

Aprobat în ședința Guvernului din _____ 2026

Decizia protocolară nr. _____/2026

Proiect

PARLAMENTUL REPUBLICII MOLDOVA

LEGE

pentru modificarea unor acte normative
(aliniera 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 următoarea noțiune:
„*salariat cu responsabilități familiale* – salariatul care are responsabilități de întreținere, îngrijire, asistență sau sprijin financiar față de unul ori mai mulți membri ai familiei, inclusiv ascendenți, descendenți soț/soție, persoane cu dizabilități aflate în întreținere (părinți, copii), precum și rude de gradul doi în linie colaterală, și ale cărei responsabilități familiale afectează sau pot afecta activitatea profesională;”.

2. La articolul 47 alineatul (2), după cuvântul „domiciliu” se introduce textul „responsabilități familiale;”.

3. La articolul 103 alineatul (6), după cuvântul „accentuate” se introduce textul „părinții singuri care au copii în vârstă de până la 16 ani;”.

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 introduce textul „de indemnizație de maternitate, de indemnizație paternală;”.

Art. III. – (1) Prezenta lege intră în vigoare la expirarea termenului de 3 trei luni de la data publicării în Monitorul Oficial al Republicii Moldova.

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

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 consolidare progresivă a cadrului normativ național la standardele 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.

Totodată, urmărind evitarea fragmentării reglementărilor și asigurarea unei aplicări unitare și coerente a garanțiilor juridice instituite.

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. Utilizarea noțiunii de „salariat cu responsabilități familiale” este justificată prin faptul că aceasta se distinge de statutul de „salariat cu obligații familiale”, și nu se limitează la obligațiile legale sau materiale de întreținere, ci include și responsabilitățile efective de îngrijire, supraveghere, asistență și sprijin acordate persoanelor enumerate. În acest sens, regimul juridic al garanțiilor acordate prin Codul muncii sunt diferite.

Această terminologie reflectă mai fidel conceptul consacrat de Convenția OIM nr. 156 și permite includerea tuturor situațiilor în care responsabilitățile familiale pot influența participarea persoanei la activitatea profesională

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 paternelă din bugetul asigurărilor sociale de stat. Cu toate acestea, perioada respectivă 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 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 de maternitate sau 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:

cadru 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:

cadru 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. Definierea expresă a acestei noțiuni va contribui la aplicarea uniformă a prevederilor legislației muncii și la identificarea clară a beneficiarilor garanțiilor juridice instituite în vederea concilierii vieții profesionale cu responsabilitățile familiale;
- recunoașterea 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. În acest sens, pentru asigurarea clarității, previzibilității și aplicării uniforme a normei, proiectul precizează expres că garanția privind prestarea muncii de noapte se aplică părinților singuri care au în îngrijire copii în vârstă de până la 16 ani. Soluția propusă asigură corelarea cu alte dispoziții ale Codului muncii care instituie garanții pentru părinții singuri prin raportare la vârsta copilului aflat în îngrijire, contribuind astfel la aplicarea coerentă a cadrului normativ.
- 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 alin. (2) lit. c) din Legea nr. 156/1998 privind sistemul public de pensii, se constată 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
<i>Cheltuieli pentru distribuire și taxa de comision</i>							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). Estimarea finală a costurilor va fi posibilă după elaborarea cerințelor tehnice aferente.

Cheltuielile aferente implementării modificărilor propuse urmează a fi acoperite din mijloacele bugetului asigurărilor sociale de stat.

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.

Totodată, măsurile propuse sunt susceptibile să genereze beneficii indirecte pentru angajatori, prin crearea unor condiții de muncă mai favorabile pentru salariații cu responsabilități familiale și consolidarea echilibrului dintre activitatea profesională și viața de familie. În condițiile în care salariatului îi sunt oferite facilități și garanții care permit concilierea responsabilităților profesionale cu cele familiale, acesta este motivat să își mențină raporturile de muncă și să continue activitatea în cadrul aceleiași unități pe termen mai îndelungat.

În acest context, măsurile propuse pot contribui la reducerea fluctuației de personal, creșterea retenției salariaților, a productivității în muncă și menținerea unui climat organizațional stabil, aspecte care pot avea efecte pozitive inclusiv asupra continuității activității și eficienței utilizării resurselor umane de către angajatori.

