TABEL COMPARATIV

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)

Notă: textul care se modifică, se completează sau se exclude este evidențiat cu caractere aldine. Semnul […] marchează textul în vigoare care nu este afectat de proiect.

Redacția în vigoare	Redacția propusă
Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003	
Articolul 8. Interzicerea discriminării în sfera muncii […] (2) Nu constituie discriminare stabilirea unor diferenţieri, excepţii, preferinţe sau drepturi ale salariaţilor, care sunt determinate de cerinţele specifice unei munci, stabilite de legislaţia în vigoare, sau de grija deosebită a statului faţă de persoanele care necesită o protecţie socială şi juridică sporită.	**Articolul 8.** Interzicerea discriminării în sfera muncii […] (2) Nu constituie discriminare stabilirea unor diferenţieri, excepţii, preferinţe sau drepturi ale salariaţilor, care sunt determinate de cerinţele specifice unei munci, stabilite de legislaţia în vigoare, sau de grija deosebită a statului faţă de persoanele care necesită o protecţie socială şi juridică sporită. **(3) Se interzice aplicarea oricărui tratament mai puțin favorabil salariatului pentru motivul că acesta a solicitat sau a exercitat dreptul la concediu paternal, la concediile pentru îngrijirea copilului prevăzute la art. 124 și 127, la concediul prevăzut la art. 123¹ ori la concediile prevăzute la art. 78 alin. (1) lit. b) și b¹), la absența de la locul de muncă în situații de urgență familială, prevăzută la art. 127¹, sau la formule flexibile de muncă, inclusiv la revenirea la forma inițială de organizare a muncii. Protecția se aplică și în cazul în care cererea salariatului a fost refuzată.** **(4) Salariații, inclusiv salariații care sunt reprezentanți ai salariaților, sunt protejați împotriva oricărui tratament nefavorabil din partea angajatorului și împotriva oricăror consecințe nefavorabile rezultate din depunerea unei plângeri în cadrul unității sau la o autoritate competentă ori din inițierea sau participarea la o procedură judiciară pentru apărarea drepturilor prevăzute la alin. (3). Protecția se extinde asupra persoanelor care acordă sprijin, reprezintă salariatul sau depun mărturie în asemenea proceduri.**

Redacția în vigoare	Redacția propusă
Articolul 55. Contractul individual de muncă pe durată determinată (1) Contractul individual de muncă poate fi încheiat pe durată determinată, conform art.54 alin.(2), în următoarele cazuri: a) pentru perioada îndeplinirii obligaţiilor de muncă ale salariatului al cărui contract individual de muncă este suspendat (cu excepţia cazurilor de aflare a acestuia în grevă), sau pentru perioada în care el se află în unul din concediile prevăzute la art.112, 120, 123, 124, **126,** 178, 299 şi 300 ori pentru perioada în care el absentează din alte motive; […]	**Articolul 55.** Contractul individual de muncă pe durată determinată (1) Contractul individual de muncă poate fi încheiat pe durată determinată, conform art.54 alin.(2), în următoarele cazuri: a) pentru perioada îndeplinirii obligaţiilor de muncă ale salariatului al cărui contract individual de muncă este suspendat (cu excepţia cazurilor de aflare a acestuia în grevă), sau pentru perioada în care el se află în unul din concediile prevăzute la art.112, 120, 123, 124, 178, 299 şi 300 ori pentru perioada în care el absentează din alte motive; […]
Articolul 77. Suspendarea contractului individual de muncă prin acordul părţilor Contractul individual de muncă se suspendă prin acordul părţilor, exprimat în formă scrisă, în caz de: […] d) îngrijire a copilului bolnav în vârstă de până la 10 ani; […]	**Articolul 77.** Suspendarea contractului individual de muncă prin acordul părţilor Contractul individual de muncă se suspendă prin acordul părţilor, exprimat în formă scrisă, în caz de: […] d) îngrijire a copilului bolnav în vârstă de până la 10 ani**, fără a aduce atingere drepturilor salariatului prevăzute la art. 78 alin. (1) lit. b) și la art. 123[1]**; […]
Articolul 78. Suspendarea contractului individual de muncă la iniţiativa uneia dintre părţi (1) Contractul individual de muncă se suspendă din iniţiativa salariatului în caz de: **a) concediu pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 4 ani;** b) concediu pentru îngrijirea unui membru bolnav al familiei cu durata de până la doi ani, conform certificatului medical; b[1]) concediu pentru îngrijirea copilului cu dizabilități cu durata de până la 2 ani;	**Articolul 78.** Suspendarea contractului individual de muncă la iniţiativa uneia dintre părţi (1) Contractul individual de muncă se suspendă din iniţiativa salariatului în caz de: **a) concediu pentru îngrijirea copilului prevăzut la art. 124 alin. (2) și la art. 127;** b) concediu pentru îngrijirea unui membru bolnav al familiei cu durata de până la doi ani, conform certificatului medical; b[1]) concediu pentru îngrijirea copilului cu dizabilități cu durata de până la 2 ani; **b[2]) concediu neplătit prevăzut la art. 123[1];**

