



**Domnului Viorel FURDUI**  
**Director Executiv al**  
**Congresului Autorităților**  
**Locale din Moldova**  
mun. Chișinău, str. Columna, 106 A

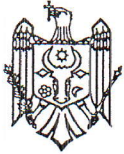
**Stimate domnule Director,**

În conformitate cu prevederile Hotărîrii Parlamentului nr. 373-XVI din 29.12.2005 pentru aprobarea Concepției privind cooperarea dintre Parlament și societatea civilă și în baza art. 3 din Legea nr. 436-XVI din 28.12.2006 privind administrația publică locală, solicit respectuos să examinați și să prezentați Comisiei administrație publică, avizul asupra proiectului de lege :

1. Proiectul de lege pentru modificarea și completarea unor acte legislative, **Nr. 35** din 14.02.2018;

*Cu respect,*

**Elena BACALU**  
**Vicepreședintele comisiei**



# DEPUTAT ÎN PARLAMENTUL REPUBLICII MOLDOVA

MD-2073, Chișinău, bd. Ștefan cel Mare și Sfint 105

www.parlament.md

14 februarie 2018

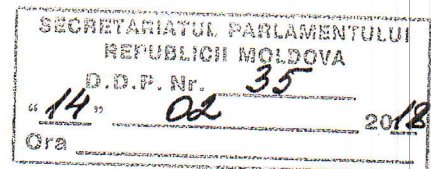
AG. nr. 31

**Biroul Permanent al Parlamentului  
Republicii Moldova**

În conformitate cu prevederile art.73 din Constituția Republicii Moldova și prevederile art.47 din Regulamentul Parlamentului, se înaintează spre examinare Parlamentului, cu titlu de inițiativă legislativă, proiectul de lege pentru modificarea și completarea unor acte legislative.

Anexe:

1. Proiectul de lege.
2. Nota informativă.



Deputați în Parlament,

Yota Aliona  
Valeriu Ghilețchi  
Eugen Carper  
Mocanu George

*[Handwritten signatures]*

**LEGE**  
**pentru modificarea și completarea unor acte legislative**

Parlamentul adoptă prezenta lege organică.

**Art. I.** – Legea nr. 768/2000 privind statutul alesului local (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2000, nr. 34, art. 231), cu modificările și completările ulterioare, se modifică și se completează după cum urmează:

1. La art. 5 alin. (4) lit. b) după cuvintele ”inclusiv pe motiv de boală” se introduce sintagma ”cu excepția aflării în concediu de maternitate”;
2. La art. 5 alin. (5) lit. b) se expune în următoarea redacție:  
”b) imposibilitatea de a exercita funcția pe o perioadă mai mare de 4 luni consecutive, inclusiv pe motiv de boală, cu excepția aflării în concediu de maternitate. Prevederea dată nu se aplică viceprimarului care își exercită funcțiile pe baze obștești”.

**Art. II.** – Legea nr. 436/2006 privind administrația publică locală (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2007, nr. 32-35, art. 116), cu modificările și completările ulterioare, se modifică și se completează după cum urmează:

1. La art. 28 alin. (2) lit. c) după cuvintele ”inclusiv pe motiv de boală” se introduce sintagma ”cu excepția aflării în concediu de maternitate”;
2. Art. 33 se completează cu alin. (3<sup>1</sup>) cu următorul conținut:  
”(3<sup>1</sup>) Suspendarea poate interveni și în condițiile art. 76 lit. a) al Codului muncii și este dispusă prin act administrativ”.

**PREȘEDINTELE PARLAMENTULUI**



**Notă informativă**  
**la proiectul de lege privind modificarea și completarea unor acte legislative**

Prezentul proiect vine să aducă în concordanță cadrul legal și să asigure evitarea discriminării indirecte, existența căreia se observă prin câteva prevederi aparent neutre, dar care au ca efect dezavantajarea unui grup de persoane în baza unui criteriu protejat.