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 Directivei (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 legislației 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 legislației 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 salariații 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.

Totodată, prin intervențiile propuse la Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003, care constituie un act normativ armonizat și transpune parțial prevederile Directivei (UE) 2019/1158, proiectul se înscrie în procesul de ajustare și consolidare progresivă a cadrului normativ național la standardele relevante ale Uniunii Europene în domeniul protecției salariaților cu responsabilități familiale și al asigurării echilibrului dintre viața profesională și cea privată.

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 a fost 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 a fost 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

Implementare proiectului de lege implica modificarea Regulamentului 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

Implementarea legii va fi asigurată de către angajatori prin 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.

Secretar General

Dumitru PÎSLARU

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

Nr. d/o	Autorul propunerilor și obiecțiilor	Conținutul propunerilor, obiecțiilor	Argumentare
1	2	3	4
Procedura de avizare			
1.	Ministerul Finanțelor Nr. 04-06/398 din 18.05.2026	Luând în considerație faptul că implementarea modificărilor propuse la Legea nr. 156/1998 privind sistemul public de pensii va necesita mijloace financiare suplimentare estimate la 54,0 mii lei în anul 2027, 62,3 mii lei în anul 2028 și 71,1 mii lei în anul 2029, precum și cheltuieli de circa 65,0 mii lei pentru ajustarea sistemului informațional al Casei Naționale de Asigurări Sociale, considerăm necesar ca autorul să identifice și să menționeze, în Nota de fundamentare, sursa de acoperire a cheltuielilor respective.	Se acceptă. Sursa de acoperire - Bugetul Asigurărilor Sociale de Stat, nota de fundamentare a fost completată corespunzător.
2.	Ministerul Dezvoltării Economice și Digitalizării Nr. 03-1717 din 20.05.2026	La Nota de fundamentare, la comp.4, referitor la impactul asupra sectorului privat, considerăm oportun completarea analizei impactului cu estimarea și cuantificarea expresă a costurilor în raport cu potențialele beneficii.	Se acceptă. Compartimentul 4.3 Impactul asupra sectorului privat din Nota de fundamentare a fost completat.
3.	Casa Națională de Asigurări Sociale Nr. 7221 din 15.05.2026	Lipsă de propuneri și obiecții.	Se ia act.
4.	Confederația Națională a Sindicatelor din Republica Moldova	Lipsă de propuneri și obiecții.	Se ia act.

	Nr. 04-17/313 din 15.05.2026		
5.	Confederația Națională a Patronatului din Republica Moldova Nr. 05/1-40 din 15.05.2026	Lipsă de propuneri și obiecții.	Se ia act.
6.	Centrul Național pentru Protecția Datelor cu Caracter Personal Nr. 04-01/ 1707 din 15.05.2026	Lipsă de propuneri și obiecții.	Se ia act.
7.	Centrul de Armonizare a Legislației Nr.31/02-69-5542 din 15.05.2026	<p>Cu referire la pct. 1 al Art. I din proiectul de modificare, care introduce noțiunea de „salariat cu responsabilități familiale”, se constată că definiția propusă este, în linii generale, compatibilă cu prevederile Convenției Organizației Internaționale a Muncii nr. 156/1981 privind lucrătorii cu responsabilități familiale.</p> <p>Totodată, prin raportare la Directiva (UE) 2019/1158, constatăm că actul UE distinge 2 definiții separate: lucrătorii-părinți și îngrijitori, în timp ce proiectul le reunește într-o singură categorie generică, atribuind acestora un tratament unitar.</p> <p>De asemenea, condiționarea, prin norma națională, a existenței cumulative a unor responsabilități „legale și financiare” și includerea doar a persoanelor aflate în îngrijire pot conduce la excluderea unor situații acoperite de art. 3 lit. d) din directivă, care are un caracter mai larg și vizează acordarea de îngrijire sau sprijin personal unei rude ori unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie și care necesită îngrijire din motive medicale</p>	<p>Se ia act.</p> <p>Noțiunea propusă are drept obiectiv 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. Conform Articolului 1 din Convenția nr. 156, care definește „lucrătorii cu responsabilități familiale” ca fiind persoanele care au responsabilități în legătură cu copiii aflați la întreținere sau alți membri ai familiei imediate care necesită îngrijire sau sprijin,</p>