Redacția în vigoare	Redacția propusă
b²) concediu neplătit pentru îngrijirea unei persoane care locuiește în aceeași locuință cu salariatul cu o durată de până la 5 zile lucrătoare într-un an calendaristic; […]	[…]
Articolul 81. Temeiurile încetării contractului individual de muncă […] (3) Contractul individual de muncă încetează în temeiul ordinului (dispoziţiei, deciziei, hotărârii) angajatorului, care se aduce la cunoştinţa salariatului, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/înștiințării, cel târziu la data eliberării din serviciu, cu excepția cazului în care salariatul nu lucrează până în ziua eliberării din serviciu (absenţă nemotivată de la serviciu, privaţiune de libertate etc.). Ordinul (dispoziţia, decizia, hotărârea) angajatorului cu privire la încetarea contractului individual de muncă trebuie să conţină referire la articolul, alineatul, punctul şi litera corespunzătoare din lege.	**Articolul 81.** Temeiurile încetării contractului individual de muncă […] (3) Contractul individual de muncă încetează în temeiul ordinului (dispoziţiei, deciziei, hotărârii) angajatorului, care se aduce la cunoştinţa salariatului, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/înștiințării, cel târziu la data eliberării din serviciu, cu excepția cazului în care salariatul nu lucrează până în ziua eliberării din serviciu (absenţă nemotivată de la serviciu, privaţiune de libertate etc.). Ordinul (dispoziţia, decizia, hotărârea) angajatorului cu privire la încetarea contractului individual de muncă trebuie să conţină referire la articolul, alineatul, punctul şi litera corespunzătoare din lege. **În toate cazurile de concediere, ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) cuprinde și motivele de fapt care justifică aplicarea temeiului legal invocat. Salariatul care consideră că a fost concediat din motive legate de exercitarea drepturilor prevăzute la art. 8 alin. (3) poate solicita explicații suplimentare, pe care angajatorul le comunică în scris în termen de 5 zile lucrătoare de la primirea cererii. Depunerea cererii nu condiționează dreptul de contestare a concedierii.**
Articolul 86. Concedierea […] (2) Nu se admite concedierea salariatului în perioada aflării lui în concediu medical, în concediu de odihnă anual, în concediu de studii, în concediu de maternitate, în concediu paternal, în concediu parţial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani, **în concediu suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de la 3 la 4 ani,** în concediu pentru îngrijirea unui membru bolnav al familiei, în concediu pentru îngrijirea copilului cu dizabilități, în perioada îndeplinirii obligaţiilor de	**Articolul 86.** Concedierea […] (2) Nu se admite concedierea salariatului în perioada aflării lui în concediu medical, în concediu de odihnă anual, în concediu de studii, în concediu de maternitate, în concediu paternal, în concediu parţial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani, în concediu pentru îngrijirea unui membru bolnav al familiei, **în concediu neplătit pentru îngrijirea unui membru al familiei sau a unei persoane care locuiește în aceeași locuință cu salariatul,** în concediu pentru îngrijirea copilului cu

Redacția în vigoare	Redacția propusă
stat sau obşteşti, precum şi în perioada detaşării, cu excepţia cazurilor de lichidare a unităţii. *Alineatul (2¹): prevedere nouă*	dizabilități, în perioada îndeplinirii obligaţiilor de stat sau obşteşti, precum şi în perioada detaşării, cu excepţia cazurilor de lichidare a unităţii. **(2¹) Se interzice concedierea salariatului și orice măsură pregătitoare în vederea concedierii pentru motivul că acesta a solicitat sau a exercitat unul dintre drepturile prevăzute la art. 8 alin. (3). Interdicția se aplică înaintea, în timpul și după exercitarea dreptului, indiferent de temeiul de concediere invocat de angajator.**
Articolul 100¹. Formule flexibile de muncă […] (4) Un salariat poate solicita ajustarea rezonabilă a programului de muncă cel mult o dată la 6 luni, în scris, printr-o cerere care va include următoarele informații: data depunerii cererii, formula flexibilă de muncă solicitată și data la care modificarea programului de muncă ar urma să înceapă. *Alineatele (4¹) și (4²): prevederi noi* **(5) În termen de 30 de zile de la recepționarea solicitării de ajustare rezonabilă a programului de muncă, angajatorul va oferi răspuns cu prezentarea justificărilor aferente deciziei.** […]	**Articolul 100¹.** Formule flexibile de muncă […] (4) Un salariat poate solicita ajustarea rezonabilă a programului de muncă cel mult o dată la 6 luni, în scris, printr-o cerere care va include următoarele informații: data depunerii cererii, formula flexibilă de muncă solicitată și data la care modificarea programului de muncă ar urma să înceapă. **Limita de o cerere la 6 luni nu se aplică cererii de revenire anticipată prevăzute la alin. (4¹) și cererii determinate de schimbarea necesităților de îngrijire ale salariatului.** **(4¹) Salariatul are dreptul să solicite revenirea la forma inițială de organizare a muncii înainte de expirarea perioadei convenite pentru aplicarea formulelor flexibile de muncă, atunci când schimbarea circumstanțelor justifică această revenire. Angajatorul examinează solicitarea și comunică un răspuns scris, motivat, în termen de 15 zile calendaristice de la primirea acesteia, ținând seama atât de necesitățile sale, cât și de cele ale salariatului.** **(4²) La expirarea perioadei convenite pentru aplicarea formulelor flexibile de muncă, salariatul are dreptul să revină la forma inițială de organizare a muncii, fără a fi necesară aprobarea unei noi cereri. Orice prelungire se stabilește prin acordul scris al părților. Garanțiile prevăzute la prezentul alineat și la alin. (4¹) se aplică tuturor formulelor flexibile de muncă, inclusiv muncii la distanță, muncii la domiciliu și timpului de muncă parțial.**

