



CONSILIUL ECONOMIC ȘI SOCIAL

Str. Dimitrie D. Gerota nr. 7-9, sector 2, București, cod poștal: 020027

Telefoane: 021.310.23.56, 021.316.31.34

Fax: 021.316.31.31

021.310.23.57, 021.316.31.33

Cod fiscal: 10464660

E-mail: ces@ces.ro

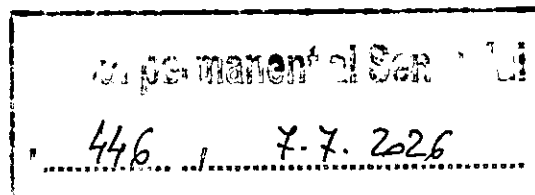
www.ces.ro

Membru fondator al Asociației Internaționale a Consiliilor Economice și Sociale și Instituțiilor Similare (AICESIS)

Membru al Uniunii Consiliilor Economice și Sociale și Instituțiilor Similare Francofone (UCESIF)

„Consiliul Economic și Social este organ consultativ al Parlamentului și al Guvernului în domeniile de specialitate stabilite prin legea sa organică de înființare, organizare și funcționare.” (Art. 141 din Constituția României revizuită)

Nr. 4519/01.07.2026



PUNCTE DE VEDERE

referitoare la propunerea legislativă pentru modificarea

alin.(1) al art.147 din Legea nr.53/2003 - Codul muncii

(b395/17.06.2026)

În temeiul art. 2 alin. (1) din Legea nr. 248/2013 privind organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și art. 11 lit. a) din Regulamentul de organizare și funcționare, Consiliul Economic și Social a fost sesizat cu privire la avizarea *propunerii legislative pentru modificarea alin.(1) al art.147 din Legea nr.53/2003 - Codul muncii (b395/17.06.2026)*.

În temeiul art. 6 alin. (7) din Legea nr. 248/2013 privind organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și art. 33 alin. (4) din Regulamentul de organizare și funcționare, în ședința din data de 1.07.2026, desfășurată online, conform prevederilor Hotărârii Plenului nr.86/17.05.2022, părțile reprezentate în Plenul Consiliului Economic și Social și-au exprimat următoarele **puncte de vedere**:

- reprezentanții părții sindicale și reprezentanții fundațiilor și asociațiilor neguvernamentale ale societății civile au votat pentru avizarea **FAVORABILĂ** a proiectului de act normativ, cu următoarele **observații**:
 - măsura propusă este considerată profund reparatorie pentru mamele singure, care se confruntă cu riscuri crescute de excludiune.
 - pentru a asigura eficiența acesteia, considerăm necesare următoarele:
 - flexibilitate prin mecanismul de fracționare a unei zile de concediu în ore, deoarece nevoile logistice (ședințe părinți, vizite medicale) sunt adesea scurte, epuizarea unei zile întregi de concediu fiind inefficientă;

- minimum 3 zile să poată fi fracționate în ore, la cererea salariatului, oferind flexibilitate reală și reducând deranjul operațional pentru angajator;
 - progresivitatea drepturilor în funcție de numărul de copii, întrucât riscurile și nevoile de supraveghere cresc exponențial cu numărul de copii. Propunem acordarea de zile concediu de odihnă suplimentar în funcție de numărul de copii: 3 zile pentru 1 copil, 4 zile pentru 2 copii și 5 zile pentru 3 sau mai mulți copii;
 - protecție anti-discriminare la angajare; deoarece există riscul ca angajatorii să evite recrutarea mamelor singure pentru a nu acorda aceste drepturi. Se impune o prevedere explicită care să interzică solicitarea informațiilor privind statutul de părinte monoparental în faza de recrutare, respingerea unui candidat pe acest criteriu fiind considerată discriminare gravă;
 - procedură simplificată și confidențialitate, pentru a evita stigmatizarea, accesarea dreptului trebuind să fie lipsită de birocrație excesivă. Recomandăm ca normele de aplicare să prevadă depunerea documentelor direct la Biroul Resurse Umane sub o clauză strictă de confidențialitate a datelor;
- reprezentanții părții patronale au votat pentru avizarea **NEFAVORABILĂ** a proiectului de act normativ, cu următoarea **motivare**:
- apreciem preocuparea inițiatorilor pentru identificarea unor măsuri de sprijin destinate părinților monoparentali și recunoaștem dificultățile obiective cu care această categorie se poate confrunta în ceea ce privește concilierea vieții profesionale cu responsabilitățile familiale. Cu toate acestea, considerăm că propunerea legislativă privind acordarea unui concediu de odihnă suplimentar de minimum 3 zile lucrătoare anual salariaților care au calitatea de părinte monoparental nu este oportună și nu răspunde în mod adecvat obiectivului urmărit;
 - situațiile invocate de inițiatori – suspendarea activității școlare, participarea la ședințe cu părinții, serbări școlare, programări medicale ale copiilor sau alte activități extracurriculare – reprezintă provocări cu care se confruntă, în diferite forme, majoritatea părinților activi pe piața muncii. Expunerea de motive nu prezintă o analiză care să demonstreze că acordarea automată a trei zile suplimentare de concediu anual reprezintă instrumentul cel mai eficient, adecvat și proporțional pentru gestionarea acestor situații;
 - în lipsa unei evaluări de impact și a unei analize comparative a alternativelor disponibile, măsura propusă nu respectă exigențele unei reglementări fundamentate pe principiul proporționalității;
 - obiectivul este unul legitim, însă el aparține sferei politicilor sociale și familiale ale statului. Propunerea legislativă transferă integral costurile măsurii asupra