Conform prevederilor art. 124 alin. (1) Codul muncii femeilor salariaate și ucenicilor, precum și soțiilor aflate la întreținerea salariaților, li se acordă un concediu de maternitate ce include concediul prenatal cu o durată de 70 de zile calendaristice (în cazul sarcinilor cu 3 și mai mulți feți – 112 zile calendaristice) și concediul postnatal cu o durată de 56 de zile calendaristice (în cazul nașterilor complicate sau nașterii a doi sau mai mulți copii – 70 de zile calendaristice), plătindu-li-se pentru această perioadă indemnizații în modul prevăzut la art.123 alin. (2) Codul muncii. Însușind cele două perioade ale concediului de maternitate și anume, perioada aflării în concediul prenatal și perioada aflării în concediul postnatal, se acumulează o perioadă de cel puțin 126 zile calendaristice care, transformate în luni, depășesc limita prevăzută la art. 5 alin. (4) lit. b), alin. (5) lit. b) din Legea nr .768 din 02 februarie 2000 cu privire la statutul alesului local și art. 28 alin. (2) lit. c) din Legea nr. 436 din 28 decembrie 2006 privind administrația publică locală și astfel, intervine o circumstanță care face posibilă încetarea înainte de termen a mandatului alesului local. În cazul bărbaților, mandatul de ales local nu este susceptibil de a fi încetat înainte de termen, având o cauză similară celei enunțate mai sus, în schimb, în cazul femeilor, mandatul de ales local este supus riscului de a fi încetat înainte de termen în împrejurările stipulate la art. 124 alin. (1) Codul muncii.

Dispozițiile art. 5 alin. (4) lit. b) și alin.(5) lit. b) din Legea nr. 768 din 02 februarie 2000 cu privire la statutul alesului local, precum și art. 28 alin. (2) lit. c) din Legea nr. 436 din 28 decembrie 2006 privind administrația publică locală, sunt în contradicție cu standardele privind nediscriminarea, ori, femeile care acced în funcția de primar, viceprimar, președinte sau vicepreședinte de raion, având dreptul la concediu de maternitate, și exercitându-și acest drept, sunt tratate în același mod ca bărbații aleși în funcția de ales local, neluându-se în considerație funcția de procreație a femeii, ce o plasează în situația de a nu-și putea exercita efectiv mandatul de ales local. Aplicând același tratament stipulat la art. 5 alin. (4) lit. b), alin. (5) lit. b) din Legea nr. 768 din 02 februarie 2000 cu privire la statutul alesului local și art. 28 alin. (2) lit. c) din Legea nr. 436 din 28 decembrie 2006 privind administrația publică locală, femeile sunt dezavantajate în raport cu bărbații.

Prevederile art. 5 alin. (6) lit. a) din Legea nr. 5 din 9 februarie 2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați care prevăd expres că, măsurile de asigurare a unor condiții speciale femeii în perioada sarcinii, lăuziei și alăptării nu contravin standardelor privind nediscriminarea. Republica Moldova a ratificat prin Hotărârea Parlamentului nr. 87-XII din 28 aprilie 1994, în vigoare din 31 iulie 1994, Convenția asupra eliminării tuturor formelor de discriminare față de femei (în continuare Convenție), adoptată de Adunarea generală a ONU la data de 18 decembrie 1979. Prin semnarea acestui act, țara noastră condamnă discriminarea față de femei sub toate formele sale, precum și se angajează să ducă prin toate mijloacele adecvate și fără întârziere o politică vizând eliminarea discriminării față de femei. Potrivit art. 4 alin. (2) al acestui document internațional, adoptarea de către statele părți a unor măsuri speciale, inclusiv, cele prevăzute de Convenție, care au drept scop ocrotirea maternității, nu se consideră ca acte discriminatorii. Astfel, realizarea obiectivului în materie de egalitate și tratament prin garantarea unei protecții sporite persoanelor în perioada maternității este încurajată, și nu afectează



principiul nediscriminării. Constituția Republicii Moldova garantează, potrivit art. 16 alin. (2), egalitatea tuturor în fața legii și a autorităților publice, fără deosebire de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie, sex, opinie, apartenență politică, avere sau de origine socială. De asemenea, conștientizând rolul pe care îl are femeia în dezvoltarea și perpetuarea speciei umane, Legea Supremă prevede în art. 49 alin. (2) obligația statului de a ocroti maternitatea, copiii și tinerii, stimulând dezvoltarea instituțiilor necesare, iar mama și copilul, în condițiile art. 50 alin. (1) din Constituție, au dreptul la ajutor și ocrotire specială.

