

NOTA DE FUNDAMENTARE

la proiectul de lege privind modificarea unor acte normative
(aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în materie de
încadrare în muncă și muncă)

1. Denumirea sau numele autorului și, după caz, a/al participanților la elaborarea proiectului actului normativ
Autorul proiectului actului normativ este Ministerul Muncii și Protecției Sociale. La baza proiectului de lege sunt prevederile Directivei 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și muncă (revizuire) (în continuare Directiva). În procesul de elaborare a fost examinată legislația muncii, legislația privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, legislația privind prevenirea și combaterea discriminării precum și dispozițiile legislației naționale aplicabile funcționarilor publici, persoanelor cu funcții de demnitate publică, procurorilor, personalului instituțiilor serviciului diplomatic, avocaților și notarilor.
2. Condițiile ce au impus elaborarea proiectului actului normativ
2.1. Temeiul legal sau, după caz, sursa proiectului actului normativ
Proiectul a fost elaborat în vederea realizării angajamentelor Republicii Moldova asumate în procesul de apropiere de legislația Uniunii Europene stabilite în Acordul de Asociere între Republica Moldova și Uniunea Europeană, ratificat prin Legea nr. 112/2014. În particular, este de evidențiat art. 32, lit. f) din acest tratat care face referire la cooperarea în vederea asigurării egalității de șanse și vizează îmbunătățirea egalității de gen și asigurarea egalității de șanse între bărbați și femei, precum și combaterea discriminărilor de orice tip.
2.2. Descrierea situației actuale și a problemelor care impun intervenția, inclusiv a cadrului normativ aplicabil și a deficiențelor/lacunelor normative
Necesitatea transpunerii Directivei 2006/54/CE rezultă atât din angajamentele asumate de către Republica Moldova în contextul integrării în Uniunea Europeană, dar totodată și din necesitatea de eliminare a unor discrepante și inegalități atestate în câmpul muncii la nivel național, inclusiv în procesul de revizuire a gradului de transpunere a acestui act european. Proiectul de lege a fost elaborat în urma analizei compatibilității legislației naționale cu art. 1, art. 2 art. 14, art. 15, art. 16 și art. 29 din Directivă. Articolul 1 conține dispoziții destinate punerii în aplicare a principiului egalității de tratament în ceea ce privește: accesul la muncă, inclusiv promovare, și la formarea profesională; condițiile de muncă, inclusiv remunerația; sistemele profesionale de securitate socială. Articolul 2 definește noțiunile principale privind: „discriminare directă” „discriminare indirectă”, „hărțuire” „hărțuire sexuală” „remunerație” „sisteme profesionale de securitate socială”. Articolul 14 al Directivei stabilește interzicerea oricărei discriminări directe sau indirecte pe criteriul sexului în sectoarele public și privat, inclusiv în ceea ce privește accesul la ocuparea unei funcții, condițiile de recrutare și selecție, promovarea profesională, condițiile de muncă, remunerarea și dezvoltarea profesională. Articolul 15 al Directivei stabilește obligația de a garanta femeilor aflate în concediu de maternitate dreptul de a reveni, la expirarea concediului, în funcția deținută anterior sau într-o funcție echivalentă, în condiții care să nu fie mai puțin favorabile, precum și dreptul de a beneficia de toate îmbunătățirile condițiilor de muncă care ar fi fost aplicabile în perioada absenței. Articolul 16 al Directivei prevede că, în statele care recunosc concediul de paternitate și/sau adopție, lucrătorii trebuie protejați împotriva concedierii sau a altor consecințe negative generate de exercitarea acestor drepturi și trebuie să beneficieze, la revenirea din concediu, de aceleași garanții privind reîncadrarea profesională și menținerea drepturilor profesionale. Articolul 29 abordează integrarea în diferitele politici a problemelor privind egalitatea între bărbați și femei. Analiza legislației naționale a constatat că garanțiile prevăzute de Directivă se regăsesc în Codul muncii al Republicii Moldova, însă nu sunt reglementate expres și uniform în legile speciale aplicabile unor categorii profesionale precum persoanele cu funcții de demnitate publică, procurorii, personalul

serviciului diplomatic, avocații și notarii.

