NOTA DE FUNDAMENTARE
la proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative
(transpunerea unor prevederi ale Directivei (UE) 2019/1158 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor)

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

Proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative (transpunerea unor prevederi ale Directivei (UE) 2019/1158 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor) a fost elaborat de Ministerul Muncii și Protecției Sociale, cu sprijinul UNFPA Moldova, în cadrul proiectului „Creșterea rezilienței și excelenței femeilor prin oportunități de angajare incluzive și prietenoase familiei", finanțat de Agenția Austriacă pentru Dezvoltare (ADA) și implementat de UN Women și UNFPA în Republica Moldova.

2. Condițiile ce au impus elaborarea proiectului actului normativ

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

Proiectul are drept sursă Directiva (UE) 2019/1158 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor și de abrogare a Directivei 2010/18/UE a Consiliului. Directiva stabilește cerințe minime privind concediul de paternitate, concediul pentru creșterea copilului, concediul de îngrijitor, absența de la locul de muncă din motive de forță majoră și formulele flexibile de muncă pentru lucrătorii care sunt părinți sau îngrijitori.

Alinierea la Directivă face parte din procesul de transpunere a legislației naționale la acquis-ul Uniunii Europene, asumat prin Acordul de Asociere semnat la 27 iunie 2014 și continuat după acordarea statutului de țară candidată, la 23 iunie 2022, și deschiderea negocierilor de aderare, la 25 iunie 2024. Raportul Comisiei Europene privind Republica Moldova din 4 noiembrie 2025 recomandă, la capitolul 19 „Politica socială și ocuparea forței de muncă", alinierea legislației naționale la acquis-ul și standardele Uniunii Europene privind nediscriminarea și egalitatea, inclusiv egalitatea de gen.[1]

În anul 2026, Ministerul Muncii și Protecției Sociale a primit observațiile Comisiei Europene privind transpunerea Directivei, formulate în baza evaluării realizate, dispoziție cu dispoziție, de un expert desemnat prin instrumentul TAIEX. Observațiile cuprind 23 de puncte în care legislația națională a fost apreciată ca aliniată parțial sau nealiniată. Pentru ca observațiile să fie transpuse într-un singur act normativ, proiectul, elaborat inițial pentru rezervarea unei perioade de concediu fiecărui părinte, a fost extins la toate domeniile vizate.

Astfel, proiectul urmărește:
- recunoașterea dreptului individual al fiecărui părinte salariat la concediul pentru îngrijirea copilului și rezervarea, din acest concediu, a unei perioade de 2 luni pentru fiecare părinte;
- extinderea concediului neplătit pentru îngrijire la membrii familiei salariatului și instituirea dreptului de absență în situații de urgență familială;
- exprimarea concediului paternal în zile lucrătoare și stabilirea termenului de informare a angajatorului și a obligației acestuia de a emite ordinul înainte de începerea concediului pentru îngrijirea copilului;
- garantarea dreptului de revenire la forma inițială de organizare a muncii după aplicarea formulelor flexibile de muncă;

[1] Comisia Europeană, Raportul privind Republica Moldova 2025, SWD(2025) 758 final, 4 noiembrie 2025. Disponibil la: https://enlargement.ec.europa.eu/moldova-report-2025_en

- exluderea dreptului la concediului Concediul suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de la 3 la 4 ani;
- protecția salariaților care solicită sau exercită drepturile de îngrijire împotriva tratamentului mai puțin favorabil și a concedierii, precum și sancționarea contravențională a încălcărilor privind formulele flexibile de muncă, revenirea în muncă și absența în situații de urgență familială.

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

Potrivit art. 124 alin. (2) din Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 (în continuare – Codul muncii), concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani se acordă, opțional, unuia dintre părinți, unuia dintre bunici, unei alte rude care se ocupă nemijlocit de îngrijirea copilului sau tutorelui.

În configurația actuală, concediul reprezintă un drept care poate fi exercitat de oricare dintre persoanele eligibile, fără ca legislația să rezerve fiecărui părinte o perioadă individuală și netransferabilă. Astfel, concediul poate fi utilizat integral de un singur părinte. Termenul de 30 de zile prevăzut la art. 124 alin. (4) se aplică în cazul solicitării concediului în mod fracționat.

În ultimii ani, cadrul normativ a fost consolidat prin introducerea unor măsuri menite să faciliteze concilierea vieții profesionale cu responsabilitățile familiale. Prin Legea nr. 195/2022 au fost reglementate formulele flexibile de muncă, iar prin Legea nr. 46/2024 a fost introdus concediul neplătit de până la 5 zile lucrătoare pentru îngrijirea unei persoane care locuiește în aceeași locuință cu salariatul. Totodată, prin Legea nr. 241/2023, concediul paternal a fost extins la 15 zile calendaristice și a fost prevăzută posibilitatea utilizării acestuia în mod fracționat.