Redacția în vigoare	Redacția propusă
	(5) Angajatorul examinează solicitarea de ajustare rezonabilă a programului de muncă ținând seama atât de propriile necesități, cât și de necesitățile salariatului și comunică, în termen de 30 de zile calendaristice de la primirea acesteia, un răspuns scris. Orice refuz sau amânare se motivează în fapt. Pentru solicitarea prevăzută la alin. (4¹) se aplică termenul stabilit la acel alineat. […]
Articolul 103. Munca de noapte […] (6) Persoanele cu dizabilităţi severe şi accentuate, părinții singuri care au copii în vârstă de până la 16 ani, unul dintre părinţii (tutorele, curatorul) care au copii în vârstă de până la 4 ani sau copii cu dizabilităţi, persoanele care îmbină concediile pentru îngrijirea copilului prevăzute la art.**126 şi** 127 alin.(2) cu activitatea de muncă şi salariaţii care îngrijesc de un membru al familiei bolnav în baza certificatului medical pot presta muncă de noapte numai cu acordul lor scris. Totodată, angajatorul este obligat să informeze în scris salariaţii menţionaţi despre dreptul lor de a refuza munca de noapte. […]	**Articolul 103.** Munca de noapte […] (6) Persoanele cu dizabilităţi severe şi accentuate, părinții singuri care au copii în vârstă de până la 16 ani, unul dintre părinţii (tutorele, curatorul) care au copii în vârstă de până la 4 ani sau copii cu dizabilităţi, persoanele care îmbină concediile pentru îngrijirea copilului prevăzute la art.127 alin.(2) cu activitatea de muncă şi salariaţii care îngrijesc de un membru al familiei bolnav în baza certificatului medical pot presta muncă de noapte numai cu acordul lor scris. Totodată, angajatorul este obligat să informeze în scris salariaţii menţionaţi despre dreptul lor de a refuza munca de noapte. […]
Articolul 105. Limitarea muncii suplimentare […] (2) Persoanele cu dizabilităţi severe şi accentuate, unul dintre părinţii (tutorele, curatorul) care au copii în vârstă de până la 4 ani sau copii cu dizabilităţi, persoanele care îmbină concediile pentru îngrijirea copilului prevăzute de art.**126 şi** 127 alin.(2) cu activitatea de muncă şi salariaţii care îngrijesc de un membru al familiei bolnav, în baza certificatului medical, pot presta muncă suplimentară numai cu acordul lor scris. Totodată, angajatorul este obligat să informeze în scris salariaţii menţionaţi despre dreptul lor de a refuza munca suplimentară. […]	**Articolul 105.** Limitarea muncii suplimentare […] (2) Persoanele cu dizabilităţi severe şi accentuate, unul dintre părinţii (tutorele, curatorul) care au copii în vârstă de până la 4 ani sau copii cu dizabilităţi, persoanele care îmbină concediile pentru îngrijirea copilului prevăzute de art.127 alin.(2) cu activitatea de muncă şi salariaţii care îngrijesc de un membru al familiei bolnav, în baza certificatului medical, pot presta muncă suplimentară numai cu acordul lor scris. Totodată, angajatorul este obligat să informeze în scris salariaţii menţionaţi despre dreptul lor de a refuza munca suplimentară. […]

