



consiliul pentru egalitate
совет по равенству
equality council

bd. Ștefan cel Mare și Sfânt 180, of. 404,
MD-2004, Chișinău, Republica Moldova / Republic of Moldova
бул. Штефан чел Маре 180, оф. 404,
MD-2004, Кишинёв, Республика Молдова
+373 22 212 817; info@egalitate.md; www.egalitate.md

Nr. 04/867 din 29.05.2026

Ministerul Muncii și Protecției Sociale

secretariat@social.gov.md

ana.bacalim@social.gov.md

Consiliul pentru egalitate, în temeiul art. 12 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității și pct. 21 lit. b) din Legea nr. 298/2012 cu privire la activitatea Consiliului pentru egalitate, a examinat *proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative (alinieră legislației la prevederile Convenției Organizației Internaționale a Muncii nr. 156/1981) (număr unic 456/MMPS/2026)* și comunică următoarele.

Consiliul notează că în Nota de fundamentare, la compartimentul 4.4 Impactul social, se menționează că 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.

1. Cu referire la includerea în art. 1 din Codul muncii nr. 154/2003 a noțiunii de „salariat cu responsabilități”, Consiliul menționează următoarele.

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.**

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.

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.”

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

4. 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.**
5. 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”.
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.**
6. 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.

Secretară generală

Olga BULMAGA