Datele administrative confirmă utilizarea activă a dreptului rezervat tatălui. În anul 2025, concediul paternal a fost solicitat de 5 023 de tați. În același an, 1 088 de bărbați au beneficiat de concediul pentru îngrijirea copilului, durata medie a acestuia fiind de 910 zile. Raportat la aproximativ 22 100 de copii născuți-vii în anul 2025, numărul bărbaților care au beneficiat de concediul pentru îngrijirea copilului reprezintă circa 5%.

Durata medie ridicată a concediului utilizat de bărbați indică faptul că, în practică, acesta este exercitat preponderent prin preluarea pentru o perioadă îndelungată a responsabilității de îngrijire, și mai puțin ca instrument de repartizare succesivă sau echilibrată a responsabilităților de îngrijire între părinți.

Această situație trebuie analizată și în contextul diferențelor semnificative dintre femei și bărbați în ceea ce privește impactul responsabilităților familiale asupra participării pe piața muncii. În anul 2024, responsabilitățile familiale au reprezentat cauza principală a inactivității economice pentru 51,9% dintre femeile inactive cu vârsta de 25–54 de ani, comparativ cu 2,1% dintre bărbații din aceeași categorie de vârstă. Totodată, câștigul salarial mediu al femeilor a fost cu 16,6% mai mic decât cel al bărbaților.

Deși modificările legislative adoptate în ultimii ani au extins drepturile părinților și ale persoanelor cu responsabilități de îngrijire, pentru asigurarea unei alinieri depline la cerințele Directivei (UE) 2019/1158 sunt necesare ajustări suplimentare ale cadrului normativ, în special în următoarele domenii:

- concediul paternal – concediul de 15 zile calendaristice poate fi fracționat în perioade de câte 5 zile calendaristice, ceea ce poate determina, în funcție de modalitatea concretă de utilizare, o durată efectivă mai mică de 10 zile lucrătoare (art. 124^1 alin. (2) și (2^1) din Codul muncii);

- concediul de îngrijitor – concediul neplătit de până la 5 zile lucrătoare este prevăzut pentru îngrijirea unei persoane care locuiește în aceeași locuință cu salariatul (art. 123¹). În cazul îngrijirii unui membru al familiei care nu locuiește împreună cu salariatul, cadrul actual prevede, ca drept al salariatului, suspendarea contractului individual de muncă pentru o perioadă de până la 2 ani (art. 78 alin. (1) lit. b));
- urgențele familiale – Codul muncii nu reglementează distinct dreptul salariatului de a absenta de la locul de muncă în situații de urgență familială determinate de boală sau accident, în care prezența imediată a acestuia este indispensabilă;
- formulele flexibile de muncă – art. 100¹ din Codul muncii nu consacră expres dreptul salariatului de a reveni la forma inițială de organizare a muncii, iar limita privind depunerea unei cereri o dată la 6 luni poate restrânge posibilitatea solicitării unei reveniri anticipate;
- protecția salariaților care exercită drepturi legate de îngrijire – protecția expresă împotriva tratamentului defavorabil este prevăzută pentru concediul paternal (art. 124¹ alin. (6)), în timp ce interdicția concedierii reglementată la art. 86 alin. (2) nu include concediul prevăzut la art. 123¹. Totodată, art. 81 alin. (3) prevede indicarea în ordinul de concediere a temeiului legal;
- sancțiunile – art. 55 din Codul contravențional nu reglementează în mod expres răspunderea pentru încălcarea drepturilor referitoare la formulele flexibile de muncă și la absența în situații de urgență familială.

În acest context, principalul aspect care necesită intervenție normativă îl constituie instituirea unei perioade individuale și netransferabile de 2 luni din concediul pentru îngrijirea copilului pentru fiecare părinte, alături de ajustarea celorlalte mecanisme destinate concilierii vieții profesionale cu responsabilitățile familiale.

Cadrul juridic național aplicabil

Cadrul juridic relevant pentru raporturile analizate este constituit, în principal, din următoarele acte normative:

- Constituția Republicii Moldova, care garantează dreptul la muncă și la protecția muncii (art. 43), protecția familiei (art. 49), precum și ocrotirea mamei, copiilor și tinerilor (art. 50);
- Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003, care reglementează concediile aferente îngrijirii copilului și membrilor familiei, formulele flexibile de muncă și garanțiile aplicabile raporturilor de muncă;
- Legea nr. 289/2004 privind indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă și alte prestații de asigurări sociale, care reglementează, între altele, indemnizația pentru creșterea copilului și indemnizația paternală;
- Legea nr. 5/2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați și Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității, care stabilesc cadrul juridic privind prevenirea și combaterea discriminării, inclusiv în domeniul raporturilor de muncă;
- Codul contravențional al Republicii Moldova nr. 218/2008, care stabilește răspunderea pentru încălcarea legislației muncii, inclusiv prin art. 55;
- Legea nr. 140/2001 privind Inspectoratul de Stat al Muncii, care reglementează competențele de control privind respectarea legislației muncii.

