Aprobat în ședința Guvernului din _____ 2026

Decizia protocolară nr._____/2026

Proiect

UE

PARLAMENTUL REPUBLICII MOLDOVA

L E G E

cu privire la modificarea unor acte normative (aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale)

Parlamentul adoptă prezenta lege organică.

Prezenta lege transpune art. 3, 4 și 6 din Directiva 79/7/CEE a Consiliului din 19 decembrie 1978 privind aplicarea treptată a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 6 din 10 ianuarie 1979, CELEX: 31979L0007.

Art. I. – Legea nr. 156/1998 privind sistemul public de pensii (republicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2004, nr. 42-44, art. 247), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:

1. După clauza de adoptare se introduce clauza de armonizare cu următorul cuprins:

„Prezenta lege transpune parțial (articolul 3) Directiva 79/7/CEE a Consiliului din 19 decembrie 1978 privind aplicarea treptată a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 6 din 10 ianuarie 1979, CELEX: 31979L0007.”

2. Articolul 2 se completează cu alineatul (4) cu următorul cuprins:

„(4) Dreptul la pensie se exercită cu respectarea principiilor nediscriminării și egalităţii între femei şi bărbaţi, în condițiile prevăzute de prezenta lege. În aplicarea prezentei legi sunt interzise discriminarea directă și discriminarea indirectă pe criterii de sex, noțiunile fiind utilizate în sensul stabilit de Legea nr. 5/2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați.”

Art. II. – Legea nr. 489/1999 privind sistemul public de asigurări sociale (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2000, nr. 1-4, art. 2), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:

1. După clauza de adoptare se introduce clauza de armonizare cu următorul cuprins:

„Prezenta lege transpune parțial (articolul 3) Directiva 79/7/CEE a Consiliului din 19 decembrie 1978 privind aplicarea treptată a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 6 din 10 ianuarie 1979, CELEX: 31979L0007.”

2. Articolul 3 se completează cu litera b^1) cu următorul cuprins:

„b^1) principiul egalităţii între femei şi bărbaţi, potrivit căruia sistemul public de asigurări sociale asigură exercitarea drepturilor şi obligaţiilor prevăzute de lege fără discriminare pe criteriul de sex. Sunt interzise discriminarea directă și discriminarea indirectă pe criterii de sex, în sensul definit de Legea nr. 5/2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între bărbați și femei;”.

Art. III. – Legea asigurării pentru accidente de muncă şi boli profesionale nr. 756/1999 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2000, nr. 31-33, art. 192), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:

1. După clauza de adoptare se introduce clauza de armonizare cu următorul cuprins:

„Prezenta lege transpune parțial (articolul 3) Directiva 79/7/CEE a Consiliului din 19 decembrie 1978 privind aplicarea treptată a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 6 din 10 ianuarie 1979, CELEX: 31979L0007.”

2. La articolul 3:

alineatul unic devine alineatul (1);

se completează cu alineatul (2) cu următorul cuprins:

„(2) La stabilirea, acordarea și plata prestațiilor și indemnizațiilor de asigurare prevăzute de prezenta lege este garantat principiul egalității între bărbați și femei. Sunt interzise discriminarea directă și discriminarea indirectă pe criterii de sex, în sensul definit de Legea nr. 5/2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați.”

Art. IV. – Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr. 159-162, art. 648), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:

1. Clauza de armonizare se completează cu textul „- transpune parțial (articolul 4) Directiva 79/7/CEE a Consiliului din 19 decembrie 1978 privind aplicarea treptată a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 6 din 10 ianuarie 1979, CELEX: 31979L0007.”

2. La articolul 124, alineatul (1) va avea următorul cuprins:

„(1) Femeilor salariate şi ucenicelor, soțiilor aflate la întreţinerea soților salariați, femeilor necăsătorite al căror copil/copii are/au un tată salariat, li se acordă un concediu de maternitate ce include concediul prenatal cu o durată de 70 de zile calendaristice (în cazul sarcinilor cu 3 şi mai mulţi feţi – 112 zile calendaristice) şi concediul postnatal cu o durată de 56 de zile calendaristice (în cazul naşterilor complicate sau naşterii a doi sau a mai mulţi copii – 70 de zile calendaristice), plătindu-li-se pentru această perioadă indemnizaţii în modul prevăzut la art. 123 alin. (2).”

Art. V. – Legea nr. 289/2004 privind indemnizaţiile pentru incapacitate temporară de muncă şi alte prestaţii de asigurări sociale (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2004, nr. 168-170, art. 773), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:

1. După clauza de adoptare se introduce clauza de armonizare cu următorul cuprins:

„Prezenta lege transpune parțial (articolele 3 și 4) Directiva 79/7/CEE a Consiliului din 19 decembrie 1978 privind aplicarea treptată a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 6 din 10 ianuarie 1979, CELEX: 31979L0007.”

2. Articolul 2 se completează cu alineatul (6) cu următorul cuprins:

„(6) La realizarea dreptului la prestații de asigurări sociale reglementate de prezenta lege, este garantat principiul egalității între bărbați și femei. În aplicarea prezentei legi sunt interzise discriminarea directă și discriminarea indirectă pe criteriu de sex, noțiunile fiind aplicate în sensul definit de Legea nr. 5/2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați.”

3. Articolul 6:

la alineatul (7), al doilea enunț se exclude;

se completează cu alineatul (7^1) cu următorul cuprins:

„(7^1) Femeile care nu se regăsesc în situațiile prevăzute la alin. (4), (6) și (7) beneficiază de dreptul la indemnizație de maternitate pentru întreaga perioadă a concediului de maternitate, care se achită după naşterea copilului, cu condiția că tatăl copilului confirmă un stagiu de cotizare specificat la alineatul (1) sau (2).”

4. Articolul 7 se completează cu alineatul (8^1) cu următorul cuprins:

„(8^1) Baza de calcul a indemnizației de maternitate, pentru femeile care cad sub incidența art. (6) alin. (7^1) din prezenta lege o constituie venitul asigurat al tatălui copilului, determinat în condițiile prezentului articol.”

5. La articolul 16:

la alineatul (1), textul „Asiguratele, soțiile aflate la întreținerea soților asigurați și șomerele” se substituie cu textul „Femeile prevăzute la art. 6 alin. (4), (6), (7) și (7^1)”;

se completează cu alineatul (2^1) cu următorul cuprins:

„(2^1) În cazul femeilor prevăzute la art. 6 alin. (7^1), indemnizația de maternitate se stabilește după nașterea copilului, pentru întreaga perioadă a concediului de maternitate.”;

se completează cu alineatele (7^1) și (7^2) cu următorul cuprins:

„(7^1) Indemnizația de maternitate pentru femeile care nu cad sub incidența alin. (7) din prezentul articol se calculează din venitul asigurat al unuia dintre părinții asigurați ai copilului, care va determina un cuantum mai mare al indemnizației de maternitate.

(7^2) Dacă indemnizația de maternitate a fost stabilită femeilor prevăzute la art. 6 alin. (4) și (6) și calculată din venitul acestora în lipsa datelor de identitate al tatălui copilului, indemnizația poate fi revizuită după nașterea copilului, ținând cont de disponibilitatea datelor tatălui copilului în resursele informaționale de stat și înregistrate în sistemul informațional al Casei Naționale de Asigurări Sociale. Revizuirea indemnizației se efectuează cu condiția înregistrării datelor tatălui copilului în sistemul informațional al Casei Naționale de Asigurări Sociale în termen de 12 luni de la data expirării concediului de maternitate.”

6. La articolul 18 alineatul (8) va avea următorul cuprins:

„(8) În cazul persoanelor asigurate menţionate la alin. (1) și (1^2), indemnizaţia lunară pentru creşterea copilului se calculează din venitul asigurat al unuia dintre părinţii copilului, care va determina un cuantum mai mare al indemnizaţiei lunare pentru creşterea copilului.

În cazul persoanelor asigurate menţionate la alin. (1^3) care au adoptat un copil, indemnizaţia lunară pentru creşterea copilului se calculează din venitul asigurat al unuia dintre părinţii copilului, care va determina un cuantum mai mare al indemnizaţiei lunare pentru creşterea copilului.

În cazul persoanelor asigurate menţionate la alin. (1^3) care au luat un copil în plasament în serviciul de tutelă/curatelă până la împlinirea vârstei de 3 ani, indemnizaţia lunară pentru creşterea copilului se calculează din venitul asigurat al unuia dintre soţi, care va determina un cuantum mai mare al indemnizaţiei lunare pentru creşterea copilului.

În cazul persoanelor asigurate menţionate la alin. (1^1), indemnizaţia lunară pentru creşterea copilului se calculează din venitul asigurat al solicitantului de indemnizaţie lunară pentru creşterea copilului.”

Art. VI. – Legea nr. 5/2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2006, nr. 47-50, art. 200), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:

1. Clauza de armonizare se completează cu textul „și transpune parțial (articolul 4) Directiva 79/7/CEE a Consiliului din 19 decembrie 1978 privind aplicarea treptată a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 6 din 10 ianuarie 1979, CELEX: 31979L0007.”

2. La articolul 2:

alineatul unic devine alineatul (1);

noțiunile „discriminare directă după criteriul de sex” și „discriminare indirectă după criteriul de sex” vor avea următorul cuprins:

„*discriminare directă după criteriul de sex* – situația în care o persoană este tratată mai puțin favorabil după criteriul de sex decât o altă persoană este, a fost, sau ar fi tratată într-o situație comparabilă;

discriminare indirectă după criteriul de sex – situația în care o acțiune, regulă, criteriu sau practică aparent neutră ar pune persoane de un anumit sex într-un dezavantaj particular în comparație cu persoane de celălalt sex, cu excepția cazului în care respectiva prevedere, criteriu sau practică este justificată în mod obiectiv printr-un scop legitim, iar mijloacele de atingere a acestui scop sunt adecvate și necesare”;

se completează cu alineatul (2) cu următorul cuprins:

„(2) Prevederile privind discriminarea după criteriul de sex se aplică în toate domeniile reglementate de prezenta lege, inclusiv în materia securității sociale, în ceea ce privește stabilirea, acordarea și plata prestațiilor.”

Art. VII. – Legea nr. 133/2008 cu privire la ajutorul social (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2008, nr. 179, art. 625), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:

1. După clauza de adoptare se introduce clauza de armonizare cu următorul cuprins:

„Prezenta lege transpune parțial (articolul 3) Directiva 79/7/CEE a Consiliului din 19 decembrie 1978 privind aplicarea treptată a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 6 din 10 ianuarie 1979, CELEX: 31979L0007.”

2. Articolul 5 se completează cu alineatul (5) cu următorul cuprins:

„(5) La stabilirea și acordarea dreptului la ajutor social este garantat principiul egalității între bărbați și femei și este interzisă orice formă de discriminare directă sau indirectă bazată pe sex ori pe criteriile stabilite prin Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității.”

Art. VIII. – Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalităţii (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2012, nr. 103, art. 355), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:

1. Clauza de armonizare se completează cu textul „și transpunerii parțiale (articolul 6) a Directivei 79/7/CEE a Consiliului din 19 decembrie 1978 privind aplicarea treptată a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 6 din 10 ianuarie 1979, CELEX: 31979L0007.”

2. La articolul 20 alineatul (1), cuvintele „un an” se substituie cu cuvintele „trei ani”.

Art. IX. – Dispoziții finale

(1) Prezenta lege intră în vigoare la data publicării în Monitorul Oficial al Republicii Moldova, cu excepția articolelor IV și V care vor intra în vigoare la data de 1 ianuarie 2028.

(2) Guvernul, în termen de 6 luni de la data publicării prezentei legi, va aduce actele sale normative în concordanță cu prevederile acesteia.

NOTA DE FUNDAMENTARE
la proiectul de lege cu privire la modificarea unor acte normative
(aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale)

1. Autorul și participanții la elaborarea proiectului de lege

Proiectul de lege cu privire la modificarea unor acte normative (aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale) a fost elaborat de Ministerul Muncii și Protecției Sociale în parteneriat cu Casa Națională de Asigurări Sociale.

La baza proiectului de lege sunt prevederile Directivei 79/7/CEE a Consiliului din 19 decembrie 1978 privind aplicarea treptată a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale (în continuare – Directiva 79/7/CEE).

2. Condițiile ce au impus elaborarea proiectului actului normativ

2.1. Temeiul legal și sursa proiectului actului normativ

Temeiul faptic al modificărilor propuse rezidă din necesitatea implementării măsurilor ce se impun în vederea armonizării cadrului legislativ național cu cel european.

Inițiativa corespunde pct. 357 din Planul Național de Reglementare, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 841/2024 și pct. 34 din Clusterul 3, Capitolul 19 „Politica socială și ocuparea forței de muncă", Anexa A din Programul național de aderare a Republicii Moldova la Uniunea Europeană pentru anii 2025-2029, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 306/2025, precum și angajamentelor de implementare a legislației UE asumate prin Acordul de Asociere Republica Moldova – Uniunea Europeană.

Armonizarea normelor a fost realizată în corespundere cu prevederile Directivei 79/7/CEE. În procesul transpunerii s-a luat act de practica țărilor europene, care a fost adaptată la realitatea socială și juridică din Republica Moldova. În special a fost analizat Raportul din 2018 elaborat de Direcția Generală de Justiție și Consumatori din cadrul Comisiei Europene privind punerea în aplicare a Directivei 79/7/CEE

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

Directiva 79/7/CEE stabilește cadrul juridic pentru aplicarea principiului egalității de tratament între femei și bărbați în domeniul securității sociale, interzicând orice discriminare directă sau indirectă, inclusiv pe criteriul stării civile sau familiale, în ceea ce privește domeniul de aplicare al prestațiilor sociale și condițiile de acces la acestea. Transpunerea prevederilor Directivei în legislația Republicii Moldova are ca scop eliminarea tratamentelor diferențiate existente în sistemul național de protecție socială, în special în ceea ce privește accesul la indemnizația de maternitate și aplicarea uniformă a principiului egalității în întreg sectorul.

În prezent, cadrul normativ național privind indemnizația de maternitate (Legea nr. 289/2004 privind indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă și alte prestații de asigurări sociale) acordă dreptul la prestație doar următoarelor categorii de femei:

- femeilor asigurate;
- soțiilor aflate la întreținerea soților asigurați;
- șomerelor aflate la evidența instituțiilor medico-sanitare.

Actualmente, legislația națională nu oferă protecție egală tuturor femeilor în perioada maternității, întrucât:

- femeile neasigurate necăsătorite nu pot beneficia de indemnizația de maternitate, chiar dacă tatăl copilului este asigurat și recunoaște paternitatea;
- posibilitatea de calcul al indemnizației din venitul tatălui este limitată exclusiv la situația în care există căsătorie;
- normele creează un tratament diferențiat între femeile care sunt într-o relație de parteneriat și cele căsătorite, deși situația socio-economică și responsabilitatea parentală sunt similare.

În aceste circumstanțe, normele existente conduc la discriminare indirectă pe criteriul stării civile, ceea ce contravine în mod direct art. 4 din Directivă, precum și legislației interne privind egalitatea de șanse (Legea nr. 5/2006) și asigurarea egalității (Legea nr. 121/2012).

Totodată, conform datelor furnizate de Agenția Servicii Publice, circa 19% dintre copiii născuți anual în Republica Moldova sunt născuți în afara căsătoriei. O parte semnificativă a mamelor din aceste situații sunt neasigurate și nu beneficiază de nicio prestație de maternitate. Asemenea situații generează:

- creșterea riscului de sărăcie maternă;
- presiuni suplimentare asupra serviciilor sociale;
- riscuri sporite de abandon, sau revenire prematură la activități informale;
- efecte negative asupra dezvoltării timpurii a copilului.

Aceste consecințe contravin principiului interesului superior al copilului și principiilor de echitate socială promovate de stat.

Astfel, aceste femei rămân în afara oricărui mecanism de protecție de maternitate și acest fapt contravine prevederilor art. 4 alin. (1) din Directiva 79/7/CEE, care interzice tratamentul diferențiat pe criterii precum starea civilă sau situația familială.

Femeile neasigurate necăsătorite aflate într-o relație de parteneriat nu beneficiază de indemnizație de maternitate, chiar dacă tatăl copilului este asigurat și recunoaște paternitatea. Situația lor familială, administrativă și economică este identică cu a femeilor căsătorite, însă accesul la prestații diferă exclusiv pe criteriul stării civile, ceea ce constituie discriminare indirectă.

Lipsa oricărei forme de protecție în perioada sarcinii și postnatale generează riscuri socio-economice semnificative și intră în contradicție directă cu art. 4 din Directiva 79/7/CEE – interzicerea discriminării pe criterii de sex, stare civilă și situație familială și art. 5 din Directivă – obligația statelor de a elimina prevederile contrare egalității

Potrivit art. 5 din Directiva 79/7 CEE, statele membre au obligația de a elimina toate dispozițiile naționale care contravin principiului egalității de tratament. Menținerea unor norme care condiționează dreptul la indemnizație de existența căsătoriei constituie o incompatibilitate clară între legislația națională și standardele europene, ceea ce impune intervenția legislativă..

Lipsa protecției pentru femeile neasigurate necăsătorite reprezintă o lacună normativă care împiedică transpunerea completă a Directivei și menține diferențe nejustificate de acces la indemnizația de maternitate. Această situație creează premise de discriminare indirectă pe criteriul sexului și directă pe criteriul stării civile.

Un alt aspect deficitar îl constituie termenul de prescripție prevăzut la art. 21 din Legea nr. 121/2012 privind asigurarea egalității, care stabilește un termen de un an pentru înaintarea unei acțiuni în instanță privind faptele de discriminare. Practica demonstrează că acest termen este prea scurt pentru a permite victimelor discriminării să acceseze efectiv căile de atac și să obțină despăgubiri adecvate, în contradicție cu principiile generale ale protecției juridice efective (termenul general de prescripție fiind de 3 ani).

Analiza prevederilor Directivei 79/7/CEE, corelarea acestora cu legislația națională, identificarea neconcordanțelor și propunerile legislative necesare pentru aplicarea principiului egalității de tratament între femei și bărbați în domeniul securității sociale sunt reflectate în Nota analitică.

1) Tratament diferit pentru femeile neasigurate în funcție de starea civilă:

Femeile neasigurate aflate într-o relație de căsătorie pot primi indemnizație de maternitate dacă soțul lor este asigurat. Femeile neasigurate aflate într-o relație de parteneriat nu pot beneficia de acest drept, deși situația familială și responsabilitățile parentale sunt identice. Această diferențiere a accesului este contrară interdicției discriminării pe criteriul stării civile.

2) Necesitatea de a elimina dispozițiile din legislație care condiționează drepturile de protecție socială de starea civilă.

Condiționarea accesului la indemnizația de maternitate de înregistrarea căsătoriei (art. 6 alin. (7) din Legea nr. 289/2004) este contrară Directivei și trebuie eliminată. Această condiție creează situații în care femeile neasigurate pot deveni eligibile doar dacă se căsătoresc în perioada maternității, fapt inadmisibil în legislația UE.

3) Lipsa unor căi de atac efective în cazurile de discriminare

Termenul de un an pentru intentarea acțiunilor în instanță în temeiul discriminării este insuficient pentru a garanta protecție juridică efectivă, astfel cum o impune acquis-ul UE privind egalitatea de tratament. Victimele nu pot obține despăgubiri reale pentru prejudiciul suferit din cauza limitării excesive a termenului de prescripție.

4) Lipsa reglementării exprese a principiului egalității între femei și bărbați în legislația specială din domeniul protecției și asigurărilor sociale (Legea nr. 156/1998, Legea nr. 489/1999, Legea nr. 756/1999, Legea nr. 289/2004 și Legea nr. 133/2008). În prezent, acest principiu nu este consacrat în mod explicit și unitar în actele normative sectoriale relevante. Această situație creează riscul unor interpretări divergente privind accesul și acordarea prestațiilor de asigurări sociale și impune completarea cadrului normativ pentru asigurarea transpunerii coerente a Directiva 79/7/CEE, recomandare formulată de către Comisia Europeană în procesul de consultare.

3. Obiectivele urmărite și soluțiile propuse

3.1. Principalele prevederi ale proiectului și evidențierea elementelor noi

Proiectul de lege prevede modificarea următoarelor acte normative:

1) Codul Muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003

2) Legea nr. 156/1998 privind sistemul public de pensii;

3) Legea nr. 489/1999 privind sistemul public de asigurări sociale;

4) Legea Nr. 756/1999 asigurării pentru accidente de muncă și boli profesionale;

5) Legea nr. 289/2004 privind indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă și alte prestații de asigurări sociale;

6) Legea nr. 133/2008 cu privire la ajutorul social;

7) Legea nr. 5/2006 cu privire la asigurarea de șanse între femei și bărbați;

8) Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității.