Redacția în vigoare	Redacția propusă
Articolul 110. Munca în zilele de repaus […] (4) Persoanele cu dizabilităţi severe şi accentuate, unul dintre părinţii (tutorele, curatorul) care au copii în vârstă de până la 4 ani sau copii cu dizabilităţi persoanele care îmbină concediile pentru îngrijirea copilului prevăzute la art.**126 şi** 127 alin.(2) cu activitatea de munca şi salariaţii care îngrijesc de un membru al familiei bolnav, în baza certificatului medical, pot presta munca în zilele de repaus numai cu acordul lor scris. Totodată, angajatorul este obligat să informeze în scris salariaţii menţionaţi despre dreptul lor de a refuza munca în zilele de repaus. […]	**Articolul 110.** Munca în zilele de repaus […] (4) Persoanele cu dizabilităţi severe şi accentuate, unul dintre părinţii (tutorele, curatorul) care au copii în vârstă de până la 4 ani sau copii cu dizabilităţi persoanele care îmbină concediile pentru îngrijirea copilului prevăzute la art.127 alin.(2) cu activitatea de munca şi salariaţii care îngrijesc de un membru al familiei bolnav, în baza certificatului medical, pot presta munca în zilele de repaus numai cu acordul lor scris. Totodată, angajatorul este obligat să informeze în scris salariaţii menţionaţi despre dreptul lor de a refuza munca în zilele de repaus. […]
Articolul 111. Zilele de sărbătoare nelucrătoare […] (4) Persoanele cu dizabilităţi severe şi accentuate, unul dintre părinţii (tutorele, curatorul) care au copii în vârstă de până la 4 ani sau copii cu dizabilităţi, persoanele care îmbină concediile pentru îngrijirea copilului prevăzute la art.**126 şi** 127 alin. (2) cu activitatea de muncă şi salariaţii care îngrijesc de un membru al familiei bolnav, în baza certificatului medical, pot presta munca în zilele de sărbătoare nelucrătoare numai cu acordul lor scris. Totodată, angajatorul este obligat să informeze în scris salariaţii menţionaţi despre dreptul lor de a refuza munca în zilele de sărbătoare nelucrătoare. […]	**Articolul 111.** Zilele de sărbătoare nelucrătoare […] (4) Persoanele cu dizabilităţi severe şi accentuate, unul dintre părinţii (tutorele, curatorul) care au copii în vârstă de până la 4 ani sau copii cu dizabilităţi, persoanele care îmbină concediile pentru îngrijirea copilului prevăzute la art.127 alin. (2) cu activitatea de muncă şi salariaţii care îngrijesc de un membru al familiei bolnav, în baza certificatului medical, pot presta munca în zilele de sărbătoare nelucrătoare numai cu acordul lor scris. Totodată, angajatorul este obligat să informeze în scris salariaţii menţionaţi despre dreptul lor de a refuza munca în zilele de sărbătoare nelucrătoare. […]
Articolul 123¹. Concediul neplătit pentru îngrijirea unei persoane care locuiește în aceeași locuință cu salariatul **(1) Concediul neplătit pentru îngrijirea unei persoane care locuiește în aceeași locuință cu salariatul se acordă acestuia în baza unei cereri scrise, pe o durată de până la 5 zile lucrătoare într-un an calendaristic.** **(2) Salariatul anexează la cerere următoarele acte:**	**Articolul 123¹. Concediul neplătit pentru îngrijirea unui membru al familiei sau a unei persoane care locuiește în aceeași locuință cu salariatul** **(1) Salariatul are dreptul, în baza unei cereri scrise, la 5 zile lucrătoare de concediu neplătit într-un an calendaristic, pentru a oferi îngrijire sau sprijin personal unui membru al familiei ori unei persoane care locuiește în aceeași locuință cu acesta și care, potrivit certificatului**

Redacția în vigoare	Redacția propusă
a) o copie a actului de identitate al persoanei pentru a cărei îngrijire se solicită concediul; **b) declarația pe propria răspundere a salariatului din care să rezulte faptul că persoana pentru a cărei îngrijire se solicită concediul locuiește în aceeași locuință cu salariatul;** **c) un certificat medical al persoanei pentru a cărei îngrijire se solicită concediul, eliberat de o instituție medico-sanitară.**	**medical, are nevoie de asemenea îngrijire sau sprijin. Concediul poate fi utilizat integral sau în fracțiuni de cel puțin o zi lucrătoare. Acordarea sa nu este condiționată de acordul angajatorului, de vechimea în muncă sau de stagiul de cotizare.** **(2) În sensul prezentului articol, membrii familiei includ soțul sau soția, copiii și părinții. Dreptul se acordă pentru îngrijirea unui membru al familiei indiferent dacă acesta locuiește sau nu împreună cu salariatul.** **(3) La cerere se anexează un certificat medical care confirmă necesitatea îngrijirii sau a sprijinului, documentul care confirmă legătura de familie ori, în cazul unei alte persoane, declarația pe propria răspundere privind locuirea în aceeași locuință. Identitatea persoanei îngrijite se confirmă prin copia actului de identitate sau, după caz, a certificatului de naștere.** **(4) În cazuri urgente, salariatul informează angajatorul de îndată ce este posibil și prezintă cererea și documentele justificative în termen de 5 zile lucrătoare de la începerea concediului. Dacă prezentarea documentelor în acest termen este imposibilă din motive obiective, acestea se prezintă de îndată ce impedimentul încetează.** **(5) Concediul nu se deduce din concediul de odihnă anual și nu limitează concediile prevăzute la art. 78 alin. (1) lit. b) și b¹) ori dreptul la absență prevăzut la art. 127¹.**
Articolul 124. Concediul de maternitate şi concediul parţial plătit pentru îngrijirea copilului […] **(2) După expirarea concediului de maternitate, persoanelor asigurate indicate la alin. (1) li se acordă, în baza unei cereri scrise, concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani, cu achitarea indemnizației din bugetul asigurărilor sociale de stat. Concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani se acordă, opțional, unuia dintre părinți, unuia dintre bunici, unei**	**Articolul 124.** Concediul de maternitate şi concediul parţial plătit pentru îngrijirea copilului […] **(2) După expirarea concediului de maternitate, fiecărui părinte salariat i se acordă, în baza unei cereri scrise, concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani. Dreptul la concediu nu este condiționat de durata perioadei de muncă, de vechimea în muncă sau de stagiul de cotizare și se exercită indiferent de situația profesională a celuilalt părinte. Indemnizația se acordă din bugetul**