<p>grave. Astfel, proiectul național este mai restrictiv ca actul UE și necesită reconsiderare conceptuală.</p>	<p>acolo unde aceste responsabilități le limitează posibilitățile de participare la activități economice.</p> <p>Această definiție este complementată de Recomandarea nr. 165, care extinde înțelesul termenilor „copil aflat la întreținere” și „membru al familiei imediate care necesită îngrijire sau sprijin” prin specificații care permit fiecărui stat să-și adapteze propriile prevederi naționale. Totodată, recomandare precizează că responsabilitățile familiale includ atât îngrijirea copiilor, cât și a altor membri ai familiei, care au nevoie de sprijin din cauza stării lor de sănătate sau a vârstei. Recomandarea sugerează că termenul "membri ai familiei" ar trebui să fie interpretat într-un sens larg pentru a include nu doar rudele apropiate, ci și alte persoane dependente de lucrător.</p>
<p>Art. I pct. 2 din proiectul de modificare, prin care la art. 47 alin. (2) din Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 se introduce sintagma „responsabilități familiale” în lista criteriilor protejate, este, în principiu, compatibil cu art. 11 din Directiva (UE) 2019/1158, contribuind la consolidarea cadrului de protecție antidiscriminare în domeniul raporturilor de muncă.</p>	<p>Se ia act.</p>
<p>Art. I pct. 3 din proiectul de modificare introduce alin. (8) la art. 103 din Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003, potrivit căruia părinții singuri nu pot fi obligați să presteze muncă de noapte decât în baza unei cereri scrise. În acest sens, se recomandă reformularea sintagmei „nu pot fi obligați...decât în baza unei cereri scrise”, întrucât aceasta prezintă un grad de ambiguitate și poate fi interpretată ca limitând posibilitatea prestării muncii de noapte exclusiv la inițiativa salariatului nu și a angajatorului. Astfel, se impune stabilirea atragerii</p>	<p>Se acceptă.</p> <p>Redacția din proiect a articolului 103 alineatul (8) a fost revăzută după cum urmează:</p> <p>„(8) Părinții singuri pot fi atrași la munca de noapte numai cu acordul lor scris. Angajatorul este obligat să informeze în scris salariatul despre dreptul acestuia de a refuza prestarea muncii de noapte.”</p>

		<p>acestora la muncă de noapte doar cu acordul acestora indiferent dacă intenția este a angajatului sau angajatorului.</p> <p>De asemenea, se constată că măsura are un caracter mai restrictiv din perspectiva sferei de protecție a actului UE, întrucât Directiva (UE) 2019/1158 prevede drepturi privind formule flexibile de muncă pentru toți părinții și îngrijitorii, nu exclusiv pentru părinții singuri.</p>	<p>Or, Directiva (UE) 2019/1158 stabilește standarde minime de protecție și nu exclude posibilitatea adoptării de către statele membre a unor măsuri mai favorabile sau a unor mecanisme suplimentare de protecție pentru categorii vulnerabile de salariați. În acest context, soluția legislativă propusă urmărește consolidarea protecției sociale a părinților singuri, având în vedere particularitățile responsabilităților familiale exercitate exclusiv de aceștia.</p>
		<p>În concluzie, proiectul național examinat nu constituie un exercițiu de transpunere directă a acquis-ului Uniunii Europene în materia echilibrului dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor, însă se înscrie în procesul de ajustare și consolidare progresivă a cadrului normativ național în vederea alinierii la standardele relevante ale Uniunii Europene, inclusiv, la prevederile Directivei (UE) 2019/1158 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor, precum și la standardele Convenției Organizația Internațională a Muncii nr. 156/1981 privind lucrătorii cu responsabilități familiale.</p>	<p>Se acceptă. Nota de fundamentare a fost completată corespunzător.</p>
Procedura de expertizare			
8.	Centrul Național Anticorupție al Republicii Moldova Nr. ELO26/11516 din 27.05.2026	Proiectul a fost elaborat de Ministerul Muncii și Protecției Sociale și are drept scop 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	Se ia act.