În cazul acestor categorii, raporturile juridice de activitate sunt guvernate de statute profesionale speciale și nu întotdeauna de un contract individual de muncă, ceea ce poate genera incertitudini privind aplicarea directă a normelor generale ale legislației muncii referitoare la egalitatea de tratament între femei și bărbați, concediul paternal, concediul pentru adopție, protecția împotriva tratamentului defavorabil, menținerea drepturilor profesionale și revenirea în funcție.

Analizele de conformitate efectuate au evidențiat în special următoarele lacune:

- lipsa unor dispoziții exprese privind egalitatea de tratament între femei și bărbați în exercitarea anumitor funcții reglementate prin legi speciale;
- lipsa unor prevederi explicate privind concediul paternal și concediul pentru adopție pentru anumite categorii profesionale;
- lipsa unor garanții exprese privind interzicerea tratamentului defavorabil determinat de exercitarea drepturilor legate de maternitate, paternitate și adopție;
- lipsa unor dispoziții explicate privind dreptul la revenirea în aceeași funcție sau într-o funcție echivalentă după expirarea concediilor respective;
- lipsa unor prevederi care să garanteze menținerea drepturilor aferente evoluției în carieră, inclusiv accesul la promovare și formare profesională în perioada absenței;
- existența unor reglementări neuniforme între diferite statute profesionale.

În lipsa intervenției legislative, aceste deficiențe pot conduce la aplicarea neuniformă a garanțiilor prevăzute de Directiva 2006/54/CE și la menținerea unor diferențe de protecție juridică între diferite categorii profesionale.

Pentru o analiză detaliată privind corespunderea prevederilor directivei și a legislației naționale, inclusiv gradul de transpunere și eventualele neconcordanțe punctuale, urmează a fi consultat tabelul de concordanță elaborat în cadrul procesului de armonizare legislativă.

3. Obiectivele urmărite și soluțiile propuse

3.1. Principalele prevederi ale proiectului și evidențierea elementelor noi

Proiectul de lege are ca scop transpunerea Directivei 2006/54/CE privind aplicarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în materie de încadrare în muncă și muncă. Modificările propuse urmăresc să prevină discriminarea și tratamentul defavorabil în situații legate de sarcină, maternitate, paternitate, adopție, îngrijirea copilului și exercitarea drepturilor familiale.

Proiectul intervine asupra unor acte normative care reglementează categorii profesionale cu statut special: personal diplomatic și consular, avocați, persoane cu funcții de demnitate publică, procurori și notari. Aceste categorii nu se află întotdeauna în raporturi clasice de muncă, de aceea garanțiile europene sunt adaptate la specificul fiecărei funcții sau profesii.

Proiectul modifică următoarele acte normative:

- 1) Legea nr. 761/2001 cu privire la serviciul diplomatic;
- 2) Legea nr. 1260/2002 cu privire la avocatură;
- 3) Legea nr. 199/2010 privind statutul persoanelor cu funcții de demnitate publică;
- 4) Legea nr. 3/2016 cu privire la Procuratură;
- 5) Legea nr. 69/2016 cu privire la organizarea activității notarilor.

I. Modificarea Legii nr. 761/2001 cu privire la serviciul diplomatic

Pentru serviciul diplomatic, proiectul introduce atât principii generale, cât și garanții concrete pentru personalul diplomatic și consular.

La art. 3, se completează obiectivele serviciului diplomatic prin includerea egalității de gen, prevenirii traficului de ființe umane, combaterii violenței în bază de gen și promovării păcii și securității internaționale.

Prin introducerea art. 3¹, se stabilesc principiile de funcționare ale serviciului diplomatic, inclusiv egalitatea de șanse și de tratament, nediscriminarea, respectarea drepturilor omului, integritatea și responsabilitatea.

La art. 10 alin. (3), se prevede că angajarea în funcții diplomatice și consulare trebuie să respecte egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați și principiul nediscriminării.

La art. 20, se introduce dreptul personalului diplomatic și consular la egalitate de tratament în accesul

la funcție, desfășurarea activității, remunerare, formare și dezvoltare profesională. De asemenea, se instituie protecția împotriva tratamentului defavorabil determinat de sarcină, maternitate, paternitate, adopție, îngrijirea copilului sau motive medicale.

