura transpunerea integrală a art. 4 al Directivei 79/7/CEE. Introducerea art. 15¹ stabilește în mod expres principiul egalității de tratament între femei și bărbați în fondurile de pensii facultative și permite adoptarea de măsuri speciale de protecție pentru femeile aflate în perioada maternității, în conformitate cu excepția prevăzută de Directivă.

		Art. 2 alin. (1) din Legea nr. 499/1999 privind alocațiile sociale de stat pentru unele categorii de cetățeni stabilește regimul juridic al alocațiilor speciale de stat acordate persoanelor care nu întrunesc condițiile pentru obținerea dreptului la pensie conform Legii privind sistemul public de pensii. Legea prevede că beneficiază de alocație categoriile de persoane prevăzute la art. 3 lit. a)–e) care nu îndeplinesc condițiile de pensionare, inclusiv cetățenii Republicii Moldova și cetățenii străini cu domiciliul legal pe teritoriul țării, în condițiile legislației. Normele legii se aplică în mod egal tuturor beneficiarilor – legea nu instituie nicio distincție între femei și bărbați, inclusiv în ceea ce privește accesul la alocațiile pentru dizabilitate. Prin conținutul său, actul normativ reflectă principiul egalității de tratament, în sensul că stabilește condiții uniforme privind acordarea alocațiilor sociale de stat, fiind coerent cu cadrul general privind organizarea și funcționarea sistemului public de asigurări sociale. Art. 3 al Legii nr. 756/1999 asigurării pentru accidente de muncă și boli profesionale stabilește categoriile de persoane asigurate pentru accidente de muncă și boli profesionale: a) cetățenii Republicii Moldova, cetățenii străini și apatrizii care desfășoară activitate pe teritoriul Republicii Moldova, cetățenii statelor membre ale Uniunii Europene, cetățenii statelor semnatare ale Acordului Schengen, în bază de contract individual de muncă, încheiat cu un angajator din Republica Moldova; b) cetățenii Republicii Moldova care desfășoară activitate în străinătate, în baza dispoziției legale a unui angajator din Republica Moldova; c) persoanele care desfășoară activitate în funcții electivă sau sînt numite în autoritățile publice, pe durata mandatului, ale căror drepturi și obligații sînt asimilate cu cele ale persoanelor prevăzute la lit.a). Legea nu face distincție și nu oferă un tratament diferențiat, respectiv prevederile legale nu pot fi interpretate în sens restrictiv. Art. 2 alin. (2) al Legii nr. 289/2004 privind indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă și alte prestații de asigurări sociale prevede că la prestații de asigurări sociale au dreptul asigurații cu domiciliul sau reședința în Republica Moldova și șomerii cu drept la indemnizație de șomaj. Legea nu face referință expresă la femei și bărbați, respectiv prevederile legale nu pot fi interpretate în sens restrictiv. Legea nr. 105/2018 cu privire la promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj stabilește expres principiul nediscriminării în bază de sex în art. 2 alin. (4) reglementând că la aplicarea prevederilor prezentei legi se interzice orice discriminare pe criterii de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie, convingeri, sex, vîrstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică, avere, origine socială sau orice alt criteriu.
--	--	---