		<p>responsabilități familiale în cadrul raporturilor de muncă și al sistemului de asigurări sociale. Analizând normele elaborate, s-a constatat că, prin proiect, se propune modificarea Codului muncii nr. 154/2003 și a Legii nr. 156/1998 privind sistemul public de pensii.</p> <p>Autorul a prezentat sinteza avizelor parvenite în cadrul procesului de consultare publică a proiectului de către autoritățile responsabile de implementarea prevederilor conținute în proiect/instituțiilor interesate, fapt ce denotă caracterul definitiv al acestuia și întrunirea condițiilor stabilite de prevederile art.28 din Legea integrității nr.82/2017.</p> <p>În procesul de promovare a proiectului, au fost respectate rigorile de asigurare a transparenței decizionale statuate de prevederile art.8 lit.a)-d) din Legea nr. 239/2008 privind transparența în procesul decizional. Nota de fundamentare a proiectului a fost întocmită cu respectarea exigențelor de tehnică legislativă statuate de prevederile art.30 lit.a)-f) din Legea cu privire la actele normative nr. 100/2017. Implementarea prevederilor propuse poate contribui la realizarea interesului public vizat de proiect, fapt care nu este detrimentul interesului public general în sensul prevederilor Legii integrității nr. 82/2017.</p>	
9.	Ministerul Justiției Nr. 04/2-5940 din 29.05.2026	Potrivit notei de fundamentare, 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. Se menționează că, intervențiile	Se ia act.

propuse urmăresc racordarea legislației naționale la prevederile Convenției, precum și consolidarea progresivă a cadrului normativ național la standardele 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. Raționamentele expuse de inițiator în notă reflectă motivul care a impus intervenția normativă .

În același timp, autorul proiectului nu a argumentat suficient redacția noțiunii „salariat cu responsabilități familiale”, în ce mod intervenția normativă va înlătura „neajunsurile din legislația muncii care nu recunoaște în mod explicit responsabilitățile familiale ca element relevant în aplicarea anumitor garanții privind organizarea și condițiile de muncă”. La fel, nota de fundamentare nu conține argumente în susținerea ipotezei că, soluțiile normative preconizate vor asigura o aplicare unitară și coerentă a garanțiilor juridice instituite. Prin urmare, recomandăm revizuirea notei de fundamentare în sensul soluțiilor normative propuse la Codul muncii.

Se acceptă.

Nota de fundamentare a fost completată cu argumente suplimentare privind necesitatea introducerii noțiunii de „salariat cu responsabilități familiale” și impactul soluțiilor normative propuse.

Intervenția normativă este necesară deoarece cadrul normativ existent reglementează anumite drepturi aferente maternității, paternității sau îngrijirii copilului, însă nu instituie o abordare sistemică privind protecția salariaților cu responsabilități familiale și prevenirea discriminării generate de aceste responsabilități.

Proiectul urmărește consolidarea caracterului coerent și previzibil al garanțiilor juridice aplicabile acestei categorii de salariați.

Modificările normative propuse vor contribui la creșterea participării pe piața muncii și la prevenirea discriminării bazate pe responsabilități familiale.