La art. 22, se introduce obligația personalului diplomatic de a exercita atribuțiile cu respectarea egalității de șanse și de tratament, nediscriminării, diversității și demnității umane.

La art. 26, se instituie excepția când membrul personalului misiunii diplomatice sau al oficiului consular poate fi rechemat înainte de termen din misiune fără acordul lui în următoarele cazuri și anume în cazurilor legate de sarcină sau maternitate,

La art. 30, se reglementează concediile legate de maternitate, paternitate, adopție și îngrijirea copilului, suspendarea raporturilor de serviciu sau de muncă, menținerea garanțiilor sociale și profesionale și revenirea în funcția deținută anterior sau într-o funcție echivalentă.

II. Modificarea Legii nr. 1260/2002 cu privire la avocatură

Pentru avocați, proiectul adaptează garanțiile de egalitate la specificul profesiei liberale, exercitate independent.

La art. 31, se prevede că raporturile dintre avocații din biroul asociat trebuie să respecte egalitatea de șanse și de tratament și nediscriminarea. Sunt declarate nule clauzele contractuale care creează efecte profesionale sau financiare defavorabile pentru avocatul care exercită drepturi legate de sarcină, maternitate, paternitate, adopție, îngrijirea copilului sau îngrijirea copilului bolnav.

Proiectul permite adaptarea sau suspendarea temporară a obligațiilor profesionale și financiare curente din contractul biroului asociat, fără afectarea calității de avocat și a vechimii în profesie.

La art. 60, se clarifică faptul că dreptul avocatului la concediu include concediul de maternitate, concediul paternal, concediul pentru adopție, concediul pentru îngrijirea copilului, concediul pentru îngrijirea copilului bolnav, etc. Se interzice tratamentul defavorabil în legătură cu exercitarea acestor drepturi, inclusiv în ceea ce privește formarea, promovarea și reluarea activității profesionale.

Totodată, perioadele în care avocatul beneficiază de aceste drepturi se includ în vechimea în profesia de avocat, pentru a evita penalizarea profesională.

III. Modificarea Legii nr. 199/2010 privind statutul persoanelor cu funcții de demnitate publică

Pentru persoanele cu funcții de demnitate publică, proiectul introduce expres principiile egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și ale nediscriminării în exercitarea mandatului public.

La art. 4, egalitatea de șanse și de tratament și nediscriminarea sunt incluse printre principiile fundamentale de exercitare a funcției de demnitate publică.

La art. 5, se introduce dreptul persoanei cu funcție de demnitate publică de a beneficia de egalitate de tratament în ceea ce privește accesul la funcție, exercitarea mandatului, remunerarea și dezvoltarea profesională.

La art. 15, se reglementează expres dreptul la concediu de maternitate, concediu paternal, concediu pentru adopție, concediu pentru îngrijirea copilului și alte concedii legate de îngrijirea copilului/unui membru de familie bolnav.

La art. 24, se completează norma de corelare legislativă, prin includerea legislației privind egalitatea de șanse între femei și bărbați și a legislației privind prevenirea și combaterea discriminării.

IV. Modificarea Legii nr. 3/2016 cu privire la Procuratură

Pentru procurori, proiectul introduce garanții clare privind egalitatea de tratament în raportul de serviciu și în cariera profesională.

La art. 6 alin. (2), se prevede dreptul procurorului la egalitate de șanse și de tratament în accesul la funcție, exercitarea funcției, remunerare, formare profesională, promovare, evaluare, suspendare și încetarea raportului de serviciu. De asemenea, se interzice tratamentul defavorabil determinat de sarcină, maternitate, paternitate, adopție, îngrijirea copilului sau motive medicale.

Un element nou este posibilitatea adaptării temporare a modului de exercitare a atribuțiilor, dacă acest lucru este compatibil cu specificul funcției de procuror. Totodată, proiectul interzice dezavantajarea procurorului în evaluare, promovare, formare sau dezvoltare profesională din cauza concediului de maternitate, paternal, pentru adopție sau pentru îngrijirea copilului.

La art. 55, se extind cazurile de suspendare din funcție pentru concediul pentru adopție. Suspendarea nu va atrage pierderea garanțiilor sociale și profesionale, iar la revenire procurorul va putea ocupa funcția

deținută anterior sau una echivalentă, în condiții care nu sunt mai puțin favorabile.

