



CONSILIUL LEGISLATIV

AVIZ

referitor la propunerea legislativă intitulată „**LEGE** modificarea alin. (1) al art.147 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii”

Analizând propunerea legislativă intitulată „**LEGE** modificarea alin. (1) al art.147 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii” (b395/17.06.2026), transmisă de Secretarul General al Senatului cu adresa nr. XXXV/3036/22.06.2026 și înregistrată la Consiliul Legislativ cu nr. D582/22.06.2026,

CONSILIUL LEGISLATIV

În temeiul art. 2 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 73/1993, republicată, și al art. 29 alin. (4) din Regulamentul de organizare și funcționare a Consiliului Legislativ,

Avizează negativ propunerea legislativă, pentru următoarele considerente:

1. Propunerea legislativă are ca obiect de reglementare modificarea art. 147 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Potrivit Expunerii de motive, se urmărește instituirea „*acordării unui concediu de odihnă suplimentar părinților monoparentali, ca măsură de sprijin destinată concilierii vieții profesionale cu responsabilitățile familiale și protejării interesului superior al copilului*”.

2. Prin conținutul său normativ, propunerea legislativă se încadrează în categoria legilor organice, fiind incidente prevederile art. 73 alin. (3) lit. p) din Constituția României, republicată, iar în aplicarea dispozițiilor art. 75 alin. (1) din Legea fundamentală, prima Cameră sesizată este Senatul.

3. Precizăm că, prin avizul pe care îl emite, Consiliul Legislativ nu se pronunță asupra oportunității soluțiilor legislative preconizate.

4. În ceea ce privește **Expunerea de motive**, în primul rând, semnalăm că aceasta nu cuprinde mai multe dintre secțiunile prevăzute la art. 31 din Legea nr. 24/2000, republicată, cu modificările și

completările ulterioare, iar o parte din informațiile prezentate nu constituie argumente în sprijinul soluției legislative preconizate prin prezentul proiect.

Astfel, nu sunt identificate **insuficiențele și neconcordanțele reglementărilor în vigoare**, în sensul că nu este precizat de ce reglementările actuale, vizând protecția socială a persoanelor care pot fi considerate ca făcând parte din sfera părintelui singur având copii în întreținere care locuiesc împreună cu acesta, nu garantează îndeplinirea obligațiilor de sorginte constituțională ale statului în privința asigurării de măsuri de protecție socială atât în sensul art. 41 alin. (2), al art. 47 alin. (1), cât și al art. 49 alin. (2) din Constituție.

În ceea ce privește **impactul bugetar**, precizăm că, indiferent dacă este sau nu semnificativ (în instrumentul de prezentare și motivare afirmându-se că este redus), acesta trebuie prezentat, cu atât mai mult cu cât calitatea de angajator o poate avea și statul *lato sensu*, astfel încât acordarea a trei zile suplimentare de concediu de odihnă va conduce, în mod cert, la cheltuieli publice suplimentare.

În ceea ce privește **conformitatea proiectului cu dreptul Uniunii Europene și reglementările internaționale în materia drepturilor omului**, constatăm că în documentul analizat nu se argumentează în sensul că legislația în vigoare nu respectă anumite prevederi din dreptul unional. Mai mult, precizăm că **normele interne referitoare la concediul de odihnă, precum și cele referitoare la concilierea dintre viața profesională și viața de familie constituie transpuneri** ale unor prevederi din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru și din Directiva (UE) 2019/1.158 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor și de abrogare a Directivei 2010/18/UE a Consiliului.

În ceea ce privește **concluziile studiilor, lucrărilor de cercetare, evaluărilor statistice**, observăm că sunt prezentate concluziile unui singur studiu sociologic, care vizează efectele monoparentalității asupra copiilor, acesta nefurnizând argumente în sensul necesității acordării de zile de concediu de odihnă suplimentare pentru părintele care are în întreținere unul sau mai mulți copii cu care gospodărește împreună.

Referitor la **terminologia** Expunerii de motive, care, din păcate, se reflectă și în cuprinsul proiectului, constatăm că aceasta nu numai că nu este juridică, deși conform art. 32 alin. (1) din Legea nr. 24/2000, documentele de motivare se redactează într-un stil explicativ, clar, folosindu-se terminologia proiectului de act normativ pe care îl

prezintă, dar nu este nici măcar corectă, din punct de vedere logic, fiind în mod evident pleonastică.

