

PARLAMENTUL REPUBLICII MOLDOVA

LEGE

pentru modificarea unor acte normative

(alinieea legislației la prevederile Convenției Organizației Internaționale a Muncii nr. 156/1981)

Parlamentul adoptă prezenta lege organică.

Art. I. – Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr.159–162, art. 648), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:

1. La articolul 1, după noțiunea „salariat” se introduce o noțiune nouă cu următorul cuprins:

„Salariat cu responsabilități familiale - persoana fizică care are la întreținere, conform legislației în vigoare, unul sau mai mulți membri ai familiei, ascendenți, descendenți, soțul/soția, persoane cu dizabilități (părinții sau copiii, inclusiv înfietorii și înfiații) sau rude de gradul doi în linie colaterală, în urma unei afecțiuni congenitale sau din copilărie, și care are responsabilități legale și financiare față de aceștia;”.

2. La articolul 47, alineatul (2) după cuvântul „domiciliu”, se completează cu sintagma „responsabilități familiale”.

3. Articolul 103 se completează cu alineatul (8) cu următorul cuprins:

„(8) Părinții singuri nu pot fi obligați să presteze muncă de noapte decât în baza unei cereri scrise prezentate angajatorului.”

Art. II. – La articolul 5, alineatul (2), litera c) din Legea nr. 156/1998 privind sistemul public de pensii (republicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2004, nr. 42–44, art. 247), cu modificările ulterioare, după cuvintele „indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă” se completează cu cuvintele „de indemnizație de maternitate, de indemnizație paternală.”.

Art. III. – (1) Prezenta lege intră în vigoare la 1 ianuarie 2027.

(2) Guvernul, în termen de 3 luni de la data publicării prezentei legi în Monitorul Oficial al Republicii Moldova, va aduce actele sale normative în concordanță cu aceasta.

Președintele Parlamentului

NOTA DE FUNDAMENTARE

la proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative (*alinierea legislației la prevederile Convenției Organizației Internaționale a Muncii nr. 156/1981*)

1. Denumirea sau numele autorului și, după caz, a/al participanților la elaborarea proiectului actului normativ

Proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative (*alinierea legislației la prevederile Convenției Organizației Internaționale a Muncii nr. 156/1981*) a fost elaborat de către Ministerul Muncii și Protecției Sociale.

2. Condițiile ce au impus elaborarea proiectului actului normativ

2.1. Temeiul legal sau, după caz, sursa proiectului actului normativ

Proiectul de lege este elaborat în contextul promovării proiectului de ratificare a Convenției Organizației Internaționale a Muncii nr. 156/1981 privind egalitatea de șanse și de tratament pentru lucrătorii cu responsabilități familiale, având drept scop asigurarea concordanței cadrului normativ național cu prevederile acesteia. Intervențiile propuse urmăresc racordarea legislației naționale cu prevederile Convenției, precum și cu prevederile Directivei (UE) 2019/1158 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor, prin completarea Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 și a Legii nr. 156/1998 privind sistemul public de pensii, inclusiv prin introducerea noțiunii de „salariat cu responsabilități familiale” și instituirea unor garanții juridice corespunzătoare în domeniul raporturilor de muncă și al protecției sociale.

Modificările legislative propuse sunt justificate de necesitatea asigurării aplicării efective și unitare a prevederilor Convenției, precum și a alinierii la standardele europene relevante, după intrarea acesteia în vigoare pentru Republica Moldova.

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

În contextul actual Codul muncii nr. 154/2003 nu oferă o reglementare explicită a noțiunii de „salariat cu responsabilități familiale”, ceea ce determină lipsa unei delimitări juridice clare a acestei categorii de persoane în raporturile de muncă. De asemenea, legislația nu reglementează în mod expres responsabilitățile familiale ca element relevant în aplicarea anumitor garanții legate de organizarea raporturilor de muncă, inclusiv în situații ce țin de locul muncii sau de condițiile de prestare a muncii mai ales în cazul părinților singuri. Totodată, concediul paternal, care a fost reglementat în anul 2016, presupune acordarea indemnizației paternale din bugetul asigurărilor sociale de stat. Cu toate acestea, perioada respectivă nu este calificată, în prezent, drept perioadă necontributivă asimilată stagiului de cotizare, spre deosebire de alte perioade cum ar fi perioada de incapacitate temporară de muncă, maternitatea sau perioada de îngrijire a copilului până la vârsta de 3 ani, etc.

Această omisiune generează un tratament juridic diferențiat nejustificat în raport cu alte prestații de asigurări sociale și afectează drepturile de asigurări sociale ale beneficiarilor, în special la stabilirea pensiei, întrucât perioada în care persoana beneficiază de indemnizația paternală nu este inclusă în stagiul de cotizare.