V. Modificarea Legii nr. 69/2016 cu privire la organizarea activității notarilor

Pentru notari, proiectul adaptează garanțiile privind egalitatea de tratament la specificul profesiei de notar.

La art. 10, se clarifică dreptul notarului la concediu anual, concediu medical și concedii legate de maternitate, paternitate, adopție, îngrijirea copilului și îngrijirea copilului bolnav. Se introduce protecția împotriva tratamentului defavorabil în legătură cu exercitarea acestor drepturi.

La art. 15, se prevede că admiterea la stagiul profesional trebuie să respecte transparența, egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați și nediscriminarea.

La art. 40, se completează cazurile de absență justificată de la birou cu concediul paternal, concediul pentru adopție și concediul pentru îngrijirea copilului. Aceste perioade, împreună cu concediul de maternitate, îngrijirea copilului bolnav și incapacitatea temporară de muncă, nu se includ în limita generală de 50 de zile lucrătoare de absență anuală.

De asemenea, aceste perioade se includ în vechimea în profesia de notar, pentru a preveni afectarea parcursului profesional ca urmare a exercitării drepturilor familiale.

Proiectul introduce patru elemente principale.

Primul element constă în consacrarea expresă a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați pentru categorii profesionale cu statut special.

Al doilea element constă în interzicerea tratamentului defavorabil determinat de sarcină, maternitate, paternitate, adopție, îngrijirea copilului sau exercitarea drepturilor familiale.

Al treilea element constă în garantarea revenirii în funcție, mandat sau activitate profesională în condiții care nu sunt mai puțin favorabile.

Al patrulea element constă în protejarea garanțiilor sociale și parcursului profesional al persoanelor care exercită aceste drepturi.

Aceste modificări nu instituie privilegii. Ele urmăresc prevenirea discriminării și asigurarea egalității reale de tratament între femei și bărbați, cu respectarea specificului fiecărei funcții sau profesii.

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

Au fost analizate următoarele opțiuni:

1. Menținerea cadrului normativ existent – această opțiune nu permite eliminarea lacunelor legislative identificate și menține riscul aplicării neuniforme a garanțiilor prevăzute de Directiva 2006/54/CE.

2. Reglementarea exclusiv prin acte administrative interne ale instituțiilor – această opțiune nu poate asigura un nivel uniform și obligatoriu de protecție pentru toate categoriile profesionale vizate și nu poate substitui reglementarea legislativă.

3. Modificarea legilor speciale – această opțiune asigură transpunerea parțială a Directivei 2006/54/CE, claritatea normativă și aplicarea uniformă a garanțiilor în toate domeniile reglementate.

4. Analiza impactului de reglementare

4.1. Impactul asupra sectorului public

Proiectul nu presupune reorganizarea autorităților publice și nu modifică competențele instituționale existente.

Impactul constă în consolidarea garanțiilor juridice aplicabile persoanelor cu funcții de demnitate publică, procurorilor și personalului serviciului diplomatic și în uniformizarea practicilor administrative privind aplicarea concediilor și revenirii în funcție.

4.2. Impactul financiar și argumentarea costurilor estimative

Proiectul nu instituie obligații financiare suplimentare.

4.3. Impactul asupra sectorului privat

Proiectul nu instituie obligații generale pentru întreg sectorul privat. Totuși, acesta are impact asupra avocaților și notarilor, prin introducerea unor garanții privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, nediscriminarea și protecția împotriva tratamentului defavorabil determinat de sarcină, maternitate, paternitate, adopție, îngrijirea copilului sau exercitarea drepturilor aferente.

În cazul avocaților, proiectul vizează raporturile contractuale din cadrul birourilor asociate de avocați,