Precizăm că termenul „monoparental” cuprinde în esență **sa** **ideea de părinte singur**, iar exprimarea „părinte monoparental”, folosită atât la singular, cât și la plural, de cel puțin 10 ori în Expunerea de motive (care are doar două pagini) și o dată în soluția legislativă preconizată, exprimare complet neinspirată și incorectă raportat la sensul cuvintelor în limba română, apare ca fiind în mod artificial creată sau rezultatul unei traduceri automate neverificate.

Alte exprimări din Expunerea de motive, care se îndepărtează de limbajul juridic în care trebuie să fie exprimat un instrument de prezentare și motivare, sunt: „*familii biparentale*” (exprimare pleonastică, deoarece regula, așa cum reiese din prevederile art. 48 din Constituție și ale art. 258 din Codul civil, este că o familie cu copii este constituită, de principiu, din doi părinți și copii, excepția reprezentând-o cea cu un singur părinte), „*sarcini parentale*” (exprimarea corectă fiind „îndatoriri părintești”), „*posibilitatea distribuirii responsabilităților specifice vieții de familie*” (fiind vorba despre „exercitarea îndatoririlor părintești”), „*gospodărie monoparentală*” (folosită, în mod impropriu, de foarte multe ori cu sensul de „familie monoparentală”) și „*părintele monoparental este mama*”.

În altă ordine de idei, precizăm că din cuprinsul documentului analizat **nu reiese ca soluția preconizată să fi fost precedată de o temeinică fundamentare**, nefiind respectate prevederile art. 6 alin. (1) și (2) din Legea nr. 24/2000, conform căroră „*proiectul de act normativ trebuie să instituie reguli necesare, suficiente și posibile care să conducă la o cât mai mare stabilitate și eficiență legislativă. Soluțiile pe care le cuprinde trebuie să fie temeinic fundamentate, luându-se în considerare interesul social, politica legislativă a statului român și cerințele corelării cu ansamblul reglementărilor interne (...)*”, respectiv „*pentru fundamentarea noii reglementări se va porni de la dezideratele sociale prezente și de perspectivă, precum și de la insuficiențele legislației în vigoare*”.

Referitor la aceste aspecte, semnalăm că, la paragrafele 80 și 81 din Decizia nr. 139 din 13 martie 2019, Curtea Constituțională a statuat că „**Lipsa unei fundamentări temeinice a actului normativ în discuție determină, pentru motivele arătate, încălcarea prevederilor din Constituție cuprinse în art. 1 alin. (5)** potrivit căroră, «În România, respectarea Constituției, a supremației sale și a legilor este obligatorie», precum și ale art. 147 alin. (4) potrivit căroră deciziile Curții Constituționale sunt general obligatorii”¹, dar și a

¹ Citând pct. 2.21 și 2.22 din Decizia nr. 682 din 27 iunie 2012.

„dispozițiilor art. 1 alin. (3) din Constituție, care consacră statul de drept și principiul dreptății”. De asemenea, s-a reținut că „Fundamentarea temeinică a inițiativelor legislative reprezintă o exigență impusă de dispozițiile constituționale menționate, întrucât **previne arbitrarul în activitatea de legiferare, asigurând că legile propuse și adoptate răspund unor nevoi sociale reale și dreptății sociale (...)**”.

5. În ceea ce privește **fondul reglementărilor** propuse, semnalăm, următoarele:

5.1. Responsabilitatea concilierii între viața de familie și viața profesională îi revine, în primul rând, persoanei și, în subsidiar, statului atunci când persoana are calitate de salariat (lucrător) și se află într-o poziție de inferioritate față de cealaltă parte a raportului juridic de muncă, angajatorul.

5.2. Referitor la **principiul interesul superior al copilului**, invocat și acesta ca motiv al adoptării prezentului proiect, precizăm că preceptul trebuie respectat în relațiile dintre părinți și copii și în relațiile dintre autorități și copii, **neavând de ce să fie invocat într-o relație de muncă împotriva angajatorului**.

5.3. În prezent, există un spectru larg de măsuri de protecție socială destinate familiilor monoparentale ori părintelui (singur) având calitatea de lucrător. Astfel, acesta din urmă poate beneficia, de exemplu, de concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani, caz în care contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa salariatului, potrivit art. 51 alin. (1) lit. b) din Codul muncii.