Redacția în vigoare	Redacția propusă
alte rude care se ocupă nemijlocit de îngrijirea copilului, precum și tutorelui. *Alineatul (2¹): prevedere nouă* **(3) Concediul parţial plătit pentru îngrijirea copilului poate fi folosit de ambii părinţi alternativ, în fracţiuni, conform disponibilităţii fiecăruia, cu condiţia să nu se suprapună fracţiunile. Acest concediu se include în vechimea în muncă, inclusiv în vechimea în muncă specială, şi în stagiul de cotizare.** *Alineatele (3¹) și (3²): prevederi noi* **(4) În cazul solicitării concediului parțial plătit pentru îngrijirea copilului în fracțiuni, concediul se acordă în termen de cel mult 30 de zile de la data depunerii cererii, pentru perioada indicată în cerere. La cerere se anexează o copie a certificatului de naștere al copilului.** […]	**asigurărilor sociale de stat în condițiile Legii nr. 289/2004 privind indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă și alte prestații de asigurări sociale. Unul dintre bunici, o altă rudă care se ocupă nemijlocit de îngrijirea copilului sau tutorele poate beneficia, la cerere, de concediul neutilizat de părinți, fără a prelua perioadele rezervate individual acestora potrivit alin. (3¹).** **(2¹) Salariatul informează angajatorul, în scris, cu cel puțin 15 zile lucrătoare înainte de data preconizată pentru începerea concediului sau a fiecărei fracțiuni a acestuia. Cererea indică datele preconizate ale începerii și încetării perioadei de concediu. La prima cerere se anexează copia certificatului de naștere al copilului, dacă aceasta nu a fost prezentată anterior. Termenul de informare poate fi redus prin acordul scris al părților. În situații neprevăzute, justificate prin documente, care fac indispensabilă începerea imediată a îngrijirii copilului, salariatul informează angajatorul de îndată ce acest lucru este posibil.** **(3) Concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului poate fi folosit integral sau în fracțiuni, alternativ, de persoanele prevăzute la alin. (2), fără suprapunerea perioadelor. Fac excepție perioadele rezervate potrivit alin. (3¹), pe care părinții le pot utiliza în același timp, fără acordul celuilalt părinte, și cazul prevăzut la alin. (5). Concediul se include în vechimea în muncă, inclusiv în vechimea în muncă specială, și în stagiul de cotizare.** **(3¹) Din durata concediului parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani, prevăzut la alin. (2), o perioadă de 2 luni se rezervă individual fiecăruia dintre cei doi părinți și nu poate fi transferată celuilalt părinte. Perioada rezervată se acordă, în baza cererii scrise, cu menținerea locului de muncă (a funcției) și poate fi utilizată integral sau în fracțiuni până la împlinirea de către copil a vârstei de 3 ani. Perioada rezervată neutilizată de un părinte nu poate fi folosită de celălalt părinte, de bunici, de alte rude sau de tutore, iar durata concediului de care aceștia pot beneficia se reduce cu 2 luni**

Redacția în vigoare	Redacția propusă
	pentru fiecare părinte care nu a utilizat perioada rezervată. Concediul paternal nu se include în perioada rezervată. **(3²) Reducerea duratei concediului prevăzută la alin. (3¹) nu se aplică dacă, prin documentele anexate la cererea de concediu, se confirmă că:** **a) copilul face parte dintr-o familie monoparentală;** **b) copilul a fost adoptat;** **c) unul dintre părinți se află la întreținerea celuilalt și nu are calitatea de persoană asigurată;** **d) unul dintre părinți este încadrat în grad de dizabilitate severă;** **e) unul dintre părinți este decedat, declarat dispărut fără urmă sau decăzut din drepturile părintești;** **f) unul dintre părinți desfășoară activitate de muncă peste hotarele țării;** **g) unul dintre părinți nu poate utiliza perioada rezervată din alte motive obiective, stabilite de Guvern.** **(4) Concediul solicitat integral sau în fracțiuni se acordă pentru perioada indicată în cerere, cu respectarea alin. (2¹). Angajatorul emite ordinul de acordare înainte de începerea perioadei solicitate, iar în cazul prevăzut la alin. (2¹) ultima propoziție, de îndată după informarea sa. Angajatorul nu poate amâna unilateral concediul pentru motive legate de organizarea activității unității. Cererea privind alte modalități de efectuare a concediului decât cele prevăzute la alin. (3) se examinează ținând seama de necesitățile ambelor părți, iar refuzul se motivează în scris, în termen de 30 de zile calendaristice de la depunerea cererii.** […]
Articolul 124¹. Concediul paternal […]	**Articolul 124¹.** Concediul paternal […]