			În altă ordine de idei, prevederile articolului 4 al Directivei 79/7/CEE interzic orice discriminare pe criteriu de sex, în raport direct sau indirect, în special cu starea civilă sau familială în ceea ce privește domeniul de aplicare al regimurilor și condițiilor de acces la acestea. Legislația actuală prevede printre tipurile de prestații sociale, și indemnizația de maternitate (art. 5 alin. (1) lit. d) din Legea 289/2004 privind indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă și alte prestații de asigurări sociale). Prin definiție, (art. 1 din Legea 489/1999 privind sistemul public de asigurări sociale) <i>indemnizația de maternitate este o formă de protecție socială ce constă dintr-o sumă de bani acordată prin sistemul public de asigurări sociale femeilor asigurate, precum și celor care au încetat plata contribuției de asigurări sociale în condițiile prevăzute de lege, în caz de naștere a copilului.</i> Conform art. 16 din Legea 289/2004, beneficiază de dreptul la indemnizația de maternitate: - asiguratele, - soțiile aflate la întreținerea soților asigurați, - șomerele care s-au aflat la evidență în instituțiile medico-sanitare din Republica Moldova. Indemnizația de maternitate se acordă integral la a 30-a săptămână de sarcină, pe o perioadă de 126 de zile calendaristice, iar în cazul nașterilor complicate ori al nașterii a doi copii – de 140 de zile calendaristice. În cazul sarcinilor cu 3 și mai mulți feți, indemnizația de maternitate se acordă la termenul de 24 de săptămâni de sarcină pe o perioadă de 182 de zile calendaristic. În cazul în care copilul se naște mort sau moare în perioada concediului postnatal, indemnizația de maternitate se acordă pentru perioada stabilită, potrivit alin.(2). Cuantumul lunar al indemnizației de maternitate este de 100% din baza de calcul care constituie venitul mediu lunar asigurat realizat în ultimele 12 luni calendaristice premergătoare lunii producerii riscului asigurat, venit din care, la data stabilirii indemnizației, au fost calculate și plătite contribuții. De asemenea, soția care se află la întreținerea soțului asigurat beneficiază de indemnizație de maternitate dacă, la data acordării concediului de maternitate, nu este angajată în câmpul muncii. Indemnizația de maternitate se calculează din venitul asigurat al unuia dintre soți, care va determina un quantum mai mare al indemnizației de maternitate. Conform art. 2, dreptul persoanei asigurate la indemnizația de maternitate se stabilește indiferent de realizarea veniturului asigurat pentru perioada concediului de maternitate. Conform art. 6 femeile asigurate au dreptul la indemnizație de maternitate indiferent de durata stagiului de cotizare, iar soția aflată la întreținerea soțului asigurat beneficiază de dreptul la indemnizație de maternitate în cazul în care soțul confirmă un stagiul total de cotizare de cel puțin 3 ani sau un stagiul de cotizare de cel puțin 9 luni în ultimele 24 de luni premergătoare datei producerii riscului asigurat, în cazul stagiului total de cotizare de până la 3 ani. În cazul înregistrării căsătoriei după producerea riscului asigurat (concediul de maternitate), dreptul la indemnizație se stabilește pentru perioada de la data înregistrării căsătoriei până la data expirării concediului de maternitate.
--	--	--	--

Legea nr. 289/2004 privind indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă și alte prestații de asigurări sociale se modifică după cum urmează:

1. Articolul 6:

în alineatul (7) textul „În cazul înregistrării căsătoriei după producerea riscului asigurat (concediul de maternitate), dreptul la indemnizație se stabilește pentru perioada de la data înregistrării căsătoriei pînă la data expirării

Neconcordanța constatată este în Legea nr. 289/2004, art. 16 alin. (1), (6) și (7) care instituie un tratament diferențiat între femeile neasigurate căsătorite (care pot beneficia de indemnizație de maternitate în baza veniturilor soțului) și femeile neasigurate necăsătorite, inclusiv cele aflate într-o relație de conlocuire (similară unei căsătorii) cu paternitate recunoscută, care sunt excluse de la prestație.

Accesul la indemnizația de maternitate este condiționat de starea civilă, ceea ce contravine cerinței Directivei 79/7/CEE privind neutralitatea față de statutul civil/familial. Calculul indemnizației (art. 16 alin. (7)) este permis doar din venitul unuia dintre soți, nu și din venitul partenerului ne-căsătorit, ceea ce generează tratament diferențiat.

Condițiile speciale privind stagiul soțului (art. 6 alin. (7)) conduc la tratament diferit pentru femei aflate în situații similare.

Astfel,

Se impune necesitatea modificării legislației pentru a elimina discriminarea bazată pe starea civilă și pentru a asigura tratament egal între femeile neasigurate căsătorite și necăsătorite, inclusiv prin permisiunea de a calcula indemnizația din venitul asigurat al tatălui copilului (fără condiționare de căsătorie).