De asemenea, potrivit art. 118¹ alin. (1) din Codul muncii, salariații care au în întreținere copii în vârstă de până la 11 ani beneficiază de 4 zile pe lună de muncă la domiciliu sau în regim de telemuncă, în condițiile Legii nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă, cu excepția situațiilor în care natura sau felul muncii nu permite desfășurarea activității în astfel de condiții.

În plus, potrivit Codul muncii, părinții singuri, la fel ca orice alt salariat, pot beneficia de concedii fără plată pentru interese personale (art. 54), de concediu de îngrijitor (art. 152¹) sau de dreptul de a absenta de la locul de muncă în situații neprevăzute, determinate de o situație de urgență familială cauzată de boală sau de accident (art. 152²),

5.4. Atât pe fond, cât și pe formă, proiectul încalcă, după cum vom arăta în cele ce urmează, mai multe prevederi constituționale: principiul legalității (prin raportare la calitatea reglementării),

prevăzut la art. 1 alin. (5) din Constituție, **principiul egalității de tratament** (prin raportare la sfera beneficiarilor), prevăzut la art. 16 alin. (1) din Constituție, și **libertatea economică** (având în vedere obligațiile suplimentare stabilite pentru angajatori), prevăzută la art. 45 din Legea fundamentală.

5.4.1. În ceea ce privește **principiul egalității de tratament**, precizăm că încălcarea acestuia poate fi analizată din cel puțin două perspective:

a) sfera beneficiarilor măsurii preconizate, prin raportare la textul *de lege lata* și la actualii beneficiari.

Precizăm că scopul acordării concediului de odihnă este recuperarea capacității de muncă, iar acordarea unui concediu de odihnă suplimentar, prevăzut la art. 147 alin. (1) în forma în vigoare, are în vedere:

- **condițiile de muncă** (salariații care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare), caz în care refacerea capacității de muncă durează mai mult;

- **condițiile de sănătate**, în situația nevăzătorilor și a altor persoane cu handicap, care, în mod evident, se află într-o situație diferită față de persoanele care nu au capacitatea de muncă afectată și care, potrivit art. 50 din Constituție, se bucură de protecție specială;

- **calitatea sau situația specifică** a salariaților, în cazul tinerilor, care necesită protecție specială, conform art. 49 din Constituție.

Prin urmare, părinții singuri care au întreținere copii cu care locuiesc nu se află într-o situație specială, similară categoriilor de persoane prevăzute *de lege lata* la art. 147 alin. (1), care să justifice acordarea concediului de odihnă suplimentar.

b) sfera beneficiarilor *de lege ferenda*, salariații părinți dintr-o familie monoparentală, prin raportare la celelalte persoane care întrețin copii cu care gospodăresc, alcătuind o familie monoparentală, conform prevederilor art. 22 alin. (5) și (6) din Legea nr. 292/2011.

Astfel, întrucât vizează doar părinții singuri, soluția legislativă preconizată este **discriminatorie** față de persoana prevăzută la art. 22 alin. (6) lit. g) din Legea nr. 292/2011, respectiv persoana care a fost **numită tutore sau i s-au încredințat ori dat în plasament unul sau mai mulți copii și care se află în una dintre situațiile prevăzute la lit. a) - e)**, adică tot o persoană singură care face parte din familia monoparentală.

5.4.2. Referitor la angajatorii din mediul privat care vor fi obligați să acorde concediul de odihnă suplimentar și indemnizația aferentă din fondul propriu de salarii, semnalăm că dispoziția propusă este

susceptibilă să aducă atingere art. 45 din Constituție, deoarece îngrădește exercitarea **libertății economice** a acestor angajatori, care, fiind obligați prin lege să acorde concedii suplimentare plătite de cel puțin 3 zile tuturor angajaților părinți singuri, se vor confrunta cu perturbări sau chiar întreruperi (dacă au un număr mic de angajați) ale activităților economice desfășurate.

Atragem atenția asupra faptului că statul nu se poate achita de îndatoririle stabilite la nivel constituțional prin delegarea acestora către angajatori.