Astfel, prevederile art. 5 alin. (4) lit. b), alin. (5) lit. b) din Legea nr. 768 din 02 februarie 2000 cu privire la statutul alesului local și art. 28 alin. (2) lit. c) din Legea nr. 436 din 28 decembrie 2006 privind administrația publică locală, trebuie modificate în așa fel, încât, femeia care a acces în funcția de demnitar-ales local și care, se află în concediu de maternitate pe o perioadă mai mare de 4 luni, să nu fie supusă riscului de a i se înceta înainte de termen mandatul.

În acest caz, mandatul demnitarului - ales local care își exercită dreptul la concediu de maternitate poate fi suspendat pe perioada aflării persoanei în concediu. Astfel, atragem atenția că, unul dintre motivele suspendării contractului individual de muncă în circumstanțe ce nu depind de voința părților, conform art. 76 lit. a) Codul muncii este concediul de maternitate. Chiar dacă, raportul de muncă al demnitarului - ales local cade sub incidența Legii nr. 199 din 16 iulie 2010 cu privire la statutul persoanelor cu funcții de demnitate publică și nu se referă la relațiile de muncă ce decurg urmare a încheierii unui contract individual de muncă, femeile beneficiază de dreptul la concediu de maternitate oricare ar fi funcția ocupată și modul de accedere, prin mandat obținut direct, în urma alegerilor, sau indirect, prin numire în condițiile legii ori, în baza unui act juridic încheiat între angajator și angajat.

Art. 15 alin. (2) din Legea nr. 199 din 16 iulie 2010 cu privire la statutul persoanelor cu funcții de demnitate publică prevede că, pe lângă concediul de odihnă anual plătit, cu o durată de 35 de zile calendaristice, persoanele cu funcții de demnitate publică pot beneficia și de alte tipuri de concedii, conform legislației muncii, dacă legea specială nu prevede altfel. În aceste condiții, femeile care au fost alese în funcția de primar, viceprimar, președinte sau vicepreședinte de raion pot să beneficieze de dreptul la concediu de maternitate în condițiile stabilite de Codul muncii. Mandatul persoanelor cu funcție de demnitate publică poate fi suspendat conform art. 21 alin. (1) din Legea nr. 199 din 16 iulie 2010 cu privire la statutul persoanelor cu funcții de demnitate publică, iar potrivit alineatului (2) art. 21 din aceeași Lege, exercitarea mandatului se suspendă în temeiul prevederilor legislației muncii, reglementărilor de drept comun civile, administrative sau penale, al legilor speciale ce reglementează activitatea demnitarului, precum și în temeiul participării demnitarului în campania electorală sau al desfășurării anchetei de serviciu în legătură cu săvârșirea de către demnitar a faptelor imputabile acestuia. Referitor la dispoziția art. 21 alin. (2) Legea nr. 199 din 16 iulie 2010 cu privire la statutul persoanelor cu funcții de demnitate publică, observăm că, suspendarea exercitării mandatului de demnitar-ales local poate fi efectuată, inclusiv, în temeiul legislației muncii, ceea ce înseamnă că, normele legislației muncii ce reglementează aspectele privind concediul de maternitate pot fi aplicate și în cazul persoanelor cu funcție de demnitate publică.

Astfel, menționăm că discriminarea persoanelor pe criteriu de sex, maternitate, este interzisă și rugăm susținerea modificărilor și aprobarea prezentului proiect de lege.