Pentru a corecta această lacună și a asigura conformitatea cu Directiva 79/7/CEE, se propune modificarea Legii nr. 289/2004 privind indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă și alte prestații de asigurări sociale, care au drept scop eliminarea tratamentului diferențiat pe criteriul stării civile și asigurarea egalității de tratament între femei aflate în situații similare, în conformitate cu art. 4 al Directivei 79/7/CEE.

În forma actuală a legii, accesul la indemnizația de maternitate este limitat pentru femeile neasigurate necăsătorite, chiar și în situațiile în care tatăl copilului este asigurat și recunoaște paternitatea. Acest element reprezintă o discriminare indirectă în baza stării civile și contravine principiului egalității de tratament prevăzut de directivă.

Pentru a remedia această neconcordanță, proiectul de lege propune următoarele ajustări:

1. Eliminarea condiționării dreptului de indemnizație de înregistrarea căsătoriei, prin abrogarea frazei finale din art. 6 alin. (7), care limita acordarea indemnizației pentru femeile care s-au căsătorit după producerea riscului asigurat.

Această modificare elimină elementul normativ care subordona drepturile de protecție socială statutului marital.

2. Introducerea la art. 6 alin. (7¹), care instituie dreptul femeilor neasigurate, care nu se încadrează în niciuna dintre categoriile actuale de beneficiari, de a primi indemnizație de maternitate după nașterea copilului.

Prin această intervenție, se asigură acces egal la prestație pentru femeile necăsătorite aflate într-o relație de conlocuire, cu paternitate recunoscută, eliminând discriminarea bazată pe starea civilă.

concediului de maternitate.” se exclude;
se completează cu un alineat nou (7¹) cu următorul cuprins:
„ (7¹) Femeile, care nu se regăsesc în situațiile prevăzute la alin. (4), (6) și (7) din prezentul articol, beneficiază de dreptul la indemnizație de maternitate, după nașterea copilului, cu condiția că tatăl copilului confirmă un stagiul de cotizare specificat la alineatul (1) sau (2) din prezentul articol.”.

2. Articolul 7 se completează cu un alineat nou (8¹) cu următorul cuprins:
„(8¹) Baza de calcul a indemnizației de maternitate, pentru femeile care cad sub incidența art. (6) alin. (7¹) din prezenta lege, o constituie venitul asigurat al tatălui copilului, determinat în condițiile prezentului articol.”.

3. În articolul 16:
alineatul (1) textul „Asiguratele, soțiile aflate la întreținerea soților asigurați și șomerele” se substituie cu cuvântul „Femeile prevăzute la art. 6 alin. (4), (6), (7) și (7¹)”;
se completează cu două alineate noi (7¹) și (7²) cu următorul cuprins:
„ (7¹) Indemnizația de maternitate, pentru femeile, care nu cad sub incidența alin. (7) din prezentul articol, se calculează din venitul asigurat al unuia dintre părinții asigurați ai copilului, care va determina un quantum mai mare al indemnizației de maternitate.
(7²) Dacă indemnizația de maternitate a fost stabilită femeilor prevăzute la art. 6 alin. (4) și (6) și calculată din venitul acestora, în lipsa datelor de

3. Introducerea la art. 7 alin. (8¹), care reglementează baza de calcul a indemnizației pentru femeile din art. 6 alin. (7¹), stabilind că indemnizația se calculează în baza venitului asigurat al tatălui copilului.
Această soluție asigură un tratament egal cu femeile căsătorite și permite utilizarea aceleiași logici de protecție socială indiferent de statutul marital.

4. Modificarea art. 16 alin. (1) prin substituirea sintagmei „asiguratele, soțiile aflate la întreținerea soților asigurați și șomerele” cu termenul unificator „femeile”.
Prin această modificare, norma devine neutră din punct de vedere al stării civile, evitând diferențierea între femeile căsătorite și necăsătorite.