În ansamblu, cadrul normativ național conține deja o serie de instrumente destinate concilierii vieții profesionale cu viața de familie. Intervenția propusă urmărește dezvoltarea și completarea acestor mecanisme, astfel încât drepturile părinților și îngrijitorilor să fie reglementate într-o manieră coerentă și să fie asigurată alinierea deplină la Directiva (UE) 2019/1158.

3. Obiectivele urmărite și soluțiile propuse

3.1. Principalele prevederi ale proiectului și evidențierea elementelor noi

Proiectul modifică Codul muncii (art. I) și Codul contravențional (art. II) și stabilește dispozițiile finale și tranzitorii (art. III). Cele mai importante prevederi noi, care diferă de cadrul normativ în vigoare, sunt următoarele.

Codul muncii

- concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani devine un drept individual al fiecărui părinte salariat, necondiționat de durata perioadei de muncă, de vechimea în muncă sau de stagiul de cotizare, față de reglementarea în vigoare, care îl configurează ca drept al familiei, acordat opțional unuia dintre părinți, unuia dintre bunici, unei alte rude sau tutorelui; indemnizația se acordă în condițiile Legii nr. 289/2004, iar bunicii, alte rude sau tutorele pot beneficia de concediul neutilizat de părinți (art. 124 alin. (2));
- din durata concediului, o perioadă de 2 luni se rezervă fiecărui părinte și nu poate fi transferată; perioadele rezervate pot fi utilizate de părinți în același timp, iar dacă un părinte nu își utilizează perioada, durata concediului de care pot beneficia celălalt părinte, bunicii, alte rude sau tutorele se reduce cu 2 luni; concediul paternal nu se include în perioada rezervată (art. 124 alin. (3) și (3^1));
- reducerea duratei concediului nu se aplică, pe baza documentelor anexate la cererea de concediu, familiilor monoparentale, în cazul copilului adoptat, atunci când unul dintre părinți se află la întreținerea celuilalt și nu are calitatea de persoană asigurată, este încadrat în grad de dizabilitate severă, este decedat, declarat dispărut fără urmă sau decăzut din drepturile părintești ori desfășoară activitate de muncă peste hotarele țării, precum și în alte situații obiective stabilite de Guvern (art. 124 alin. (3^2));
- salariatul informează angajatorul cu cel puțin 15 zile lucrătoare înainte de începerea concediului sau a fiecărei fracțiuni, iar concediul se acordă pentru perioada indicată în cerere; angajatorul emite ordinul înainte de începerea concediului, nu îl poate amâna unilateral pentru motive legate de organizarea activității unității și motivează în scris, în termen de 30 de zile calendaristice, refuzul cererii privind alte modalități de efectuare a concediului decât cele prevăzute la art. 124 alin. (3); în prezent, concediul solicitat în fracțiuni se acordă în cel mult 30 de zile de la depunerea cererii (art. 124 alin. (2^1) și (4));
- concediul paternal se acordă pentru o durată de până la 15 zile lucrătoare (în prezent, 15 zile calendaristice), în fracțiuni de cel puțin 5 zile lucrătoare (în prezent, 5 zile calendaristice), indiferent de starea civilă sau statutul familial și fără condiții de vechime în muncă sau de stagiu de cotizare (art. 124^1 alin. (2) și (2^1));
- concediul neplătit de 5 zile lucrătoare pe an se extinde de la persoana care locuiește în aceeași locuință cu salariatul la membrii familiei (soțul sau soția, copiii și părinții), poate fi utilizat în fracțiuni de cel puțin o zi lucrătoare și nu este condiționat de acordul angajatorului (art. 123^1); concediul rămâne temei de suspendare a contractului individual de muncă (art. 78 alin. (1) lit. b^2)), iar suspendarea pentru îngrijirea unui membru bolnav al familiei, de până la 2 ani, se menține neschimbată (art. 78 alin. (1) lit. b)); suspendarea prin acordul părților pentru îngrijirea copilului bolnav nu aduce atingere acestor drepturi (art. 77 lit. d));
- se introduce dreptul de absență de la locul de muncă în situații de urgență familială, de cel mult o zi lucrătoare pentru fiecare caz și 3 zile lucrătoare pe an, fără aprobarea prealabilă a angajatorului; absența este motivată și nu se deduce din concediul de odihnă anual (art. 127^1);
- salariatul care activează în baza unei formule flexibile de muncă poate solicita revenirea anticipată la forma inițială de organizare a muncii, cu răspuns scris și motivat în 15 zile calendaristice, și are dreptul să revină la expirarea perioadei convenite, fără a fi necesară o nouă cerere; limita de o cerere la 6 luni nu se aplică cererii de revenire anticipată și cererii determinate de schimbarea necesităților de îngrijire, iar răspunsul la cererea de ajustare a programului se comunică în scris, refuzul sau amânarea fiind motivate în fapt (art. 100^1);
- se interzic tratamentul mai puțin favorabil și concedierea, inclusiv măsurile pregătitoare în vederea concedierii, pentru motivul solicitării sau al exercitării drepturilor de îngrijire, chiar dacă cererea