În vederea transpunerii Directivei 79/7/CEE în legislația națională, proiectul propune intervenții legislative grupate în trei direcții:

1) Eliminarea discriminării față de femeile neasigurate necăsătorite pe criteriul indemnizației de maternitate achitate femeilor neasigurate căsătorite.

2) Clarificarea termenului de prescripție pentru acțiunile în instanța de judecată privind repararea prejudiciilor materiale și morale cauzate prin discriminare, în conformitate cu regula generală.

3) Consolidarea aplicării principiului egalității de tratament în legislația specifică sistemului de protecție socială.

1) Eliminarea discriminării față de femeile neasigurate necăsătorite

Pentru transpunerea art.4 din Directiva 79/7/CEE proiectul de lege propune:

A) modificarea Legii nr. 289/2004 privind indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă și alte prestații de asigurări sociale:

- Eliminarea condiționării dreptului la indemnizație de înregistrarea căsătoriei, prin abrogarea tezei finale din art. 6 alin. (7), care limita acordarea indemnizației pentru femeile care se căsătoreau după producerea riscului asigurat.

Această modificare înlătură prevederea care subordona drepturile de protecție socială statutului marital.

- Introducerea la art. 6 alin. (7^1), care instituie dreptul femeilor neasigurate, ce nu se încadrează în categoriile actuale de beneficiari, de a primi indemnizație de maternitate după nașterea copilului, cu condiția că tatăl copilului confirmă un stagiu de cotizare.

Astfel se asigură acces egal la prestație pentru femeile necăsătorite aflate într-o relație de parteneriat, cu paternitate recunoscută, eliminând discriminarea bazată pe starea civilă.

- Introducerea la art. 7 alin. (8^1), care stabilește că baza de calcul a indemnizației pentru femeile din art. 6 alin. (7^1) o constituie venitul asigurat al tatălui copilului.

Această soluție permite aplicarea aceluiași tratament cu femeile căsătorite și menține principiul protecției sociale indiferent de statutul marital.

- Modificarea art. 16 alin. (1) prin înlocuirea sintagmei „Asiguratele, soțiile aflate la întreținerea soților asigurați și șomerele" cu termenul general „Femeile prevăzute la art. 6 alin. (4), (6), (7) și (7^1)".

Prin această modificare, norma devine neutră din punct de vedere al stării civile și asigură tratament uniform tuturor femeilor aflate în concediu de maternitate.

- Completarea art. 16 cu două alineate noi (7^1) și (7^2), care prevăd că indemnizația pentru femeile din art. 6 alin. (7^1) se acordă după naștere și se calculează din venitul asigurat al părintelui care generează cuantumul mai mare. Dacă femeilor asigurate și șomerelor indemnizația de maternitate le-a fost stabilită

și calculată din venitul acestora, în lipsa datelor de identitate a tatălui copilului, indemnizația poate fi revizuită după nașterea copilului, în termen de 12 luni de la data expirării concediului de maternitate.

- Completarea art. 16 cu alineatul (2^1) are ca scop clarificarea momentului achitării integrale a indemnizației de maternitate pentru femeile necăsătorite al căror copil/copii are/au un tată salariat.

Astfel, se garantează echitatea în calculul indemnizației și se asigură conformitatea cu Directiva 79/7/CEE privind tratamentul nediferențiat.

Prin acest set de modificări, se elimină integral componenta discriminatorie bazată pe starea civilă, se asigură acces egal la prestația de maternitate pentru toate femeile aflate în situații comparabile și se instituie un mecanism corect, transparent și aliniat la acquis-ul european.

Subsidiar menționăm, că în procesul avizării, Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova, a înaintat propunerea de modificare a articolului 18, alin. (8). Actualmente alin. (1) al art. 18 reglementează că indemnizația pentru creșterea copilului până la vârsta de 3 ani se stabilește și se calculează în baza venitului asigurat al *unuia dintre părinții copilului.* Alin. (7) al aceluiași articol reglementează că, indemnizația lunară pentru creșterea copilului se acordă de Casa Națională de Asigurări Sociale, conform opțiunii prevăzute la alin. (1) lit. a), *mamei asigurate*, iar în cazul în care mama nu întrunește condițiile de acordare a indemnizației menționate – *tatălui asigurat*, din oficiu, în baza datelor disponibile în resursele informaționale de stat, consumate prin intermediul platformei de interoperabilitate. Însă, alin. (8) menționează „În cazul persoanelor asigurate menționate la alin. (1), (1^2) și (1^3), indemnizația lunară pentru creșterea copilului se calculează din venitul asigurat al *unuia dintre soți*, care va determina un cuantum mai mare al indemnizației lunare pentru creșterea copilului"

Astfel, a fost necesar de intervenția normativă pentru a elimina lacuna legislativă.

Contextual, a fost inclusă în proiectul de lege prevederea privind expunerea alin. (8) al art.18, în redacție nouă:

„(8) În cazul persoanelor asigurate menționate la alin. (1), (1^2) indemnizația lunară pentru creșterea copilului se calculează din venitul asigurat al unuia dintre părinții copilului, care va determina un cuantum mai mare al indemnizației lunare pentru creșterea copilului.

În cazul persoanelor asigurate menționate la alin. (1^3) care au adoptat un copil indemnizația lunară pentru creșterea copilului se calculează din venitul asigurat al unuia dintre părinții copilului, care va determina un cuantum mai mare al indemnizației lunare pentru creșterea copilului.

În cazul persoanelor asigurate menționate la alin. (1^3) care au luat un copil în plasament în serviciul de tutelă/curatelă până la împlinirea vârstei de 3 ani indemnizația lunară pentru creșterea copilului se calculează din venitul asigurat al unuia dintre soți, care va determina un cuantum mai mare al indemnizației lunare pentru creșterea copilului.

În cazul persoanelor asigurate menționate la alin.(1^1), indemnizația lunară pentru creșterea copilului se calculează din venitul asigurat al solicitantului de indemnizație lunară pentru creșterea copilului".

B) Modificările ce asigură eliminarea discriminărilor expuse, impun și modificarea art. 124 alin. (1) din Codul Muncii prin includerea femeilor necăsătorite în categoria beneficiarilor de concediu de maternitate.

2) Clarificarea termenului de prescripție pentru acțiunile în instanța de judecată privind repararea prejudiciilor materiale și morale cauzate prin discriminare, în conformitate cu regula generală

A treia prevedere a proiectului vizează transpunerea art. 6 din Directiva 79/7/CEE privind dreptul la despăgubiri sau măsuri reparatorii în caz de discriminare.

În acest scop, proiectul prevede modificarea art. 20 din Legea nr. 121/2012 privind asigurarea egalității, prin extinderea termenului de prescripție de la 1 la 3 ani. Această ajustare va permite victimelor discriminării să dispună de un termen rezonabil pentru valorificarea drepturilor lor în instanță, inclusiv în situațiile în care parcurg mai întâi procedura administrativă în fața Consiliului pentru egalitate.

Extinderea termenului de prescripție asigură un acces real la remedii juridice efective și consolidează protecția oferită de legislația națională, aliniind sistemul intern la standardele europene privind egalitatea de tratament și protecția împotriva discriminării.

3) Consolidarea aplicării principiului egalității de tratament în legislația specifică sistemului de protecție socială.

Proiectul urmărește introducerea expresă a principiului egalității între femei și bărbați în Legea nr. 156/1998, Legea nr. 489/1999, Legea nr. 756/1999, Legea nr. 289/2004 și Legea nr. 133/2008. În acest sens, se asigură că egalitatea de tratament devine o regulă generală de aplicare în întregul sistem de asigurări sociale, fără diferențe de interpretare între acte normative.
Totodată, proiectul prevede uniformizarea definițiilor privind discriminarea directă și indirectă după criteriu de sex și o clarificare a domeniului de aplicare în domeniul securității sociale.

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

O soluție analizată în etapa de elaborare a proiectului a fost introducerea noțiunii de „concubinaj" în legislația națională, cu un regim juridic clar definit, cel puțin în domeniul protecției sociale.

Consultările desfășurate au indicat, totodată, că o eventuală reglementare a concubinajului ar necesita o abordare separată și etapizată, având implicații complexe în alte domenii legislative, precum dreptul familiei, fiscalitatea sau succesiunea. Pentru o reformă de o asemenea amploare ar fi necesare analize suplimentare privind impactul juridic, social și economic, precum și o evaluare atentă a pozițiilor existente în societate. În aceste condiții, s-a considerat oportun ca acest subiect să fie abordat într-un proces legislativ distinct.

Prin urmare, soluția aleasă a fost introducerea-dreptului la indemnizație de maternitate acordată după nașterea copilului femeilor care nu se încadrează în categoriile reglementate de Legea nr. 289/2004. Această abordare oferă un răspuns imediat și echilibrat la nevoile reale ale femeilor neasigurate sau părinților necăsătoriți, evitând în același timp blocaje legislative sau dezbateri sensibile care ar putea întârzia implementarea Directivei 79/7/CEE. Măsura propusă permite transpunerea eficientă a directivei și contribuie la consolidarea unui cadru mai echitabil de protecție socială pentru părinți și copii, indiferent de statutul civil.

4. Analiza impactului de reglementare

4.1. Impactul asupra sectorului public

Implementarea modificărilor propuse are un impact direct și indirect asupra sectorului public, în special asupra instituțiilor responsabile de administrarea sistemului de securitate socială, de prevenire a discriminării și de monitorizare a respectării principiilor egalității de tratament. Impactul este preponderent pozitiv, consolidând mecanismele instituționale existente și aliniind funcționarea sectorului public la acquis-ul Uniunii Europene în domeniul egalității de tratament.

Ministerul Muncii și Protecției Sociale, în calitate de autoritate responsabilă de elaborarea și coordonarea politicilor de asigurări sociale, va obține un instrument juridic modernizat pentru aplicarea principiului egalității de tratament între femei și bărbați, conform Directivei 79/7/CEE.

Extinderea dreptului la indemnizația de maternitate pentru femeile neasigurate și necăsătorite va contribui la reducerea excluderii sociale și la consolidarea protecției maternității, ceea ce reprezintă un obiectiv de politică publică prioritar.

4.2. Impactul financiar și argumentarea costurilor estimative

Implementarea proiectului de lege implică cheltuieli financiare în limita mijloacelor bugetului asigurărilor sociale de stat.

Implementarea proiectului de lege presupune extinderea accesului la indemnizația de maternitate pentru femeile neasigurate prin permiterea calculării indemnizației de maternitate din venitul asigurat al tatălui copilului. Această intervenție elimină discriminarea pe criteriul stării civile sau familiale, așa cum recomandă Directiva 79/7/CEE. În calitatea sa de persoană asigurată, tatăl copilului participă la bugetul de asigurări sociale, prin achitarea contribuțiilor de asigurări sociale de stat obligatorii.

Impactul bugetar derivă din extinderea dreptului la indemnizația de maternitate pentru anumite categorii de beneficiari, ca urmare a modificărilor operate la Legea nr. 289/2004 privind indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă și alte prestații de asigurări sociale. Cheltuielile suplimentare vizează atât plata indemnizațiilor propriu-zise, cât și costurile aferente distribuirii acestora și taxei de comision.

Estimările sunt realizate în baza unui număr prognozat de beneficiari, a cuantumului mediu al indemnizației și a evoluției anticipate a bazei de calcul pentru anii 2028 și 2029. Datele detaliate privind numărul estimat de beneficiari, cuantumul indemnizației, cheltuielile anuale suplimentare pentru fiecare an de implementare, precum și cheltuielile totale aferente sunt prezentate în tabelul de mai jos.

Estimări în privința aplicării propunerilor de modificare pentru art.6 - alin. 7^1; art. 7 - alin. 8^1 și art.16 - alin. 7^1 și 7^2 din Legea nr. 289/2004 privind indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă și alte prestații sociale

Categoria	Sursa - bugetul asigurărilor sociale de stat				
	Numărul estimat al beneficiarilor (persoane)	Cuantumul estimat al indemnizației, lei		Cheltuieli anuale pentru implementarea proiectului, (mii lei)	
		2028	2029	2028	2029
Indemnizație de maternitate	2248	74827.30	82609.34	168211.8	185705.8
Cheltuieli pentru distribuire și taxa de comision				942.0	1040.0
Cheltuieli totale				**169153.8**	**186745.8**

4.3. Impactul asupra sectorului privat

Implementarea modificărilor propuse generează un impact moderat și gestionabil asupra sectorului privat, în special asupra angajatorilor care contribuie la sistemul public de asigurări sociale și a altor entități implicate indirect în gestionarea situațiilor de maternitate și de asigurare socială.

Impact asupra angajatorilor

Modificările propuse nu generează costuri suplimentare pentru angajatori, deoarece:

- contribuția de asigurări sociale datorată de angajatori rămâne neschimbată;
- indemnizația de maternitate pentru femeile neasigurate necăsătorite aflate în parteneriat cu parteneri asigurați și pentru femeile neasigurate căsătorite sau aflate în parteneriate cu soți/parteneri neasigurați se finanțează din bugetul asigurărilor sociale de stat sau din bugetul de stat.

În același timp, introducerea posibilității ca indemnizația să fie calculată din venitul asigurat al tatălui copilului, indiferent de starea civilă a părinților, nu modifică obligațiile angajatorului de a calcula și achita contribuțiile de asigurări sociale pentru salariații săi.

Impactul administrativ este minim și constă exclusiv în necesitatea adaptării procedurilor interne de resurse umane pentru:

- eliberarea documentelor justificative la solicitarea CNAS;
- confirmarea veniturilor asigurate realizate de salariați (părinți) în scopul calculării indemnizației.

Aceste sarcini sunt deja prevăzute în legislația curentă și nu presupun schimbări structurale.

Impact asupra altor entități din sectorul privat

Modificările propuse pot genera efecte pozitive pentru alte categorii ale sectorului privat:

- mediul de afaceri devine mai predictibil și mai aliniat standardelor UE privind egalitatea de tratament;
- angajatele din mediul privat beneficiază de un cadru mai echitabil de protecție în perioada maternității, reducând riscul de pierdere a locului de muncă sau de tratament diferențiat din partea angajatorilor;
- persoanele juridice vor avea acces la mecanisme mai clare privind drepturile salariaților, reducând riscul unor litigii cauzate de discriminare.

Aceste efecte contribuie la crearea unui climat de afaceri mai stabil, favorabil investițiilor și responsabilității sociale corporative.

Impact asupra costurilor administrative ale sectorului privat

Pentru majoritatea agenților economici:

- nu se introduc noi contribuții;
- nu se impun obligații suplimentare de raportare;
- nu se modifică condițiile de angajare sau de menținere a salariaților.

Impact la nivel macroeconomic și de piață

Pe termen lung, noile reglementări pot avea efecte pozitive asupra pieței muncii:

- reducerea discriminărilor de acces la prestații sociale poate crește participarea femeilor pe piața muncii;

- consolidarea pilonului III și a principiului nediscriminării poate crește încrederea populației în mecanismele de economisire pe termen lung;

- îmbunătățirea imaginii Republicii Moldova în domeniul alinierii la standardele UE poate stimula investițiile și cooperarea economică.

4.4. Impactul social

Proiectul de lege generează un impact social substanțial și direct, prin extinderea protecției de maternitate asupra tuturor femeilor aflate într-o situație vulnerabilă, indiferent de statutul de asigurare sau de starea civilă. Eliminarea excluderii actuale produce beneficii imediate asupra bunăstării materne și infantile, reducând riscurile sociale asociate lipsei veniturilor în perioada prenatală și postnatală.

Reforma propusă are un efect pozitiv asupra femeilor neasigurate necăsătorite, categorie care până în prezent nu beneficia de nicio formă de protecție financiară în perioada maternității. Lipsa accesului la indemnizații de maternitate în aceste cazuri amplifica riscul de abandon, sărăcie severă, lipsa accesului la servicii medicale și instabilitate familială.

Totodată, intervențiile legislative sporesc încrederea populației în instituțiile publice, prin corectarea unor inechități și prin uniformizarea tratamentului juridic aplicabil tuturor mamelor.

În ansamblu, proiectul contribuie la reducerea inegalităților sociale și la consolidarea unui sistem de protecție socială orientat către incluziune, echitate și respectarea drepturilor fundamentale ale tuturor persoanelor, indiferent de starea familială sau civilă. Măsurile propuse vor favoriza echitatea între femeile căsătorite și necăsătorite, precum și între cele asigurate și neasigurate, în conformitate cu principiul egalității de tratament consacrat de Directiva 79/7/CEE. Astfel, protecția socială în perioada maternității devine un drept garantat, nu un privilegiu condiționat de statut civil sau profesional.

Modificarea termenului de prescripție pentru acțiunile în justiție privind discriminarea de la 1 la 3 ani va spori accesul efectiv al persoanelor la justiție și va asigura o protecție reală împotriva discriminării, consolidând încrederea publicului în mecanismele naționale de apărare a drepturilor omului.

4.4.1. Impactul asupra datelor cu caracter personal

Nu este aplicabil.

4.4.2. Impactul asupra echității și egalității de gen

Impactul asupra echității și egalității de gen este unul profund și structural, având în vedere că proiectul intervine direct asupra unei zone în care legislația actuală producea discriminări indirecte pe criteriul stării civile și al sexului. Prin modificările propuse, se asigură aplicarea efectivă a principiului egalității de tratament astfel cum este prevăzut în Directiva 79/7/CEE, fiind eliminate diferențierile nejustificate între femeile aflate în situații identice din punct de vedere social și familial.

Un beneficiu major îl reprezintă includerea în sfera protecției sociale a femeilor neasigurate necăsătorite, categorie care până în prezent suporta un nivel disproporționat de vulnerabilitate și risc social. Această ajustare legislativă contribuie la eliminarea unei discrepanțe din sistemul de prestații sociale, în care statutul marital influența accesul femeilor la un drept legat de maternitate.

Prin eliminarea condiționării de statutul civil pentru acordarea indemnizației de maternitate, proiectul contribuie la reducerea discriminării între femei aflate în relații de căsătorie și cele aflate în relații de parteneriat.

Modificarea cadrului legal privind termenul de prescripție pentru repararea prejudiciilor în cazurile de discriminare îmbunătățește protecția efectivă a drepturilor persoanelor discriminate, în special a femeilor, care în mod statistic sunt mai expuse discriminării în domeniul social, familial și profesional.

De asemenea, proiectul introduce o abordare coerentă de transpunere a principiului egalității între femei și bărbați în legislația specială menționată supra, ceea ce reduce riscul de practici administrative discriminatorii, întrucât egalitatea devine normă expresă în fiecare act normativ relevant, și nu doar un principiu general prevăzut de legislația antidiscriminare.

Prin întregul pachet legislativ, proiectul contribuie la corectarea unor inechități, la consolidarea protecției sociale a femeilor și la apropierea Republicii Moldova de standardele europene privind egalitatea de gen, echitatea socială și protecția maternității.

4.5. Impactul asupra mediului

Nu este aplicabil.

4.6. Alte impacturi și informații relevante

Nu este aplicabil.

5. Compatibilitatea proiectului actului normativ cu legislația UE

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

Proiectul de lege transpune art. 4 și 6 din Directiva 79/7/CEE a Consiliului din 19 decembrie 1978 privind aplicarea treptată a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale, CELEX: 31979L0007, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 6 din 10 ianuarie 1979

Transpunerea este realizată, în special, prin implementarea:

- art. 3 din Directiva 79/7/CEE – stabilește domeniul de aplicare al directivei în materia securității sociale, incluzând regimurile care acoperă riscurile de boală, invaliditate, limită de vârstă, accidente de muncă și boli profesionale, precum și șomaj, dar și anumite forme de asistență socială care completează sau înlocuiesc aceste regimuri. Totodată, directiva exclude, în principiu, prestațiile de urmaș și majoritatea prestațiilor familiale, cu excepțiile expres prevăzute. Acest articol delimitează astfel cadrul în care se aplică principiul egalității de tratament în materie de securitate socială.
- art. 4 din Directiva 79/7/CEE – principiul egalității de tratament și interzicerea discriminării directe sau indirecte în domeniul securității sociale, inclusiv prin tratamente diferențiate generate de starea civilă/situația familială. În acest scop, proiectul elimină diferențierea existentă în legislația națională privind accesul la indemnizația de maternitate pentru femeile neasigurate, astfel încât dreptul la prestație să nu fie condiționat de existența căsătoriei, atunci când situația parentală este comparabilă (paternitate recunoscută și stagiu de cotizare confirmat).
- art. 6 din Directiva 79/7/CEE – obligația de a asigura căi de atac efective și măsuri reparatorii reale în cazul discriminării. În acest sens, proiectul ajustează cadrul național privind exercitarea dreptului la acțiune, prin stabilirea unui termen de prescripție adecvat pentru acțiunile în instanță în materia discriminării, în vederea garantării unei protecții juridice efective.

