



# GUVERNUL REPUBLICII MOLDOVA

**HOTĂRÂRE nr. \_\_\_\_**

**din \_\_\_\_\_ 2022**

**Chișinău**

**Cu privire la aprobarea Avizului la proiectul de lege  
pentru modificarea unor acte normative**

-----

Guvernul HOTĂRĂȘTE:

Se aprobă și se prezintă Parlamentului Avizul la proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative.

**Prim-ministru**

**NATALIA GAVRILIȚA**

Contrasemnează:

Ministrul muncii  
și protecției sociale

Marcel Spatari

Ministrul justiției

Sergiu Litvinenco

**AVIZ**  
**la proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative**

Guvernul a examinat proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative, înaintat cu titlu de inițiativă legislativă (nr. 399 din 31 octombrie 2022) de către un grup de deputate în Parlament, și comunică următoarele.

Proiectul de lege prevede reglementarea posibilității de realizare a veniturilor pentru perioada concediului de maternitate ca urmare a desfășurării unei activități de muncă (cu durata normală sau redusă a timpului de muncă), aflarea în raporturi de serviciu în bază de act administrativ ori prin alte tipuri de contracte civile, în vederea executării de lucrări sau prestări de servicii.

Potrivit notei informative, elaborarea proiectului este condiționată de etapa actuală a relațiilor de muncă și de necesitatea aducerii lor în concordanță cu cerințele pieței muncii, cu nivelul de dezvoltare a tehnologiilor informaționale și corelarea cu tendințele de perfecționare a legislației muncii în statele membre ale Uniunii Europene, precum și în contextul ultimelor modificări legislative care tind să asigure concilierea vieții de familie cu cea profesională.

Proiectul își propune îmbunătățirea ratei de participare a femeilor la forța de muncă și la reducerea poverii muncii neremunerate sau cu remunerare în plic, asupra femeilor însărcinate care continuă să lucreze chiar și pe parcursul concediului de maternitate.

Considerăm că modificările propuse vor asigura respectarea principiilor de bază ale sistemului de asigurări sociale statuate în Legea nr. 489/1998 privind sistemul public de asigurări sociale:

- *principiul egalității*, care asigură tuturor participanților la sistemul public, contribuabili și beneficiari, un tratament nediscriminatoriu în ceea ce privește drepturile și obligațiile prevăzute de lege;
- *principiul obligativității*, potrivit căruia persoanele fizice și juridice au, conform legii, obligația de a participa la sistemul public, iar drepturile de asigurări sociale se exercită corelativ îndeplinirii obligațiilor;
- *principiul contributivității*, conform căruia, drepturile de asigurări sociale se cuvin în temeiul contribuțiilor de asigurări sociale plătite.

În același timp, în cazul în care dreptul la indemnizație a persoanei asigurate nu va fi condiționat de pierderea venitului la toate unitățile unde aceasta desfășoară activități, toate veniturile realizate în perioada concediului de maternitate vor fi declarate, fără a fi „achitate în plic”. Activitatea respectivă se înscrie, de asemenea, în obiectivul prevăzut în Planul de acțiuni al Guvernului pentru anii 2021-2022 ce ține de combaterea fenomenului „muncii la negru” și a „muncii la gri”, precum și de achitarea salariilor „în plic”.

Totodată, flexibilitatea oferită prin această reglementare va oferi posibilitatea și dreptul mamei să-și organizeze activitățile personale și profesionale în funcție de propriile dorințe și necesități, asigurând echilibrul dintre viața profesională și cea personală. Or, dezvoltarea continuă a condițiilor de muncă și organizarea acesteia permit realizarea de venituri pentru perioada concediului de maternitate, fără a aduce atingere legislației în domeniul raporturilor de muncă care prevede norme de protecție a femeilor gravide, a femeilor care au născut de curând sau a celor care alăptează.

Actualmente, conform legii, femeile însărcinate intră în concediu de maternitate începând cu a 30-a săptămână de sarcină, cu o durată de până la 126 de zile sau, după caz, 140 de zile, încasând o indemnizație de maternitate pentru această perioadă, ce constituie 100% din baza de calcul, care reprezintă venitul mediu lunar asigurat al mamei sau al soțului (în cazul în care soția se află la întreținerea soțului asigurat). În același timp, așa cum arată experiența, fiecare sarcină decurge diferit și individual.

Prin urmare, o bună parte din femei sunt apte de a continua să lucreze peste cele 7 luni de sarcină. Desigur, excepție fac categoria de femei care întâmpină unele complicații în sarcină și/sau au unele contraindicații medicale în această perioadă.

Astfel, durata concediului de maternitate trebuie să reprezinte decizia femeii exclusiv, ținând cont de toate aspectele de sănătate, condiția socială, starea financiară, precum și de alți factori legați de viața personală.

Or, termenul stabilit al concediului prenatal poate fi considerat o lezare a dreptului la muncă a femeii însărcinate, atât timp cât aceasta se consideră a fi aptă de a lucra până la nașterea copilului.