Unele aspecte ce țin de protecția salariaților cu responsabilități familiale și de acordarea garanțiilor sociale aferente sunt reglementate de Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 și de Legea nr. 156/1998 privind sistemul public de pensii.

Probleme în domeniul raporturilor de muncă:

cadrul normativ nu reglementează expres noțiunea de „salariat cu responsabilități familiale”, ceea ce determină lipsa unei delimitări clare a acestei categorii în raporturile de muncă;

legislația muncii nu recunoaște în mod explicit responsabilitățile familiale ca element relevant în aplicarea anumitor garanții privind organizarea și condițiile de muncă;

lipsa unor garanții juridice specifice pentru anumite categorii de salariați cu responsabilități familiale, inclusiv pentru părinții singuri, în materia muncii de noapte;

Probleme în domeniul asigurărilor sociale:

cadrul normativ din domeniul asigurărilor sociale nu prevede includerea perioadei concediului paternal în categoria perioadelor necontributive asimilate stagiului de cotizare, spre deosebire de alte perioade prevăzute de legislația în domeniul asigurărilor sociale.

3. Obiectivele urmărite și soluțiile propuse

3.1. Principalele prevederi ale proiectului și evidențierea elementelor noi

Proiectul de lege are drept obiectiv general asigurarea compatibilității cadrului normativ național cu prevederile Convenției Organizației Internaționale a Muncii nr. 156/1981 privind egalitatea de șanse și de tratament pentru lucrătorii cu responsabilități familiale, precum și consolidarea garanțiilor juridice aplicabile salariaților cu responsabilități familiale în cadrul raporturilor de muncă și al sistemului de asigurări sociale.

În acest sens, proiectul urmărește realizarea următoarelor obiective specifice:

- instituirea în Codul muncii nr. 154/2003 a noțiunii de „salariat cu responsabilități familiale”, în vederea asigurării clarității și previzibilității cadrului juridic aplicabil;
- recunoașterea a responsabilităților familiale ca element relevant în reglementarea anumitor drepturi și garanții în cadrul raporturilor de muncă;
- consolidarea protecției juridice a salariaților cu responsabilități familiale, inclusiv a părinților singuri, prin reglementarea unor garanții specifice privind condițiile de muncă, inclusiv în materia muncii de noapte;
- asigurarea includerii perioadei concediului paternal ca perioadă necontributivă asimilată stagiului de cotizare, în scopul corelării reglementărilor din domeniul asigurărilor sociale.

Aceste intervenții legislative asigură coerența cadrului normativ național și contribuie la aplicarea uniformă a principiilor de egalitate de tratament și protecție socială pentru persoanele cu responsabilități familiale.

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

În vederea alinierii legislației naționale la prevederile Convenției OIM nr. 156 au fost analizate opțiuni de intervenție normativă, inclusiv reglementarea separată a aspectelor din domeniul raporturilor de muncă și al asigurărilor sociale, precum și intervenții punctuale asupra cadrului normativ existent.

În urma analizei compatibilității legislației naționale cu prevederile Convenției OIM nr. 156 privind egalitatea de șanse și de tratament pentru lucrătorii cu responsabilități familiale, s-a optat pentru modificarea concomitentă a Codului muncii nr. 154/2003 și a Legii nr. 156/1998 privind sistemul public de pensii, aceasta fiind considerată cea mai adecvată pentru asigurarea coerenței reglementării și a implementării uniforme a prevederilor Convenției.

4. Analiza impactului de reglementare

4.1. Impactul asupra sectorului public

Implementarea proiectului de lege va implica un efort instituțional moderat din partea autorităților publice responsabile de elaborarea și implementarea politicilor în domeniul muncii și asigurărilor sociale, în special a Ministerului Muncii și Protecției Sociale și a Casei Naționale de Asigurări Sociale.

Autoritățile administrative implicate vor asigura ajustarea cadrului normativ secundar aferente aplicării modificărilor operate la Codul muncii nr. 154/2003 și la Legea nr. 156/1998 privind sistemul public de pensii, în vederea implementării noilor reglementări. Casa Națională de Asigurări Sociale va efectua ajustările tehnice necesare ale sistemului pentru includerea în stagiul de cotizare a perioadei în care persoana a beneficiat de indemnizație paternală.

Aceste intervenții se încadrează în cadrul funcțional existent al instituțiilor vizate și nu presupun reorganizări instituționale sau extinderi ale competențelor, fiind realizabile prin ajustarea procedurilor interne și a instrumentelor administrative existente.