Redacția în vigoare	Redacția propusă
(2) Tatăl copilului nou-născut beneficiază de dreptul la concediu paternal până la 15 zile **calendaristice**. În cazul copiilor gemeni sau a mai multor copii născuți dintr-o singură sarcină, tatăl copiilor nou-născuți beneficiază de dreptul la concediu paternal până la 15 zile **calendaristice** pentru fiecare copil. Tatăl copilului adoptat beneficiază de dreptul la concediu paternal până la 15 zile **calendaristice** pentru fiecare copil adoptat, în temeiul alin. (2^2). (2^1) Concediul paternal poate fi acordat integral sau divizat în până la 3 fracțiuni, pe parcursul primelor 12 luni de la nașterea copilului. O fracțiune de concediu reprezintă cel puțin 5 zile **calendaristice**. Salariatul beneficiază de concediu paternal în baza cererii depuse cu cel puțin 5 zile înainte de fiecare fracțiune de concediu, cu excepția cazului în care perioadele fracțiunilor au fost stabilite în prealabil cu angajatorul. […]	(2) Tatăl copilului nou-născut beneficiază de dreptul la concediu paternal până la 15 zile **lucrătoare**. În cazul copiilor gemeni sau a mai multor copii născuți dintr-o singură sarcină, tatăl copiilor nou-născuți beneficiază de dreptul la concediu paternal până la 15 zile **lucrătoare** pentru fiecare copil. Tatăl copilului adoptat beneficiază de dreptul la concediu paternal până la 15 zile **lucrătoare** pentru fiecare copil adoptat, în temeiul alin. (2^2). **Dreptul la concediu paternal se acordă indiferent de starea civilă sau statutul familial al salariatului și nu este condiționat de vechimea în muncă sau de durata stagiului de cotizare.** (2^1) Concediul paternal poate fi acordat integral sau divizat în până la 3 fracțiuni, pe parcursul primelor 12 luni de la nașterea copilului. O fracțiune de concediu reprezintă cel puțin 5 zile **lucrătoare**. Salariatul beneficiază de concediu paternal în baza cererii depuse cu cel puțin 5 zile înainte de fiecare fracțiune de concediu, cu excepția cazului în care perioadele fracțiunilor au fost stabilite în prealabil cu angajatorul. […]
Articolul 126. Concediul suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de la 3 la 4 ani **(1) În afară de concediul de maternitate şi concediul parţial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani, femeii, precum şi persoanelor menţionate la art.124 alin.(2), li se acordă, în baza unei cereri scrise, un concediu suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de la 3 la 4 ani, cu menţinerea locului de muncă (a funcţiei). În lipsa locului de muncă anterior (funcţiei anterioare), persoanelor menţionate li se acordă un alt loc de muncă echivalent (funcţie echivalentă).** **(2) În baza unei cereri scrise, în timpul aflării în concediul suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului, femeia sau persoanele menţionate la art.124 alin.(2) pot să lucreze în condiţiile timpului de muncă parţial sau la domiciliu.**	**Articolul 126. Se abrogă.**

Redacția în vigoare	Redacția propusă
(3) Perioada concediului suplimentar neplătit se include în vechimea în muncă, inclusiv în vechimea în muncă specială, dacă contractul individual de muncă nu a fost suspendat conform art.78 alin.(1) lit. a). **(4) Perioada concediului suplimentar neplătit nu se include în vechimea în muncă ce dă dreptul la următorul concediu de odihnă anual plătit, precum şi în stagiul de cotizare potrivit legii.** **(5) Salariatul poate reveni din concediul suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului înainte de termenul stabilit în cererea indicată la alin. (2), anunțând despre acest lucru angajatorul, printr-o cerere scrisă, cu 15 zile lucrătoare înainte. Termenul respectiv poate fi redus prin acordul scris al părților.**	
Prevedere nouă	**Articolul 127[1]. Absența de la locul de muncă în situații de urgență familială** **(1) Salariatul are dreptul să absenteze de la locul de muncă în situații de urgență familială, în caz de boală sau de accident care face indispensabilă prezența imediată a salariatului. Exercitarea dreptului nu este condiționată de aprobarea prealabilă a angajatorului.** **(2) Absența prevăzută la alin. (1) se acordă pentru o durată de până la o zi lucrătoare pentru fiecare caz, dar nu mai mult de 3 zile lucrătoare într-un an calendaristic. Prin convenția colectivă, prin contractul colectiv de muncă sau prin contractul individual de muncă pot fi stabilite condiții mai favorabile pentru salariat.** **(3) Salariatul informează angajatorul despre situația prevăzută la alin. (1) de îndată ce acest lucru este posibil și, la solicitarea angajatorului, prezintă dovezi care confirmă situația de urgență familială. Imposibilitatea obiectivă de informare imediată sau de prezentare imediată a dovezilor nu înlătură dreptul la absență, dacă obligația este îndeplinită de îndată ce impedimentul încetează.** **(4) Absența în condițiile prezentului articol este motivată, nu constituie abatere disciplinară și nu se deduce din concediul de odihnă anual. Raportul de muncă se menține. Pentru timpul absentat nu se**