Proiectul a fost elaborat în baza Tabelului de concordanță, care confirmă gradul de transpunere, la nivel de articole relevante, în raport cu obligațiile prevăzute de Directiva 79/7/CEE.

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

Proiectul realizează transpunerea obligațiilor prevăzute de art. 4 și 6 ale Directivei 79/7/CEE în aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale, asigurând implementarea lor într-un mod echilibrat și adaptat specificului național.

În acest scop se propune modificarea expresă a următoarelor acte normative:

- Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003, în vederea extinderii aplicării principiului egalității de tratament în ceea ce privește dreptul la concediul de maternitate, indiferent de starea civilă;
- Legea nr. 289/2004 privind indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă și alte prestații de asigurări sociale, prin eliminarea condiționării acordării indemnizației de maternitate de existența căsătoriei și prin instituirea unui mecanism nediscriminatoriu de stabilire și calcul al indemnizației pentru femeile neasigurate, în conformitate cu art. 4 din Directiva 79/7/CEE;
- Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității, prin ajustarea termenului de prescripție pentru acțiunile în instanță privind repararea prejudiciilor cauzate prin discriminare, în vederea asigurării unor căi de atac efective, în conformitate cu art. 6 din Directiva 79/7/CEE.

6. Avizarea și consultarea publică a proiectului actului normativ

În cadrul procesului de elaborare au fost organizate cinci ședințe de lucru cu următoarele entități: Casa Națională de Asigurări Sociale, Ministerul Justiției, Agenția Servicii Publice, Consiliul pentru egalitate și Camera Notarială din Republica Moldova.

La data de 4 ianuarie 2024 a fost publicat anunțul oficial de inițiere a procedurii de elaborare a actului normativ pe particip.gov.md (link: https://particip.gov.md/ro/document/stages/anunt-privind-initierea-procedurii-de-elaborare-a-proiectului-de-lege-pentru-modificarea-unor-acte-normative-aplicarea-treptata-a-principiului-egalitatii-de-tratament-intre-barbati-si-femei-in-domeniul-securitatii-sociale/11783) care a fost republicat la data 15 octombrie 2025 (link: https://particip.gov.md/ro/document/stages/*/15310).

Suplimentar, la data de 02.12.2025 proiectul a fost consultat cu experți europeni (Tony Blair Institute for Global Change), care au concluzionat că proiectul de lege transpune în linii generale prevederile Directivei 79/7/CEE și elimina mai multe forme de discriminare bazate pe statutul civil, prin excluderea condiției de căsătorie pentru accesul la indemnizația de maternitate.

Proiectul a fost agreat interinstituțional cu Casa Națională de Asigurări Sociale, care și-a exprimat susținerea conceptuală fără obiecții și propuneri (demers nr. 17976 din 19.12.2025).

Proiectul de act normativ a fost supus procedurii de consultare publică în conformitate cu Legea nr. 239/2008 privind transparența în procesul decizional. Proiectul fiind plasat spre consultare pe:

- platforma *particip.gov.md*, link: https://particip.gov.md/ro/document/stages/*/15310
- pagina web oficială a Ministerului Muncii și Protecției Sociale, link: https://social.gov.md/transparenta-decizionala/anunturi-de-initiere-a-deciziei/anunt-referitor-la-avizarea-proiectului-de-lege-cu-privire-la-modificarea-unor-acte-normative-aplicarea-principiului-egalitatii-de-tratament-intre-barbati-si-femei-in-domeniul-securitatii-sociale/

Suplimentar, la data de 31.12.2025 proiectul de lege a fost transmis partenerilor de dezvoltare și de implementare spre examinare și formulare de propuneri de îmbunătățire.

Astfel, au fost recepționate 7 avize ale părților vizate în procesul de consultare. Recomandările au fost acceptate și integrate în conținutul proiectului cu mici excepții argumentate în tabelul de sinteză.

Proiectul a fost consultat cu Comisia Europeană, opiniile și recomandările acesteia au fost analizate iar propuneri integrate în proiect.

Recomandările Comisiei Europene au vizat necesitatea consolidarea aplicării principiului egalității de tratament în legislația specifică sistemului de protecție socială și anume în Legea nr. 156/1998, Legea nr. 489/1999, Legea nr. 756/1999, Legea nr. 289/2004 și Legea nr. 133/2008. În acest context proiectul include introducerea expresă a principiului egalității între femei și bărbați în aceste legi. În acest sens, se asigură că egalitatea de tratament devine o regulă generală de aplicare în întregul sistem de asigurări sociale, fără diferențe de interpretare între acte normative.

De asemenea Comisia Europeană a recomandat uniformizarea definițiilor privind discriminarea directă și indirectă după criteriu de sex, astfel, proiectul propune modificarea noțiunilor din Legea nr. 5/2006 cu privire la asigurara egalității de șanse între femei și bărbați în vederea asigurării conformități cu legislația europeană.

Un alt asptect menționat de Comisia Europenă a vizat pensiile facultative, conform comentariilor acestea nu fac obiectul de reglementare a Directivei, în acest context modificările la Legea nr. 198/2020 privind fondurile de pensii facultative au fost excluse din proiect.

7. Concluziile expertizelor

Proiectul a fost expediat expertizei juridice și anticorupție, conform cerințelor legale.

Ministerul Justiției, a formulat observații și propuneri de îmbunătățire, care au fost analizate și valorificate la finalizarea proiectului, acestea fiind reflectate și în tabelul de sinteză. Totodată, au fost înlăturate lacunele de ordin redacțional, pentru a asigura conformitatea proiectului cu prevederile Legii nr. 100/2017.

Centrul Național Anticorupție a prezentat unele observații și propuneri de îmbunătățire a proiectului, care au fost analizate și valorificate la finalizarea proiectului, acestea fiind reflectate și în tabelul de sinteză.

8. Modul de încorporare a actului în cadrul normativ existent

Pentru implementarea prevederilor proiectului, va fi necesară modificarea următoarelor acte normative:

1) Hotărârea Guvernului nr. 108/2005 privind aprobarea Regulamentului cu privire la condițiile de stabilire, modul de calcul și de plată a indemnizațiilor pentru incapacitate temporară de muncă;

2) Hotărârea Guvernului nr. 667/2025 cu privire la constatarea incapacității temporare de muncă și eliberarea certificatului de concediu medical.

De asemenea, implementarea practică implică măsuri administrative (proceduri CNAS, ajustări operaționale și instruirea personalului), astfel încât noile prevederi de stabilire/calcul al indemnizației de maternitate să fie aplicate uniform și previzibil.

9. Măsurile necesare pentru implementarea prevederilor proiectului actului normativ

Aplicarea prevederilor necesită instruirea personalului și informarea beneficiarilor, precum și testarea prealabilă a funcționalității soluțiilor de digitalizare.

Ministră **Natalia PLUGARU**

SINTEZA
la proiectul de lege cu privire la modificarea unor acte normative
(aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale)

Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
Avizare și consultare publică			
Casa Națională de Asigurări Sociale *Aviz nr. 376 din 12.01.2026*	1.	Lipsa de obiecții și propuneri.	
Confederația Națională a Patronatului din Republica Moldova *Aviz nr. 05/1-02 din 14.01.2026*	2.	Lipsa de obiecții și propuneri.	
Centrul de armonizare a legislației *Declarația de compatibilitate nr. 31/02-126-13403 din 31.12.2025*	3.	**Observații de compatibilitate cu Directiva 79/7/CEE** Se impune transpunerea obligatorie a art. 9 din actul UE, care stabilește obligația statelor membre de a transmite Comisiei, în termen de 7 ani de la notificarea actului UE, a tuturor informațiilor necesare pentru a-i permite acesteia să redacteze un raport cu privire la aplicarea directivei, pe care să îl prezinte Consiliului și pentru a propune orice altă măsură necesară în vederea punerii în aplicare a principiului egalității de tratament. Astfel, această normă specială de raportare urmează a intra în vigoare din data aderării Republicii Moldova la UE.	**Precizare.** Articolul 9 al Directivei are caracter procedural și tranzitoriu, fiind conceput pentru statele membre existente la momentul adoptării Directivei, respectiv anul 1978. Obligația de raportare este strict legată de momentul notificării Directivei către statele membre și și-a produs efectele juridice în termenul prevăzut. Republica Moldova, neavând statut de stat membru și nefiind notificată, nu se află în sfera de aplicare a acestei prevederi. În consecință, articolul 9 nu necesită transpunere în legislația națională.
	4.	Proiectul național și actele normative în vigoare nu asigură transpunerea prevederilor art. 7 din Directivă, care este o prevedere opțională ce lasă la latitudinea statelor posibilitatea de a implementa anumite norme derogatorii. Totodată, Tabelul de concordanță, la compartimentul 9 Observații, va indica că Republica Moldova nu implementează prevederea UE și nu prevede derogări/exceptări la subiectele respective.	**Se acceptă.**
	5.	**La proiectul de lege:** **Clauza de armonizare** a proiectului urmează a fi expusă în următoarea redacție: „Prezenta lege transpune art. 4 și6 din Directiva 79/7/CEE a Consiliului din 19 decembrie 1978 privind aplicarea treptată a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale,	**Se acceptă.**

	CELEX: 31979L0007, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 6 din 10 ianuarie 1979”.	
6.	**Art. I** din proiectul național, potrivit pct. 36 din Hotărârea Guvernului nr. 1171/2018, clauza de armonizare existentă a Codului Muncii nr. 154/2003, va fi completată cu următorul cuprins: ”- transpune parțial Directiva 79/7/CEE a Consiliului din 19 decembrie 1978 privind aplicarea treptată a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale, CELEX: 31979L0007, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 6 din 10 ianuarie 1979” .	**Se acceptă.**
7.	**Art. II, pct. 1** din proiectul național urmează să aibă următorul cuprins: „După clauza de adoptare se introduce clauza de armonizare cu următorul cuprins: „Prezenta lege transpune parțial Directiva 79/7/CEE a Consiliului din 19 decembrie 1978 privind aplicarea treptată a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale, CELEX: 31979L0007, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 6 din 10 ianuarie 1979”.	**Se acceptă.**
8.	**Art. III, pct. 1** din proiectul național urmează să aibă următorul cuprins: „În clauza de armonizare, după textul „din 21 decembrie 2004” urmează a fi adăugat: „și transpunerii parțiale a Directivei 79/7/CEE Consiliului din 19 decembrie 1978 privind aplicarea treptată a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale, CELEX: 31979L0007, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 6 din 10 ianuarie 1979” .	**Se acceptă.**
9.	**Art. IV, pct. 1** din proiectul național urmează să aibă următorul cuprins: „Clauza de armonizare se completează cu textul: „și transpune parțial Directiva 79/7/CEE a Consiliului din 19 decembrie 1978 privind aplicarea treptată a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale, CELEX: 31979L0007, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 6 din 10 ianuarie 1979” .	**Se acceptă.**
10.	**La tabelul de concordanță:** Potrivit pct. 8 din Anexa nr. 2 la HG nr. 1171/2018, la compartimentul 8 se indică gradul de compatibilitate dintre prevederile actului juridic european care se transpune și prevederile corespunzătoare ale proiectului de act normativ național, **pentru fiecare articol, alineat sau paragraf.**	**Se acceptă.**

		Astfel, pentru prevederile actului UE care nu au fost transpuse, la compartimentul 8 se va menționa gradul de compatibilitate corespunzător, de exemplu: „art. 3 (3) din actul UE – prevedere UE neaplicabilă”, iar la compartimentul nr. 9 se va insera comentariul: „Atribuții ce aparțin exclusiv Consiliului”.	
	11.	**Art. 2 din compartimentul nr. 6** al tabelului de concordanță, la compartimentul nr. 9 „Observații” urmează a fi adăugat comentariul „Gradul de calificare va fi modificat în „compatibil” în momentul intrării în vigoare a legii privind protecția socială a lucrătorului independent (pentru transpunerea Directivei 2010/41/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 7 iulie 2010 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei care desfășoară o activitate independentă și abrogarea Directivei 86/613/CEE), aflat în prezent în proces de avizare”.	**Se acceptă.**
	12.	**Art. 4 și 6** din compartimentul nr. 6 al tabelului de concordanță, la compartimentul nr. 8 „Gradul de compatibilitate” urmează a fi schimbat calificativul din „parțial compatibil” în „compatibil”.	**Se acceptă.**
	13.	**Nota de fundamentare** Compartimentul 5 din Nota de fundamentare urmează a fi completat potrivit cerințelor prevăzute la pct. 5 din Anexa 1 la Legea 100/2017.	**Se acceptă.** Nota de fundamentare a fost completată.
Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova *Aviz nr. 04-17/11 din 13.01.2026*	14.	**La punctul 2 din Art. II** din proiectul de lege (care prevede modificarea Legii nr. 289/2004 privind indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă și alte prestații de asigurări sociale), propunem expunerea alin. (7^1) în următoarea redacție: „(7^1) Femeile, care nu se regăsesc în situațiile prevăzute la alin. (4), (6) și (7) din prezentul articol, beneficiază de dreptul la indemnizație de maternitate pentru întreaga perioadă a concediului de maternitate, achitată după nașterea copilului, ținând cont de disponibilitatea datelor tatălui copilului în resursele informaționale de stat și înregistrate în sistemul informațional al Casei Naționale de Asigurări Sociale, cu condiția că tatăl copilului confirmă un stagiu de cotizare specificat la alineatul (1) sau (2) din prezentul articol.”.	**Se acceptă.** Articolul (7^1) a fost expus în următoarea redacție: „ (7^1) Femeile, care nu se regăsesc în situațiile prevăzute la alin. (4), (6) și (7) din prezentul articol, beneficiază de dreptul la indemnizație de maternitate pentru întreaga perioadă a concediului de maternitate, care se achită după nașterea copilului, cu condiția că tatăl copilului confirmă un stagiu de cotizare specificat la alineatul (1) sau (2) din prezentul articol.”.
	15.	Propunem modificarea art. 18 din lege în vederea stabilirii calculării indemnizației pentru creșterea copilului până la vârsta de 3 ani, în baza	**Se acceptă.**

		venitului asigurat al unuia dintre părinții asigurați ai copilului, care va determina un cuantum mai mare al acesteia.	Proiectul a fost completat cu următoarea normă: - În articolul 18, alin. (8) cuvântul „soți” se substituie cu textul „părinții copilului”.
Consiliul pentru Egalitate *Aviz nr. 04/15 din 13.01.2026*	16.	Art. IV prin care se propune introducerea unui articol nou „Articolul 15^1 Principiul egalității de tratament” în Legea privind fondurile de pensii facultative nr. 198/2020, Consiliul notează că în tabelul de concordanță, autorii au argumentat necesitatea operării modificărilor în discuție invocând faptul că Legea nr. 198/2020 interzice în mod general discriminarea, dar nu reglementează expres aplicarea principiului egalității de tratament între femei și bărbați în elementele-cheie ale pilonului III (acces, contribuții, prestații, menținerea drepturilor), așa cum solicită art. 4 din Directiva 79/7/CEE. În această privință, Consiliul este de opinia că completarea legii cu prevederi care interzic orice discriminare pe criterii de sex (art. 15^1 alin. (1) și (2)) este inoportună în contextul în care art. 15 al legii prevede la alin. (1) că toți participanții şi beneficiarii la un fond de pensii au aceleași drepturi şi obligații şi li se aplică un tratament nediscriminatoriu. De asemenea, potrivit art. 15 alin. (4) nici o persoană care doreşte să devină participant la un fond de pensii nu poate fi supusă unui tratament discriminatoriu şi nu i se poate refuza calitatea de participant, dacă aceasta este eligibilă. Astfel, nu poate fi reținut argumentul că reglementările existente nu prevăd interdicția discriminării în domeniile specificate de art. 4 al Directivei 79/7/CEE, având în vedere că prevederile citate interzic discriminarea pe orice criteriu atât în accederea la un fond de pensii, cât și în exercitarea oricăror drepturi sau obligații ale persoanei care este beneficiar al unui fond de pensii . Din aceste considerente, Consiliul recomandă înlocuirea propunerii de introducere a unui nou articol în Legea privind fondurile de pensii facultative nr. 198/2020 cu propunerea de completare a art. 15 al Legii nr. 198/2020 cu un nou alineat, după cum urmează „(10) Planurile de pensii facultative pot prevedea măsuri speciale de protecție pentru femeile care întrerup activitatea profesională în perioada maternității, inclusiv prin contribuții compensatorii, menținerea drepturilor dobândite ori alte facilități. Astfel de măsuri sunt permise ca derogări justificate în temeiul art. 4 din Directiva 79/7/CEE privind	**Se acceptă.** Dat fiind faptul că propunerile Consiliului pentru Egalitate vizează obligațiile angajatorilor, iar în art. 15 sunt reglementate drepturile participantului, s-a considerat rezonabilă completarea Articolului 5. Prospectul planului de pensii facultative. Astfel, norma a fost expusă în următoarea redacție: „Articolul 5 se completează cu două alineate noi cu următorul cuprins: (6) Administratorii au obligația de a aplica în mod egal condițiile planului de pensii pentru toți participanții, indiferent de sex. (7) Planurile de pensii facultative pot prevedea măsuri speciale de protecție pentru femeile care întrerup activitatea profesională în perioada maternității, inclusiv prin contribuții compensatorii, menținerea drepturilor dobândite ori alte facilități.”. De asemenea, în contextul avizului Comisiei Naționale a Pieței Financiare a fost completat art. 15 alin. (1) după cum urmează: „În articolul 15, alin. (1) după cuvântul ,,nediscriminatoriu,” se completează cu textul ,,la aderarea la un fond de pensii facultativ, contribuțiile, nivelul prestațiilor, condițiile de acordare sau durata acestora, indiferent de sex”.

		aplicarea treptată a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale și nu constituie discriminare.”.	Astfel, alin. (1) al art.15 va avea următorul conținut: „(1) Toţi participanţii şi beneficiarii la un fond de pensii au aceleaşi drepturi şi obligaţii şi li se aplică un tratament nediscriminatoriu, la aderarea la un fond de pensii facultativ, contribuțiile, nivelul prestațiilor, condițiile de acordare sau durata acestora, indiferent de sex.”. Totodată, textul „Astfel de măsuri sunt permise ca derogări justificate în temeiul art. 4 din Directiva 79/7/CEE privind aplicarea treptată a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale și nu constituie discriminare” întrucât legislația UE nu este direct aplicabilă în Republica Moldova și nu poate fi făcută trimiterea directă la aceasta. De asemenea, Comisia Națională a Pieței Financiare în aviz au recomandat excluderea textului vizat, întrucât trimiterile la directivă nu se încadrează în prevederile tehnicii legislative stabilite de Legea nr. 100/2017 privind actele normative.
Ministerul Finanțelor *Aviz nr. 07/2-03/237/43 din 20.01.2026*	17.	Prevederile articolelor I și II din proiect referitoare la eliminarea discriminării față de femeile neasigurate necăsătorite reprezintă o măsură de politică nouă, care vizează extinderea dreptului la indemnizația de maternitate pentru anumite categorii de beneficiari. Implementarea acesteia va genera cheltuieli financiare suplimentare semnificative de cca. 170 mil. lei, pentru care nu este identificată sursa de acoperire. În condițiile unui deficit substanțial atestat anual la Bugetul Asigurărilor Sociale de Stat, includerea unor noi măsuri de politică fără acoperire financiară, va accentua în continuare nesustenabilitatea acestuia, iar povara cheltuielilor suplimentare va reveni, în mod inevitabil, asupra bugetului de stat.	**Am luat act.**

		În contextul celor expuse, autorul urmează să prezinte propunerea în cauză, conform calendarului bugetar, în procesul de elaborare a CBTM 2027-2029, în scopul evitării riscului adoptării unor acte normative cu impact financiar recurent asupra bugetului și care potențial ar putea să nu fie încadrat în spațiul fiscal disponibil.	
	18.	Cu referire la articolele III și IV din proiect lipsa obiecțiilor.	**Am luat act.**
Comisia Națională a Pieței Financiare *Aviz nr. 07-4/211 din 23.01.2026*	19.	Propune amendarea după cum urmează: La Articolul 15. Drepturile participantului, alin.(1) textul „Toți participanții și beneficiarii la un fond de pensii au aceleași drepturi și obligații și li se aplică un tratament nediscriminatoriu,” se completează cu „la aderarea la un fond de pensii facultativ, contribuțiile, nivelul prestațiilor, condițiile de acordare sau durata acestora, indiferent de sex”.	**Se acceptă.** Propunerea a fost acceptată, însă urmare a comentariilor Comisiei Europene pensiile facultative nu fac obiectul reglementării Directivei, în acest context modificările la Legea nr. 198/2020 privind fondurile de pensii facultative au fost excluse din proiect. Totodată această modificare a fost inclusă în proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative (aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și muncă), nr. unic 628/MMPS/2026 proiect elaborat în vederea transpunerii Directivei 2006/54/CEE.
	20.	La Art. IV din proiectul de lege, propunem excluderea alin.(3), întrucât trimiterile la directivă nu se încadrează în prevederile tehnicii legislative stabilite de Legea nr. 100/2017 privind actele normative.	**Se acceptă.** Propunerea a fost acceptată, însă urmare a comentariilor Comisiei Europene pensiile facultative nu fac obiectul reglementării Directivei, în acest context modificările la Legea nr. 198/2020 privind fondurile de pensii facultative au fost excluse din proiect. Totodată această modificare a fost inclusă în proiectul de lege pentru modificarea unor

			acte normative (aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și muncă), nr. unic 628/MMPS/2026 proiect elaborat în vederea transpunerii Directivei 2006/54/CEE.
Avize recepționate la etapa de expertizare			
Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova *Aviz nr.03-02/47 din 05.02.2026*	21.	Lipsa de obiecții și propuneri.	
Comisia Națională a Pieței Financiare *Aviz nr.07-4/420 din 12.02.2026*	22.	Lipsa de obiecții și propuneri.	
Ministerul Finanțelor *Aviz nr. 07/2-17/22 din 06.02.2025*	23.	Nu susține proiectul, având în vedere că prevede cheltuieli financiare suplimentare semnificative de cca. 170 mil.lei, pentru care nu este identificată sursa de acoperire.	**Precizare** Reglementarea urmărește transpunerea unei obligații prevăzute de Directiva (UE) și, în consecință, considerentele ce țin exclusiv de impactul bugetar nu pot justifica nepreluarea normei europene în legislația națională. Totodată, proiectul prevede expres că dispozițiile respective vor intra în vigoare la 1 ianuarie 2028, ceea ce permite planificarea și alocarea resurselor financiare necesare în cadrul procesului bugetar, în conformitate cu cadrul normativ privind planificarea bugetară. De asemenea, impactul financiar este diminuat de faptul că tatăl copilului va contribui la bugetul asigurărilor sociale de stat în aceleași condiții ca și soții asigurați, ale căror venituri constituie deja baza de calcul pentru indemnizația de maternitate acordată femeilor căsătorite.