4.2. Impactul financiar și argumentarea costurilor estimative

Cu referire la modificarea articolului 5, alineatul (2), litera c) din Legea nr. 156/1998 privind sistemul public de pensii este important a menționa că perioada în care asiguratul a beneficiat de indemnizație de maternitate, în prezent se valorifică la determinarea stagiului de cotizare necontributiv la stabilirea pensiei.

Totodată, mai jos se prezintă calculul estimativ pentru implementarea propunerii de completare a lit. c) cu cuvintele „de indemnizație paternală”, după cum urmează:

CALCUL (ipotetic) pentru anii 2027-2029 aferent propunerii de includere în stagiul de cotizare (necontributiv) a perioadei în care asiguratul a beneficiat de indemnizație paternală

	Numărul estimativ al potențialilor beneficiari, persoane			Mărimea medie a pensiei conform legislației în vigoare, lei	Mărimea medie estimată a pensiei calculată cu includerea în stagiul de cotizare a perioadei de beneficiere de indemnizație paternală, lei	Creșterea, lei	Suma mijloacelor necesare suplimentar, mii lei		
	2027	2028	2029				2027	2028	2029
Pensii conform Legii nr.156/1998, care au beneficiat de indemnizație paternală	330	360	390	5001.86	5014.8	12.93	53.6	61.9	70.6
Cheltuieli pentru distribuire și taxa de comision							0.4	0.4	0.5
Total cheltuieli							54.0	62.3	71.1

Notă: Estimarea a fost efectuată în baza informațiilor deținute în SI CNAS, luînd în considerare intrarea în vigoare a propunerii începînd cu 01.01.2027.

Suplimentar informăm că, implementarea proiectului sus menționat va necesita și alocarea mijloacelor financiare necesare pentru adaptarea modificărilor în sistemul informațional al CNAS, ce prevede completarea formulei de determinare a stagiului de cotizare necontributiv, prin includerea perioadelor respective.

Costul acestor servicii va constitui aproximativ 65,0 mii lei (ceea ce reprezintă aproximativ 235 de om/ore, conform ultimelor costuri la contracte încheiate cu prestatorii de servicii în domeniul TI).

Totodată, e necesar de menționat că, estimarea costului final a serviciilor prenotate va fi posibilă după înaintarea cerințelor tehnice necesare.

4.3. Impactul asupra sectorului privat

Implementarea proiectului de lege implică pentru sectorul privat ajustarea unor practici interne ale angajatorilor, în ceea ce privește organizarea muncii și aplicarea garanțiilor legale pentru salariații cu responsabilități familiale. Angajatorii din sectorul privat vor trebui să asigure aplicarea noilor prevederi ale Codului muncii nr. 154/2003, inclusiv privind munca de noapte pentru părinții singuri ce va presupune ajustarea procedurilor interne de planificare a programului de muncă și de documentare a consimțământului scris al salariatului, fără a genera costuri semnificative sau obligații administrative suplimentare.

Implementarea proiectului de lege va implica pentru sectorul privat ajustarea unor practici interne ale angajatorilor privind organizarea muncii și aplicarea garanțiilor legale pentru salariații cu responsabilități familiale.

4.4. Impactul social

Implementarea proiectului de lege va avea un impact social pozitiv, prin consolidarea protecției salariaților cu responsabilități familiale și promovarea unui echilibru mai eficient între viața profesională și cea de familie.

Reglementările propuse vor contribui la consolidarea protecției salariaților cu responsabilități familiale, reducând riscul de tratament inechitabil și sporind gradul de incluziune pe piața muncii, în special pentru părinții singuri și persoanele care au la întreținere membri ai familiei.

Totodată, includerea perioadei concediului paternal în stagiul de cotizare va avea un efect pozitiv asupra securității sociale a beneficiarilor, prin asigurarea unui tratament echitabil în cadrul sistemului public de asigurări sociale și prin încurajarea exercitării dreptului la concediu paternal de către tați, precum și a implicării mai active a acestora în îngrijirea și creșterea copilului în primul an de viață. În același timp, proiectul va contribui la racordarea cadrului normativ național la standardele internaționale relevante în domeniu, în special la prevederile Convenției Organizației Internaționale a Muncii nr.

156/1981 și ale Directiva (UE) 2019/1158, consolidând principiile egalității de șanse și ale echilibrului dintre viața profesională și cea privată.

4.4.1. Impactul asupra datelor cu caracter personal

Prelucrarea datelor cu caracter personal se va efectua în conformitate cu prevederile Legii nr. 133/2011 privind protecția datelor cu caracter personal.

Proiectul de lege respectă principiile protecției datelor cu caracter personal, deoarece modificările propuse nu implică colectarea sau prelucrarea suplimentară a datelor cu caracter personal. Eventualele date referitoare la salariați vor fi gestionate în conformitate cu prevederile Legii nr. 133/2011 privind protecția datelor cu caracter personal, precum și ale Regulamentului (UE) 2016/679 (GDPR), fără divulgarea neautorizată către terți.