inclusiv prin interzicerea clauzelor care ar putea produce efecte profesionale sau financiare defavorabile față de avocatul care exercită drepturi legate de maternitate, paternitate, adopție sau îngrijirea copilului. În cazul notarilor, proiectul vizează regimul concediilor, absenței de la birou, reluării activității profesionale și includerii anumitor perioade în vechimea în profesie. Impactul asupra sectorului privat este unul limitat și specific, orientat spre asigurarea conformității cu Directiva 2006/54/CE și spre prevenirea discriminării în cadrul profesiilor juridice reglementate.
4.4. Impactul social
Proiectul contribuie la reducerea riscului discriminării asociate maternității și paternității și facilitarea concilierii vieții profesionale cu viața de familie. Totodată proiectul are impact pozitiv asupra menținerii participării femeilor și bărbaților pe piața muncii și promovării împărțirii echitabile a responsabilităților familiale. <i>4.4.1. Impactul asupra datelor cu caracter personal</i> Proiectul nu instituie noi operațiuni de prelucrare a datelor cu caracter personal și nu extinde categoriile de date prelucrate. <i>4.4.2. Impactul asupra echității și egalității de gen</i> Proiectul are un impact pozitiv direct asupra egalității de gen. Acesta urmărește eliminarea diferențelor de tratament bazate pe sex și asigurarea accesului egal al femeilor și bărbaților la drepturile legate de maternitate, paternitate, adopție și îngrijirea copilului.
4.5. Impactul asupra mediului
Nu este aplicabil.
4.6. Alte impacturi și informații relevante
Proiectul poate contribui la reducerea riscului de întrerupere a carierei profesionale și promovarea culturii organizaționale bazate pe egalitate și nediscriminare.
5. Compatibilitatea proiectului actului normativ cu legislația UE
5.1. Măsurile normative necesare pentru transpunerea actelor juridice ale UE în legislația națională
Proiectul nu introduce obligații care depășesc cerințele minime stabilite de Directiva 2006/54/CE. Modificările propuse urmăresc adaptarea standardelor europene la particularitățile statutelor profesionale speciale reglementate de legislația Republicii Moldova și eliminarea lacunelor identificate în procesul de analiză a compatibilității. Transpunerea este calificată drept parțială deoarece proiectul vizează exclusiv domeniile reglementate prin actele normative supuse modificării și nu constituie actul principal de transpunere a Directivei 2006/54/CE în ansamblul său. Pentru proiect a fost elaborat tabelul de concordanță, care reflectă corespondența dintre dispozițiile Directivei 2006/54/CE și prevederile proiectului de lege. Prin asigurarea modificărilor propuse, directiva se va considera transpusă total în legislația Republicii Moldova.
5.2. Măsurile normative care urmăresc crearea cadrului juridic intern necesar pentru implementarea legislației UE
Prin proiect se creează cadrul juridic necesar pentru aplicarea efectivă a standardelor din Directiva 2006/54/CE în domeniile reglementate de actele normative vizate.
6. Avizarea și consultarea publică a proiectului actului normativ
Proiectul a fost elaborat cu respectarea prevederilor legale privind transparența în procesul decizional. Anunțul privind inițierea elaborării proiectului a fost publicat pe particip.gov.md link: https://particip.gov.md/ro/document/stages/*/16792, precum și pe pagina web oficială a Ministerului Muncii și Protecției Sociale, link: https://social.gov.md/transparența-decizională/anunțuri-de-inițiere-a-deciziei/anunț-privind-inițierea-procedurii-de-elaborare-a-proiectului-de-lege-pentru-modificarea-unor-acte-normative-aplicarea-principiului-egalității-de-tratament-între-barbații-si-femeile-in-materie-de-inc/ Proiectul urmează a fi supus avizării și consultării publice, iar rezultatele acestui proces vor fi reflectate în sinteza obiecțiilor și propunerilor.
7. Concluziile expertizelor
Proiectul urmează a fi supus expertizelor prevăzute de legislație. Concluziile expertizelor vor fi reflectate în sinteza obiecțiilor și propunerilor, iar recomandările acceptate vor fi integrate în textul proiectului.

8. Modul de încorporare a actului în cadrul normativ existent

Adoptarea altor acte normative nu este necesară.

9. Măsurile necesare pentru implementarea prevederilor proiectului actului normativ

Implementarea va fi asigurată de autoritățile și instituțiile competente responsabile de aplicarea actelor normative modificate. Acestea vor adapta, după caz, regulamentele interne și procedurile administrative necesare aplicării noilor dispoziții.

Secretară de Stat

Felicia BECHTOLDT

Digitally signed by Bechtoldt Felicia
Date: 2026.06.11 16:32:05 EEST
Reason: MoldSign Signature
Location: Moldova

MOLDOVA EUROPEANĂ