salariatului a fost refuzată (art. 8 alin. (3) și art. 86 alin. (2^1)); salariații, inclusiv reprezentanții salariaților, sunt protejați împotriva tratamentului și a consecințelor nefavorabile rezultate din depunerea unei plângeri sau din participarea la o procedură judiciară, protecție care se extinde asupra persoanelor care îi sprijină, îi reprezintă sau depun mărturie (art. 8 alin. (4)); interdicția de concediere pe durata concediului se extinde la concediul prevăzut la art. 123^1 (art. 86 alin. (2));
- ordinul de concediere cuprinde în toate cazurile motivele de fapt, iar salariatul care consideră că a fost concediat pentru exercitarea drepturilor de îngrijire poate solicita explicații suplimentare, comunicate în scris în 5 zile lucrătoare, fără ca cererea să condiționeze dreptul de contestare a concedierii (art. 81 alin. (3));
- se garantează menținerea, pe durata concediilor și a absenței, a drepturilor dobândite, revenirea la același loc de muncă sau la unul echivalent și dreptul de a beneficia de îmbunătățirile condițiilor de muncă (art. 127^2);
- se abrogă art. 126, care reglementează concediul suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de la 3 la 4 ani, iar trimiterile la acest articol se exclud din art. 55, 86, 103, 105, 110, 111, 249, 251, 252 și 318; suspendarea contractului individual de muncă pentru îngrijirea copilului se raportează la concediile prevăzute la art. 124 alin. (2) și la art. 127, nu la vârsta de 4 ani a copilului (art. 78 alin. (1) lit. a)); garanțiile acordate salariaților care au copii în vârstă de până la 4 ani se mențin.
Abrogarea art. 126 înlătură neconformitatea semnalată de Comisia Europeană în privința art. 126 alin. (4), potrivit căruia perioada concediului nu se include în stagiul de cotizare. Abrogarea nu reduce nivelul general de protecție a părinților, cerut de art. 16 alin. (2) din Directivă: concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani depășește durata minimă de 4 luni prevăzută la art. 5 alin. (1) din Directivă și devine un drept individual al fiecărui părinte, cu o perioadă rezervată de 2 luni, iar garanțiile pentru salariații cu copii în vârstă de până la 4 ani prevăzute la art. 103, 105, 110, 111, 249, 251 și 318 din Codul muncii rămân în vigoare. Concediile prevăzute la art. 126 acordate înainte de intrarea în vigoare a legii se mențin în condițiile acordate (art. III alin. (3)).

Codul contravențional
- art. 55 alin. (1) se completează cu lit. k)–m), care sancționează încălcarea obligațiilor privind examinarea cererilor referitoare la formulele flexibile de muncă și la revenirea anticipată, refuzul neîntemeiat de a asigura revenirea la forma inițială de organizare a muncii, încălcarea garanțiilor de revenire la locul de muncă după concediile sau absența prevăzute la art. 127^2 alin. (1) din Codul muncii și împiedicarea exercitării dreptului de absență în situații de urgență familială, prevăzut la art. 127^1 din Codul muncii, ori sancționarea disciplinară pentru o asemenea absență.

Dispoziții finale și tranzitorii
- concediile stabilite înainte de intrarea în vigoare a legii se mențin, iar dispozițiile noi se aplică și beneficiarilor existenți în măsura în care le sunt mai favorabile (art. III alin. (3));
- părinții copiilor care nu au împlinit vârsta de 3 ani la data intrării în vigoare a legii pot utiliza perioada rezervată în termen de 12 luni, fără a depăși vârsta de 4 ani a copilului, iar reducerea duratei concediului se aplică numai în privința copiilor născuți după intrarea în vigoare a legii (art. III alin. (4)).

Elementul nou principal este perioada de 2 luni rezervată fiecărui părinte. Fiecare părinte, inclusiv tatăl, are o perioadă de concediu proprie, pe care nu o poate transfera celuilalt părinte; dacă nu o utilizează, perioada se pierde, iar durata totală a concediului de care poate beneficia familia se reduce cu 2 luni.

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

În procesul de elaborare a proiectului au fost analizate următoarele opțiuni de reglementare.