4.4.2. Impactul asupra echității și egalității de gen

Proiectul de lege vizează consolidarea cadrului de protecție pentru salariați cu responsabilități familiale, cu relevanță directă pentru egalitatea de gen, având în vedere distribuția inegală a responsabilităților de îngrijire între femei și bărbați. Reglementările propuse contribuie la prevenirea tratamentului inechitabil pe piața muncii și la susținerea participării echitabile a femeilor și bărbaților în activitatea profesională, inclusiv în cazul părinților singuri.

Includerea perioadei concediului paternal în stagiul de cotizare sprijină recunoașterea rolului taților în îngrijirea copilului și favorizează o repartizare mai echilibrată a responsabilităților familiale, cu efecte asupra participării femeilor pe piața muncii și asupra reducerii disparităților de gen.

Proiectul promovează echitatea și egalitatea de gen prin:

- consolidarea protecției juridice a salariaților cu responsabilități familiale, inclusiv a părinților singuri, prin reglementarea unor garanții specifice privind condițiile de muncă;
- susținerea participării echitabile a femeilor și bărbaților pe piața muncii, prin prevenirea tratamentului inechitabil asociat responsabilităților familiale;
- încurajarea exercitării dreptului la concediu paternal și promovarea implicării mai active a taților în îngrijirea și creșterea copilului;
- promovarea unei repartizări mai echilibrate a responsabilităților familiale între femei și bărbați, în concordanță cu standardele internaționale relevante în domeniul egalității de gen și al echilibrului dintre viața profesională și cea de familie.

4.5. Impactul asupra mediului

Proiectul de lege nu generează efecte asupra mediului înconjurător, nu implică utilizarea resurselor naturale și nu influențează în mod direct indicatorii ecologici sau de sustenabilitate.

4.6. Alte impacturi și informații relevante

Nu sunt.

5. Compatibilitatea proiectului actului normativ cu legislația UE

Proiectul actului normativ este compatibil cu prevederile Directivei (UE) 2019/1158 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor, în special în ceea ce privește necesitatea adaptării condițiilor de muncă la nevoile specifice ale anumitor categorii de salariați, cum ar fi părinți singuri.

În prezent, Codul muncii definește munca de noapte ca fiind munca prestată între orele 22:00–6:00, iar art. 103 alin. (5¹) și alin. (6) stabilește categoriile de salariați care nu pot fi atrași în muncă de noapte fără acordul acestora. Cu toate acestea, reglementările existente nu includ în mod explicit familiile în care un singur părinte asigură îngrijirea copilului.

Prin completările propuse, proiectul extinde garanțiile legale aplicabile acestor categorii, asigurând protecția părinților singuri în raport cu munca de noapte și aliniind cadrul normativ național la cerințele directivei privind adaptarea condițiilor de muncă la nevoile familiale. Astfel, sunt create premise pentru prevenirea situațiilor care pot afecta securitatea copilului.

5.2. Măsuri normative care urmăresc crearea cadrului juridic intern necesar pentru implementarea legislației UE

Nu este aplicabil.

6. Avizarea și consultarea publică a proiectului actului normativ

Pentru respectarea prevederilor Legii nr. 239/2008 privind transparența în procesul decizional, materialele aferente proiectului de lege au fost publicate pentru consultări publice pe portalul guvernamental www.particip.gov.md și poate fi accesat la următorul link: https://particip.gov.md/ro/document/stages/*/16609.

Proiectul de lege urmează a fi transmis spre avizare autorităților publice interesate și partenerilor sociali, precum și spre consultare publică în conformitate cu Legea nr. 100/2017.

Subiectul ratificării Convenției OIM nr. 156 a fost examinat în cadrul ședinței Comisiei Naționale pentru Consultări și Negocieri Colective din 12 aprilie 2024, cu participarea Guvernului, a partenerilor sociali (Confederația Națională Patronatului din Republica Moldova (CNPM) și Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova (CNSM)) și a Organizației Internaționale a Muncii. În cadrul ședinței a fost convenită examinarea

oportunității ratificării Convenției și realizarea analizei de fezabilitate a legislației naționale în raport cu prevederile acesteia.

Consultările au continuat pe parcursul anului 2024 prin organizarea unei mese rotunde pe 28 noiembrie 2024 de către CNSM, eveniment care a reunit reprezentanți ai sindicatelor, patronatelor, instituțiilor publice și organizațiilor internaționale pentru a discuta beneficiile ratificării Convenției nr. 156.