Casa Națională de Asigurări Sociale *Aviz nr. 1664 din 05.02.2025*	24.	**La art. II, pct. 5 din proiect**, Legea nr. 289/2004 privind indemnizaţiile pentru incapacitate temporară de muncă şi alte prestaţii de asigurări sociale, de expus în următoarea redacţie: „Art.18 alin. (8) se expune în următoarea redacţie: „(8) În cazul persoanelor asigurate menţionate la alin.(1), (1^2) indemnizaţia lunară pentru creşterea copilului se calculează din venitul asigurat al unuia dintre părinţii copilului, care va determina un cuantum mai mare al indemnizaţiei lunare pentru creşterea copilului. În cazul persoanelor asigurate menţionate la alin. (1^3) care au adoptat un copil indemnizaţia lunară pentru creşterea copilului se calculează din venitul asigurat al unuia dintre părinţii copilului, care va determina un cuantum mai mare al indemnizaţiei lunare pentru creşterea copilului. În cazul persoanelor asigurate menţionate la alin. (1^3) care au luat un copil în plasament în serviciul de tutelă/curatelă până la împlinirea vârstei de 3 ani indemnizaţia lunară pentru creşterea copilului se calculează din venitul asigurat al unuia dintre soţi, care va determina un cuantum mai mare al indemnizaţiei lunare pentru creşterea copilului. În cazul persoanelor asigurate menţionate la alin.(1^1), indemnizaţia lunară pentru creşterea copilului se calculează din venitul asigurat al solicitantului de indemnizaţie lunară pentru creşterea copilului”.	**Se acceptă.**
Expertizare			
Centrul Național Anticorupție *Raportul de expertiză anticorupție nr. 06/2/2206 din 09.02.2026*	25.	**Art. I, pct. 2 din proiectul de lege** Redacția propusă prevede că femeilor salariate şi ucenicelor, femeilor aflate la întreţinerea soților salariați, femeilor necăsătorite al căror copil/copii are/au un tată salariat, li se acordă un concediu de maternitate ce include concediul prenatal cu o durată de 70 de zile calendaristice (în cazul sarcinilor cu 3 şi mai mulţi feţi – 112 zile calendaristice) şi concediul postnatal cu o durată de 56 de zile calendaristice (în cazul naşterilor complicate sau naşterii a doi sau mai mulţi copii – 70 de zile calendaristice), plătindu-li-se pentru această perioadă indemnizaţii în modul prevăzut la art.123 alin.(2). Totodată, redacția actuală a art. 124 alin. (1) din Codul muncii nr. 154/2003 specifică în mod clar categoria de beneficiari „soțiile aflate la întreținerea salariaților”. În acest context, formularea propusă prin prezentul proiect „femeilor aflate la întreținerea soților salariați” extinde aria de reglementare și poate fi	**Se acceptă.** Redacția propusă pentru alin. (1), art. 124 din Codul muncii a fost ajustată conform propunerii, după cum urmează: „(1) Femeilor salariate şi ucenicelor, **soțiilor** aflate la întreţinerea soților salariați, femeilor necăsătorite al/ale căror copil/copii are/au un tată salariat, li se acordă un concediu de maternitate ce include concediul prenatal cu o durată de 70 de zile calendaristice (în cazul sarcinilor cu 3 şi mai mulţi feţi – 112 zile calendaristice) şi concediul postnatal cu o durată de 56 de zile calendaristice (în cazul naşterilor complicate sau naşterii a doi sau

		susceptibilă de interpretări diferite. Astfel, termenul „femei” poartă un caracter general, iar sintagma „soți salariați” presupune existența actului de căsătorie în sensul Legii nr. 100/2001 privind actele de stare civilă. Prin urmare, ambiguitatea formulării propuse creează premise pentru interpretări subiective și aplicarea neuniformă a prevederilor legii.	mai mulţi copii – 70 de zile calendaristice), plătindu-li-se pentru această perioadă indemnizaţii în modul prevăzut la art.123 alin.(2).”.
	26.	**Art. II, pct. 2 din proiectul de lege** Norma citată stabilește că femeile, care nu se regăsesc în situațiile prevăzute la alin. *(4) Şomerii beneficiază de prestaţii de asigurări sociale cu condiţia suspendării pentru această perioadă a plăţii indemnizaţiei de şomaj;* *(6) Femeile asigurate au dreptul la indemnizaţie de maternitate indiferent de durata stagiului de cotizare;* *(7) Soţia aflată la întreţinerea soţului asigurat beneficiază de dreptul la indemnizaţie de maternitate în cazul în care soţul confirmă un stagiu de cotizare specificat la alin.(1) sau (2) ,* beneficiază de dreptul la indemnizație de maternitate pentru întreaga perioadă a concediului de maternitate, care se achită după nașterea copilului, cu condiția că tatăl copilului confirmă un stagiu de cotizare specificat la alineatul (1) sau (2) din prezentul articol. În acest sens, menționăm că art. 16 din Legea nr. 289/2004 privind indemnizaţiile pentru incapacitate temporară de muncă şi alte prestaţii de asigurări sociale, inclusiv cu modificările propuse la art. 1 stabilește că *,,Femeile prevăzute la art. 6 alin. (4), (6), (7) și (71) care s-au aflat la evidenţă în instituţiile medicosanitare din Republica Moldova, care au dreptul la concediu de maternitate, ce include concediul prenatal şi concediul postnatal, beneficiază de indemnizaţie de maternitate”* iar alin.(2) stabilește că *,,Indemnizaţia de maternitate se acordă integral la a 30-a săptămînă de sarcină, pe o perioadă de 126 de zile calendaristice, iar în cazul naşterilor complicate ori al naşterii a doi copii – de 140 de zile calendaristice. În cazul sarcinilor cu 3 şi mai mulţi feţi, îndemnizaţia de maternitate se acordă la termenul de 24 de săptămîni de sarcină pe o perioadă de 182 de zile calendaristice”.* Prin urmare, se constată o necorelare a normelor propuse cu cele în vigoare. Astfel, pe de o parte, femeile necăsătorite al căror copil/copii are/au un tată salariat beneficiază de indemnizația de maternitate, care se achită după nașterea copilului, cu condiția ca tatăl copilului să confirme un stagiu de cotizare. Pe de	**Se acceptă.** Proiectul a fost completat după cum urmează: Articolul 16 se completează cu alineatul (2^1) cu următorul cuprins: „(2^1) În cazul femeilor prevăzute la art. 6 alin. (7^1), indemnizația de maternitate se stabilește după nașterea copilului, pentru întreaga perioadă a concediului de maternitate.”

		altă parte, indemnizația de maternitate se acordă integral la a 30-a săptămână de sarcină, fără a fi prevăzută o condiționare expresă pentru femeile necăsătorite al căror copil/copii are/au un tată salariat. Prin urmare, această omisiune poate compromite mecanismele de realizare a drepturilor beneficiarilor de indemnizație de maternitate, iar ambiguitatea procedurilor administrative de care funcționarii Casei Naționale de Asigurări Sociale sunt responsabili poate favoriza dezvoltarea unor practici necorespunzătoare, inclusiv cu potențial coruptibil, în procesul de examinare a cererilor. Se recomandă Completarea art. 16 cu prevederi privind momentul achitării integrale a indemnizației de maternitate pentru femeile necăsătorite al căror copil/copii are/au un tată salariat.	
Ministerul Justiției *Aviz nr. 04/2-1529 din 12.02.2026*	27.	**La art. I (Codul muncii nr. 154/2003):** Pentru asigurarea unui stil juridic specific normativ și în vederea respectării normelor de tehnică legislativă referitoare la modificarea art. 124 din codul enunțat, în dispoziția de modificare se va utiliza formula „La articolul 124, alineatul (1) va avea următorul cuprins:”.	**Se acceptă.**
	28.	**La art. II (Legea nr. 289/2004 privind indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă și alte prestații de asigurări sociale):** La pct. 1, pentru a reflecta în mod corect intervenția normativă privind completarea actului normativ cu clauza de armonizare, se va utiliza formula „se completează cu clauza de armonizare cu următorul cuprins:”.	**Se acceptă.**
	29.	La pct. 2, pentru corectitudinea exprimării, recomandăm utilizarea formulei „la alineatul (7), al doilea enunț se exclude”.	**Se acceptă.**
	30.	La redarea intenției normative de completare a art. 6 cu alin. (7^1) se va utiliza formula „se completează cu alineatul (7^1) cu următorul cuprins:” (obiecție valabilă și altor situații similare din proiect). Totodată, din textul propus la alin. (7^1) se vor exclude cuvintele „din prezentul articol”	**Se acceptă.**
	31.	La pct. 4, ce modifică art. 16: Pentru corectitudinea exprimării, recomandăm reformularea normei privind modificarea alin. (1), având în vedere că, conform uzanţelor de tehnică legislativă, cuvântul „textul” se folosește pentru individualizarea unor cuvinte și cifre, cuvinte și semne de punctuație, cifre și semne de punctuație;	**Se acceptă.**

	32.	În dispoziția de completare cu alin. (7^1) și (7^2), cuvintele „două alineate noi” se vor substitui cu cuvântul „alineatele” (observație valabilă și pentru cazul similar de la **Art. IV** din proiect).	**Se acceptă.**
	33.	La pct. 5, la redarea intenției normative de modificare a art. 18 alin. (8), se vor utiliza termenii „cuvântul”/„cuvintele”.	**Se acceptă.** Punctul 5 a fost expus într-o redacție nouă, în temeiul avizului Casei Naționale de Asigurări Sociale.
	34.	La **Art. III,** la pct. 1 ce vizează modificarea clauzei de armonizare din **Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității**, recomandăm următoarea formulă „clauza de armonizare se completează cu textul:”.	**Se acceptă.**
	35.	La **Art. IV** (**Legea nr. 198/2020 privind fondurile de pensii facultative)**, la pct. 3 textul „după cuvântul „nediscriminatoriu” se va exclude ca fiind excedent în cazul dat. Se va reține că, completarea textului la sfârșitul acestuia se face fără a specifica ordinea în care se inserează cuvintele.	**Se acceptă.**
	36.	La **Art. V** alineatele se vor însemna succesiv cu numere ordinare, exprimate prin cifre arabe, luate între paranteze rotunde.	**Se acceptă.**
	37.	La definitivarea proiectului se va lua în considerare faptul că, în cazul amendării mai multor acte normative, modificările se expun în ordinea cronologică a datei adoptării/aprobării actelor normative modificate.	**Am luat act.**
Consultare cu Comisia Europeană			
Comisia Europeană		Would it be possible to get Article 18 of the Law No 289/2004 and points 1.6(b) and 1.7(b) of Annex n°1 to law No 489/1999 to assess whether this specification of female entrepreneurs is a specify scheme falling within the scope of the directive and to assess whether this is non-discriminatory? **Traducerea română a comentariului Comisiei Europene:** Ar fi posibil să obținem Articolul 18 din Legea nr. 289/2004 și punctele 1.6(b) și 1.7(b) din Anexa nr. 1 la Legea nr. 489/1999 pentru a evalua dacă această specificare a femeilor antreprenor reprezintă o schemă specifică ce intră în domeniul de aplicare al directivei și pentru a evalua dacă aceasta are un caracter nediscriminatoriu?	**Am luat act** Traducerea articolului 18 a fost inclusă în tabelul de concordanță ce urmează a fi expediat Comisiei. Anexa va fi expediată odată cu tabelul de concordanță.
		Article 2	**Precizare**

	Not aligned Comments : The Law No.289/2004 defines the conditions for the entitlement to sickness benefits and their calculation. Draft law amending Law No 499/1999 seems to extend these provisions to self-employed workers through the modification of its Annex n°1. Could Moldova confirm the latter? **Traducerea română a comentariului Comisiei Europene:** Legea nr. 289/2004 definește condițiile pentru dreptul la indemnizații de boală și modul de calcul al acestora. Proiectul de lege de modificare a Legii nr. 489/1999 pare să extindă aceste prevederi și asupra lucrătorilor independenți, prin modificarea Anexei sale nr. 1. Ar putea Republica Moldova să confirme acest ultim aspect?	Da, confirmăm că proiectul de lege pentru modificarea Legii nr. 489/1999 privind sistemul public de asigurări sociale are ca scop extinderea acoperirii pentru dreptul la indemnizații pentru incapacitate temporară de muncă și calcularea acestora pentru lucrătorii independenți care în prezent beneficiază doar de o protecție limitată (inclusiv fondatori ai întreprinderilor individuale, gospodării țărănești (de fermier), titulari de patentă, comercianți cu amănuntul și horticultori), prin modificarea Anexei nr. 1. Clarificăm faptul că această extindere se va implementa pe bază voluntară, permițând persoanelor fizice ce desfășoară activitate independentă să opteze pentru includerea în acest sistem. Prin alegerea de a plăti o contribuție mai mare, de 30.966 MDL în loc de taxa fixă standard de 22.878 MDL, aceste categorii vor fi asigurate împotriva tuturor riscurilor sociale.
	Law No 756/1999 on insurance against accidents at work and occupational diseases defines the conditions to be granted benefits for accidents at work and occupational diseases and its calculation. Draft law amending Law No 499/1999 seems to extend these provisions to self-employed workers through the modification of its Annex n°1. Could Moldova confirm the latter? **Traducerea română a comentariului Comisiei Europene:** Legea nr. 756/1999 privind asigurarea împotriva accidentelor de muncă și a bolilor profesionale definește condițiile de acordare a prestațiilor pentru accidente de muncă și boli profesionale și modul de calcul al acestora. Proiectul de lege de modificare a Legii nr. 489/1999 pare să extindă aceste prevederi și asupra	**Precizare** Da, confirmăm că proiectul de lege are ca scop extinderea acoperirii pentru accidente de muncă și boli profesionale (reglementate de Legea nr. 756/1999) asupra acelor lucrători independenți care în prezent beneficiază doar de o protecție limitată (inclusiv fondatori ai întreprinderilor individuale, gospodării țărănești (de fermier), titulari de patentă, comercianți cu amănuntul și horticultori).

		lucrătorilor independenți, prin modificarea Anexei sale nr. 1. Ar putea Republica Moldova să confirme acest din urmă aspect?	Această extindere se va implementa pe bază de voluntariat, prin acordarea acestor categorii de persoane fizice ce desfășoară activitate independentă a opțiunii de a alege plata unei contribuții mai mari (depășind taxa fixă anuală standard actuală) pentru a fi asigurate împotriva tuturor riscurilor sociale. Conform articolului 2 alineatul (2) din Legea nr. 756/1999 privind asigurarea pentru accidente de muncă şi boli profesionale, „(2) Asigurarea pentru accidente de muncă şi boli profesionale constituie parte integrantă a sistemului public de asigurări sociale.”. Prin urmare, odată ce lucrătorii independenți sunt acoperiți pentru toate prestațiile de asigurări sociale, aceștia vor fi asigurați automat împotriva riscurilor prevăzute de Legea nr. 756/1999. De asemenea, de menționat că Legea nr. 186/2008 reglementează securitatea și sănătatea în muncă, iar domeniul său de aplicare se extinde și asupra lucrătorilor independenți. Suplimentar, este de menționat că, dacă lucrătorii independenți care în prezent beneficiază doar de o protecție limitată (inclusiv fondatori ai întreprinderilor individuale, gospodării țărănești (de fermier), titulari de patentă, comercianți cu amănuntul și horticultori) vor deveni acoperiți pentru toate prestațiile de asigurări sociale, aceștia vor beneficia de indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă cauzată de accidente de muncă și boli profesionale. Acest lucru devine posibil prin

		modificarea Anexei nr. 1 la Legea nr. 489/1999, în aceleași condiții ca și pentru liber-profesionistul ce practică activitate în sectorul justiţiei menționat la articolul 14 din Legea nr. 756/1999: „(1) Pe durata incapacităţii temporare de muncă cauzate de un accident de muncă sau de o boală profesională, asiguraţii beneficiază de indemnizaţie. (2) Cuantumul indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă plătite din mijloacele bugetului asigurărilor sociale de stat constituie 100% din baza de calcul al indemnizaţiilor de asigurări sociale, stabilită conform art. 7 din Legea nr. 289/2004 privind indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă și alte prestații de asigurări sociale. (3^1) Indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă se plătește pentru 20 de zile calendaristice, calculate de la data pierderii temporare a capacității de muncă, de către liber-profesionistul ce practică activitate în sectorul justiției la care s-a produs accidentul de muncă sau s-a constatat îmbolnăvirea profesională, din mijloacele proprii, iar din a 21-a zi calendaristică – de către Casa Națională de Asigurări Sociale, din mijloacele bugetului asigurărilor sociale de stat. (4) Durata de acordare a indemnizaţiei pentru incapacitate temporară de muncă este de până la 180 de zile calendaristice, în intervalul de un an calendaristic, şi se calculează din prima zi de concediu medical.

			(5) În situaţii temeinic motivate de posibilitatea recuperării medicale şi profesionale a asiguratului, medicul curant din instituţia medicală poate propune, conform legislaţiei, prelungirea concediului medical peste 180 de zile calendaristice, dar nu mai mult decât cu 30 de zile calendaristice. (6) Medicul curant decide, după caz, prelungirea concediului medical pentru continuarea programului de recuperare, cu menţinerea dreptului la indemnizaţie pentru incapacitate temporară de muncă, reluarea activităţii la acelaşi loc de muncă sau la un alt loc de muncă ori propune, în modul stabilit de legislaţie, încadrarea într-un grad de dizabilitate. (7) Dreptul la indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă cauzată de un accident de muncă sau de o boală profesională se confirmă prin certificatul de concediu medical, întocmit în modul stabilit de Guvern, și documentele de cercetare a accidentului de muncă sau de constatare a îmbolnăvirii profesionale, întocmite de autoritățile competente. (8) În situaţia în care asiguratul a fost încadrat într-un grad de dizabilitate până la expirarea termenului de 180 de zile calendaristice, indemnizaţia se va acorda până la data la care i s-a stabilit gradul de dizabilitate.”.