5. Introducerea la art. 16 alin. (7¹), care clarifică faptul că indemnizația pentru femeile din art. 6 alin. (7¹) se acordă după naștere și se calculează din venitul asigurat al părintelui care determină quantumul mai mare.
Această formulă garantează echitatea în calculul indemnizației și aliniază legislația la cerințele Directivei 79/7/CEE privind tratamentul nediferențiat.
Prin acest pachet de modificări, se înlătură integral componenta discriminatorie bazată pe starea civilă, se asigură acces egal la indemnizația de maternitate pentru toate femeile aflate în situații comparabile și se instituie un mecanism corect, transparent și aliniat la acquis-ul european.

	identitate al tatălui copilului, indemnizația poate fi revizuită după nașterea copilului, ținând cont de disponibilitatea datelor tatălui copilului în resursele informaționale de stat și înregistrate în sistemul informațional al Casei Naționale de Asigurări Sociale. Revizuirea indemnizației se efectuează cu condiția înregistrării datelor tatălui copilului în sistemul informațional al Casei Naționale de Asigurări Sociale în termen de 12 luni de la data expirării concediului de maternitate.”. Alin. (1) din art. 124 din Codul muncii nr. 154/2003 se expune într-o nouă redacție după cum urmează: „(1) Femeilor salariate și ucenicilor, femeilor aflate la întreținerea soților salariați, femeilor necăsătorite al căror copil/copii are/au un tată salariat, li se acordă un concediu de maternitate ce include concediul prenatal cu o durată de 70 de zile calendaristice (în cazul sarcinilor cu 3 și mai mulți feți – 112 zile calendaristice) și concediul postnatal cu o durată de 56 de zile calendaristice (în cazul nașterilor complicate sau nașterii a doi sau mai mulți copii – 70 de zile calendaristice), plătindu-li-se pentru această perioadă indemnizații în modul prevăzut la art.123 alin.(2).”		Modificările ce asigură eliminarea discriminărilor expuse, impun și modificarea art. 124 (alin. 1) din Codul Muncii prin includerea femeilor necăsătorite în categoria beneficiarilor de concediu de maternitate. În acest sens s-a propus expunerea într-o redacție nouă a alin.(1) din art.124.
Articolul 5. Statele membre iau măsurile necesare în vederea eliminării dispozițiilor actelor cu putere de lege și actelor administrative		Compatibil	Articolul 5 al Directivei 79/7/CEE prevede obligația statelor membre de a elimina din legislația națională orice dispoziții contrare principiului egalității de tratament între femei și bărbați. Această obligație nu necesită transpunere literală, însă presupune existența unui cadru normativ intern și a unor mecanisme instituționale care să prevină, să identifice și să elimine discriminarea de gen în domeniul securității sociale.

contrare principiului egalității de tratament.			La nivel guvernamental, Ministerul Muncii și Protecției Sociale, conform competențelor atribuite de către Legea nr. 5/2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați, este autoritatea publică centrală abilitată cu elaborarea și promovarea politicilor în domeniul egalității între femei și bărbați. Obiectivul egalității dintre bărbați și femei la elaborarea și la punerea în aplicare a actelor cu putere de lege și a actelor administrative este consacrat în articolul 2 al Legi nr. 5/2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați prin noțiunea <i>abordare complexă a egalității între femei și bărbați</i> – integrare a principiului egalității între femei și bărbați în politicile și în programele din toate domeniile și la toate nivelurile de adoptare și aplicare a deciziilor. În conformitate cu art. 12 alin. (1) lit. a) și b) din Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității, Consiliul pentru egalitate examinează corespunderea legislației în vigoare cu standardele privind nediscriminarea și înaintează propuneri de modificare a legislației în vederea prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității.
Articolul 6. Statele membre introduc în ordinile lor juridice interne măsurile necesare pentru a permite oricărei persoane care se consideră nedreptățită prin neaplicarea principiului egalității de tratament să își valorifice drepturile pe cale judiciară, după ce a recurs, eventual, la alte autorități competente.		<i>Parțial compatibil</i>	În Republica Moldova există mecanisme legale care permit oricărei persoane ce se consideră lezată prin încălcarea principiului egalității să își valorifice drepturile fie pe cale administrativă, fie direct în instanță. Constatarea încălcării principiului egalității se realizează prin solicitarea emiterii unui act administrativ individual favorabil de constare a discriminării la Consiliul pentru egalitate – autoritatea competentă de a soluționa aceste chestiuni. Totodată, în cazul în care decizia Consiliului este nesatisfăcătoare, persoana poate cere protecția dreptului său și pe cale judiciară, prin contestarea actului administrativ individual defavorabil. Adicional, orice persoană poate solicita constatarea discriminării direct în instanța de judecată. Mecanismul existent este suficient și este asigurat normativ în principal de Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității, Codul administrativ, precum și alte norme auxiliare. Așadar, conform art. 13 din Legea nr. 121/2012, procedura de constatare a existenței sau inexistenței faptei de discriminare se inițiază de membrii Consiliului din oficiu sau la cererea victimei, inclusiv la cererea sindicatelor, asociațiilor obștești, precum și a altor persoane care au un interes legitim în combaterea discriminării și care reprezintă o persoană, un grup de persoane sau o comunitate împotriva căreia se presupune că a fost comisă fapta discriminatorie. Plângerea depusă la Consiliu trebuie să conțină o descriere a încălcării dreptului persoanei, date privind momentul în care a avut loc această încălcare, faptele și eventualele dovezi care permit stabilirea prezumției existenței unei fapte de discriminare, numele și adresa persoanei care o depune, precum și datele care permit identificarea persoanei despre care se presupune că a comis fapta discriminatorie. Plângerea poate fi depusă la Consiliu în termen de un an de la data săvârșirii faptei discriminatorii sau de la data la care s-a aflat sau trebuia să se cunoască despre săvârșirea ei. În cazul unei fapte de discriminare continuă sau prelungită, termenul curge de la data săvârșirii ultimei acțiuni sau inacțiuni. Depunerea plângerii la Consiliu nu constituie o procedură prealabilă obligatorie pentru adresarea în instanța de judecată. Examinarea concomitentă de către Consiliu și instanța de judecată a unui litigiu între aceleași părți,