Ulterior, procesul a fost consolidat prin campania națională desfășurată în perioada 27 mai 2025 – 17 martie 2026 de CNSM, având drept scop informarea și mobilizarea membrilor de sindicat, a partenerilor sociali și a publicului larg, contribuind astfel la crearea unui consens mai larg privind necesitatea ratificării Convenției și promovării politicilor de reconciliere a vieții profesionale cu cea familială. În concluzie, conferința de totalizare a campaniei naționale „Fii vocea echității la locul de muncă!”, organizată la 17 martie 2026 de CNSM în cooperare cu OIM și partenerii de dezvoltare, a reconfirmat sprijinul actorilor relevanți pentru continuarea dialogului social și avansarea procesului de ratificare a Convenției nr. 156, ca instrument esențial pentru promovarea echilibrului dintre viața profesională și cea familială în Republica Moldova.

7. Concluziile expertizelor

Proiectul de lege urmează a fi transmis spre expertizare către ministerul Justiției și Centrul național Anticorupție în conformitate cu Legea nr. 100/2017.

8. Modul de încorporare a actului în cadrul normativ existent

Proiectul de lege se încorporează în cadrul normativ existent și prevede modificarea următoarelor acte normative:

- *Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003*
- *Legea nr. 156/1998 privind sistemul public de pensii*

Ulterior - Guvernul, în termen de 3 luni de la data publicării prezentei legi în Monitorul Oficial al Republicii Moldova, va aduce actele sale normative în concordanță cu aceasta:

- *Regulamentul privind modul de calculare a pensiilor și modul de confirmare a stagiului de cotizare pentru stabilirea pensiilor, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 165/2017*

9. Măsurile necesare pentru implementarea prevederilor proiectului actului normativ

Prezenta lege va intra în vigoare la 1 ianuarie 2027.

Guvernul, în termen de 3 luni de la data publicării prezentei legi în Monitorul Oficial al Republicii Moldova, va aduce actele sale normative în concordanță cu aceasta.

Angajatorii vor asigura aplicarea garanțiilor prevăzute pentru salariații cu responsabilități familiale, inclusiv a prevederilor privind prestarea muncii de noapte de către părinții singuri.

Se vor aplica principiile egalității de șanse și de tratament pentru salariații cu responsabilități familiale, în vederea prevenirii tratamentului inechitabil în raporturile de muncă.

Perioada concediului paternal va fi inclusă în stagiul de cotizare, în conformitate cu prevederile legislației din domeniul asigurărilor sociale.

Casa Națională de Asigurări Sociale va asigura implementarea modificărilor operate la Legea nr. 156/1998 privind sistemul public de pensii, inclusiv prin efectuarea ajustărilor tehnice necesare pentru evidența perioadei concediului paternal în stagiul de cotizare.

MINISTRA

Natalia PLUGARU

**Tabelul comparativ
pentru modificarea unor acte normative**

(alinierea legislației la prevederile Convenției Organizației Internaționale a Muncii nr. 156/1981)

Conținutul normei în vigoare	Modificarea propusă	Conținutul normei după modificare
<p>Art. I. – Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr.159–162, art. 648), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:</p>		
<p>Articolul 1. Noțiuni principale În sensul prezentului cod, se definesc următoarele noțiuni: [...] <i>salariat</i> – persoana fizică care prestează o muncă pentru și sub autoritatea unui angajator, conform unei anumite specialități, calificări sau într-o anumită funcție, în schimbul unui salariu, în baza contractului individual de muncă; <i>reprezentanți ai salariaților</i> – organ sindical ce activează, de regulă, în cadrul unității în conformitate cu legislația în vigoare și cu statutele sindicatelor, iar în lipsa acestuia – alți reprezentanți aleși de salariații unității în modul stabilit de prezentul cod (art.21); [...]</p>	<p>1. La articolul 1, după noțiunea „salariat” se introduce o noțiune nouă cu următorul cuprins: „Salariat cu responsabilități familiale - persoana fizică care are la întreținere, conform legislației în vigoare, unul sau mai mulți membri ai familiei, ascendenți, descendenți, soțul/soția, persoane cu dizabilități (părinții sau copiii, inclusiv înfietorii și înfiații) sau rude de gradul doi în linie colaterală, în urma unei afecțiuni congenitale sau din copilărie, și care are responsabilități legale și financiare față de aceștia;”.</p>	<p>Articolul 1. Noțiuni principale În sensul prezentului cod, se definesc următoarele noțiuni: [...] <i>salariat</i> – persoana fizică care prestează o muncă pentru și sub autoritatea unui angajator, conform unei anumite specialități, calificări sau într-o anumită funcție, în schimbul unui salariu, în baza contractului individual de muncă; <i>salariat cu responsabilități familiale</i> - persoana fizică care are la întreținere, conform legislației în vigoare, unul sau mai mulți membri ai familiei, ascendenți, descendenți, soțul/soția, persoane cu dizabilități (părinții sau copiii, inclusiv înfietorii și înfiații) sau rude de gradul doi în linie colaterală, în urma unei afecțiuni congenitale sau din copilărie, și care are responsabilități legale și financiare față de aceștia;</p>