Redacția în vigoare	Redacția propusă
	achită salariul, cu excepția cazului în care legea, convenția colectivă, contractul colectiv sau cel individual de muncă prevede condiții mai favorabile.
Prevedere nouă	**Articolul 127². Garanții la exercitarea drepturilor de îngrijire și la revenirea în muncă** **(1) Drepturile dobândite sau în curs de a fi dobândite de salariat la data începerii concediilor prevăzute la art. 123¹, 124, 124¹ și 127, a concediilor prevăzute la art. 78 alin. (1) lit. b) și b¹) ori a absenței prevăzute la art. 127¹ se mențin până la sfârșitul concediului sau al absenței. La revenire se aplică aceste drepturi, inclusiv modificările mai favorabile rezultate din lege, convențiile colective, contractul colectiv sau actele normative la nivel de unitate. Zilele de concediu de odihnă anual dobândite anterior nu se pierd din cauza exercitării drepturilor de îngrijire.** **(2) La sfârșitul concediului sau al absenței, salariatul are dreptul să revină la același loc de muncă (aceeași funcție) ori, dacă acesta nu mai există, la un loc de muncă echivalent (o funcție echivalentă), în condiții care nu îi sunt mai puțin favorabile. Salariatul beneficiază de îmbunătățirile condițiilor de muncă, inclusiv ale salarizării, la care ar fi avut dreptul dacă nu ar fi efectuat concediul sau absența.** **(3) Raportul de muncă se menține pe întreaga perioadă a concediului sau a absenței, inclusiv atunci când contractul individual de muncă este suspendat în condițiile prezentului cod. Regimul salariului, al indemnizațiilor, al vechimii în muncă și al stagiului de cotizare este cel prevăzut pentru fiecare tip de concediu sau absență de prezentul cod și de legislația asigurărilor sociale. Aplicarea acestui regim nu poate înlătura drepturile dobândite anterior începerii concediului sau absenței.**
Articolul 249. Limitarea trimiterii în deplasare […]	**Articolul 249.** Limitarea trimiterii în deplasare […]

Redacția în vigoare	Redacția propusă
(2) Persoanele cu dizabilităţi severe şi accentuate, femeile gravide, părinţii singuri care au copii în vârstă de până la 14 ani, salariaţii care au copii în vârstă de până la 4 ani sau copii cu dizabilităţi, persoanele care îmbină concediile pentru îngrijirea copilului, prevăzute la art.**126 şi** 127 alin.(2), cu munca, precum şi salariaţii care îngrijesc de un membru al familiei bolnav, în baza certificatului medical, pot fi trimişi în deplasare numai cu acordul lor scris. Totodată, angajatorul este obligat să informeze în scris salariaţii menţionaţi despre dreptul lor de a refuza plecarea în deplasare. […]	(2) Persoanele cu dizabilităţi severe şi accentuate, femeile gravide, părinţii singuri care au copii în vârstă de până la 14 ani, salariaţii care au copii în vârstă de până la 4 ani sau copii cu dizabilităţi, persoanele care îmbină concediile pentru îngrijirea copilului, prevăzute la art.127 alin.(2), cu munca, precum şi salariaţii care îngrijesc de un membru al familiei bolnav, în baza certificatului medical, pot fi trimişi în deplasare numai cu acordul lor scris. Totodată, angajatorul este obligat să informeze în scris salariaţii menţionaţi despre dreptul lor de a refuza plecarea în deplasare. […]
Articolul 251. Interzicerea concedierii femeilor gravide şi a salariaţilor care îngrijesc copii în vârstă de până la 4 ani Se interzice concedierea femeilor gravide, a femeilor care au copii în vârstă de până la 4 ani şi a persoanelor care folosesc concediile pentru îngrijirea copilului prevăzute la art.**124, 126 şi 127**, cu excepţia cazurilor prevăzute la art. 86 alin. (1) lit. b), g) – k).	**Articolul 251.** Interzicerea concedierii femeilor gravide şi a salariaţilor care îngrijesc copii în vârstă de până la 4 ani Se interzice concedierea femeilor gravide, a femeilor care au copii în vârstă de până la 4 ani şi a persoanelor care folosesc concediile pentru îngrijirea copilului prevăzute la art.**124 și 127**, cu excepţia cazurilor prevăzute la art. 86 alin. (1) lit. b), g) – k).
Articolul 252. Garanţii pentru persoanele care îngrijesc copii lipsiţi de grijă maternă Garanţiile şi drepturile acordate femeilor cu copii în vârstă de până la 4 ani şi altor persoane care folosesc concediile pentru îngrijirea copilului, prevăzute la art.**124, 126 şi 127** (limitarea muncii de noapte, a muncii suplimentare, atragerii la lucru în zilele de repaus şi a trimiterii în deplasare în interes de serviciu, acordarea concediilor suplimentare, stabilirea regimului de muncă privilegiat, alte garanţii şi înlesniri stabilite de legislaţia muncii), se extind, în afara rudelor menţionate la art.124 alin.(4), şi asupra altor persoane care îngrijesc realmente copii lipsiţi de grija maternă (în caz de deces, de decădere din drepturile părinteşti sau de aflare îndelungată a mamei într-o instituţie de tratament, în alte cazuri), precum şi asupra tutorilor (curatorilor) minorilor.	**Articolul 252.** Garanţii pentru persoanele care îngrijesc copii lipsiţi de grijă maternă Garanţiile şi drepturile acordate femeilor cu copii în vârstă de până la 4 ani şi altor persoane care folosesc concediile pentru îngrijirea copilului, prevăzute la art.**124 și 127** (limitarea muncii de noapte, a muncii suplimentare, atragerii la lucru în zilele de repaus şi a trimiterii în deplasare în interes de serviciu, acordarea concediilor suplimentare, stabilirea regimului de muncă privilegiat, alte garanţii şi înlesniri stabilite de legislaţia muncii), se extind, în afara rudelor menţionate la art.124 alin.(4), şi asupra altor persoane care îngrijesc realmente copii lipsiţi de grija maternă (în caz de deces, de decădere din drepturile părinteşti sau de aflare îndelungată a mamei într-o instituţie de tratament, în alte cazuri), precum şi asupra tutorilor (curatorilor) minorilor.
Articolul 318. Limitarea muncii în tură continuă […]	**Articolul 318.** Limitarea muncii în tură continuă […]