1. Menținerea cadrului normativ în vigoare

Opțiunea nu a fost reținută, deoarece cadrul normativ în vigoare nu asigură transpunerea Directivei (UE) 2019/1158 în aspectele constatate în observațiile Comisiei Europene. Art. 124 din Codul

muncii configurează concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului ca drept al familiei, fără o perioadă rezervată fiecărui părinte (art. 5 alin. (2) din Directivă); art. 123¹ nu acordă concediul neplătit pentru îngrijirea membrilor familiei care nu locuiesc împreună cu salariatul (art. 6); Codul muncii nu reglementează absența de la locul de muncă pentru motive familiale urgente (art. 7) și nici dreptul de revenire la forma inițială de organizare a muncii (art. 9 alin. (3)), iar protecția împotriva tratamentului mai puțin favorabil și a concedierii nu cuprinde toate drepturile prevăzute de Directivă (art. 11 și 12).

2. Extinderea concediului paternal până la 2 luni

Opțiunea nu a fost reținută, deoarece cerința de netransferabilitate prevăzută la art. 5 alin. (2) din Directivă privește concediul pentru creșterea copilului, nu concediul de paternitate, reglementat la art. 4. Prin urmare, extinderea concediului paternal nu ar fi remediat neconformitatea constatată în privința art. 124 din Codul muncii. Totodată, un concediu paternal de 2 luni, acordat în primele 12 luni de la nașterea copilului (art. 124¹ alin. (2¹) din Codul muncii), ar îngreuna organizarea înlocuirii temporare a salariaților.

3. Instituirea unei indemnizații separate de 90% pentru perioada rezervată

Opțiunea presupunea modificarea Legii nr. 289/2004 prin instituirea unei indemnizații distincte, calculate din venitul asigurat al părintelui care utilizează perioada rezervată. Pentru un venit asigurat egal cu salariul mediu lunar pe economie prognozat pentru anul 2026, de 17 400 de lei,[2] indemnizația pentru cele 2 luni ar constitui 31 320 de lei pentru fiecare părinte, iar numai componenta aferentă taților ar necesita anual între circa 34,1 și 137,4 milioane de lei, la nivelul numărului de tați care au beneficiat în anul 2025 de concediul pentru îngrijirea copilului (1 088), respectiv de concediul paternal (4 388). Opțiunea nu a fost reținută din cauza costului pentru bugetul asigurărilor sociale de stat și deoarece ar fi instituit un regim de plată paralel celui prevăzut la art. 18 din Legea nr. 289/2004.

4. Completarea art. 78 alin. (1) lit. b) din Codul muncii

Pentru îngrijirea de scurtă durată a membrilor familiei a fost analizată completarea temeiului de suspendare prevăzut la art. 78 alin. (1) lit. b) din Codul muncii cu posibilitatea utilizării concediului în perioade scurte sau fracționate. Opțiunea nu a fost reținută, deoarece aceeași situație ar fi fost reglementată prin două norme diferite. Proiectul extinde la membrii familiei concediul de 5 zile lucrătoare prevăzut la art. 123¹, iar art. 78 alin. (1) lit. b) se menține în redacția în vigoare, pentru îngrijirea de durată, conform certificatului medical. Raportul dintre cele două concedii este stabilit la art. 123¹ alin. (5), potrivit căruia concediul de 5 zile nu limitează concediile prevăzute la art. 78 alin. (1) lit. b) și b¹).

5. Alte modalități de exprimare a duratei concediului paternal

Au fost analizate exprimarea duratei concediului paternal în 10 zile lucrătoare, reducerea acesteia la 14 zile calendaristice și menținerea celor 15 zile calendaristice, cu prelungirea concediului atunci când fracționarea nu asigură 10 zile lucrătoare. Primele două opțiuni ar fi redus durata concediului de care beneficiază în prezent tații, iar potrivit art. 16 alin. (2) din Directivă, punerea în aplicare a acesteia nu constituie temei pentru a justifica reducerea nivelului general de protecție a lucrătorilor. A treia opțiune ar fi impus calcularea prelungirii pentru fiecare fracțiune. Exprimarea duratei în 15 zile lucrătoare, cu fracțiuni de cel puțin 5 zile lucrătoare, asigură minimul de 10 zile lucrătoare prevăzut la art. 4 alin. (1) din Directivă în orice mod de fracționare.