		<p><i>reprezentanți ai salariaților</i> – organ sindical ce activează, de regulă, în cadrul unității în conformitate cu legislația în vigoare și cu statutele sindicatelor, iar în lipsa acestuia – alți reprezentanți aleși de salariații unității în modul stabilit de prezentul cod (art.21); [...]</p>
<p>Articolul 47. Garanții la angajare (1) Refuzul neîntemeiat de angajare este interzis. (2) Se interzice orice limitare, directă sau indirectă, în drepturi ori stabilirea unor avantaje, directe sau indirecte, la încheierea contractului individual de muncă în dependență de sex, rasă, etnie, religie, domiciliu, opțiune politică sau origine socială. [...]</p>	<p>2. La articolul 47, alineatul (2) după cuvântul „domiciliu”, se completează cu sintagma „responsabilități familiale”.</p>	<p>Articolul 47. Garanții la angajare (1) Refuzul neîntemeiat de angajare este interzis. (2) Se interzice orice limitare, directă sau indirectă, în drepturi ori stabilirea unor avantaje, directe sau indirecte, la încheierea contractului individual de muncă în dependență de sex, rasă, etnie, religie, domiciliu, responsabilități familiale, opțiune politică sau origine socială. [...]</p>
<p>Articolul 103. Munca de noapte (1) Se consideră muncă de noapte munca prestată între orele 22.00 și 6.00. (1¹) Durata normală a timpului de muncă a salariaților de noapte nu va depăși în medie 8 ore în decursul unei perioade de 24 de ore, calculată pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice, cu respectarea prevederilor legale privind repausul săptămânal. (1²) Salariații de noapte a căror muncă implică riscuri specifice sau un efort fizic ori intelectual și psiho-emoțional sporit nu vor</p>	<p>3. Articolul 103 se completează cu alineatul (8) cu următorul cuprins: „(8) Părinții singuri nu pot fi obligați să presteze muncă de noapte decât în baza unei cereri scrise prezentate angajatorului.”</p>	<p>Articolul 103. Munca de noapte (1) Se consideră muncă de noapte munca prestată între orele 22.00 și 6.00. (1¹) Durata normală a timpului de muncă a salariaților de noapte nu va depăși în medie 8 ore în decursul unei perioade de 24 de ore, calculată pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice, cu respectarea prevederilor legale privind repausul săptămânal. (1²) Salariații de noapte a căror muncă implică riscuri specifice sau un efort fizic ori intelectual și psiho-emoțional sporit nu vor</p>

<p>munci mai mult de 8 ore în decursul unei perioade de 24 de ore în care efectuează muncă de noapte.</p> <p>(2) Pentru salariații de noapte durata muncii (schimbului) de noapte se reduce cu o oră.</p> <p>(3) Durata muncii (schimbului) de noapte nu se reduce salariaților pentru care este stabilită durata redusă a timpului de muncă, dacă contractul colectiv de muncă nu prevede altfel.</p> <p>(3¹) Salariații care urmează să fie transferați la munca permanentă de noapte, înainte de transfer, sunt supuși unui examen medical din contul angajatorului.</p> <p>(4) Orice salariat care, într-o perioadă de 6 luni, prestează cel puțin 120 de ore de muncă de noapte va fi supus unui examen medical din contul angajatorului.</p> <p>(5) Nu se admite atragerea la munca de noapte a salariaților în vârstă de până la 18 ani și a persoanelor cărora munca de noapte le este contraindicată conform certificatului medical. Salariații cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani nu pot fi atrași la muncă în intervalul orelor 20.00–06.00.</p> <p>(5¹) Femeile gravide, femeile care au născut de curând și cele care alăptează pot să presteze munca de noapte doar din propria inițiativă, în baza unei cereri scrise, cu prezentarea concluziei medicale privind starea de sănătate, eliberată de instituția medico-sanitară pe a cărei listă sunt</p>	<p>munci mai mult de 8 ore în decursul unei perioade de 24 de ore în care efectuează muncă de noapte.</p> <p>(2) Pentru salariații de noapte durata muncii (schimbului) de noapte se reduce cu o oră.</p> <p>(3) Durata muncii (schimbului) de noapte nu se reduce salariaților pentru care este stabilită durata redusă a timpului de muncă, dacă contractul colectiv de muncă nu prevede altfel.</p> <p>(3¹) Salariații care urmează să fie transferați la munca permanentă de noapte, înainte de transfer, sunt supuși unui examen medical din contul angajatorului.</p> <p>(4) Orice salariat care, într-o perioadă de 6 luni, prestează cel puțin 120 de ore de muncă de noapte va fi supus unui examen medical din contul angajatorului.</p> <p>(5) Nu se admite atragerea la munca de noapte a salariaților în vârstă de până la 18 ani și a persoanelor cărora munca de noapte le este contraindicată conform certificatului medical. Salariații cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani nu pot fi atrași la muncă în intervalul orelor 20.00–06.00.</p> <p>(5¹) Femeile gravide, femeile care au născut de curând și cele care alăptează pot să presteze munca de noapte doar din propria inițiativă, în baza unei cereri scrise, cu prezentarea concluziei medicale privind starea de sănătate, eliberată de instituția medico-sanitară pe a cărei listă sunt</p>
---	---