Deputați în Parlament:

Gota Aliona  
Mocanu Theodor  
Valeriu Ghilețchi  
Eugen Carpev



## Sinteza pr. de lege

Legea nr. 768 din 02 februarie 2000 cu privire la statutul alesului local, text actual	Modificările conform pr. de lege
<p><b>Art.5. - .....</b></p> <p>(4) Mandatul primarului încetează înainte de termen în caz de:</p> <p>a) incompatibilitate a funcției, stabilită prin actul de constatare rămas definitiv;</p> <p>a<sup>1</sup>) stabilire, prin actul de constatare rămas definitiv, a emiterii/adoptării de către acesta a unui act administrativ, încheierii directe sau prin intermediul unei persoane terțe a unui act juridic, luării sau participării la luarea unei decizii fără soluționarea conflictului de interese real în conformitate cu prevederile legislației privind reglementarea conflictului de interese;</p> <p>a<sup>2</sup>) nedepunere de către acesta a declarației de avere și interese personale sau refuz de a o depune, în condițiile art. 27 alin. (8) din Legea nr. 132 din 17 iunie 2016 cu privire la Autoritatea Națională de Integritate;</p> <p>a<sup>3</sup>) dispunere de către instanța de judecată, prin hotărâre irevocabilă, a confiscării averii nejustificate;</p> <p>b) imposibilitate de a exercita funcția pe o perioadă mai mare de 4 luni consecutive, inclusiv pe motive de boală;</p> <p>c) intrare în vigoare a sentinței de condamnare a acestuia;</p> <p>d) revocare prin referendum local, în condițiile Codului electoral;</p> <p>e) demisie;</p> <p>f) deces.</p> <p>(5) Mandatul președintelui, vicepreședintelui raionului și viceprimarului încetează înainte de termen în caz de:</p> <p>a) incompatibilitate a funcției, stabilită prin actul de constatare rămas definitiv;</p> <p>a<sup>1</sup>) stabilire, prin actul de constatare rămas definitiv, a emiterii/adoptării de către acesta a unui act administrativ, încheierii directe sau prin intermediul unei persoane terțe a unui act juridic, luării sau participării la luarea unei decizii fără soluționarea conflictului de interese real în conformitate cu prevederile legislației privind reglementarea conflictului de interese;</p> <p>a<sup>2</sup>) nedepunere de către acesta a declarației de avere și interese personale sau refuz de a o depune, în condițiile art. 27 alin. (8) din Legea nr. 132 din 17 iunie 2016 cu privire la Autoritatea Națională de Integritate;</p> <p>a<sup>3</sup>) dispunere de către instanța de judecată, prin hotărâre irevocabilă, a confiscării averii nejustificate;</p> <p><del>b) imposibilitate de a exercita funcția pe o perioadă mai</del></p>	<p>b) imposibilitate de a exercita funcția pe o perioadă mai mare de 4 luni consecutive, inclusiv pe motive de boală, <b>cu excepția aflării în concediu de maternitate</b>;</p> <p>b) imposibilitatea de a exercita funcția pe o perioadă</p>