	Law No 105/2018 on the promotion of employment and unemployment insurance applies to unemployed persons sets the conditions to access unemployment benefits and its calculation. Does Moldova confirm this article applies to job seekers as well ? if not, are there some other relevant provisions for job-seekers that Moldova would like to mention, in alignment with Directive 79/7? **Traducerea română a comentariului Comisiei Europene:** Legea nr. 105/2018 cu privire la promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj se aplică persoanelor șomere și stabilește condițiile de acces la ajutorul de șomaj și modul de calcul al acestuia. Confirmă Republica Moldova că acest articol se aplică și persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă? Dacă nu, există alte prevederi relevante pentru persoanele în căutarea unui loc de muncă pe care Republica Moldova ar dori să le menționeze, în aliniere cu Directiva 79/7?	**Precizare** Prevederile Legii nr. 105/2018 reglementează politica de promovare a ocupării forței de muncă, piața muncii, sistemul instituțional al ocupării forței de muncă, măsurile de ocupare a forței de muncă, precum și raporturile juridice care apar în procesul implementării acestor măsuri. În ceea ce privește persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, este important de clarificat că nu toate aceste persoane sunt eligibile pentru ajutor de șomaj. În conformitate cu legea, ajutorul de șomaj se acordă exclusiv persoanelor care au desfășurat anterior o activitate remunerată și au realizat un stagiu de cotizare de cel puțin 12 luni în ultimele 24 de luni premergătoare datei înregistrării statutului de șomer. Prin urmare, în contextul Directivei 79/7/CEE, accesul la ajutorul de șomaj în Republica Moldova nu este determinat de simplul statut de persoană aflată în căutarea unui loc de muncă, ci mai degrabă de îndeplinirea condițiilor legale privind activitatea profesională anterioară și stagiul de cotizare obligatoriu.
	Law No 499/1999 regarding the state social allowances for some categories of citizens sets the conditions to access invalidity benefits and its calculation. Draft law amending Law No 499/1999 seems to extend these provisions to self-employed workers through the modification of its Annex n°1. Could Moldova confirm the latter?	**Precizare** Nu, proiectul de lege nu modifică Legea nr. 499/1999. Pentru clarificare, Legea nr. 499/1999 reglementează alocațiile sociale de stat, care sunt prestații minime cu caracter

		Traducerea română a comentariului Comisiei Europene: Legea nr. 499/1999 privind alocațiile sociale de stat pentru unele categorii de cetățeni stabilește condițiile de acces la prestațiile de dizabilitate și modul de calcul al acestora. Proiectul de lege de modificare a Legii nr. 489/1999 pare să extindă aceste prevederi și asupra lucrătorilor independenți, prin modificarea Anexei sale nr. 1. Ar putea Republica Moldova să confirme acest din urmă aspect?	necontributiv, în sumă fixă, acordate de stat persoanelor care nu îndeplinesc stagiul minim de cotizare necesar pentru a beneficia de o pensie de asigurări sociale stabilite prin lege. În schimb, reforma în curs de desfășurare pentru extinderea protecției sociale asupra lucrătorilor independenți – în special fondatori ai întreprinderilor individuale, fondatori ai gospodăriilor țărănești (de fermier), persoane fizice care desfășoară activități în domeniul comerțului cu amănuntul, achizițiilor de produse din fitotehnie, horticultură sau de obiecte ale regnului vegetal, precum și titulari ai patentei de întreprinzător – se realizează prin modificări aduse Legii nr. 489/1999 privind sistemul public de asigurări sociale. În ceea ce privește prestațiile de dizabilitate, pentru aceste categorii de lucrători independenți, proiectul propus introduce opțiunea voluntară de a accesa întregul spectru de prestații stabilite prin lege. Acest mecanism se exercită prin depunerea unei declarații privind plata unei taxe fixe majore de asigurări sociale. Optând pentru această taxă fixă majorată, aceștia beneficiază de o acoperire deplină pentru toate riscurile sociale. Prin urmare, la survenirea unui risc asigurat, aceștia vor avea dreptul la o pensie de dizabilitate stabilită prin lege, calculată în conformitate cu Legea nr. 156/1998 privind pensiile publice, în loc să fie limitați la acoperirea restrânsă sau la alocația

		necontributivă minimă prevăzută de Legea nr. 499/1999. Legea nr. 156/1998 privind sistemul public de pensii stabilește condițiile de acces la prestațiile pentru limită de vârstă și calcularea acestora.
	Law No 156/1998 on the public pension system sets the conditions to access old age benefits and its calculation. Draft law amending Law No 499/1999 seems to extend these provisions to self-employed workers through the modification of its Annex n°1. Could Moldova confirm the latter? **Traducerea română a comentariului Comisiei Europene:** Legea nr. 156/1998 privind sistemul public de pensii stabilește condițiile de acces la prestațiile pentru limită de vârstă și modul de calcul al acestora. Proiectul de lege de modificare a Legii nr. 489/1999 pare să extindă aceste prevederi și asupra lucrătorilor independenți, prin modificarea Anexei sale nr. 1. Ar putea Republica Moldova să confirme acest din urmă aspect?	**Precizare** Nu, proiectul de lege nu trebuie să extindă prevederile privind pensia pentru limită de vârstă asupra lucrătorilor independenți, deoarece aceștia sunt deja acoperiți pentru acest risc specific conform legislației actuale și vor continua să fie acoperiți. Conform Anexei nr. 1 actuale la Legea nr. 489/1999 (în special punctele 1.6 și 1.7), persoanele fizice ce desfășoară activitate independentă – inclusiv fondatorii întreprinderilor individuale sau ai gospodăriilor țărănești (de fermier), comercianții cu amănuntul, achizitorii de produse din fitotehnie/horticultură și titularii patentei de întreprinzător – sunt deja subiecți ai unei taxe fixe standard de asigurări sociale. Cadrul legal stabilește în mod explicit că această taxă fixă standard garantează dreptul la pensia pentru limită de vârstă și la ajutorul de deces. Prin urmare, prevederile și mecanismele de calcul ale Legii nr. 156/1998 privind sistemul public de pensii li se aplică deja pentru riscul de limită de vârstă. Scopul noului proiect de lege nu este de a acorda acoperire pentru limită de vârstă, ci de a introduce opțiunea voluntară de a depune o declarație pentru plata unei taxe fixe majore

		de asigurări sociale. Acest nou mecanism permite acestor lucrători independenți să își extindă protecția socială la întregul spectru de prestații stabilite prin lege (cum ar fi cele de maternitate, incapacitate temporară de muncă, dizabilitate și riscuri profesionale), pe care în prezent nu le pot accesa în baza taxei fixe standard.
	Law No 133/2008 on social assistance sets the conditions to access social assistance benefits and its calculation. Draft law amending Law No 499/1999 seems to extend all legal provisions related to statutory social security benefits to self-employed workers through the modification of its Annex n°1. Does Moldova intend to extend law n°133/2008 to self-employed workers ? **Traducerea română a comentariului Comisiei Europene:** Legea nr. 133/2008 cu privire la ajutorul social stabilește condițiile de acces la prestațiile de asistență socială și modul de calcul al acestora. Proiectul de lege de modificare a Legii nr. 489/1999 pare să extindă toate prevederile legale legate de prestațiile statutare de securitate socială către lucrătorii independenți, prin modificarea Anexei sale nr. 1. Intenționează Republica Moldova să extindă Legea nr. 133/2008 și asupra lucrătorilor independenți**?**	**Precizare** Proiectul de lege pentru modificarea Legii nr. 489/1999 nu modifică Legea nr. 133/2008. Scopul noii inițiative legislative este strict legat de componenta de *asigurări sociale* (contributivă) și nu de cea de *asistență socială* (necontributivă). Ținem să menționăm că Legea nr. 133/2008 reglementează cadrul legal privind garantarea posibilităţilor egale pentru familiile defavorizate prin acordarea unui ajutor social la un nivel garantat de stat. Legea are drept scop asigurarea unui venit lunar minim garantat pentru familiile defavorizate prin acordarea unui ajutor social stabilit în conformitate cu evaluarea venitului global mediu lunar al fiecărei familii şi cu nevoia acesteia de asistenţă socială. Prin urmare, lucrătorii independenți nu au nevoie de o „extindere” specială a acestei legi; dacă o persoană ce desfășoară activitate independentă se confruntă cu dificultăți financiare și se încadrează în criteriile de eligibilitate ale unei familii defavorizate, ea

			poate beneficia deja de dreptul la ajutor social. Conform art. 5 din Legea nr. 133/2008, de acest drept beneficiază familiile defavorizate în cazul în care toţi membrii adulţi ai acestora se încadrează în cel puţin una dintre următoarele situaţii: a) au atins vîrsta necesară pentru stabilirea pensiei pentru limită de vârstă conform legislaţiei; b) sînt persoane încadrate în gradul de dizabilitate severă sau în alte grade și tipuri de dizabilitate stabilite de Guvern; c) sînt şomeri înregistraţi la agenţia teritorială pentru ocuparea forţei de muncă şi nu refuză participarea la activitățile de interes comunitar; d) se află în perioada dintre săptămîna a 30-a de sarcină şi săptămîna a 12-a după naştere în cazul în care copilul se naşte mort sau moare în perioada concediului postnatal, ori îngrijesc un copil pînă la vîrsta de 3 ani; e) îngrijesc un membru/membri ai familiei care, din motive de sănătate, necesită îngrijire din partea unei terțe persoane, în condițiile stabilite de Guvern; f) realizează venituri provenite din salarizare, cu timp integral sau parţial, din activitatea de antreprenoriat sau din activităţi legate de folosirea terenurilor agricole din extravilanul localităţilor, în condițiile stabilite de Guvern; g) au activat în calitate de zilieri conform condițiilor stabilite de Guvern. Prin urmare, Republica Moldova nu intenționează să modifice Legea nr.

		133/2008 pentru a extinde în mod explicit domeniul său de aplicare asupra lucrătorilor independenți, deoarece legislația actuală se aplică deja pe baza venitului gospodăriei și a criteriilor de eligibilitate, indiferent de statutul profesional. Persoanele care desfășoară activități independente și care îndeplinesc condițiile statutare sunt deja eligibile pentru a primi ajutor social.
	Directive 79/7 does not apply to voluntary social security schemes **Traducerea română a comentariului Comisiei Europene:** Directiva 79/7 nu se aplică regimurile facultative de securitate socială	**Se acceptă** Din proiectul de lege au fost excluse modificările la Legea privind fondurile de pensii facultative nr. 198/2020.
	Many thanks for clarifying the fact that Moldova does not have any definition of self-employed persons in its national legislation for now and for sharing Moldova's plans to align with Directive 2010/41/EU. **Traducerea română a comentariului Comisiei Europene:** Vă mulțumim foarte mult pentru clarificarea faptului că Republica Moldova nu are, pentru moment, nicio definiție a lucrătorilor independenți în legislația sa națională, precum și pentru prezentarea planurilor Moldovei de aliniere la Directiva 2010/41/UE.	**Am luat act**
	Article 3 **Partially aligned** To align with directive 79/7, Moldova should also mention - in all of the laws mentioned in the Commission's remarks for Article 2 of the Directive - that the principle of equal treatment for men and women in matters of social security applies to workers and self-employed workers, workers and self-employed persons whose activity is interrupted by illness, accident or involuntary unemployment and persons seeking employment — and to retired or invalided workers and self-employed persons, for the latter social security benefits.	**Se acceptă** Cadrul general și special de nediscriminare este asigurat prin Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității și Legea nr. 5/2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați. Legea nr. 121/2012 instituie cadrul general de prevenire și combatere a discriminării și de asigurare a egalității tuturor persoanelor aflate sub jurisdicția Republicii Moldova. Potrivit art. 1 alin. (1), legea se aplică în sfera politică, economică, socială, culturală și în

	Ideally, it should also mention that it prohibits direct and indirect discriminations on the grounds of sex and provide a definition of direct and indirect discrimination, as provided by Directive 79/7 *(see analysis in the section dedicated to Article 4 hereunder)*. For the record, according to the directive: - direct discrimination is a discrimination caused when one person is treated less favorably than another is, has been or would be treated in a comparable situation; - indirect discrimination is a discrimination caused when an apparently neutral rule, criterion or practice would put persons of one sex at a particular disadvantage compared with other persons, unless that rule, criterion or practice is objectively justified by a legitimate aim, and the means of achieving that aim are appropriate and necessary. **Traducerea română a comentariului Comisiei Europene:** Pentru a se alinia la Directiva 79/7, Republica Moldova ar trebui să menționeze – în toate legile indicate în observațiile Comisiei pentru Articolul 2 din Directivă – că principiul egalității de tratament între bărbați și femei în materie de securitate socială se aplică lucrătorilor salariați și lucrătorilor independenți, lucrătorilor salariați și independenți a căror activitate este întreruptă de boală, accident sau șomaj involuntar, persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, precum și lucrătorilor pensionați sau pensionați de invaliditate și lucrătorilor independenți, pentru aceste din urmă prestații de securitate socială. În mod ideal, ar trebui de asemenea să menționeze că interzice discriminările directe și indirecte pe criteriu de sex și să ofere o definiție a discriminării directe și indirecte, așa cum este prevăzut de Directiva 79/7 (a se vedea analiza din secțiunea dedicată Articolului 4 de mai jos).	alte sfere ale vieții, fără deosebire, inclusiv pe criteriul de sex. Astfel, sfera socială este inclusă expres în domeniul de aplicare al legii. Art. 6 din Legea nr. 121/2012 prevede că orice formă de discriminare este interzisă, iar promovarea unei politici sau efectuarea unor acțiuni ori inacțiuni care încalcă egalitatea în drepturi a persoanelor trebuie înlăturate de autoritățile publice competente și sancționate conform legislației. Totodată, art. 8 alin. (1) lit. c) interzice orice formă de discriminare privind accesul la serviciile de protecție socială și furnizarea acestora. Legea nr. 5/2006 constituie cadrul special privind egalitatea de șanse între femei și bărbați. Potrivit art. 1, scopul legii constă în asigurarea exercitării drepturilor egale de către femei și bărbați în sfera politică, economică, socială, culturală și în alte sfere ale vieții, în vederea prevenirii și eliminării tuturor formelor de discriminare după criteriul de sex. Art. 5 alin. (1) din Legea nr. 5/2006 prevede că femeile și bărbații beneficiază de drepturi și libertăți egale, fiindu-le garantate șanse egale pentru exercitarea acestora. Art. 5 alin. (2) stabilește că promovarea unei politici sau efectuarea unor acțiuni care nu asigură egalitatea de șanse între femei și bărbați se consideră discriminare și trebuie înlăturată de autoritățile publice competente. Art. 5 alin. (3) prevede că discriminarea după criteriul de sex poate fi directă, indirectă, prin asociere sau prin victimizare, iar art. 5

			alin. (4) interzice acțiunile care limitează sau exclud, sub orice aspect, tratamentul egal al femeilor și bărbaților. Suplimentar, cadrul normativ este în proces de consolidare prin proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară o activitate independentă, nr. unic 821/MMPS/UE. Proiectul propune modificarea art. 7 din Legea nr. 121/2012 prin extinderea expresă a sferei sale de reglementare asupra accesului și exercitării unei activități independente. Astfel, denumirea art. 7 urmează să fie modificată în „Interzicerea discriminării în câmpul muncii și în accesul și exercitarea unei activități independente”, iar articolul urmează să fie completat cu alin. (1^2), care interzice orice deosebire, excludere, restricție sau preferință pe baza criteriilor protejate, care are drept scop sau efect limitarea sau subminarea egalității, în mod direct sau indirect, la constituirea, echiparea sau extinderea unei întreprinderi ori la începerea sau extinderea oricărei alte forme de activitate independentă. În ceea ce privește Legea nr. 105/2018 cu privire la promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj, aceasta reglementează domeniul ocupării forței de muncă, măsurile de ocupare, statutul persoanei aflate în căutarea unui loc de muncă, statutul șomerului și asigurarea de șomaj.

			În cadrul proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative, elaborat în vederea transpunerii Directivei 2000/43/CE și Directivei 2000/78/CE și aprobat de Parlament în prima lectură, este propusă modificarea art. 2 alin. (4) din Legea nr. 105/2018, cu următorul cuprins: „La aplicarea prevederilor prezentei legi este interzisă orice formă de discriminare bazată pe criteriile stabilite prin Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității.” Această modificare consolidează aplicarea principiului nediscriminării în domeniul ocupării forței de muncă și al asigurării de șomaj, prin corelarea expresă a Legii nr. 105/2018 cu cadrul general de egalitate instituit prin Legea nr. 121/2012. Prin urmare, la aplicarea măsurilor de ocupare, la acordarea statutului de șomer, precum și în domeniul asigurării de șomaj, urmează să fie aplicată interdicția discriminării pe criteriile protejate de Legea nr. 121/2012, inclusiv criteriul de sex. În ansamblu, Legea nr. 121/2012, Legea nr. 5/2006 și inițiativele legislative menționate asigură și consolidează cadrul transversal de aplicare a principiului egalității și nediscriminării, inclusiv pe criteriul de sex, în sfera socială, în domeniul protecției sociale, în accesul și exercitarea activității independente, precum și în domeniul ocupării forței de muncă și al asigurării de șomaj.

			De asemenea proiectul actului normativ a fost completat după cum urmează: Legea nr. 156/1998 privind sistemul public de pensii, cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: Articolul 2 se completează cu alineatul (4) cu următorul cuprins: „(4) Dreptul la pensie se exercită cu respectarea principiilor nediscriminării și egalităţii între femei şi bărbaţi, în condițiile prevăzute de prezenta lege. În aplicarea prezentei legi sunt interzise discriminarea directă și discriminarea indirectă pe criterii de sex, noțiunile fiind utilizate în sensul stabilit de Legea nr. 5/2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între bărbați și femei.”. Legea nr. 489/1999 privind sistemul public de asigurări sociale, cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: Articolul 3 se completează cu litera b^1) cu următorul cuprins: „b^1) principiul egalităţii între femei şi bărbaţi, potrivit căruia sistemul public de asigurări sociale asigură exercitarea drepturilor şi obligaţiilor prevăzute de lege fără discriminare pe criteriul de sex. În aplicarea prezentei legi sunt interzise discriminarea directă și discriminarea indirectă pe criterii de sex, noțiunile fiind utilizate în sensul stabilit de Legea nr. 5/2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între bărbați și femei.”.

			Legea nr. 756/1999 asigurării pentru accidente de muncă şi boli profesionale, se modifică după cum urmează: Articolul 3 se completează cu un nou alineat cu următorul cuprins: „(2) La stabilirea, acordarea și plata prestațiilor și indemnizațiilor de asigurare prevăzute de prezenta lege este garantat principiul egalității între bărbați și femei. Sunt interzise discriminarea directă și discriminarea indirectă pe criterii de sex, în sensul definit de Legea nr. 5/2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între bărbați și femei.”. Legea nr. 289/2004 privind indemnizaţiile pentru incapacitate temporară de muncă şi alte prestaţii de asigurări sociale, cu modificările ulterioare se modifică după cum urmează: Articolul 2 se completează cu alineatul (6) și (7) cu următorul cuprins: „(6) La realizarea dreptului la prestații de asigurări sociale reglementate de prezenta lege, este garantat principiul egalității între bărbați și femei. În aplicarea prezentei legi sunt interzise discriminarea directă și discriminarea indirectă pe criteriu de sex, noțiunile fiind aplicate în sensul definit de Legea nr. 5/2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între bărbați și femei.”.