Este dificil de conceput cum angajatorii ar putea fi obligați să acorde pe propria cheltuială minimum 3 zile de concediu de odihnă care se plătesc², în timp ce însuși statul, care încasează contribuții de asigurări sociale de sănătate de la o persoană asigurată prin efectul legii, nevoluntar, dar la momentul apariției riscului asigurat (boala), **pe lângă faptul că nu plătește asigurarea în mod firesc convenită decât la un nivel foarte mic³ și, mai mult decât atât, în prima zi⁴ și cea mai dificilă probabil dintr-un episod de boală nu asigură vreun venit nici asiguratului prin efectul legii, nici persoanelor pe care le are în întreținere, iar în cazul copilului nu respectă interesul superior al acestuia, afectând în mod direct chiar dreptul acestuia la viață, nu oferă**

² Potrivit art. 150 alin. (1) și (2) din Codul muncii, „**Pentru perioada concediului de odihnă salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu, care nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent convenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul individual de muncă**”, iar „**Indemnizația de concediu de odihnă reprezintă media zilnică a drepturilor salariale prevăzute la alin. (1) din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu**”.

³ Potrivit art. 17 alin. (1) lit. a) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 399/2006, cu modificările și completările ulterioare, „Cuantumul brut lunar al indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă cauzată de boli obișnuite sau de accidente în afara muncii se determină raportat la fiecare episod de boală”. „prin aplicarea **procentului de 55% asupra bazei de calcul** stabilite conform art. 10 pentru certificatele de concediu medical eliberate pentru o perioadă de până la 7 zile de incapacitate temporară de muncă”.

⁴ Potrivit art. II alin. (1) lit. a) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 91/2025 privind stabilirea unor măsuri în cadrul sistemului de sănătate, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 64/2026, „Pentru certificatele de concediu medical eliberate în perioada 1 februarie 2026-31 decembrie 2027, indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate prevăzute prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 399/2006, cu modificările și completările ulterioare, se calculează și se plătesc prin **diminuarea cu o zi și se supertă**” „**de către angajator, din a 2-a zi până inclusiv în a 6-a zi de incapacitate temporară de muncă**, în cazul indemnizațiilor pentru incapacitate temporară de muncă, cu excepția indemnizațiilor aferente certificatelor de concediu medical acordate persoanelor asigurate pentru care a fost instituită măsura izolării, potrivit Legii nr. 136/2020 privind instituirea unor măsuri în domeniul sănătății publice în situații de risc epidemiologic și biologic, republicată, cu modificările și completările ulterioare”.

niciun fel de măsură de protecție socială în situațiile evocate, **nefiind reglementă nici măcar posibilitatea de a opta pentru acordarea unor zile de concediu de odihnă** în situațiile în care asiguratul ar putea beneficia de concediu medical, astfel încât să-i fie asigurate mijloacele de subzistență și să poată îndeplini obligația legală de întreținere pe care o are față de copii, sot, părinți sau alte persoane.

5.4.3. Dispoziția preconizată este susceptibilă să genereze și **abuzuri de drept**, dat fiind că trimite la „calitatea de părinte monoparental, astfel cum este definit la art. 22, alin. (5) și alin. (6) din Legea asistenței sociale nr. 292/2011”, trimitere greșită, de altfel, deoarece la art. 22 alin. (5) și (6) din Legea nr. 292/2011, nu este definită expresia „părinte monoparental”, ci sunt definite expresiile „familie monoparentală” și „persoană singură”, definiții care nu sunt suficient de clare și nu permit identificarea cu certitudine a tuturor categoriilor de persoane care pot fi încadrate în categoria persoanelor singure care fac parte dintr-o familie monoparentală și cu atât mai puțin a „părinților monoparentali”.

Prin urmare, întrucât nu este în mod univoc identificată sfera persoanelor vizate prin expresia „părinte monoparental”, se poate ajunge în situația în care **anumiți părinți**, care au în întreținere copii cu care locuiesc, **în mod intenționat să nu încheie o căsătorie pentru a putea fi încadrați în categoria persoanelor singure/părinților singuri** și astfel să beneficieze de minimum 3 zile de concediu suplimentar (în acest caz existând chiar posibilitatea ca ambii părinți ai copilului să beneficieze de concediul suplimentar).

6. Prin urmare, propunerea legislativă nu poate fi promovată în forma propusă.

PREȘEDINTE

Florin TORDACHE

București

Nr. 629/25.06.2026