<p><del>mare de 4 luni consecutive, inclusiv pe motive de boală, cu excepția viceprimarului care își exercită funcțiile pe baze obștești;</del></p> <p>c) intrare în vigoare a sentinței de condamnare a acestora;</p> <p>d) eliberare din funcție de către consiliul respectiv în conformitate cu legislația în vigoare;</p> <p>e) demisie (cu depunerea cererii de demisie);</p> <p>f) deces.</p>	<p>mai mare de 4 luni consecutive, inclusiv pe motiv de boală, cu excepția aflării în concediu de maternitate. Prevederea dată nu se aplică viceprimarului care își exercită funcțiile pe baze obștești</p>
<p><b>Legea nr. 436 din 28 decembrie 2006 privind administrația publică locală, text actual</b></p>	<p><b>Modificările conform pr. de lege</b></p>
<p><b>Articolul 28.</b> Încetarea înainte de termen a mandatului de primar</p> <p>(1) Primarul își exercită atribuțiile de la data validării mandatului pînă la data validării următorului mandat de primar, cu excepția cazurilor cînd mandatul încetează înainte de termen. Prelungirea, prin lege organică, a mandatului primarului poate avea loc numai în caz de război sau catastrofă.</p> <p>(2) Mandatul primarului încetează înainte de termen în caz de:</p> <p>a) demisie;</p> <p>b) incompatibilitate a funcției, fapt stabilit prin actul de constatare rămas definitiv;</p> <p>c) imposibilitate de a-și exercita atribuțiile pe o perioadă mai mare de 4 luni consecutive, inclusiv pe motiv de boală;</p> <p>d) intrare în vigoare a sentinței de condamnare;</p> <p>d<sup>1</sup>) stabilire, prin actul de constatare rămas definitiv, a emiterii/adoptării de către acesta a unui act administrativ, încheierii directe sau prin intermediul unei persoane terțe a unui act juridic, luării sau participării la luarea unei decizii fără soluționarea conflictului de interese real în conformitate cu prevederile legislației privind reglementarea conflictului de interese;</p> <p>d<sup>2</sup>) nedepunere a declarației de avere și interese personale sau refuz de a o depune, în condițiile art. 27 alin. (8) din Legea nr. 132 din 17 iunie 2016 cu privire la Autoritatea Națională de Integritate;</p> <p>d<sup>3</sup>) dispunere de către instanța de judecată, prin hotărîre irevocabilă, a confiscării averii nejustificate;</p> <p>e) deces.</p> <p><b>Articolul 33.</b> Suspendarea din funcție a primarului</p> <p>(1) În cazul în care a fost deferit justiției pentru săvîrșirea unei infracțiuni, primarul poate fi suspendat din funcție pînă la soluționarea definitivă a cauzei. Organizarea de noi alegeri pentru funcția de primar nu se admite pe întreaga durată a suspendării.</p> <p>(2) Suspendarea poate fi dispusă numai de către instanța de judecată, în condițiile legii.</p> <p>(3) Dacă a fost achitat sau dosarul său penal a fost clasat, cu excepția cazurilor de amnistie, primarul suspendat din funcție are dreptul la reparare, în condițiile</p>	<p>c) imposibilitate de a-și exercita atribuțiile pe o perioadă mai mare de 4 luni consecutive, inclusiv pe motiv de boală, <b>cu excepția aflării în concediu de maternitate</b></p>



legii, a prejudiciului cauzat. Primarul este restabilit în funcție pentru perioada pînă la expirarea mandatului său.

**Se adaugă alin. (3<sup>1</sup>)**

(4) Prevederile prezentului articol se aplică, în modul respectiv, și viceprimarilor.

(3<sup>1</sup>) Suspendarea poate interveni și în condițiile art. 76 lit. a) al Codului muncii și este dispusă prin act administrativ.

Codul Muncii.

**Articolul 76.** Suspendarea contractului individual de muncă în circumstanțe ce nu depind de voința părților

Contractul individual de muncă se suspendă în circumstanțe ce nu depind de voința părților în caz de:

- a) concediu de maternitate;
- b) boală sau traumatism;
- d) carantină;
- e) încorporarea în serviciul militar în termen, în serviciul militar cu termen redus sau în serviciul civil;
- f) forță majoră, confirmată în modul stabilit, ce nu impune încetarea raporturilor de muncă;
- g) trimitere în instanța de judecată a dosarului penal privind comiterea de către salariat a unei infracțiuni incompatibile cu munca prestată, pînă la rămînerea definitivă a hotărîrii judecătorești;
- h) omîtere, din vina salariatului, a termenului de trecere a controlului medical;
- i) depistare, conform certificatului medical, a contraindicațiilor care nu permit îndeplinirea muncii specificate în contractul individual de muncă;
- j) cerere a organelor de control sau de drept, conform legislației în vigoare;
- k) prezentare la locul de muncă în stare de ebrietate alcoolică, narcotică sau toxică, constatată prin certificatul eliberat de instituția medicală competentă sau prin actul comisiei formate dintr-un număr egal de reprezentanți ai angajatorului și ai salariaților;
- l) aflare în grevă, declarată conform prezentului cod;
- m) stabilire pe termen determinat a gradului de dizabilitate ca urmare a unui accident de muncă sau a unei boli profesionale; precum și
- n) în alte cazuri prevăzute de legislația în vigoare.