4. Analiza impactului de reglementare

4.1. Impactul asupra sectorului public

Inspectoratul de Stat al Muncii va controla respectarea noilor obligații ale angajatorilor și va constata contravențiile prevăzute la art. 55 alin. (1) lit. k)–m) din Codul contravențional, procesele-verbale fiind remise spre examinare instanței de judecată (art. 409 din Codul contravențional). Ministerul Muncii și Protecției Sociale coordonează informarea salariaților și a angajatorilor, la

[2] Hotărârea Guvernului nr. 773/2025 privind aprobarea cuantumului salariului mediu lunar pe economie, prognozat pentru anul 2026. Disponibil la: https://www.legis.md/cautare/downloadpdf/152066

care participă Inspectoratul de Stat al Muncii și Casa Națională de Asigurări Sociale (art. III alin. (5)). Guvernul va aduce actele sale normative în concordanță cu legea, va asigura evidența separată a perioadelor rezervate fiecărui părinte și a concediului paternal pentru fiecare copil și va realiza evaluarea prevăzută la art. III alin. (2) lit. c). Autoritățile și instituțiile publice, în calitate de angajatori, aplică aceleași reguli ca angajatorii din sectorul privat.

4.2. Impactul financiar și argumentarea costurilor estimative

Proiectul nu modifică Legea nr. 289/2004 și nu instituie prestații noi. Condițiile, cuantumul și durata indemnizațiilor, inclusiv ale indemnizației pentru creșterea copilului și ale indemnizației paternale, rămân cele prevăzute de această lege; indemnizația paternală se acordă în continuare pentru o perioadă de 15 zile calendaristice (art. 18^1 alin. (5) din Legea nr. 289/2004). Perioada rezervată se constituie din durata concediului parțial plătit existent, iar utilizarea ei concomitentă de către ambii părinți nu dă naștere unei a doua indemnizații, deoarece pentru același copil se stabilește o singură indemnizație pentru creșterea copilului (art. 18 alin. (1^4) din Legea nr. 289/2004). Prin urmare, proiectul nu generează cheltuieli suplimentare pentru bugetul asigurărilor sociale de stat.
Informarea salariaților și a angajatorilor, realizată de Ministerul Muncii și Protecției Sociale, Inspectoratul de Stat al Muncii și Casa Națională de Asigurări Sociale, precum și controlul exercitat de Inspectoratul de Stat al Muncii se realizează în limitele alocațiilor bugetare aprobate acestor autorități.

4.3. Impactul asupra sectorului privat

Proiectul nu instituie obligații financiare noi pentru angajatori. Concediul prevăzut la art. 123^1 din Codul muncii este neplătit, iar pentru absența în situații de urgență familială salariul nu se achită, cu excepția cazului în care legea, convenția colectivă, contractul colectiv sau cel individual de muncă prevede condiții mai favorabile (art. 127^1 alin. (4)). Indemnizațiile pentru concediul pentru îngrijirea copilului și pentru concediul paternal se achită din bugetul asigurărilor sociale de stat.
Angajatorii vor avea următoarele obligații procedurale noi:

- examinarea cererii de revenire anticipată la forma inițială de organizare a muncii, cu răspuns scris și motivat în 15 zile calendaristice (art. 100^1 alin. (4^1)), și comunicarea în scris a răspunsului la cererea de ajustare a programului de muncă, în termenul existent de 30 de zile, calculat în zile calendaristice, cu motivarea în fapt a refuzului sau a amânării (art. 100^1 alin. (5));
- emiterea ordinului de acordare a concediului pentru îngrijirea copilului înainte de începerea acestuia și motivarea în scris, în 30 de zile calendaristice, a refuzului cererii privind alte modalități de efectuare a concediului decât cele prevăzute la art. 124 alin. (3) (art. 124 alin. (4));
- indicarea motivelor de fapt în ordinul de concediere și comunicarea, la cerere, a explicațiilor suplimentare în 5 zile lucrătoare (art. 81 alin. (3)).

Concediul paternal de 15 zile lucrătoare corespunde, de regulă, unei absențe de 3 săptămâni, față de 15 zile calendaristice în prezent, iar termenul de informare de 15 zile lucrătoare permite planificarea înlocuirii salariatului aflat în concediu pentru îngrijirea copilului. Absența în situații de urgență familială este limitată la o zi lucrătoare pentru fiecare caz și la 3 zile lucrătoare pe an. Pentru încălcarea noilor obligații, angajatorii răspund contravențional, în limitele amenzilor prevăzute la art. 55 alin. (1) din Codul contravențional: de la 30 la 60 de unități convenționale pentru persoana fizică, de la 70 la 120 de unități convenționale pentru persoana cu funcție de răspundere și de la 150 la 240 de unități convenționale pentru persoana juridică. Pe termen mediu, distribuția mai echilibrată a concediilor între femei și bărbați reduce întreruperile lungi de carieră ale salariatelor și facilitează menținerea personalului.