Dreptul persoanei asigurate care se află în concediu de maternitate să realizeze venituri în această perioadă ca urmare a desfășurării unei activități de muncă (cu durată normală sau redusă a timpului de muncă), aflarea în raporturi de serviciu în bază de act administrativ ori prin alte tipuri de contracte civile, în vederea executării de lucrări sau prestării de servicii, oferă posibilitatea de a primi atât indemnizația de maternitate, cât și salariul și alte recompense. Or, conform legislației în vigoare, pentru perioada concediului de maternitate care se suprapune cu perioada în care femeia a desfășurat activitate de muncă se plătește salariul, nu însă și indemnizația.

Având în vedere cele menționate și ținând cont că modificările propuse nu contravin drepturilor constituționale ale cetățeanului, obiecții de ordin conceptual nu avem de formulat.

În același timp, la art. I din proiect, referitor la completarea cu art. 76<sup>1</sup> a Codului muncii al Republicii Moldova nr.154/2003, se propune ca alin. (1) să aibă următorul cuprins:

„(1) În perioada concediului de maternitate, prin derogare de la art. 76 lit. a), în baza cererii scrise a salariatei, cu prezentarea concluziei medicale eliberate de către instituția medico-sanitară pe lista căreia este înregistrată,

angajatorul, prin ordin (dispoziție, decizie, hotărâre), poate dispune continuarea sau reluarea activității de muncă pentru durata solicitată”.

De asemenea, propunem revizuirea alin. (2) al articolului respectiv, din considerentul că norma privind solicitarea suspendării contractului individual de muncă depusă în scris de către salariată corespunde suspendării contractului individual de muncă la inițiativa uneia dintre părți (art. 78 al Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003).

În acest sens, considerăm oportună specificarea în acest alineat că contractul individual de muncă se suspendă, prin ordinul angajatorului, din ziua solicitării, cu aplicarea ulterioară a condițiilor prevăzute în art. 76 lit. a) din Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003.

Cu referire la art. II din proiect, remarcăm că prevederile art. 76<sup>1</sup> Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 necesită a fi corelate nu doar cu prevederile art. 52 lit. c) din Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, ci și cu cele prevăzute la art. 54 alin. (2) și art. 55 alin. (2) din aceeași lege.

În aceste condiții, se propune completarea Legii nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public cu un articol nou 52<sup>1</sup>, intitulat „Exercitarea funcției publice în perioada concediului de maternitate” care ar prevedea că în perioada concediului de maternitate, prin derogare de la art. 52 lit. c), art. 54 alin. (2) și art. 55 alin. (2), la cererea scrisă a funcționarului public, pentru durata solicitată, angajatorul, prin act administrativ, poate dispune continuarea exercitării funcției publice sau reîncadrarea în funcția publică exercitată înainte de suspendare.

De asemenea, articolul respectiv va prevedea că la solicitarea funcționarului public care își exercită funcția în perioada concediului de maternitate, depusă în scris până la expirarea duratei prevăzute în cererea inițiată, raportul de serviciu se suspendă din ziua solicitării.

La art. III din proiect, referitor la modificarea art. 16 din Legea nr. 289/2004 privind indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă și alte prestații de asigurări sociale, se propune ca punctul 2 să aibă următorul cuprins:

„2. Articolul 16 se completează cu alineatele (7) și (8) cu următorul cuprins:

(7) Indemnizația de maternitate se calculează din venitul asigurat al unuia dintre soți, care va determina un quantum mai mare al indemnizației de maternitate.

(8) Pentru perioada concediului de maternitate care se suprapune cu perioada în care femeia a realizat venit asigurat, indemnizația de maternitate se plătește.”

Totodată, atragem atenția că activitatea de muncă a femeilor implică uneori munca nocivă, care este nesănătoasă femeilor în timpul maternității sau există factori de risc în activitate.

În acest context, Convenția nr. 183/2000 privind revizuirea Convenției (revizuită) asupra protecției maternității din 1952, adoptată la cea de-a 88-a sesiune a Conferinței Generale a Organizației Internaționale a Muncii la Geneva la 15 iunie 2000, ratificată de către Republica Moldova prin Legea nr. 87/2006, prevede dreptul gravidelor și al mamelor ce alăptează de a nu fi impuse să efectueze activități nocive, nesănătoase sau dăunătoare sănătății sale sau a fătului sau copilului său nou-născut.

Recomandarea nr. 191 promovează evaluarea riscurilor la locul de muncă, în special acolo unde condițiile implică îndeplinirea unor munci manuale anevoioase, expunerea la agenți biologici, chimici sau fizici nocivi, situații ce necesită fie un echilibru special, fie aflarea în poziția șezândă sau în picioare pentru perioade lungi de timp, la temperaturi extreme sau în proximitatea surselor generatoare de vibrații.

Menționăm, de asemenea, că patronatele și sindicatele joacă un rol important în elaborarea și aplicarea măsurilor de protecție a maternității și sprijinul femeilor. Prin urmare, proiectul de lege necesită a fi discutat în cadrul dialogului social la nivel național.

Având în vedere cele menționate, Guvernul susține de principiu proiectul de lege supus avizării, cu ajustarea acestuia conform propunerilor sus-menționate.