		Legea nr. 133/2008 cu privire la ajutorul social, cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: Articolul 5 se completează cu alineatul (5) cu următorul cuprins: „(5) La stabilirea și acordarea dreptului la ajutor social este garantat principiul egalității între bărbați și femei și este interzisă orice formă de discriminare directă sau indirectă bazată pe sex ori pe criteriile stabilite prin Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității.”.
	Article 3 (2) **No decision on alignment yet – missing info.** Could Moldova confirm they do not have family benefits granted to increase sickness, invalidity, old-age, accidents at work and occupational diseases and unemployment? **Traducerea română a comentariului Comisiei Europene:** Ar putea Republica Moldova să confirme dacă deține sau nu prestații familiale acordate pentru majorarea indemnizațiilor de boală, invaliditate, limită de vârstă, accidente de muncă și boli profesionale sau șomaj?	**Precizare** Tabelul de concordanţă ce urmează a fi expediat comisiei a fost completat cu mențiunea că în sistemul public de asigurări sociale, nu se acordă suplimente sau majorări la prestațiile de asigurări sociale calculate din contribuții.
	Article 4 **Not aligned** Article 2 of the Law No 5/2006 on equal opportunities for women and men should be amended to define direct and indirect discrimination on the grounds of sex in social security matters, as set in Article 4 (1) of Directive 79/7. For the record, according to the directive: - direct discrimination is a discrimination caused when one person is treated less favorably than another is, has been or would be treated in a comparable situation; - indirect discrimination is a discrimination caused when an apparently neutral rule, criterion or practice would put persons of one sex at a particular	**Se acceptă** În vederea asigurării unei transpuneri complete și conforme a art. 4 alin. (1) din Directiva 79/7/CEE, proiectul a fost completat prin introducerea în Legea nr. 5/2006 a definițiilor discriminării directe și indirecte după criteriul de sex, precum și prin instituirea expresă a aplicării acestora în domeniul securității sociale. Legea nr. 5/2006 constituie actul normativ special care reglementează egalitatea de șanse între femei și bărbați, iar completările propuse asigură

	disadvantage compared with other persons, unless that rule, criterion or practice is objectively justified by a legitimate aim, and the means of achieving that aim are appropriate and necessary. **Traducerea română a comentariului Comisiei Europene:** Articolul 2 din Legea nr. 5/2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați ar trebui modificat pentru a defini discriminarea directă și indirectă pe criteriu de sex în materie de securitate socială, așa cum este stabilit la Articolul 4 alineatul (1) din Directiva 79/7.	preluarea fidelă a noțiunilor prevăzute de Directivă și consacră în mod expres aplicarea principiului egalității de tratament în materia stabilirii, acordării și plății prestațiilor de securitate socială. Legea nr. 5/2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați, se modifică după cum urmează: La Articolul 2: noțiunile „discriminare directă după criteriul de sex” și „discriminare indirectă după criteriul de sex” vor avea următorul cuprins: „discriminare directă după criteriul de sex - situația în care o persoană este tratată mai puțin favorabil după criteriul de sex decât o altă persoană este, a fost, sau ar fi tratată într-o situație comparabilă. discriminare indirectă după criteriul de sex – situația în care o acțiune, regulă, criteriu sau practică aparent neutră ar pune persoane de un anumit sex într-un dezavantaj particular în comparație cu persoane de celălalt sex, cu excepția cazului în care respectiva prevedere, criteriu sau practică este justificată în mod obiectiv printr-un scop legitim, iar mijloacele de atingere a acestui scop sunt adecvate și necesare.”. se completează cu un alineat final cu următorul cuprins: „(2) Prevederile privind discriminarea după criteriul de sex se aplică în toate domeniile

		Ideally, both Article 3 of the Law No 489/1999 and Article 8 of the Law 121/2012 should also mention “direct and indirect discrimination on the ground of sex” to refer to the main principle and definitions highlighted in Article 2 of the Law No 5/2006 (general law). **Traducerea română a comentariului Comisiei Europene:** În mod ideal, atât Articolul 3 din Legea nr. 489/1999, cât și Articolul 8 din Legea nr. 121/2012 ar trebui să menționeze, de asemenea, „discriminarea directă și indirectă pe criteriu de sex” pentru a face trimitere la principiul principal și la definițiile evidențiate în Articolul 2 din Legea nr. 5/2006 (legea generală).	reglementate de prezenta lege, inclusiv în materia securității sociale, în ceea ce privește stabilirea, acordarea și plata prestațiilor.”. Proiectul de lege a fost completat cu propunerea de modificare a Legii nr. 489/1999 după cum urmează: Articolul 3 se completează cu litera b^1) cu următorul cuprins: „b^1) principiul egalităţii între femei şi bărbaţi, potrivit căruia sistemul public de asigurări sociale asigură exercitarea drepturilor şi obligaţiilor prevăzute de lege fără discriminare pe criteriul de sex. Sunt interzise discriminarea directă și discriminarea indirectă pe criterii de sex, în sensul definit de Legea nr. 5/2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între bărbați și femei.”. De asemenea, în ceea ce privește propunerea de a modifica Articolul 8 din Legea nr. 121/2012, considerăm că această intervenție nu este necesară. Legea nr. 121/2012 este o lege-cadru, cu un domeniu foarte larg de aplicare. Rolul ei este de a proteja toate persoanele împotriva oricărei forme de discriminare, pe baza unei liste extinse de criterii (cum ar fi rasă, culoare, origine națională, etnică și socială, statut social, cetățenie, limbă, religie sau convingeri, vârstă, sex, identitate de gen, statut matrimonial, orientare sexuală, dizabilitate, stare de sănătate, statut HIV, opinie, apartenență politică, avere, naștere

		sau orice alt criteriu), iar criteriul de „sex” este deja inclus în mod expres în textul actual. Dacă am introduce o mențiune specială dedicată doar discriminării pe criteriu de sex în această lege, am risca să ne îndepărtăm de la scopul ei inițial de reglementare generală, creând o diferențiere nejustificată față de celelalte criterii protejate.
	The Commission agrees that amending Law No 289/2004, Article 16(1), (6) and (7), to remove indirect discrimination on the grounds of sex in social security matters, due to the current distinction based on the marital status to access maternity leave, is necessary to comply with the Directive. The same goes for the amendment of Article 124 (paragraph 1) of the Labour Code in order to include unmarried women in the category of beneficiaries of maternity leave. **Traducerea română a comentariului Comisiei Europene:** Comisia este de acord că modificarea Legii nr. 289/2004, Articolul 16 alineatele (1), (6) și (7), pentru a elimina discriminarea indirectă pe criteriu de sex în materie de securitate socială, cauzată de distincția actuală bazată pe starea civilă pentru accesul la concediul de maternitate, este necesară pentru a respecta Directiva. Același lucru este valabil și pentru modificarea Articolului 124 (alineatul 1) din Codul Muncii, în vederea includerii femeilor necăsătorite în categoria beneficiarelor concediului de maternitate.	**Am luat act**
	Article 6(6) of the Law No.289/2004 mentions that women in maternity leave are entitled to maternity benefits regardless of the length of their contribution period. Could Moldova clarify whether the maternity leave and potential sickness leaves related to maternity qualify to assess the conditions to access and for the calculation of sickness, old-age , accidents at work and occupational disease, unemployment benefits and social assistance benefits supplementing or replacing the latter?	**Precizare** În conformitate cu legislația națională a Republicii Moldova, perioadele de concediu de maternitate și de concediu medical asociat acestuia sunt integrate deplin în sistemul public de asigurări sociale și sunt luate în calcul atât la stabilirea dreptului, cât și la calcularea tuturor prestațiilor menționate. Pentru a asigura o aliniere absolută cu Convenția Organizației Internaționale a

	Traducerea română a comentariului Comisiei Europene: Articolul 6 alineatul (6) din Legea nr. 289/2004 menționează că femeile aflate în concediu de maternitate au dreptul la indemnizații de maternitate indiferent de durata stagiului lor de cotizare. Ar putea Republica Moldova să clarifice dacă perioada concediului de maternitate și eventualele concedii medicale legate de maternitate sunt luate în calcul pentru evaluarea condițiilor de acces și pentru calcularea indemnizațiilor de boală, limită de vârstă, accidente de muncă și boli profesionale, a ajutorului de șomaj și a prestațiilor de asistență socială care le suplimentează sau le înlocuiesc pe acestea din urmă?	Muncii (OIM) nr. 156/1981 și pentru a exclude orice ambiguitate interpretativă, pe data de 26 iunie 2026 a fost adoptată în primă lectură o modificare la articolul 5 alineatul (2) litera c) din Legea nr. 156/1998 privind pensiile de asigurări sociale de stat. Prin această modificare, textul legii a fost completat cu sintagma distinctă „indemnizație de maternitate, indemnizație paternală”, alături de indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă. Prin urmare, aceste perioade sunt asimilate explicit și se includ integral în stagiul total de cotizare necesar pentru stabilirea pensiei de dizabilitate și a pensiei pentru limită de vârstă. De asemenea, în temeiul articolului 5 alineatul (2) litera b) din Legea nr. 156/1998 și al articolului 6 alineatul (4) din Legea nr. 289/2004 privind indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă și alte prestații de asigurări sociale, perioadele în care au fost plătite indemnizații pentru incapacitate temporară de muncă (inclusiv concediile medicale pentru sarcini dificile) sau indemnizații de maternitate sunt recunoscute de drept drept perioade necontributive asimilate, finanțate de la bugetul de stat. Prin urmare, pe parcursul lunilor de concediu medical, prenatal și postnatal, persoana își păstrează neîntrerupt statutul de asigurat. Aceste perioade constituie stagiu de asigurare recunoscut automat pentru îndeplinirea condițiilor de stagiu și

		determinarea cuantumului altor prestații viitoare, inclusiv: indemnizații pentru incapacitate temporară de muncă ulterioare, pensii, prestații pentru accidente de muncă și boli profesionale sau ajutoare de șomaj, fără obligativitatea realizării unui stagiu suplimentar de cotizare.
	NB : I let ENEST decide whether they want to keep this memo for further negotiations with Moldova or to already share it as an exemple with them. If not, then *Article 6(1) of the of the Law No.289/2004* would be not compliant with the directive as it requires insured persons to have at least 9 months of contribution within the last 24 months to benefit from statutory sickness benefits. Indeed, let's take the example of a single women who has 2 difficult multiple pregnancies within these 24 months and needs to go first on sick leave for 3,5 months, then on prenatal leave for 3,5 months (112 days, as stated in Article 124(1) of the labour Code No 154/2003) and finally on postnatal leave for 2,5 months (70 days, as stated in Article 124(1) of the labour Code No 154/2003). Would she then not be entitled to sickness benefits and would these period not qualify for her pension? Would she stop being covered by every social security schemes and then need to get 3 additional years of contribution to be covered by the statutory social security benefits ? **Traducerea română a comentariului Comisiei Europene:** *Notă (NB): Las la latitudinea ENEST să decidă dacă doresc să păstreze această notă pentru negocieri ulterioare cu Moldova sau să o transmită deja ca exemplu.* În caz contrar, Articolul 6 alineatul (1) din Legea nr. 289/2004 nu ar fi conform cu directiva, deoarece solicită persoanelor asigurate să aibă un stagiu de cotizare de cel puțin 9 luni în ultimele 24 de luni pentru a beneficia de indemnizații statutare de boală. Într-adevăr, să luăm exemplul unei femei singure care are 2 sarcini multiple dificile în decursul acestor 24 de luni și trebuie să intre mai întâi în concediu medical pentru 3,5 luni, apoi în concediu prenatal pentru 3,5 luni	Îngrijorările exprimate cu privire la riscul ca o femeie aflată în concediu de maternitate sau în concediu medical legat de maternitate să își piardă calitatea de asigurat în cadrul sistemelor de asigurări sociale și să fie penalizată la calcularea altor prestații sunt complet nefondate în temeiul legislației naționale a Republicii Moldova. Pentru a elimina orice potențială ambiguitate structurală și pentru a asigura o aliniere absolută cu Convenția Organizației Internaționale a Muncii (OIM) nr. 156/1981, pe data de 26 iunie 2026 a fost adoptată în primă lectură o modificare legislativă. Această modificare modifică în mod explicit articolul 5 alineatul (2) litera c) din Legea nr. 156/1998, prin introducerea sintagmei distincte „indemnizație de maternitate, indemnizație paternală" alături de indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă. Perioadele în care o persoană beneficiază de indemnizație de maternitate sau de indemnizație paternală sunt acum introduse în mod explicit și distinct în lege pentru a completa perioadele existente de beneficiere de indemnizații pentru

	(112 zile, conform Articolului 124(1) din Codul Muncii nr. 154/2003) și, în cele din urmă, în concediu postnatal pentru 2,5 months (70 de zile, conform Articolului 124(1) din Codul Muncii nr. 154/2003). Nu ar mai avea ea dreptul, în acest caz, la indemnizații de boală și aceste perioade nu s-ar lua în calcul pentru pensia ei? Ar înceta ea să mai fie acoperită de toate sistemele de securitate socială și ar fi necesar, prin urmare, să acumuleze 3 ani suplimentari de cotizare pentru a fi acoperită din nou de prestațiile statutare de securitate socială?	incapacitate temporară de muncă, fiind incluse integral în stagiul total de cotizare pentru stabilirea atât a pensiei de dizabilitate, cât și a pensiei pentru limită de vârstă. Mai mult decât atât, în temeiul articolului 5 alineatul (2) litera b) din Legea nr. 156/1998 privind sistemul public de pensii și al articolului 6 alineatul (4) din Legea nr. 289/2004, toate perioadele în care au fost plătite indemnizațiile legale pentru incapacitate temporară de muncă (inclusiv concediile medicale pentru sarcini dificile) sau indemnizațiile de maternitate sunt recunoscute prin lege ca perioade necontributive asimilate, luate în calcul de către stat. Prin urmare, în exemplul ipotetic oferit, femeia nu își pierde sub nicio formă statutul de persoană asigurată și nu este niciodată exclusă din sistemele de asigurări sociale, deoarece acele luni de concediu medical, concediu prenatal și concediu postnatal sunt recunoscute automat ca stagiu de asigurare și sunt luate în calcul direct la îndeplinirea condițiilor de calificare și la calcularea tuturor celorlalte prestații legale menționate, inclusiv a viitoarelor indemnizații pentru incapacitate temporară de muncă, pensii, prestații pentru accidente de muncă și boli profesionale sau ajutoare de șomaj, fără nicio cerință de a realiza un stagiu suplimentar de cotizare de 3 ani.
	As mentioned in the row dedicated to the assessment of the compliance with Article 4(2) of the Directive, the Commission gets the feeling that article 5(6) of the Law N°5/2006 provides protection measures during maternity	**Precizare** Confirmăm considerentul Comisiei Europene. În conformitate cu articolul 5 alineatul (6) din Legea nr. 5/2006 cu privire

	Traducerea română a comentariului Comisiei Europene: Așa cum s-a menționat în rândul dedicat evaluării conformității cu Articolul 4 alineatul (2) din Directivă, Comisia are sentimentul că articolul 5 alineatul (6) din Legea nr. 5/2006 oferă măsuri de protecție în timpul maternității.	la asigurarea egalității de șanse între bărbați și femei, legislația națională definește în mod expres anumite acțiuni și măsuri speciale care nu constituie acte de discriminare. Astfel, potrivit cadrului legal menționat, nu se consideră discriminatorii următorele situații: a) măsurile de asigurare a unor condiţii speciale femeii în perioada sarcinii, lăuziei şi alăptării; *(măsură ce confirmă direct existența acțiunilor de protecție a maternității)*; d) măsurile pozitive. Prin urmare, litera a) din articolul menționat consacră din punct de vedere juridic legalitatea și necesitatea măsurilor speciale de protecție a femeilor pe perioada maternității (sarcină, lăuzie și alăptare), excluzându-le de sub incidența faptelor de discriminare și oferind astfel o garanție de protecție în deplină conformitate cu obiectivele directivelor Uniunii Europene.
	Article 6(10) of the Law No.289/2004 mentions that freelancers and entrepreneurs have access to paternity leave. Does it mean that maternity leaves is excluded? If not, the Commission recommends to amend this paragraph in that sense to fully comply with the Directive. **Traducerea română a comentariului Comisiei Europene:** Articolul 6 alineatul (10) din Legea nr. 289/2004 menționează că liber-profesioniștii și antreprenorii au acces la concediul paternal. Înseamnă aceasta că concediul de maternitate este exclus? Dacă nu, Comisia recomandă modificarea acestui paragraf în acest sens pentru a respecta pe deplin Directiva.	**Precizare** Nu, concediul de maternitate nu este sub nicio formă exclus. Pentru a clarifica structura legislativă a articolului 6 din Legea nr. 289/2004, alineatul (6) stabilește o regulă universală care prevede că toate femeile asigurate – indiferent dacă sunt salariate, liber-profesioniste sau desfășoară activitate independentă – au dreptul la indemnizație de maternitate, indiferent de durata stagiului lor de cotizare.

		Alineatul (10) a fost introdus în lege special pentru a asigura echitatea de gen, prin extinderea dreptului la indemnizația paternală pentru bărbații liber-profesioniști și bărbații antreprenori independenți, care anterior nu dispuneau de un mecanism explicit pentru a solicita această prestație specifică. Prin urmare, alineatele (6) și (10) se completează reciproc pentru a acoperi atât riscurile de maternitate, cât și cele paternale pentru aceste categorii. Prin urmare, legislația Republicii Moldova nu exclude accesul întreprinzătoarelor la concediul și indemnizația de maternitate, ci garantează acest drept în condițiile prevăzute de lege, inclusiv pentru persoanele care desfășoară activități independente. Adițional menționăm că proiectul de lege pentru modificarea Legii nr. 489/1999 privind sistemul public de asigurări sociale are ca scop extinderea acoperirii cu indemnizația de maternitate pentru lucrătorii independenți care în prezent beneficiază doar de o protecție limitată (inclusiv fondatori ai întreprinderilor individuale, gospodării țărănești (de fermier), titulari de patentă, comercianți cu amănuntul și horticultori), prin modificarea Anexei nr. 1. Clarificăm faptul că această extindere se va implementa pe bază voluntară, permițând persoanelor fizice ce desfășoară activitate independentă să opteze pentru includerea în acest sistem.
	Depending on the label of *Article 18 of the Law No 289/2004 on temporary incapacity allowances and other social security* (which EN translation is not	**Am luat act**

	provided in this table), there might be a discrimination on the grounds of sex regarding the scope of the relevant social security benefits. **Traducerea română a comentariului Comisiei Europene:** În funcție de denumirea/conținutul Articolului 18 din Legea nr. 289/2004 privind indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă și alte prestații de securitate socială (a cărui traducere în limba engleză nu este furnizată în acest tabel), ar putea exista o discriminare pe criteriu de sex în ceea ce privește domeniul de aplicare al prestațiilor de securitate socială relevante.	Tabelul de concordanță ce urmează a fi expediat Comisiei Europene a fost completat cu articolul 18 din Legea 289/2004 tradus în engleză.
	Article 5 **Not compliant** – see remaining comments from the Commission on the other articles that remain discriminatory on the grounds of sex in social security matters covered by Directive 79/7. **Traducerea română a comentariului Comisiei Europene:** Neconform – a se vedea restul comentariilor din partea Comisiei referitoare la celelalte articole care rămân discriminatorii pe criteriu de sex în problemele de securitate socială acoperite de Directiva 79/7.	**Se acceptă** Au fost oferite clarificări referitoare la comentariile Comisiei Europene și au fost propuse modificări legislative în vederea asigurării transpunerii totale a prevederilor Directivei în legislația Republicii Moldova.
	Article 6 **Partially aligned** Article 41 of the Law No 156/1998 on the public pension system is fully compliant with Article 7(1) of the Directive since the retirement age is about to be equalized for men and women by 2028. With due regards to the latest CJEU case-law (WA vs INSS and Melban Sergamo) interpreting this Article 7(1)(b) of the Directive, are there any statutory pension supplements for persons having brought up children? and if so, are men and women entitled under the same conditions? Could you please provide the legal basis in that sense? **Traducerea română a comentariului Comisiei Europene:** Parțial aliniat. Articolul 41 din Legea nr. 156/1998 privind sistemul public de pensii este pe	**Precizare** Aspectele semnalate cu privire la riscul de discriminare directă prin acordarea facilității de pensionare anticipată exclusiv mamelor care au născut și au crescut cel puțin cinci copii sunt abordate prin raționamentul social și corelarea acestuia cu mecanismul general de asigurări sociale al Republicii Moldova. Scopul fundamental al acestei prevederi nu este de a crea un privilegiu pe criteriu de sex, ci de a compensa riscurile biologice și sociale majore asociate cu nașterea a cel puțin 5 copii și creșterea acestora până la vârsta de 8 ani, asigurând astfel un mediu familial stabil și prevenind instituționalizarea minorilor în instituții de

	deplin conform cu Articolul 7 alineatul (1) din Directivă, deoarece vârsta de pensionare urmează să fie egalizată pentru bărbați și femei până în anul 2028. Având în vedere cea mai recentă jurisprudență a CJUE (cauzele WA împotriva INSS și Melgar Sergamo) care interpretează acest Articol 7 alineatul (1) litera (b) din Directivă, există suplimente statutare la pensie pentru persoanele care au crescut copii? Și dacă da, bărbații și femeile au dreptul la acestea în aceleași condiții? Ați putea, vă rog, să furnizați baza legală în acest sens?	tip rezidențial. Această abordare este pe deplin justificată de articolul 5 alineatul (6) literele a) și d) din Legea nr. 5/2006 cu privire la asigurarea egalităţii de şanse între femei şi bărbaţi, potrivit căruia nu se consideră discriminatorii măsurile de asigurare a unor condiţii speciale femeii în perioada sarcinii, lăuziei şi alăptării, precum și măsurile pozitive. Din perspectiva echității, legislația națională nu exclude tații de la recunoașterea eforturilor de creștere a copiilor, deoarece perioada necontributivă de îngrijire a copilului până la vârsta de 3 ani este pe deplin protejată pentru ambii părinți. În conformitate cu articolul 5 alineatul (2) litera b) din Legea nr. 156/1998 privind sistemul public de pensii, această perioadă de îngrijire a unui copil până la vârsta de 3 ani este asimilată în stagiul de cotizare pentru oricare dintre părinți (mamă sau tată), cu condiția ca celălalt părinte să lucreze. Prin urmare, în timp ce articolul 41 alineatul (2) din aceeași Lege nr. 156/1998 oferă o reducere cu 3 ani a vârstei standard de pensionare pentru femeile care au născut și au crescut 5 sau mai mulți copii ca o măsură de compensare a riscurilor demografice și biologice direct legate de maternitate, sistemul public asigură, prin intermediul articolului 5, mecanisme neutre din punct de vedere al genului pentru luarea în calcul a stagiului de cotizare aferent creșterii copilului în beneficiul ambilor părinți.
	Article 8	**Am luat act**