4.4. Impactul social

Proiectul îi rezervă tatălui o perioadă de concediu proprie, care nu poate fi transferată mamei și a cărei neutilizare reduce durata concediului de care poate beneficia familia. Situațiile prevăzute la art. 124 alin. (3^2) din Codul muncii exclud reducerea concediului atunci când unul dintre părinți nu poate utiliza perioada rezervată din motive obiective, astfel încât familiile monoparentale, familiile adoptive și familiile aflate în situațiile enumerate nu sunt dezavantajate. Copilul beneficiază de prezența ambilor părinți în primii ani de viață, iar mama revine mai ușor pe piața muncii atunci când îngrijirea copilului este împărțită între părinți. Concediul paternal de 15 zile lucrătoare prelungește timpul petrecut de tată cu copilul nou-născut. Ca urmare a abrogării art. 126 din Codul muncii, părinții nu vor mai putea solicita concediul neplătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de la 3 la 4 ani; concediile de acest tip acordate înainte de intrarea în vigoare a legii se mențin, iar garanțiile pentru salariații cu copii în vârstă de până la 4 ani rămân în vigoare. Extinderea concediului de 5 zile lucrătoare la membrii familiei, dreptul de absență în situații de urgență familială și dreptul de revenire la forma inițială de organizare a muncii sprijină salariații care îngrijesc un membru al familiei, iar protecția împotriva concedierii și a tratamentului mai puțin favorabil reduce riscul ca exercitarea acestor drepturi să le afecteze cariera.

4.4.1. Impactul asupra datelor cu caracter personal

Aplicarea proiectului presupune prelucrarea de către angajator a documentelor care confirmă dreptul la concediul prevăzut la art. 123^1 din Codul muncii (certificatul medical, documentul care confirmă legătura de familie sau declarația pe propria răspundere privind locuirea în aceeași locuință, copia actului de identitate sau a certificatului de naștere al persoanei îngrijite), a copiei certificatului de naștere al copilului (art. 124 alin. (2^1)), a documentelor care confirmă situațiile în care reducerea concediului nu se aplică, inclusiv a celor privind gradul de dizabilitate al părintelui (art. 124 alin. (3^2)) și a dovezilor privind situația de urgență familială (art. 127^1 alin. (3)). Datele se prelucrează numai în măsura necesară exercitării acestor drepturi, în condițiile legislației privind protecția datelor cu caracter personal.

4.4.2. Impactul asupra echității și egalității de gen

Datele prezentate la pct. 2.2 arată că îngrijirea copilului mic revine aproape exclusiv mamelor, ceea ce generează întreruperi de carieră și diferențe de venit. Proiectul intervine asupra împărțirii inegale a îngrijirii prin perioada de 2 luni rezervată fiecărui părinte, inclusiv tatălui. Protecția împotriva tratamentului mai puțin favorabil și a concedierii se aplică în egală măsură femeilor și bărbaților.

4.5. Impactul asupra mediului

Proiectul nu are impact asupra mediului, deoarece reglementează raporturi de muncă și răspunderea contravențională în acest domeniu.

4.6. Alte impacturi și informații relevante

Nu sunt.

5. Compatibilitatea proiectului actului normativ cu legislația UE

5.1. Măsuri normative necesare pentru transpunerea actelor juridice ale UE în legislația națională

Proiectul transpune parțial articolele 3–7, 9–14 și 17 din Directiva (UE) 2019/1158 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor și de abrogare a Directivei 2010/18/UE a Consiliului (CELEX: 32019L1158), după cum urmează:

- art. 3 alin. (1) lit. (c)–(e) și art. 6 („Concediul de îngrijitor”), prin art. 78 alin. (1) lit. b^2) și art. 123^1 din Codul muncii;
- art. 4 („Concediul de paternitate”), prin art. 124^1 din Codul muncii;

- art. 5 („Concediul pentru creșterea copilului”), prin art. 124 alin. (2)–(4) din Codul muncii și art. III alin. (2) lit. c) din proiect, pentru evaluarea prevăzută la art. 5 alin. (8);
- art. 7 („Absența de la locul de muncă din motive de forță majoră”), prin art. 127[1] din Codul muncii;
- art. 9 („Formule flexibile de lucru”), prin art. 100[1] din Codul muncii;
- art. 10 („Drepturi în ceea ce privește încadrarea în muncă”), prin art. 124 alin. (3) și art. 127[2] din Codul muncii;
- art. 11 și 14 („Discriminare” și „Protecția împotriva tratamentului sau consecințelor nefavorabile”), prin art. 8 alin. (3) și (4) din Codul muncii;
- art. 12 („Protecția împotriva concedierii și sarcina probei”), prin art. 81 alin. (3) și art. 86 alin. (2) și (2[1]) din Codul muncii;
- art. 13 („Sancțiuni”), prin art. 55 alin. (1) lit. k)–m) din Codul contravențional;
- art. 17 („Diseminarea informațiilor”), prin art. III alin. (2) lit. d) și alin. (5) din proiect.