<p>Analizat prin prisma Legii nr. 100/2017 cu privire la actele normative menționăm că, textul normativ al proiectului are un mod deficitar de redactare a soluțiilor normative propuse, nefiind respectate cerințele de calitate ale actului normativ.</p>	<p>Se acceptă (<i>textul proiectului a fost revăzut</i>).</p>
<p>La Art. I (Codul muncii): La pct. 1 semnalăm că noțiunea „salariat cu responsabilități familiale” necesită a fi reformulată. Totodată, recomandăm de a exclude expresia „conform legislației în vigoare” ca fiind inutilă.</p>	<p>Se acceptă. Noțiunea a fost reformulată, după cum urmează: „Salariat cu responsabilități familiale - salariatul care are responsabilități de întreținere, îngrijire, asistență sau sprijin financiar față de unul ori mai mulți membri ai familiei, inclusiv ascendenți, descendenți soț/soție, persoane cu dizabilități aflate în întreținere (părinți, copii), precum și rude de gradul doi în linie colaterală, și ale cărui responsabilități familiale afectează sau pot afecta activitatea profesională.”</p>
<p>Adițional, atenționăm că, în Codul muncii la art. 183 alin. (2) lit. a) este utilizată sintagma „persoane cu obligații familiale”. Prin urmare, subliniem că, folosirea în textul codului a ambelor noțiuni poate duce la interpretări neuniforme și la o aplicare limitată a protecției pentru lucrătorii cu responsabilități familiale. Astfel, la definitivarea proiectului, autorul va respecta unitatea terminologică cu scopul de a nu lăsa ambiguități, contradicții sau îndoieli cu privire la semnificația noțiunilor „salariat cu responsabilități familiale” și „persoane cu obligații familiale”.</p>	<p>Se acceptă parțial. În vederea evitării interpretărilor neuniforme, noțiunea „salariat cu responsabilități familiale” a fost revăzută. Concomitent aceasta se distinge de statutul de „salariat cu obligații familiale”, și care nu se limitează la obligațiile legale sau materiale de întreținere, ci include și responsabilitățile efective de îngrijire, supraveghere, asistență și sprijin acordate persoanelor enumerate. În acest sens, regimul juridic al garanțiilor acordate prin Codul muncii sunt diferite.</p>
<p>La pct. 2 la redarea intenției de modificare a art. 47 alin. (2) se va utiliza formula „se introduc cuvintele”.</p>	<p>Se acceptă. Formula de modificare a fost ajustată corespunzător.</p>

		La pct. 3, pentru precizie normativă, propunem inserarea garanției pentru părinții singuri de a fi atrași la munca de noapte doar cu acordul lor, în conținutul alin. (6) al art. 103. Or, soluția normativă propune aceeași garanție, doar extinde subiecții acestei garanții.	Se acceptă. Norma a fost revizuită și integrată în alin. (6) al art. 103.
		La Art. II, unde se preconizează modificarea art. 5 alin. (2) din Legea nr. 156/1998 privind sistemul public de pensii, se va utiliza formula „se introduce textul”.	Se acceptă. Formula de modificare a fost ajustată corespunzător.
Mențiunile din Legiferare			
1.	Centrul de Armonizare a Legislației 21.05.2026	CAL validează proiectul național.	Se ia act.
2.	Casa Națională de Asigurări Sociale 22.05.2026	Casa Națională de Asigurări Sociale propuneri suplimentare nu are.	Se ia act.
3.	Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova 25.05.2026	Reiterăm poziția de susținere a CNSM exprimată în avizul anterior.	Se ia act.
4.	Ministerul Dezvoltării Economice și Digitalizării 25.05.2026	Cu referire la proiectul definitivat de lege pentru modificarea unor acte normative, MDED comunică lipsa de obiecții și propuneri.	Se ia act.
5.	Centrul Național pentru Protecția Datelor cu Caracter Personal 25.05.2026	CNPDCP comunică despre lipsa obiecțiilor și propunerilor.	Se ia act.

6.	Ministerul Finanțelor 27.05.2026	Ministerul Finanțelor a examinat repetat proiectul și, în limita competențelor funcționale, comunică lipsă de obiecții.	Se ia act.
7.	Confederația Națională a Patronatului din Republica Moldova Nr. 05/1-43 din 27.05.2026	Confederația Națională a Patronatului din Republicii Moldova a examinat repetat proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative (alinierea legislației la prevederile Convenției Organizației Internaționale a Muncii nr. 156/1981) și comunică lipsă de obiecții pe marginea acestuia.	Se ia act.