Redacția în vigoare	Redacția propusă
(2) Persoanele cu dizabilităţi severe şi accentuate, unul dintre părinţii (tutorele, curatorul) care au copii în vârstă de până la 4 ani sau copii cu dizabilităţi, persoanele care îmbină concediile pentru îngrijirea copilului, prevăzute la art.**126 şi** 127 alin.(2), cu munca şi salariaţii care îngrijesc de un membru al familiei bolnav, în baza certificatului medical, pot presta munca în tură continuă numai cu acordul lor scris. Totodată, angajatorul este obligat să informeze în scris salariaţii menţionaţi despre dreptul lor de a refuza munca în tură continuă. […]	(2) Persoanele cu dizabilităţi severe şi accentuate, unul dintre părinţii (tutorele, curatorul) care au copii în vârstă de până la 4 ani sau copii cu dizabilităţi, persoanele care îmbină concediile pentru îngrijirea copilului, prevăzute la art.127 alin.(2), cu munca şi salariaţii care îngrijesc de un membru al familiei bolnav, în baza certificatului medical, pot presta munca în tură continuă numai cu acordul lor scris. Totodată, angajatorul este obligat să informeze în scris salariaţii menţionaţi despre dreptul lor de a refuza munca în tură continuă. […]
Codul contravențional al Republicii Moldova nr. 218/2008	
Articolul 55. Încălcarea legislaţiei muncii (1) Încălcarea legislaţiei muncii, manifestată prin: […] i) neaplicarea de către angajator a măsurilor de prevenire și combatere a cazurilor de discriminare și hărțuire sexuală la locul de muncă; j) împiedicarea sub orice formă a sesizării cazurilor de discriminare și hărțuire sexuală la locul de muncă**,** se sancţionează cu amendă de la 30 la 60 de unităţi convenţionale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 70 la 120 de unităţi convenţionale aplicată persoanei cu funcţie de răspundere, cu amendă de la 150 la 240 de unităţi convenţionale aplicată persoanei juridice. […]	**Articolul 55.** Încălcarea legislaţiei muncii (1) Încălcarea legislaţiei muncii, manifestată prin: […] i) neaplicarea de către angajator a măsurilor de prevenire și combatere a cazurilor de discriminare și hărțuire sexuală la locul de muncă; j) împiedicarea sub orice formă a sesizării cazurilor de discriminare și hărțuire sexuală la locul de muncă**;** **k) încălcarea obligațiilor legale privind examinarea și soluționarea cererilor referitoare la formulele flexibile de muncă sau la revenirea anticipată la forma inițială de organizare a muncii, prevăzute la art. 100¹ din Codul muncii nr. 154/2003, inclusiv nerespectarea termenului ori a obligației de comunicare a unui răspuns scris, motivat;** **l) refuzul neîntemeiat de a asigura revenirea salariatului la forma inițială de organizare a muncii la expirarea perioadei convenite sau încălcarea garanțiilor de revenire la locul de muncă după concediile sau absența prevăzute la art. 127² alin. (1) din Codul muncii nr. 154/2003;** **m) împiedicarea exercitării dreptului la absență de la locul de muncă în situații de urgență familială, prevăzut la art. 127¹ din Codul muncii**

Redacția în vigoare	Redacția propusă
	nr. 154/2003, ori aplicarea unei sancțiuni disciplinare pentru o asemenea absență justificată, se sancţionează cu amendă de la 30 la 60 de unităţi convenţionale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 70 la 120 de unităţi convenţionale aplicată persoanei cu funcţie de răspundere, cu amendă de la 150 la 240 de unităţi convenţionale aplicată persoanei juridice. […]

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