Remunerația sau indemnizația pentru concedii, care face obiectul art. 8 din Directivă, se acordă în condițiile Legii nr. 289/2004, care nu se modifică prin proiect. Atribuțiile prevăzute la art. 15 din Directivă sunt exercitate de Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității (Consiliul pentru egalitate), în temeiul Legii nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității și al Legii nr. 298/2012 cu privire la activitatea Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității, fără a fi necesare modificări. Durata concediului parțial plătit pentru îngrijirea copilului, de până la 3 ani, depășește durata minimă de 4 luni prevăzută la art. 5 alin. (1) din Directivă. Corespondența dintre dispozițiile Directivei și normele naționale este redată în tabelul de concordanță care însoțește proiectul.

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

În termen de 6 luni de la data publicării legii, Guvernul va aduce actele sale normative în concordanță cu legea, va asigura evidența separată a perioadelor rezervate fiecărui părinte și a concediului paternal pentru fiecare copil și va aproba măsurile rezultate din evaluarea prevăzută la art. III alin. (2) lit. c) din proiect (art. 5 alin. (8) din Directivă).

6. Avizarea și consultarea publică a proiectului actului normativ

În scopul respectării prevederilor Legii nr. 239/2008 privind transparența în procesul decizional, anunțul privind inițierea elaborării proiectului a fost publicat pe platforma particip.gov.md și pe pagina web oficială a Ministerului Muncii și Protecției Sociale, social.gov.md.
Versiunea inițială a proiectului a fost supusă avizării, fiind primite avizele Centrului de armonizare a legislației, Casei Naționale de Asigurări Sociale, Confederației Naționale a Sindicatelor din Moldova, Consiliului pentru egalitate, Ministerului Culturii și Ministerului Educației și Cercetării. Observațiile Comisiei Europene privind transpunerea Directivei (UE) 2019/1158 au determinat extinderea proiectului. Versiunea actualizată urmează a fi examinată în cadrul Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective și supusă consultării publice.

7. Concluziile expertizelor

Versiunea actualizată a proiectului va fi supusă avizării, expertizei anticorupție și expertizei juridice. Concluziile rezultate din procesele de avizare și de expertizare vor fi incluse în sinteza obiecțiilor și propunerilor la proiect.

8. Modul de încorporare a actului în cadrul normativ existent

Proiectul de lege se încorporează în cadrul normativ în vigoare. Se modifică următoarele acte normative:

- Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003;
- Codul contravențional al Republicii Moldova nr. 218/2008.

Proiectul nu modifică Legea nr. 289/2004 privind indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă și alte prestații de asigurări sociale; indemnizațiile aferente concediilor reglementate de proiect se acordă în condițiile acestei legi. Exprimarea concediului paternal în zile lucrătoare (art. 124^1 din Codul muncii) se corelează cu proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative (consolidarea cadrului normativ privind garanțiile sociale), elaborat de Ministerul Muncii și Protecției Sociale, care prevede aceeași durată de 15 zile lucrătoare. Actele normative ale Guvernului urmează a fi aduse în concordanță cu legea, potrivit art. III alin. (2) lit. a) din proiect.

9. Măsurile necesare pentru implementarea prevederilor proiectului actului normativ

Legea va intra în vigoare la expirarea a 6 luni de la data publicării în Monitorul Oficial al Republicii Moldova (art. III alin. (1)). Termenul permite angajatorilor să își adapteze procedurile interne, iar Guvernului să adopte măsurile de implementare.

În termen de 6 luni de la data publicării legii, Guvernul (art. III alin. (2)):

- va aduce actele sale normative în concordanță cu legea;
- va asigura evidența separată a perioadelor rezervate fiecărui părinte și a concediului paternal pentru fiecare copil;
- va evalua, cu participarea organizațiilor reprezentative ale persoanelor cu dizabilități, a părinților adoptivi și a partenerilor sociali, necesitatea adaptării condițiilor de acces și a modalităților de efectuare a concediilor la nevoile părinților adoptivi, ale părinților cu dizabilități și ale părinților ai căror copii au dizabilități sau boli cronice, va publica rezultatele evaluării și va aproba măsurile necesare;
- va asigura informarea inițială a salariaților și a angajatorilor asupra noilor drepturi și proceduri până la intrarea în vigoare a legii.

După intrarea în vigoare, Ministerul Muncii și Protecției Sociale, Inspectoratul de Stat al Muncii și Casa Națională de Asigurări Sociale asigură permanent informarea salariaților și a angajatorilor, inclusiv a microîntreprinderilor și a întreprinderilor mici și mijlocii, sub coordonarea Ministerului Muncii și Protecției Sociale (art. III alin. (5)), iar Inspectoratul de Stat al Muncii controlează respectarea noilor prevederi.

Secretară de stat **Felicia BECHTOLDT**

Digitally signed by Bechtoldt Felicia
Date: 2026.10.08 12:30:28 EEST
Reason: MoldSign Signature
Location: Moldova
MOLDOVA EUROPEANĂ