		Recommended to transpose to the legislation related to the EU affairs **Traducerea română a comentariului Comisiei Europene:** Se recomandă transpunerea în legislația aferentă afacerilor europene.	Prevederile procedurale privind transpunerea, notificarea și raportarea sunt asigurate prin intermediul cadrului național de coordonare a procesului de integrare europeană și prin mecanismele guvernamentale existente de monitorizare și raportare.
		Article 9 Recommended to transpose to the legislation related to the EU affairs **Traducerea română a comentariului Comisiei Europene:** Se recomandă transpunerea în legislația aferentă afacerilor europene.	**Am luat act** Prevederile procedurale privind transpunerea, notificarea și raportarea sunt asigurate prin intermediul cadrului național de coordonare a procesului de integrare europeană și prin mecanismele guvernamentale existente de monitorizare și raportare.
Consultare cu TAIEX în procesul de consultare cu Comisia Europeană			
TAIEX		Partially aligned 1.Definition of direct discrimination, as it now does not provide for the possibility of hypothetical comparator (Law No.5/2006) **Traducerea română a comentariului experților TAIEX:** Definiția discriminării directe, întrucât în prezent nu prevede posibilitatea unui comparator ipotetic (Legea nr. 5/2006).	**Se acceptă** Proiectul de lege a fost completat cu modificări la Legea nr. 5/2006 și anume articolul 2, în ceea ce ține de modificarea noțiunii de discriminare direct și discriminare indirectă după cum urmează: Legea nr. 5/2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați La Articolul 2: noțiunile „discriminare directă după criteriul de sex” și „discriminare indirectă după criteriul de sex” vor avea următorul cuprins: „discriminare directă după criteriul de sex - situația în care o persoană este tratată mai puțin favorabil după criteriul de sex decât o

			altă persoană este, a fost, sau ar fi tratată într-o situație comparabilă. discriminare indirectă după criteriul de sex – situația în care o acțiune, regulă, criteriu sau practică aparent neutră ar pune persoane de un anumit sex într-un dezavantaj particular în comparație cu persoane de celălalt sex, cu excepția cazului în care respectiva prevedere, criteriu sau practică este justificată în mod obiectiv printr-un scop legitim, iar mijloacele de atingere a acestui scop sunt adecvate și necesare.”.
		2.Sickness allowance 2.1.Entitlement: According to Article 6(1) of Law No.289/2004 right to sickness allowance has all persons having at least 3 years long contribution period and a person has made contributions for at least 9 months in the last 24 months period preceding sickness. The requirement for access to sickness insurance to have at least 3 years long contribution period may be directly discriminatory in case during maternity leave there is no social insurance contributions provided either by employer or by state. 3 years contributory period may be indirectly discriminatory in case during child-care period up to 3 years is no social insurance contributions provided either by employer or by state. **Traducerea română a comentariului experților TAIEX:** Dreptul la prestații: Conform Articolului 6 alineatul (1) din Legea nr. 289/2004, dreptul la indemnizația de boală îl au toate persoană care au un stagiu de cotizare de cel puțin 3 ani, iar o persoană a achitat contribuții timp de cel puțin 9 luni în ultimele 24 de luni premergătoare îmbolnăvirii. Cerința de a avea un stagiu de cotizare de cel puțin 3 ani pentru accesul la asigurarea de boală poate fi direct discriminatorie în cazul în care în timpul concediului de maternitate nu sunt asigurate contribuții de asigurări sociale nici de către angajator, nici de către stat. Stagiul de cotizare de 3 ani poate fi indirect discriminatoriu în cazul în care	**Precizare** Stagiile de cotizare se calculează până la data survenirii riscului asigurat (până la a 30-a săptămână de sarcină) sau până la data nașterii copilului. Cerința privind un stagiu minim de cotizare de 3 ani (sau de 9 luni în ultimele 24 de luni) nu constituie o discriminare directă sau indirectă, deoarece legislația Republicii Moldova protejează drepturile economice ale femeilor în aceste perioade prin intermediul următoarelor mecanisme: În temeiul Legii nr. 489/1999 privind sistemul public de asigurări sociale, atât perioada concediului de maternitate, cât și perioada concediului pentru îngrijirea copilului până la împlinirea vârstei de 3 ani sunt recunoscute prin lege ca perioade necontributive asimilate, incluse în stagiul total de cotizare.

	în perioada de îngrijire a copilului de până la 3 ani nu se asigură contribuții de asigurări sociale nici de către angajator, nici de către stat.	
	2.2.Calucation: According to Article 7(1) of Law No.289/2004 right to sickness allowance is calculated on the basis of average monthly income earned in 12 calendar months preceding the month of occurrence of the sickness. In addition, Article 13 provides percentage of calculated sum to be paid depending on the length of contribution period. This requirement might be problematic in the light of maternity and child-care leave, as due to those leave there might be no social security contribution made. This problem is partially solved by Article 7(5) of Law No.289/2004 providing that in case during those 12 months taken into account for the purposes of the calculation of sickness allowance there were no social insurance contributions made, then period when contributions were made should be taken into account, however, the replacement period shall not excel 36 consecutive months. Such calculation of sickness benefits may cause discrimination for women using the right to maternity and child-care leave in one uninterrupted period which exceeds 36 months. The same apply in case of birth of next child while being on child-care leave with another child. However, if no social security contributions is made by employer or by the state itself during maternity and child-care leave periods, then provision of Article 13 should be considered as indirectly discriminatory against women. **Traducerea română a comentariului experților TAIEX:** Calculul: Conform Articolului 7 alineatul (1) din Legea nr. 289/2004, dreptul la indemnizația de boală se calculează pe baza venitului mediu lunar realizat în cele 12 luni calendaristice premergătoare lunii producerii riscului (îmbolnăvirii). În plus, Articolul 13 prevede procentul din suma calculată care urmează să fie plătit în funcție de lungimea stagiului de cotizare. Această cerință ar putea fi problematică prin prisma concediului de maternitate și de îngrijire a copilului, deoarece din cauza acestor concedii s-ar putea să nu fie realizate contribuții de securitate socială. Această problemă este parțial rezolvată de Articolul 7 alineatul (5) din Legea nr. 289/2004 care prevede că, în cazul în care în cele 12 luni luate în considerare pentru calculul indemnizației de boală nu s-au achitat contribuții de asigurări sociale, atunci se va lua în considerare perioada în care au fost achitate contribuții, însă perioada de înlocuire nu poate depăși 36 de luni consecutive. Un astfel de mod de calcul al indemnizațiilor de boală poate cauza	**Precizare** Argumentul potrivit căruia limitarea perioadei de substituire la 36 de luni calendaristice consecutive, în temeiul articolului 7 alineatul (5), ar putea genera o discriminare indirectă împotriva femeilor aflate în concediu de maternitate și de îngrijire a copilului neîntrerupt, inclusiv în cazul nașterilor succesive, este combătut direct de prevederile speciale de protecție introduse la articolul 7 alineatul (6) din Legea nr. 289/2004. Legiuitorul a prevăzut un mecanism juridic distinct și derogatoriu pentru situațiile specifice de suprapunere a concediilor de maternitate și de îngrijire a copilului, eliminând complet riscul ca o femeie să rămână fără bază de calcul sau să fie penalizată financiar din cauza unei absențe prelungite de pe piața muncii. În conformitate cu acest alineat, dacă persoana asigurată nu a realizat venit asigurat în ultimele 12 luni calendaristice premergătoare lunii survenirii noului risc asigurat, din cauza concediului de maternitate și/sau a concediului pentru îngrijirea copilului până la împlinirea vârstei de 3 ani, baza de calcul pentru noile indemnizații nu mai este legată de un istoric de reangajare limitat în timp, ci se stabilește direct din baza de calcul în temeiul căreia au fost calculate aceste indemnizații pentru copilul precedent sau, alternativ, din baza de calcul a celuilalt soț.

	discriminare pentru femeile care își exercită dreptul la concediul de maternitate și de îngrijire a copilului într-o perioadă neîntreruptă care depășește 36 de luni. Același lucru se aplică în cazul nașterii următorului copil în timp ce se află în concediu de îngrijire a copilului cu un alt copil. Cu toate acestea, dacă nu se plătesc contribuții de securitate socială de către angajator sau de către stat în perioadele concediilor de maternitate și de îngrijire a copilului, atunci prevederea Articolului 13 ar trebui considerată ca fiind indirect discriminatorie împotriva femeilor. Este posibil să obținem o traducere în limba engleză a acestui articol?	Mai mult decât atât, legea oferă o protecție sporită și flexibilitate financiară deplină în cazurile în care mama a înregistrat chiar și un venit parțial în acele 12 luni, stipulând că indemnizația se va stabili prin alegerea fie a bazei de calcul de la copilul precedent, fie a bazei calculate conform prevederilor generale ale articolului 7, aplicându-se automat opțiunea care determină un cuantum mai mare al indemnizației. Prin urmare, coroborarea regulilor de substituire a perioadei cu această garanție legală prevăzută la alineatul (6) demonstrează că sistemul public de asigurări sociale al Republicii Moldova nu discriminează indirect femeile, ci mai degrabă le asigură dreptul la indemnizații de asigurări sociale echitabile și sigure, menținând valoarea economică a bazei lor de calcul anterioare, indiferent de durata cumulată a concediilor legate de copii.
	Is it possible to get an EN translation of this article (it is not included in the table)? **Traducerea română a comentariului experților TAIEX:** Este posibil să obținem o traducere în limba engleză a acestui articol (nu este inclus în tabel)?	**Am luat act** Tabelul de concordanță care urmează a fi expediat Comisiei Europene a fost completat cu traducerea articolul 7.
	3.Disability pension. Entitlement: The entitlement to disability pension is regulated by Article 20 of Law No.156/1998. According to Article 20(1) provision the right to disability pension is directly dependent on the age of person and contribution period. This According to Article 20(2) such contribution period is not applicable in case disability arises due to accident at work or due to occupational disease. It means that in case there is another reason of disability, direct discrimination against women occurs in case maternity leave periods are not taken into account for the	**Precizare** Aspectele semnalate cu privire la existența unei discriminări directe sau indirecte la stabilirea pensiilor de dizabilitate, precum și potențiala penalizare financiară a femeilor din cauza sarcinilor succesive, sunt complet nefondate în temeiul cadrului de reglementare actual și de perspectivă al Republicii Moldova.

		purposes of calculating contribution periods and indirect discrimination against women due to the same reason. **Traducerea română a comentariului experților TAIEX:** Dreptul la prestații: Dreptul la pensia de dizabilitate este reglementat de Articolul 20 din Legea nr. 156/1998. Conform prevederilor Articolului 20 alineatul (1), dreptul la pensia de dizabilitate depinde direct de vârsta persoanei și de stagiul de cotizare. Conform Articolului 20 alineatul (2), acest stagiu de cotizare nu se aplică în cazul în care dizabilitatea survine în urma unui accident de muncă sau a unei boli profesionale. Aceasta înseamnă că, în cazul în care dizabilitatea are o altă cauză, apare o discriminare directă și o discriminare indirectă împotriva femeilor dacă perioadele concediului de maternitate nu sunt luate în considerare la calcularea stagiilor de cotizare.	În prezent, toate perioadele în care o persoană a beneficiat de indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă (inclusiv concediile medicale pentru sarcini dificile) sau de indemnizație de maternitate sunt recunoscute prin lege ca perioade necontributive asimilate, luate în calcul de către stat și incluse integral în stagiul de asigurare. Mai mult decât atât, pentru a proteja femeile împotriva oricărei diminuări la calcularea prestațiilor în numerar în timpul ciclurilor succesive de maternitate și de îngrijire a copilului, articolul 7 alineatul (6) din Legea nr. 289/2004 prevede o garanție financiară robustă. Acesta garantează că, dacă persoana asigurată nu a realizat venit asigurat în ultimele 12 luni calendaristice premergătoare lunii survenirii riscului asigurat, din cauza aflării în concediu de maternitate și/sau în concediu pentru îngrijirea copilului până la împlinirea vârstei de 3 ani, baza de calcul pentru următoarele indemnizații (inclusiv indemnizația de maternitate, paternală și indemnizația lunară pentru creșterea copilului) se stabilește direct din baza de calcul în temeiul căreia au fost calculate aceste indemnizații pentru copilul precedent sau din baza de calcul a soțului/soției. Chiar dacă în acele 12 luni a fost realizat un anumit venit asigurat, legea impune aplicarea bazei de calcul care determină un cuantum mai mare al indemnizației. Pentru a elimina orice ambiguitate rămasă cu privire la evidența acestor perioade în

		sistemul de pensii și pentru a alinia perfect legislația națională la prevederile Convenției Organizației Internaționale a Muncii nr. 156/1981, Guvernul a aprobat și a transmis Parlamentului un proiect de lege prin care articolul 5 alineatul (2) litera c) din Legea nr. 156/1998 privind sistemul public de pensii urmează să fie modificat în mod explicit. Această modificare, care se află în procedură de adoptare de către Parlament, va introduce în mod expres sintagma „indemnizație de maternitate, indemnizație paternală” alături de cea de indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă. Prin urmare, atât prin garanțiile de calcul financiar stabilite la articolul 7 alineatul (6) din Legea nr. 289/2004, cât și prin clarificările statutare explicite aflate în prezent în procedura de adoptare parlamentară pentru legislația privind pensiile, la evaluarea condițiilor prevăzute la articolul 20 din Legea nr. 156/1998 pentru pensia de dizabilitate, lunile aferente acestor concedii sunt și vor rămâne pe deplin recunoscute ca stagiu de asigurare, eliminând complet riscul ca femeile să fie penalizate, remunerate mai puțin sau discriminate din cauza perioadelor dedicate maternității.
	4.Old-age pension 4.1.Pensionable age: According to Article 41 of Law No.156/1998 the pensionable age for men and women are in the process of equalization which corresponds to the requirements of the EU law on obligation to determine equal age of retirement irrespective of a sex of a person.	**Precizare** Aspectele semnalate cu privire la riscul de discriminare directă prin acordarea facilității de pensionare anticipată exclusiv mamelor care au născut și au crescut cel puțin cinci copii sunt abordate prin raționamentul social

		However, specific rights to early retirement for parents who have grown up at least five children seem problematic, as they provide early retirement right for mothers only. By analogy according to the CJEU decision in case C-450/18 WA more favourable rights pension rights granted to women only depending to the number of children they have raised leads to direct discrimination against men, who are in analogous situation, i.e., who have raise particular number of children. As direct discrimination under the EU law may not be justified, such measure runs against equal treatment obligation between men and women. **Traducerea română a comentariului experților TAIEX:** Vârsta de pensionare: Conform Articolului 41 din Legea nr. 156/1998, vârsta de pensionare pentru bărbați și femei este în proces de egalizare, ceea ce corespunde cerințelor dreptului UE privind obligația de a stabili o vârstă egală de pensionare, indiferent de sexul persoanei. Cu toate acestea, drepturile specifice la pensionare anticipată pentru părinții care au crescut cel puțin cinci copii par problematice, deoarece oferă dreptul la pensionare anticipată doar mamelor. Prin analogie cu hotărârea CJUE în cauza C-450/18 WA, drepturile de pensie mai favorabile acordate exclusiv femeilor în funcție de numărul de copii pe care i-au crescut duc la o discriminare directă împotriva bărbaților care se află într-o situație analoagă, adică cei care au crescut un anumit număr de copii. Deoarece discriminarea directă în temeiul dreptului UE nu poate fi justificată, o astfel de măsură contravine obligației de egalitate de tratament între bărbați și femei.	și corelarea acestuia cu mecanismul general de asigurări sociale al Republicii Moldova. Scopul fundamental al acestei prevederi nu este de a crea un privilegiu pe criteriu de sex, ci de a compensa riscurile biologice și sociale majore asociate cu nașterea a cel puțin 5 copii și creșterea acestora până la vârsta de 8 ani, asigurând astfel un mediu familial stabil și prevenind instituționalizarea minorilor în instituții de tip rezidențial. Din perspectiva echității, legislația națională nu exclude tații de la recunoașterea eforturilor de creștere a copiilor, deoarece perioada necontributivă de îngrijire a copilului până la vârsta de 3 ani este pe deplin protejată pentru ambii părinți. În conformitate cu articolul 5 alineatul (2) litera b) din Legea nr. 156/1998 privind sistemul public de pensii, această perioadă de îngrijire a unui copil până la vârsta de 3 ani este asimilată în stagiul de cotizare pentru oricare dintre părinți (mamă sau tată), cu condiția ca celălalt părinte să lucreze. Prin urmare, în timp ce articolul 41 alineatul (2) din aceeași Lege nr. 156/1998 oferă o reducere cu 3 ani a vârstei standard de pensionare pentru femeile care au născut și au crescut 5 sau mai mulți copii ca o măsură de compensare a riscurilor demografice și biologice direct legate de maternitate, sistemul public asigură, prin intermediul articolului 5, mecanisme neutre din punct de vedere al genului pentru luarea în calcul a

		stagiului de cotizare aferent creșterii copilului în beneficiul ambilor părinți.
	4.2.Contribution periods: According to Article 42(1) of Law No.156/1998 the contribution periods for the entitlement to old-age pension have been equalized as from 2004. However, there is no information as to which periods are considered as periods the contributions have been made. If there is no insurance (contributions made either by employer of by the state) during maternity leave and child-care leave periods, then it leads to direct and indirect discrimination respectively against women. Second, there is no information on how amount of old-age pension is calculated. If amount of old-age pension is calculated on the basis of pension capital earned (amount of contribution made), then in case there are no contribution provided for women during maternity leave the situation leads to direct discrimination, while lack of contributions during child-care leave leads to indirect discrimination against women. **Traducerea română a comentariului experților TAIEX:** Stagiile de cotizare: Conform Articolului 42 alineatul (1) din Legea nr. 156/1998, stagiile de cotizare pentru dreptul la pensia pentru limită de vârstă au fost egalizate începând cu anul 2004. Cu toate acestea, nu există informații cu privire la perioadele care sunt considerate perioade în care s-au plătit contribuții. Dacă nu există asigurare (contribuții plătite fie de angajator, fie de stat) în perioadele concediului de maternitate și ale concediului de îngrijire a copilului, atunci acest lucru duce la discriminare directă și, respectiv, indirectă împotriva femeilor. În al doilea rând, nu există informații despre modul în care se calculează cuantumul pensiei pentru limită de vârstă. Dacă valoarea pensiei pentru limită de vârstă este calculată pe baza capitalului de pensie acumulat (cuantumul contribuțiilor plătite), atunci lipsa contribuțiilor pentru femei în timpul concediului de maternitate duce la discriminare directă, în timp ce lipsa contribuțiilor în timpul concediului de îngrijire a copilului duce la discriminare indirectă împotriva femeilor.	**Precizare** Aspectele semnalate cu privire la lipsa unor informații explicite referitoare la stagiile de cotizare și riscul potențial de discriminare directă sau indirectă a femeilor în perioada concediilor de maternitate și pentru îngrijirea copilului sunt nefondate. Sistemul public de pensii al Republicii Moldova este construit pe un cadru structural dual care protejează în mod expres perioadele de îngrijire a familiei împotriva oricărei penalizări financiare sau temporale. Pentru a preveni excluderea automată a femeilor din sistemul de asigurări sociale în perioadele de naștere și de creștere a copiilor de vârstă timpurie, legislația Republicii Moldova respinge un model de cotizare strict, pur privatizat. În schimb, aceasta operează un sistem dual pentru stabilirea dreptului la pensie: • Perioade contributive: Intervalele de activitate profesională în care contribuțiile individuale și ale angajatorului sunt transferate la bugetul asigurărilor sociale de stat. • Perioade necontributive asimilate: Intervalele protejate în care persoana se află temporar în afara pieței active a muncii din motive sociale sau biologice recunoscute de stat, dar pe care statul le recunoaște legal ca fiind pe deplin valabile pentru stabilirea dreptului la pensie.