înregistrate, și de comun acord cu angajatorul. Dreptul la munca de noapte în condițiile prezentului alineat se realizează în strictă conformitate cu prevederile Legii securității și sănătății în muncă nr. 186/2008.

(6) Persoanele cu dizabilități severe și accentuate, unul dintre părinții (tutorele, curatorul) care au copii în vârstă de până la 4 ani sau copii cu dizabilități, persoanele care îmbină concediile pentru îngrijirea copilului prevăzute la art.126 și 127 alin.(2) cu activitatea de muncă și salariații care îngrijesc de un membru al familiei bolnav în baza certificatului medical pot presta muncă de noapte numai cu acordul lor scris. Totodată, angajatorul este obligat să informeze în scris salariații menționați despre dreptul lor de a refuza munca de noapte.

(7) Salariații cărora munca de noapte le este contraindicată conform certificatului medical urmează a fi transferați la o muncă de zi pentru care sunt calificați, cu respectarea prevederilor art. 74.

(7¹) Femeile gravide, femeile care au născut de curând și cele care alăptează, prestând munca de noapte, urmează a fi transferate, la solicitare, în baza unei cereri scrise, la o muncă de zi pentru care sunt calificate.

înregistrate, și de comun acord cu angajatorul. Dreptul la munca de noapte în condițiile prezentului alineat se realizează în strictă conformitate cu prevederile Legii securității și sănătății în muncă nr. 186/2008.

(6) Persoanele cu dizabilități severe și accentuate, unul dintre părinții (tutorele, curatorul) care au copii în vârstă de până la 4 ani sau copii cu dizabilități, persoanele care îmbină concediile pentru îngrijirea copilului prevăzute la art.126 și 127 alin.(2) cu activitatea de muncă și salariații care îngrijesc de un membru al familiei bolnav în baza certificatului medical pot presta muncă de noapte numai cu acordul lor scris. Totodată, angajatorul este obligat să informeze în scris salariații menționați despre dreptul lor de a refuza munca de noapte.

(7) Salariații cărora munca de noapte le este contraindicată conform certificatului medical urmează a fi transferați la o muncă de zi pentru care sunt calificați, cu respectarea prevederilor art. 74.

(7¹) Femeile gravide, femeile care au născut de curând și cele care alăptează, prestând munca de noapte, urmează a fi transferate, la solicitare, în baza unei cereri scrise, la o muncă de zi pentru care sunt calificate.

(8) Părinții singuri nu pot fi obligați să presteze muncă de noapte decât în baza unei cereri scrise prezentate angajatorului.

Art. II. –Legea nr. 156/1998 privind sistemul public de pensii (republicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2004, nr. 42–44, art. 247), se modifică după cum urmează:

Articolul 5. Stagiul de cotizare

(1) În sistemul public, stagiul de cotizare însumează toate perioadele contributive.

(2) Perioadele necontributive ale asiguratului asimilate stagiului de cotizare sînt:

a) perioada de îndeplinire a serviciului militar în termen sau cu termen redus;

a¹) perioada de îndeplinire a serviciului militar prin contract sau a altui serviciu asimilat acestuia, dacă nu este posibilă stabilirea pensiei în condițiile Legii asigurării cu pensii a militarilor și a persoanelor din corpul de comandă și din trupele organelor afacerilor interne nr. 1544-XII din 23 iunie 1993;

b) perioada de îngrijire a unui copil pînă la vârsta de 3 ani de către unul din părinți sau de tutore în caz de deces al ambilor părinți;

c) perioada în care asiguratul a beneficiat de indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă, de indemnizație de șomaj, de alocație pentru integrare sau reintegrare profesională;

d) perioada de îngrijire a unui copil cu dizabilitate severă sub vârsta de 18 ani sau a unei persoane cu dizabilitate severă de către unul dintre părinți, de către tutore sau curator, pînă la angajarea în funcția de asistent personal;

La articolul 5, alineatul (2), litera c) după cuvintele „indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă” se completează cu cuvintele „de indemnizație de maternitate, de indemnizație paternală.”.