	La alineatul (1), articolul 20 din Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității , cuvintele „un an” se substituie cu cuvintele „trei ani”.		cu privire la același obiect și având aceleași temeiuri are drept efect încetarea procedurii de examinare a plângerii de către Consiliu. Totodată, în conformitate cu art. 18 din Legea nr. 121/2012, 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. Deși cadrul normativ oferă mecanisme pentru valorificarea efectivă a drepturilor, acestea nu sunt suficiente din următoarele considerente: Potrivit prevederilor art. 20 alin. (1) din Legea nr. 121/2012, termenul de prescripție pentru intentarea unei acțiuni în instanță în baza acestei legi este de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data la care persoana putea să ia cunoștință de săvârșirea ei. Termenul de un an se referă doar la înaintarea acțiunii în instanța de judecată prin care se solicită stabilirea faptului încălcării drepturilor prin constatarea existenței unei fapte de discriminare. În susținerea acestei poziții, menționăm că potrivit art. 13 alin. (3) al aceleiași legi, plângerea poate fi depusă la Consiliu pentru egalitate în termen de un an de la data săvârșirii faptei discriminatorii sau de la data la care s-a aflat sau trebuia să se cunoască despre săvârșirea ei. În același timp, notăm că potrivit art. 391 alin. (1) din Codul Civil al Republicii Moldova nr. 1107/2002, termenul general în interiorul căruia persoana poate să-și apere, pe calea intentării unei acțiuni în instanță de judecată, dreptul încălcat este de 3 ani. Astfel, în vederea asigurării faptului că prejudiciul cauzat persoanei în urma săvârșirii unei fapte de discriminare este efectiv reparat în sensul articolului 6 al Directivei 79/7/CEE, considerăm oportună modificarea cadrului normativ în sensul clarificării că termenul de prescripție pentru intentarea unei acțiuni în instanță prin care se solicită repararea prejudiciului material și moral ce i-a fost cauzat persoanei, precum și recuperarea cheltuielilor de judecată este de 3 ani, în conformitate cu regula generală. Această acțiune este necesară în special în cazurile în care persoana a depus o plângere privind constatarea faptului discriminării la Consiliu, iar ulterior solicită repararea prejudiciului material și moral cauzat ca urmare a actului de discriminare constatat în decizia emisă de Consiliu. Or, în acest caz, termenul de examinare a plângerii (90 de zile, cu posibilitatea prelungirii cu 60 de zile) face ca termenul de prescripție de un an să curgă, motiv din care aceasta nu dispune de un termen rezonabil pentru înaintarea cererii în instanța de judecată privind repararea prejudiciului material sau moral cauzat.
Articolul 7. (1) Prezenta directivă nu aduce atingere dreptului statelor membre		Prevederi UE opționale	