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

Nr. d/o	Autorul propunerilor și obiecțiilor	Conținutul propunerilor, obiecțiilor	Argumentare
1	2	3	4
Procedura de consultare publică			
1.	Consiliul pentru egalitate Nr. 04/867 din 29.05.2026	<p>Cu referire la includerea în art. 1 din Codul muncii nr. 154/2003 a noțiunii de „salariat cu responsabilități”, Consiliul menționează următoarele.</p> <p>Noțiunea propusă, deși face referire la membri ai familiei, conține o enumerare a acestora, ceea ce generează suprapuneri terminologice. Includerea persoanelor cu dizabilități urmată de o nouă enumerare a acestora conduce la dublarea aceluiași element conceptual, fără a adăuga claritate sau conținut normativ. De asemenea, expresiile „întreținere, conform legislației în vigoare” și „responsabilități legale și financiare” tind să se suprapună. În acest sens, Consiliul recomandă reformularea acestei noțiuni cu respectarea regulilor stabilite la art. 54 din Legea nr. 100/2017 cu privire la actele normative, în vederea asigurării clarității, conciziei și coerenței terminologice.</p> <p>Suplimentar, Consiliul observă o neconcordanță de fond cu Convenția OIM nr. 156. Definiția propusă ancorează noțiunea pe obligația de întreținere materială, în timp ce art. 1 din Convenție o ancorează pe nevoia de îngrijire sau sprijin și pe impactul acesteia asupra participării la muncă. Această deplasare conceptuală restrânge sfera reală a protecției.</p>	<p>Se acceptă.</p> <p>Noțiunea a fost reformulată, după cum urmează: „Salariat cu responsabilități familiale - salariatul care are responsabilități de întreținere, îngrijire, asistență sau sprijin financiar față de unul ori mai mulți membri ai familiei, inclusiv ascendenți, descendenți soț/soție, persoane cu dizabilități aflate în întreținere (părinți, copii), precum și rude de gradul doi în linie colaterală, și ale cărui responsabilități familiale afectează sau pot afecta activitatea profesională.”</p>

De asemenea, Consiliul observă că una din premise este dizabilitatea, care este limitată la cea obținută „în urma unei afecțiuni congenitale sau din copilărie”. Această abordare nu corespunde art. 3 lit. c) al Directivei (UE) 2019/1158, potrivit căruia concediul de îngrijitor se acordă pentru o rudă sau o persoană din aceeași gospodărie care are nevoie de îngrijire ori de sprijin semnificativ ca urmare a unei probleme medicale grave. Aceeași sintagmă este utilizată și în noțiunea de „îngrijitor”. Astfel, criteriul corect este problema medicală gravă, dizabilitatea fiind doar una dintre cauzele posibile ale nevoii de îngrijire, iar nu o condiție de sine stătătoare. Formularea proiectului are un dublu efect restrictiv: pe de o parte, condiționează protecția de existența unei dizabilități (excluzând o boală gravă temporară care nu constituie dizabilitate); pe de altă parte, exclude dizabilitățile dobândite ulterior (accidente, boli survenite la maturitate, deficiențe legate de vârstă).

Consiliul recomandă eliminarea acestei clauze și raportarea la nevoia de îngrijire ori de sprijin semnificativ ca urmare a unei probleme medicale grave, indiferent de natura sau de momentul apariției acesteia.

Totodată, Consiliul observă că definiția propusă circumscrie cercul persoanelor îngrijite exclusiv la rude (ascendenți, descendenți, soțul/soția, rude de gradul doi în linie colaterală), fără a indica în mod expres ipoteza în care salariatul oferă îngrijire sau sprijin personal unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu acesta. Or, art. 3 lit. c) și d) din Directiva (UE) 2019/1158 prevede îngrijirea acordată unei rude sau unei persoane

care locuiește în aceeași gospodărie ca lucrătorul, coabitarea constituind astfel un temei autonom, alternativ legăturii de rudenie. **Consiliul recomandă completarea noțiunii cu ipoteza persoanei care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul, indiferent de existența unei legături de rudenie.**

Totodată, cu referire la textul „părinții sau copiii, inclusiv înfietorii și înfiații” din noțiunea de „salariat cu responsabilități familiale”, Consiliul notează că Codul muncii și Legea nr. 99/2010 privind regimul juridic al adopției utilizează următorii termeni: adoptat, copil adoptat, adoptator și părinte adoptiv. Totodată, potrivit prevederilor art. 42 Drepturile și obligațiile părinților adoptivi și art. 44 Drepturile și obligațiile copilului adoptat din Legea nr. 99/2010, între părintele adoptiv și copilul adoptat există aceleași drepturi și obligații ca și în cazul părintelui biologic și copilului său. În acest context, **Consiliul recomandă excluderea sintagmei „inclusiv înfietorii și înfiații” sau, după caz, substituirea cu terminologia utilizată de legislația în vigoare.**

În considerarea celor de mai sus, Consiliul propune, următoarea redactare a noțiunii:

„Salariat cu responsabilități familiale – salariatul ale cărui posibilități de a se pregăti pentru, de a intra, de a participa sau de a avansa în activitatea profesională sunt restrânse de responsabilitățile sale de îngrijire ori de sprijin față de: a) unul sau mai mulți copii aflați în întreținere; sau b) o rudă ori o persoană care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire ori de sprijin semnificativ ca urmare a unei probleme medicale grave, inclusiv a unei dizabilități;”.