Articolul 5. Stagiul de cotizare

(1) În sistemul public, stagiul de cotizare însumează toate perioadele contributive.

(2) Perioadele necontributive ale asiguratului asimilate stagiului de cotizare sînt:

a) perioada de îndeplinire a serviciului militar în termen sau cu termen redus;

a¹) perioada de îndeplinire a serviciului militar prin contract sau a altui serviciu asimilat acestuia, dacă nu este posibilă stabilirea pensiei în condițiile Legii asigurării cu pensii a militarilor și a persoanelor din corpul de comandă și din trupele organelor afacerilor interne nr. 1544-XII din 23 iunie 1993;

b) perioada de îngrijire a unui copil pînă la vârsta de 3 ani de către unul din părinți sau de tutore în caz de deces al ambilor părinți;

c) perioada în care asiguratul a beneficiat de indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă, **de indemnizație de maternitate, de indemnizație paternală**, de indemnizație de șomaj, de alocație pentru integrare sau reintegrare profesională;

d) perioada de îngrijire a unui copil cu dizabilitate severă sub vârsta de 18 ani sau a unei persoane cu dizabilitate severă de către unul dintre părinți, de către tutore sau

<p>e) perioada de rezidențiat în învățământul postuniversitar obligatoriu;</p> <p>f) perioadele de activitate necontributive în funcția de judecător și procuror de pînă la 31 decembrie 2005;</p> <p>g) perioadele în care au fost realizate, pînă la 1 ianuarie 1999, activitățile specificate la art. 50 alin. (1) lit. d)–f).</p> <p>(3) Perioadele asimilate stagiului de cotizare prevăzute la alin. (2) nu pot însuma în total mai mult de 8 ani, cu excepția celor prevăzute la lit. a¹), b), d), f) și la art. 50 alin. (1) lit. f).</p>		<p>curator, pînă la angajarea în funcția de asistent personal;</p> <p>e) perioada de rezidențiat în învățământul postuniversitar obligatoriu;</p> <p>f) perioadele de activitate necontributive în funcția de judecător și procuror de pînă la 31 decembrie 2005;</p> <p>g) perioadele în care au fost realizate, pînă la 1 ianuarie 1999, activitățile specificate la art. 50 alin. (1) lit. d)–f).</p> <p>(3) Perioadele asimilate stagiului de cotizare prevăzute la alin. (2) nu pot însuma în total mai mult de 8 ani, cu excepția celor prevăzute la lit. a¹), b), d), f) și la art. 50 alin. (1) lit. f).</p>
--	--	---

**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>**Nr. 07/2481 din 08.05.2026****Cancelaria de Stat**e-mail: cancelaria@gov.md**CERERE**
privind înregistrarea de către Cancelaria de Stat
a proiectelor de acte ale Guvernului

Nr. crt.	Criterii de înregistrare	Nota autorului
1.	Categoria și denumirea proiectului	Proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative (<i>alinierea legislației la prevederile Convenției Organizației Internaționale a Muncii nr. 156/1981</i>).
2.	Autoritatea care a elaborat proiectul	Ministerul Muncii și Protecției Sociale
3.	Justificarea depunerii cererii	Republica Moldova a inițiat ratificarea Convenției OIM nr. 156, context în care, derivă necesitatea alinierii legislației la prevederile Convenției OIM nr. 156/1981.
4.	Referința la documentul de planificare care prevede elaborarea proiectului (PNA, PND, PNR, alte documente de planificare sectoriale)	Neplanificat.
5.	Lista autorităților și instituțiilor a căror avizare este necesară	Ministerul Finanțelor Ministerul Dezvoltării Economice și Digitalizării Casa Națională de Asigurări Sociale Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova Confederația Națională a Patronatului din Republica Moldova
6.	Termenul-limită pentru depunerea avizelor/expertizelor	3 zile lucrătoare
7.	Persoana responsabilă de promovarea proiectului	Ana BACALÎM, Consultantă principală, Direcția politici în domeniul raporturilor de muncă și dialog social ana.bacalim@social.gov.md , Tel.: 022 804 422
8.	Anexe	Proiectul de lege Nota de fundamentare
9.	Data și ora depunerii cererii	08.05.2026, ora 17:00.
10.	Semnătura	Ministra Natalia PLUGARU