de a exclude din domeniul său de aplicare: (a) stabilirea vârstei de pensionare în scopul acordării pensiei pentru limită de vârstă și posibilele consecințe ale acesteia pentru alte prestații; (b) avantajele în privința regimurilor de asigurări pentru limită de vârstă acordate persoanelor care au crescut copii; dobândirea drepturilor la prestații după perioadele de întrerupere a angajării datorate creșterii copiilor; (c) acordarea dreptului la prestații pentru limită de vârstă sau invaliditate în temeiul drepturilor dobândite de soție; (d) acordarea sporurilor la prestațiile pe termen lung pentru invaliditate, limită de vârstă, accident de muncă și boală profesională pentru soția aflată în întreținere; (e) consecințele care rezultă din exercitarea, înainte de adoptarea prezentei directive, a dreptului de a alege între a nu dobândi drepturi sau de a nu da naștere unor obligații în cadrul unui regim juridic. (2) Statele membre examinează periodic materiile exceptate în temeiul alineatului (1), pentru a verifica, având în vedere evoluțiile sociale din domeniul respectiv, dacă există o justificare pentru menținerea exceptărilor respective.			
--	--	--	--

Articolul 8. (1) Statele membre adoptă și pun în aplicare actele cu putere de lege și actele administrative necesare aducerii la îndeplinire a prezentei directive în termen de șase ani de la notificarea acesteia. Statele membre informează imediat Comisia cu privire la aceasta. (2) Comisiei îi sunt comunicate de către statele membre textele actelor cu putere de lege și ale actelor administrative pe care acestea le adoptă în domeniul reglementat de prezenta directivă, inclusiv măsurile adoptate în temeiul articolului 7 alineatul (2). Statele membre informează Comisia asupra motivelor menținerii oricăror dispoziții existente cu privire la aspectele menționate la articolul 7 alineatul (1) și asupra posibilităților de a le revizui la o dată ulterioară.		Prevederi UE neaplicabile	Articolul dat nu se supune transpunerii, deoarece conține doar norme de procedură cu privire la transpunerea și aplicarea Directivei care se aplică statelor membre
Articolul 9. În termen de șapte ani de la notificarea prezentei directive, statele membre transmit Comisiei toate informațiile necesare pentru a-i permite acesteia să redacteze un raport cu privire la aplicarea prezentei directive, pe care să îl prezinte Consiliului și pentru a propune orice altă măsură necesară în vederea punerii în aplicare a principiului egalității de tratament.		Prevederi UE neaplicabile	Articolul dat nu se supune transpunerii, deoarece conține doar norme de procedură cu privire la transpunerea și aplicarea Directivei pentru statele membre

Articolul 10. Prezenta directivă se adresează statelor membre.		<i>Prevederi UE neaplicabile</i>	Articolul dat nu se supune transpunerii, deoarece include doar mențiunea despre subiecții Directivei
--	--	---	--



**CASA NAȚIONALĂ DE ASIGURĂRI SOCIALE A REPUBLICII
MOLDOVA**

NATIONAL OFFICE OF SOCIAL INSURANCE OF THE REPUBLIC OF MOLDOVA
НАЦИОНАЛЬНАЯ КАССА СОЦИАЛЬНОГО СТРАХОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ
МОЛДОВА

str. Gheorghe Tudor, 3, MD-2028, mun. Chișinău, tel. +373 22 257 825; e-mail: secretariat@cnas.gov.md; web: <https://cnas.gov.md>

19.12.2025 nr. 17976

La nr. 10 / 5882 din 15.12.2025

Ministerul Muncii și Protecției Sociale

felicia.bechtoldt@social.gov.md

rodica.moraru-chilimar@social.gov.md

Prin prezenta, Casa Națională de Asigurări Sociale (CNAS) a examinat proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative (aplicarea principiului egalității de tratament între femei și bărbați în domeniul securității sociale) și în limita competenței funcționale, conceptual nu are obiecții și propuneri, deoarece proiectul a fost agreat în prealabil interinstituțional cu CNAS.