Consiliul reține că proiectul introduce noțiunea fără a-i atașa drepturi corelative, ceea ce afectează previzibilitatea intervenției normative. **Consiliul recomandă configurarea noțiunii ca noțiune-umbrelă, cu trimitere expresă la drepturile și garanțiile deja prevăzute de Cod (art. 78, 86, 100¹, 124, 124¹, 126 și 246) în favoarea salariatului cu responsabilități familiale.** Consiliul reține că Codul muncii nr. 154/2003 conține prevederi aplicabile „salariaților cu obligații familiale” (art. 183 alin. (2) lit. d)) și „persoanelor cu obligații familiale” (art. 246). Astfel, pentru asigurarea coerenței terminologice și evitarea utilizării paralele a unor noțiuni similare, **Consiliul recomandă evaluarea oportunității utilizării sintagmei „responsabilități familiale” în raport cu terminologia deja consacrată de cadrul normativ în vigoare.**

În ceea ce privește propunerea de completare a art. 47 alin. (2) din Codul muncii cu sintagma „responsabilități familiale”, Consiliul reține că, în urma acestei modificări, va fi interzisă 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.

De asemenea, Consiliul reține că, potrivit art. 8 din Codul muncii, este interzisă discriminarea în sfera muncii pe următoarele criterii: sex, vârstă, rasă, culoare a pielii, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, domiciliu, dizabilitate, infectare cu HIV/SIDA, apartenență sau

Nu se acceptă.

Noțiunea de „salariat cu responsabilități familiale” a fost revăzută. Concomitent aceasta se distinge de statutul de „salariat cu obligații familiale”, și care nu se limitează la obligațiile legale sau materiale de întreținere, ci include și responsabilitățile efective de îngrijire, supraveghere, asistență și sprijin acordate persoanelor enumerate.

În acest sens, regimul juridic al garanțiilor acordate prin Codul muncii sunt diferite.

Se ia act.
MMPS informează că la etapa actuală, se află în proces de transpunere a Directivei 2000/43/CE și a Directivei 2000/78/CE prin proiectul de lege cu numărul unic 181/MMPS/2026 privind modificarea unor acte normative în domeniul raporturilor de muncă, securității și sănătății în muncă și egalității de tratament.

În cadrul proiectului menționat este propusă revizuirea art. 8 și 47 din Codul muncii nr. 154/2003, prin raportarea expresă la criteriile protejate prevăzute de Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității, cu menținerea criteriilor specifice raporturilor de muncă. Abordarea respectivă urmărește asigurarea unei reglementări uniforme și coerente a cadrului normativ în domeniul nediscriminării.

activitate sindicală, precum și pe alte criterii nelegate de calitățile sale profesionale.

Iar art. 128 alin. (2) stabilește că la stabilirea și achitarea salariului nu se admite nici o discriminare pe criterii de sex, vârstă, dizabilitate, origine socială, situație familială, apartenență la o etnie, rasă sau naționalitate, opțiuni politice sau convingeri religioase, apartenență sau activitate sindicală.

În acest context, Consiliul notează că potrivit art. 1 alin. (1) al Legii nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității, prevenirea și combaterea discriminării, precum și asigurarea egalității se realizează fără deosebire de rasă, culoare, origine națională, etnică și socială, statut social, cetățenie, limbă, religie sau convingeri, vârstă, sex, identitate de gen, statut matrimonial, orientare sexuală, dizabilitate, stare de sănătate, statut HIV, opinie, apartenență politică, avere, naștere sau orice alt criteriu. De asemenea, art. 7 din Legea nr. 121/2012 conține prevederi privind interzicerea discriminării în câmpul muncii și în exercitarea unei profesii.

