

**CONFEDERAȚIA NAȚIONALĂ  
A SINDICATELOR DIN MOLDOVA**

2012, mun. Chișinău, str. 31 August 1989, 129  
Tel. 266502; 237304; Tel/fax: 234508  
e-mail: office@cnsm.md



**НАЦИОНАЛЬНАЯ КОНФЕДЕРАЦИЯ  
ПРОФСОЮЗОВ МОЛДОВЫ**

2012, мун. Кишинэу, ул. 31 Август 1989, 129  
Тел. 266502; 237304; Тел/факс: 234508  
e-mail: office@cnsm.md

14.11.2022 Nr. 04-17/ 890 .

**Domnului Dan PERCIUN,  
președinte al Comisiei parlamentare  
protecție socială, sănătate și familie**

**Stimate domnule președinte,**

Urmare a examinării proiectului de Lege cu privire la modificarea unor acte normative, înaintat cu titlu de inițiativă legislativă (nr. 399 din 31.10.2022), Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova (CNSM) comunică următoarele.

Potrivit dispozițiilor Codului muncii nr. 154/2003 (a se vedea art. 76, lit. a)), cât și a celor din Legea cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public nr. 158/2008 (a se vedea art. 52, lit. c)), contractul individual de muncă/raporturile de serviciu se suspendă în circumstanțe ce nu depind de voința părților, în caz de concediu de maternitate.

Astfel, în caz de concediu de maternitate, contractul individual de muncă/raporturile de serviciu se suspendă indiferent de dorința sau nedorința salariatului/funcționarului public sau angajatorului.

De asemenea, în cazul respectiv nu este necesară depunerea unei cereri scrise din partea salariatului/funcționarului public pentru suspendarea contractului individual de muncă/raporturilor de serviciu. Or, contractul individual de muncă/raporturile de serviciu se suspendă în baza certificatului de concediu medical.

Mai mult decât atât, pornind de la prevederile art. 75, alin. (4) din Codul muncii nr. 154/2003 și ale art. 51, alin. (3) din Legea nr. 158/2008, în caz de concediu de maternitate, contractul individual de muncă/raporturile de serviciu se suspendă de drept, prin efectul legii, fără a fi necesară emiterea unui ordin (dispoziție, decizie, hotărâre)/act administrativ în acest sens de angajator.

Suplimentar, este de specificat că Nota informativă la proiectul de Lege avizat nu conține argumente fondate care ar justifica necesitatea obiectivă privind:

- completarea Codului muncii nr. 154/2003 cu art. 76<sup>1</sup>, potrivit căruia, în perioada concediului de maternitate, la cererea scrisă a salariatei, angajatorul, prin ordin, poate dispune continuarea sau reluarea activității de muncă;

- modificarea art. 52 din Legea nr. 158/2008, urmare a căreia, în caz de concediu de maternitate, raporturile de serviciu se vor suspenda în circumstanțe ce nu depind de voința părților, cu excepția cazului prevăzut la art. 76<sup>1</sup> din Codul muncii nr. 154/2003.

Condițiile care au impus elaborarea proiectului de lege și finalitățile urmărite, expuse în Nota informativă (*aducerea relațiilor de muncă în concordanță cu cerințele pieței muncii, dezvoltarea tehnologiilor informaționale și corelarea cu tendințele de*



*perfecționare a legislației muncii în statele membre ale Uniunii Europene (nu se aduc exemple concrete în acest sens), asigurarea reconcilierii vieții de familie cu cea profesională, oferirea mai multor formule de concediu partajat, îmbunătățirea ratei de participare a femeilor la forța de muncă, reducerea poverii muncii neremunerate sau cu remunerare în plic etc.), nu sunt relevante pentru speța examinată.*

Concomitent, ținem să menționăm că dreptul la concediul de maternitate și la indemnizația de maternitate, constituie garanții de stat, prin care se manifestă grija deosebită a statului față de mama și copilul care necesită o protecție socială și juridică deosebită.

Cât privește modificările/completările propuse la Codul muncii nr. 154/2003 și la Legea nr. 158/2008, menționăm că în eventualitatea promovării și adoptării lor, acestea nu doar că vor diminua garanțiile de stat actuale, dar vor crea și premise pentru eventuale abuzuri din partea angajatorilor, care vor putea efectua presiuni asupra femeilor însărcinate să depună cerere pentru continuarea sau reluarea activității în perioada concediului de maternitate.

De asemenea, trezește nedumerire și faptul că Nota informativă la proiectul de Lege avizat trece cu vederea prevederile Convenției Organizației Internaționale a Muncii (OIM) nr. 183 privind revizuirea Convenției (revizuite) asupra protecției maternității din 1952 (*ratificată prin Legea nr. 87-XVI din 20.04.2006*). Potrivit prevederilor art. 4 din Convenția respectivă:

- orice femeie căreia i se aplică prevederile prezentei convenții are dreptul la un concediu de maternitate cu durata de cel puțin 14 săptămâni;
- luând strict în calcul protecția sănătății mamei și copilului, concediul de maternitate trebuie să includă o perioadă de 6 săptămâni de concediu obligatoriu după naștere;
- durata concediului de maternitate prenatal trebuie să fie prelungită cu un concediu echivalent cu durata cuprinsă între data prezumată a nașterii și data efectivă a nașterii, fără reducerea duratei concediului postnatal obligatoriu.

Pornind de la cele expuse, CNSM consideră că modificările/completările promovate prin proiectul de Lege sus-menționat vin în contradicție cu standardele internaționale în domeniul protecției maternității și nu iau în calcul protecția sănătății mamei și copilului și, prin urmare, nu le susține.

În final, în scopul neadmiterii contradicțiilor dintre cadrul legal național și prevederile Convenției OIM nr. 183, considerăm necesară expertizarea proiectului respectiv de Lege de către OIM.

**Cu respect,**

**Președinte**



**Igor ZUBCU**