De ordin redacțional, în proiect sunt menționate 2 ”Art. III”, urmează a fi renumerotate.

Subsecvent, la Nota informativă:

- La pct. 4.4.2. alin.(4) și (5) se exclud;
- în pct.8 subpunctul 2) textul ”Hotărârea Guvernului nr.1478/2002 cu privire la indemnizațiile adresate familiilor cu copii” se substituie cu textul ”Hotărârea Guvernului nr.667/2025 cu privire la constatarea incapacității temporare de muncă și eliberarea certificatului de concediu medical”.

Atașat, se prezintă calculele aferente proiectului.

Directoare generală

Elena ȚÎBÎRNĂ

Ex. O. Reguș
022-257-848
N.Varban
022-257-898
Z.Mantaluța
022-257-824

**MINISTERUL MUNCII ȘI PROTECȚIEI SOCIALE AL REPUBLICII MOLDOVA****MINISTRY OF LABOUR AND SOCIAL PROTECTION OF THE REPUBLIC OF MOLDOVA**

str. Vasile Alecsandri 1, MD-2009, mun. Chișinău

Tel. +373 22 804 402, +373 22 804 496; e-mail: secretariat@social.gov.md web: <https://social.gov.md>

08.12.2025 Nr. 10/5746

Cancelaria de Stat**Cerere**

**privind înregistrarea de către Cancelaria de Stat a proiectului de lege cu privire la
modificarea unor acte normative (aplicarea principiului egalității de tratament între
bărbați și femei în domeniul securității sociale)**

Nr. crt.	Criterii de înregistrare	Nota autorului
1.	Categoria și denumirea proiectului	Proiect de lege cu privire la modificarea unor acte normative (<i>aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale</i>)
2.	Autoritatea care a elaborat proiectul	Ministerul Muncii și Protecției Sociale
3.	Justificarea depunerii cererii	Proiectul de lege are drept scop armonizarea legislației Republicii Moldova cu cea a Uniunii Europene. Temeiul juridic îl constituie Directiva 79/7/CEE a Consiliului din 19 decembrie 1978 privind aplicarea treptată a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale, care urmărește asigurarea aplicării principiului egalității de tratament între femei și bărbați în domeniul securității sociale. Proiectul este elaborat în contextul implementării măsurilor specifice Capitolului 19 - <i>Politica socială și ocuparea forței de muncă</i> din Programul național de aderare a Republicii Moldova la Uniunea Europeană pentru anii 2025-2029 (acțiunea nr. 39), aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 306/2025 și Planul național de reglementări pentru anul 2025, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 841/2024 (acțiunea nr. 357).
4.	Lista autorităților și instituțiilor a căror avizare este necesară	Cancelaria de Stat – <i>Centrul de Armonizare a Legislației</i> ; Ministerul Finanțelor; Casa Națională de Asigurări Sociale; Consiliul pentru Egalitate; Comisia Națională a Pieței Financiare.
5.	Termenul-limită pentru depunerea avizelor/expertizelor	5 zile
6.	Persoana responsabilă de promovarea proiectului	Aurelia Bulat, Ministerul Muncii și Protecției Sociale, e-mail: aurelia.bulat@social.gov.md , tel. 022-804-432; Rodica Moraru-Chilimar, șefă adjunctă, Direcția politici de asigurare a egalității de gen, Ministerul Muncii și Protecției Sociale, e-mail: rodica.moraru-chilimar@social.gov.md , tel. 022-804-432.
7.	Anexe	1. Proiectul legii 2. Nota de fundamentare

		3. Tabelul de concordanță 4. Tabelul comparativ
8.	Data și ora depunerii cererii	Conform semnăturii electronice
9.	Semnat electronic	Natalia PLUGARU, Ministra

Ministra

Natalia PLUGARU

Ex. Rodica Moraru-Chilimar
Tel. 022 804 432
e-mail: rodica.moraru-chilimar@social.gov.md