Consiliul atenționează că lista criteriilor prevăzute de Legea nr. 121/2012 are caracter deschis și ar putea fi extinsă ulterior.

Prin urmare, în vederea asigurării coerenței cadrului normativ și în conformitate cu prevederile art. 55 din Legea nr. 100/2017 cu privire la actele normative, Consiliul propune modificarea art. 8 alin. (2) din Codul muncii, prin excluderea enumerării criteriilor și trimiterea expresă la criteriile prevăzute de Legea nr. 121/2012. Totodată, propunem modificarea art. 47 alin.

Procedura de avizare și consultare publică a fost respectată, propunerile și obiecțiile relevante fiind luate în considerare la etapa de definitivare.

(2) și art. 128 alin. (2), în parte ce ține de criterii, prin excluderea enumerării acestora și trimiterea la art. 8.

Cu referire la propunerea de completare a art. 103 din Codul muncii cu un nou alineat, cu următorul cuprins: „(8) Părinții singuri nu pot fi obligați să presteze munca de noapte decât în baza unei cereri scrise prezentate angajatorului.”, Consiliul notează că prevederile din cuprinsul Codului muncii referitoare la părinții singuri sunt însoțite de indicarea vârstei copilului aflat în îngrijirea părintelui (art. 116 alin. (4), art. 120 alin. (2), art. 249 alin. (2)).

În vederea asigurării clarității și aplicării uniforme a prevederii, **Consiliul propune completarea textului prin indicarea expresă a vârstei copilului aflat în îngrijirea părintelui singur.**

Consiliul reține că autorul proiectului în Nota de fundamentare, la compartimentul 2.2, menționează că, deși concediul paternal a fost reglementat în anul 2016, „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.”. De asemenea, la compartimentul 4.2 se reiterează că „perioada în care asiguratul a beneficiat de indemnizație de maternitate, în prezent se valorifică la determinarea stagiului de cotizare necontributiv la stabilirea pensiei”.

Se acceptă.

Textul normei a fost revăzut „părinții singuri care au copii în vârstă de până la 16 ani”, inclusiv nota de fundamentare.

Se acceptă.

Nota de fundamentare a fost revăzută.

Totodată, Art. II din proiect propune completarea art. 5 alin. (2) lit. c) din Legea nr. 156/1998 privind sistemul public de pensii cu cuvintele „de indemnizație de maternitate, de indemnizație paternală”.

În acest context, Consiliul recomandă revizuirea Notei de fundamentare în vederea asigurării coerenței între argumentarea expusă și propunerea din proiect.

Examinând cadrul în vigoare prin raportare la Directiva (UE) 2019/1158, Consiliul identifică segmente care nu sunt acoperite și recomandă completarea acestora:

a) Concediul de îngrijitor (art. 6 din Directivă). Concediul existent pentru îngrijirea unui membru bolnav al familiei (suspendare de până la 2 ani, condiționată de certificat medical) are altă natură decât dreptul universal de 5 zile lucrătoare pe an prevăzut de

Directivă. Consiliul recomandă instituirea unui drept distinct de 5 zile lucrătoare pe an, necondiționat de vechimea în muncă, pentru îngrijirea unei rude sau a unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire ori de sprijin semnificativ ca urmare a unei probleme medicale grave;

b) Absența pentru forță majoră (art. 7 din Directivă). Consiliul recomandă reglementarea unui drept general de absență în situații de urgență familială determinate de boală sau accident care impun prezența imediată a salariatului.

Nu se acceptă

În conformitate cu Directiva (UE) 2019/1158 au fost operate modificări și completări la Codul muncii. Potrivit articolului 123¹, salariații au dreptul la concediu neplătit pentru acordarea îngrijirii unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu aceștia. Acest concediu poate fi acordat pentru o perioadă de până la 5 zile lucrătoare pe an calendaristic. Pentru a beneficia de acest concediu, salariatul trebuie să depună o cerere scrisă, însoțită de documentele justificative necesare.

Concomitent, menționăm că proiectul vizează alinierea legislației la prevederile Convenției Organizației Internaționale a Muncii nr. 156/1981 și nu transpunerea Directivei (UE) 2019/1158.