			În temeiul articolului 5 alineatul (2) litera b) din Legea nr. 156/1998, perioada de îngrijire a unui copil până la împlinirea vârstei de 3 ani este definită în mod explicit ca perioadă necontributivă asimilată. Deoarece acest drept este acordat „unuia dintre părinți” (mamei sau tatălui) ori tutorelui, mecanismul este, din punct de vedere structural, neutru sub aspectul genului. Acesta asigură că întreruperile de carieră, experimentate de regulă de femei în perioada de creștere timpurie a copilului, nu generează o lacună în stagiul lor total de asigurare, neutralizând astfel complet riscul de discriminare indirectă. Concediul de maternitate (perioada biologică de recuperare prenatală și postnatală) a fost istoric integrat fără întrerupere în sistemul public prin intermediul mecanismelor de incapacitate temporară de muncă. Pentru a elimina orice potențială ambiguitate structurală și pentru a asigura o aliniere absolută cu Convenția Organizației Internaționale a Muncii (OIM) nr. 156/1981, pe data de 26 iunie 2026 a fost adoptată în primă lectură o modificare legislativă. Această modificare modifică în mod explicit articolul 5 alineatul (2) litera c) din Legea nr. 156/1998, prin introducerea sintagmei distincte „indemnizație de maternitate, indemnizație paternală” alături de indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă. Prin ridicarea concediului de maternitate la rangul de perioadă necontributivă enumerată în mod expres și

			luată în calcul de stat, statul garantează că rolul biologic unic al femeii în nașterea copilului nu poate duce la o penalizare directă a ferestrei sale de eligibilitate pentru pensie. Cea de-a doua problemă semnalată – potrivit căreia lipsa unor contribuții active, în numerar, pe durata acestor concedii ar reduce matematic capitalul de pensie acumulat de femeie și ar genera o pensie pentru limită de vârstă finală mai mică – este soluționată prin metodologia de calcul susținută de stat, stabilită la articolul 8 din Legea nr. 156/1998. Sistemul de pensii nu tratează aceste luni necontributive ca intervale cu „venit zero”. În schimb, statul utilizează o simulare de injectare de capital pentru a proteja securitatea financiară viitoare a mamelor prin intermediul a două garanții legale specifice: În temeiul articolului 8 alineatul (3) din Legea nr. 156/1998, atunci când statul calculează venitul lunar asigurat mediu pentru perioadele necontributive specificate la articolul 5 alineatul (2) litera b) (îngrijirea copilului), acesta nu utilizează salariul minim sau o valoare zero. În schimb, introduce salariul mediu lunar pe țară, valabil la data exactă a calculării pensiei. Acest mecanism acționează ca un factor major de egalizare. Pentru multe femei, în special pentru cele din sectoarele de bază, rurale sau cu salarii mai mici, luarea în calcul a acestor 36 de luni pe baza salariului mediu

			pe țară, mai degrabă decât pe baza salariului lor real de dinainte de concediu, poate duce la o bază de venit simulat mai mare decât dacă ar fi rămas în activitate cu un salariu mic. Acest lucru combate în mod activ „decalajul salarial al maternității” și blochează structural discriminarea economică indirectă. În temeiul articolului 8 alineatul (1^1), sistemul aplică un coeficient obligatoriu de valorizare (indexare) pentru toate veniturile asigurate din trecut. Aceasta înseamnă că orice venit istoric sau valoare de referință luată în calcul de stat este ajustată anual de către Guvern pentru a reflecta creșterea reală a salariului mediu pe economie. Prin urmare, atunci când o femeie atinge vârsta de pensionare, capitalul care i-a fost luat în calcul în timpul concediilor de maternitate și pentru îngrijirea copilului nu este evaluat la valori nominale istorice, depreciate. Acesta este adus la realitățile economice actuale, asigurând că dedicarea sa pentru îngrijirea familiei nu diminuează puterea de cumpărare sau calculul final al pensiei sale pentru limită de vârstă. Sistemul public de pensii al Republicii Moldova neutralizează în mod sistematic atât discriminarea directă, cât și cea indirectă. Sub aspect temporal, femeile sunt protejate deoarece concediile de maternitate și pentru îngrijirea copilului sunt asimilate pe deplin în stagiul de asigurare necesar (articolul 5). Sub aspect financiar, acestea sunt protejate deoarece statul înlocuiește contribuțiile

		private lipsă cu o valoare de referință optimizată și ajustată macroeconomic – salariul mediu lunar pe țară (articolul 8). Sistemul tratează perioadele dedicate creșterii generațiilor viitoare nu ca pe un pasiv sau o lacună în acoperire, ci ca pe o contribuție susținută de stat la structura socială, pe deplin egalizată atât în lege, cât și în calculul matematic
	5.Accidents at work and occupational disease allowances: Law No 756/1999 on insurance against accidents at work and occupational diseases provide legal regulation on access to social insurance in case of this risk. However, the information provided does not contain legal regulation with regard to the entitlement to these benefits and definition of its amount. **Traducerea română a comentariului experților TAIEX:** Legea nr. 756/1999 privind asigurarea împotriva accidentelor de muncă și a bolilor profesionale oferă reglementarea legală privind accesul la asigurările sociale în cazul acestui risc. Cu toate acestea, informațiile furnizate nu conțin reglementarea legală cu privire la dreptul la aceste prestații și stabilirea cuantumului acestora.	**Precizare** Cadrul de reglementare al Republicii Moldova dispune de un mecanism de protecție interconectat și precis din punct de vedere matematic. Acest sistem corelează în mod explicit Legea nr. 756/1999 privind asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale cu sistemul public de pensii (Legea nr. 156/1998). Statul asigură înlocuirea imediată a venitului, structuri pe termen lung pentru dizabilitate și protecție pentru urmași, prin formule clar articulate și praguri de eligibilitate precise, eliminând orice ambiguitate de reglementare. 1. Indemnizații pentru incapacitate temporară de muncă (Concediu medical cauzat de riscuri profesionale) Atunci când un lucrător asigurat suferă un accident de muncă sau contractează o boală profesională, pierderea imediată a venitului acestuia este acoperită în temeiul articolului 14 din Legea nr. 756/1999. • Dreptul la prestație (fără prag de cotizare): În conformitate cu articolul 14 alineatul (2^2), indemnizația pentru

		incapacitate temporară de muncă cauzată de riscuri profesionale se acordă persoanelor asigurate indiferent de durata stagiului de cotizare. Acest lucru asigură o protecție socială imediată din prima zi de angajare. • Determinarea cuantumului (rată de înlocuire de 100%): - *Din mijloacele bugetului de stat:* În temeiul articolului 14 alineatul (2), partea plătită din bugetul asigurărilor sociale de stat constituie 100% din baza de calcul determinată conform articolului 7 din Legea nr. 289/2004. Această bază se stabilește prin împărțirea la 12 a venitului total asigurat realizat în toate unitățile angajatoare în ultimele 12 luni calendaristice. - *Din mijloacele angajatorului:* În temeiul articolului 14 alineatul (2^1), indemnizația plătită direct de angajator constituie 100% din salariul mediu al angajatului. - *Pentru profesioniștii din sectorul justiției:* Pentru persoanele ce desfășoară activitate independentă în sectorul justiției, cuantumul este egal cu 100% din salariul mediu lunar pe economie prognozat. • Durata de plată și partajarea costurilor: În temeiul articolului 14 alineatele (3) și (4), indemnizația se plătește pentru o perioadă de până la 180 de zile calendaristice într-un an (cu posibilitatea de prelungire cu 30 de zile

		în cazuri argumentate). Costul este partajat secvențial: primele 20 de zile calendaristice sunt plătite din mijloacele proprii ale angajatorului, iar începând cu a 21-a zi calendaristică, obligația financiară trece integral la Casa Națională de Asigurări Sociale (CNAS). 2. Prestații pentru reabilitare profesională Pentru lucrătorii care nu și-au pierdut complet capacitatea de muncă, dar nu mai pot practica meseria specifică din cauza unui accident de muncă sau a unei boli profesionale, articolul 13 din Legea nr. 756/1999 stabilește drepturi proactive clare de recalificare. • Condiții de acordare: Se acordă la cererea persoanelor asigurate care nu își pot îndeplini obligațiile de serviciu conform calificării lor. Asigurătorul acoperă integral costul cursurilor de recalificare sau de restabilire a calificării. • Determinarea cuantumului: În temeiul articolului 13 alineatul (3), pe durata programului de recalificare, lucrătorul beneficiază de o indemnizație lunară ce constituie 70% din salariul mediu lunar asigurat din luna premergătoare celei în care s-a produs accidentul sau a fost diagnosticată boala profesională. • Garanția anti-suprapunere: Pentru a asigura eficiența fiscală, articolul 13 alineatul (4) prevede că această indemnizație se acordă exclusiv dacă persoana nu beneficiază deja de o indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă sau de o

		pensie publică de dizabilitate pentru aceeași perioadă. 3. Dreptul la pensie de dizabilitate și calculul acesteia Dacă riscul profesional generează o pierdere pe termen lung sau permanentă a capacității de muncă, lucrătorul trece în sistemul public de pensii în temeiul Legii nr. 156/1998. • Condiție de acordare: În conformitate cu articolul 20 alineatul (2) din Legea nr. 156/1998, pensia de dizabilitate cauzată de un accident de muncă sau o boală profesională se stabilește indiferent de durata stagiului de cotizare. Aceasta diferă fundamental de afecțiunile generale, care necesită un stagiu de cotizare de până la 15 ani, în funcție de vârstă. • Calcul pe bază de formule: Conform Anexei nr. 3 la Legea nr. 156/1998, pensia publică de dizabilitate se calculează în mod sistematic în funcție de severitatea dizabilității, utilizând formulele statutare. 4. Indemnizația lunară suplimentară de dizabilitate Pentru a acoperi diferența dintre o pensie publică standard și câștigurile reale anterioare ale lucrătorului, articolul 16 din Legea nr. 756/1999 introduce un mecanism financiar suplimentar (top-up). • Condiții de acordare: În temeiul articolului 16 alineatul (1), persoanele asigurate care își pierd capacitatea de muncă total sau în proporție de cel puțin 35% din cauza unui accident de muncă sau a unei boli profesionale au dreptul la o

			indemnizație lunară de dizabilitate, plătită concomitent cu pensia publică de dizabilitate. • Determinarea cuantumului: În conformitate cu articolul 16 alineatul (3), pentru dizabilitatea severă sau accentuată, indemnizația lunară se calculează ca diferență dintre 2/3 din salariul mediu lunar asigurat al lucrătorului din ultimele 6 luni premergătoare accidentului/bolii și cuantumul efectiv al pensiei publice de dizabilitate primite. 5. Protecția urmașilor: Indemnizații de deces pentru persoanele întreținute În cele mai critice scenarii, în care riscul profesional soldat cu decesul lucrătorului asigurat, articolul 18 din Legea nr. 756/1999 reglementează în mod explicit drepturile și indemnizațiile de deces pentru urmași. A. Categorii de persoane cu drept de beneficiar În conformitate cu articolul 18 alineatul (1), următoarele categorii au dreptul legal la indemnizația de deces: • Copiii decedatului cu vârsta de până la 18 ani sau de până la 23 de ani dacă urmează studii la zi (învățământ cu frecvență), precum și copiii cu dizabilități de orice vârstă. • Soțul supraviețuitor care are o dizabilitate sau a împlinit vârsta standard de pensionare. • Soțul, unul dintre părinți sau o persoană desemnată care nu lucrează și se ocupă de

		îngrijirea copiilor lucrătorului decedat, cu vârsta de până la 3 ani. B. Cuantificarea indemnizației unice (forfetare) În conformitate cu articolul 18 alineatul (2), indemnizația se plătește sub forma unei sume fixe unice, raportată la salariul mediu asigurat al lucrătorului decedat din ultimele 6 luni premergătoare decesului (fiind garantat un plafon minim egal cu salariul mediu lunar pe economie din anul precedent): • Pentru copii: Echivalentul a 5 salarii pentru un copil, 8 salarii pentru doi copii și 12 salarii pentru trei sau mai mulți copii. • Pentru soțul cu dizabilitate / pensionat: Echivalentul a 3 salarii. • Pentru persoana care îngrijește copii cu vârsta de până la 3 ani: Echivalentul a 3 salarii.
	6.Unemployment allowance As defined by Article 43(4) of Law 105/2018 the person's right to unemployment allowance under two cumulative conditions: (1) they do not work (does not have income; (2) they have made social insurance contributions for at least 12 months within last 24 months prior the date of registration. Latter condition, which otherwise would lead to indirect discrimination against women who had made the use to child-care leave, is mitigated by Article 45(4) which provide that in case person have been on maternity and/or child-care leave the unemployment benefit should be calculated on the basis of insurance period preceding start of maternity/child-care leave. **At the same time risk of remain in case prior start of maternity/child-care leave a woman have not had 12 months of insurance period.** Further, Article 46 provide legal regulation on the length of entitlement to unemployment allowance. According to this the length of period of entitlement	**Precizare** Referitor la prima obiecție privind riscul neîntrunirii stagiului de cotizare de 12 luni, preocuparea este soluționată direct prin aplicarea normei speciale din punctul 25 din Anexa nr. 11 din Hotărârea Guvernului nr. 276/2018 pentru aprobarea procedurilor privind accesul la măsurile de ocupare a forței de muncă, care stabilește un drept de opțiune clar între două perioade de referință distincte. Textul legal prevede că stabilirea cuantumului indemnizației se face fie în baza venitului asigurat realizat înaintea începerii concediului de maternitate sau de îngrijire a

	to unemployment allowance is dependent on the length of total insurance period. **If there is no social insurance provided during periods of maternity and/or child-care leave, then such situation leads to indirect discrimination against women.** **Traducerea română a comentariului experților TAIEX:** Așa cum este definit la Articolul 43 alineatul (4) din Legea nr. 105/2018, dreptul persoanei la ajutorul de șomaj este supus a două condiții cumulative: (1) să nu lucreze (să nu aibă venituri); (2) să fi realizat stagiu de cotizare în sistemul public de asigurări sociale de cel puțin 12 luni în ultimele 24 de luni calendaristice premergătoare datei înregistrării. Aceasta din urmă condiție, care altfel ar duce la o discriminare indirectă împotriva femeilor care au beneficiat de concediul de îngrijire a copilului, este atenuată de Articolul 45 alineatul (4) care prevede că, în cazul în care persoana s-a aflat în concediu de maternitate și/sau de îngrijire a copilului, ajutorul de șomaj se calculează pe baza perioadei de asigurare anterioare începerii concediului de maternitate/îngrijire a copilului. În aceleași timp, riscul persistă în cazul în care, înainte de începerea concediului de maternitate/îngrijire a copilului, o femeie nu a avut un stagiu de asigurare de 12 luni. În plus, Articolul 46 oferă reglementarea legală privind durata acordării ajutorului de șomaj. Conform acestuia, durata perioadei de drept la ajutorul de șomaj depinde de lungimea stagiului total de asigurare. Dacă nu se asigură contribuții de asigurări sociale în perioadele concediului de maternitate și/sau de îngrijire a copilului, o astfel de situație duce la discriminare indirectă împotriva femeilor.	copilului, fie în baza venitului asigurat realizat în ultimele 12 luni din ultimele 24 de luni calendaristice premergătoare înregistrării ca șomer. Întrucât norma legală obligă ca prioritatea să se acorde acelei perioade care generează un cuantum mai mare, persoana beneficiază de dreptul la indemnizație chiar dacă într-una dintre cele două perioade nu cumulează 12 luni complete de cotizare. În cazul în care în lunile selectate conform opțiunii mai avantajoase nu există venit asigurat, punctul 24 din aceeași anexă dispune includerea acelor luni în calcul cu valoarea zero, asigurând deschiderea dreptului, deși la un nivel diminuat. Referitor la a doua obiecție privind reducerea duratei de acordare a indemnizației din cauza caracterului necontributiv al concediilor, legislația soluționează această situație prin instituirea perioadelor asimilate. Potrivit punctului 30 din Anexa nr. 11, la calcularea stagiului de cotizare care determină durata dreptului conform articolului 46 din Legea nr. 105/2018, se includ în mod expres și perioadele necontributive, respectiv perioada de îngrijire a unui copil până la vârsta de 3 ani și perioada în care persoana a beneficiat de indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă, care acoperă concediul de maternitate. Prin urmare, normele legale în vigoare recunosc aceste perioade ca stagiu valid, ceea ce conservă integral lungimea perioadei de acordare a prestațiilor de șomaj.

		Article 5 **Partially aligned** See problematic issues raised under Article 4(1) of Directive 79/7 **Traducerea română a comentariului experților TAIEX:** Parțial aliniat. A se vedea problemele problematice ridicate la Articolul 4 alineatul (1) din Directiva 79/7.	**Am luat act** Au fost oferite precizările la articolul 4 (1) precum și a fost propuse modificările la Legea nr. 5/2006 în vederea asigurării transpunerii complete a articolului.
		Article 7 **Partially aligned**: in the light of deficiencies identified under Article 4(1) it should be considered to accept exceptions under Article 7(1)(b) **Traducerea română a comentariului experților TAIEX:** Parțial aliniat: în lumina deficiențelor identificate la Articolul 4 alineatul (1), ar trebui să se ia în considerare acceptarea excepțiilor prevăzute la Articolul 7 alineatul (1) litera (b).	**Precizare** Aspectele semnalate cu privire la riscul de discriminare directă prin acordarea facilității de pensionare anticipată exclusiv mamelor care au născut și au crescut cel puțin cinci copii sunt abordate prin raționamentul social și corelarea acestuia cu mecanismul general de asigurări sociale al Republicii Moldova. Scopul fundamental al acestei prevederi nu este de a crea un privilegiu pe criteriu de sex, ci de a compensa riscurile biologice și sociale majore asociate cu nașterea a cel puțin 5 copii și creșterea acestora până la vârsta de 8 ani, asigurând astfel un mediu familial stabil și prevenind instituționalizarea minorilor în instituții de tip rezidențial. Această abordare este pe deplin justificată de articolul 5 alineatul (6) literele a) și d) din Legea nr. 5/2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați, potrivit căruia nu se consideră discriminatorii măsurile de asigurare a unor condiții speciale femeii în perioada sarcinii, lăuziei și alăptării, precum și măsurile pozitive. Din perspectiva echității, legislația națională nu exclude tații de la recunoașterea eforturilor de creștere a copiilor, deoarece

			perioada necontributivă de îngrijire a copilului până la vârsta de 3 ani este pe deplin protejată pentru ambii părinți. În conformitate cu articolul 5 alineatul (2) litera b) din Legea nr. 156/1998 privind sistemul public de pensii, această perioadă de îngrijire a unui copil până la vârsta de 3 ani este asimilată în stagiul de cotizare pentru oricare dintre părinți (mamă sau tată), cu condiția ca celălalt părinte să lucreze. Prin urmare, în timp ce articolul 41 alineatul (2) din aceeași Lege nr. 156/1998 oferă o reducere cu 3 ani a vârstei standard de pensionare pentru femeile care au născut și au crescut 5 sau mai mulți copii ca o măsură de compensare a riscurilor demografice și biologice direct legate de maternitate, sistemul public asigură, prin intermediul articolului 5, mecanisme neutre din punct de vedere al genului pentru luarea în calcul a stagiului de cotizare aferent creșterii copilului în beneficiul ambilor părinți.