angajatorilor, fără a prevedea mecanisme compensatorii și fără a evalua impactul economic asupra mediului de afaceri. În realitate, concediul suplimentar nu reprezintă o măsură fără costuri, ci o obligație suplimentară de natură salarială și organizațională suportată exclusiv de angajatori;

- considerăm că problemele sociale identificate de inițiatori trebuie abordate prin instrumente de politică publică finanțate și asumate de stat – facilități fiscale, servicii sociale, programe de sprijin familial sau dezvoltarea infrastructurii de îngrijire a copiilor – și nu prin extinderea continuă a obligațiilor angajatorilor;
- expunerea de motive susține că impactul măsurii ar fi redus, având în vedere ponderea limitată a beneficiarilor și lipsa unor cheltuieli directe din bugetul public. Faptul că măsura nu generează cheltuieli directe pentru bugetul de stat nu înseamnă că aceasta este lipsită de costuri economice. Costurile sunt transferate integral asupra angajatorilor și se materializează prin diminuarea timpului efectiv de muncă, creșterea costurilor salariale indirecte, necesitatea reorganizării activității, redistribuirea sarcinilor către ceilalți salariați, dificultăți suplimentare în sectoarele afectate deja de deficitul de forță de muncă;
- în mod deosebit, întreprinderile mici și mijlocii, care dispun de resurse umane limitate și de o capacitate redusă de substituie a personalului, vor suporta disproporționat efectele acestei măsuri;
- deși inițiatorii afirmă că măsura nu reprezintă un privilegiu, ci o compensare a unor dificultăți obiective, trebuie observat că numeroși salariați se confruntă cu responsabilități familiale semnificative fără a beneficia de tratamente juridice similare. Pot exista situații în care doi salariați suportă în practică responsabilități comparabile de îngrijire și creștere a copiilor, însă numai unul dintre aceștia îndeplinește criteriul formal de a fi părinte singur și beneficiază de concediu suplimentar. În lipsa unei fundamentări solide privind necesitatea și proporționalitatea diferenței de tratament, există riscul apariției unor dezechilibre și tensiuni în cadrul relațiilor de muncă;
- totodată, analiza oportunității introducerii unor noi zile de concediu plătit trebuie realizată și în contextul general al legislației muncii. România acordă deja salariaților un nivel semnificativ de timp liber garantat prin lege, rezultat din cumularea concediului minim anual de odihnă cu numărul ridicat al zilelor de sărbătoare legală. Comparativ cu multe state europene, numărul total al zilelor nelucrătoare garantate prin legislație este deja unul ridicat;
- în ultimii ani, cadrul legislativ a fost extins constant prin introducerea unor noi categorii de concedii și zile libere plătite, fără o analiză sistematică a efectelor

cumulate asupra competitivității economiei, productivității muncii și costurilor suportate de angajatori. În contextul deficitului de forță de muncă, al presiunilor privind competitivitatea și al necesității creșterii productivității economice, orice extindere a timpului liber plătit trebuie să fie temeinic justificată și fundamentată pe evaluări de impact riguroase;

- considerăm că obiectivul sprijinirii părinților monoparentali poate fi urmărit prin măsuri mai eficiente și mai bine adaptate nevoilor reale ale acestei categorii, precum:
 - dezvoltarea programelor flexibile de lucru;
 - facilitarea muncii la distanță acolo unde specificul activității permite;
 - extinderea serviciilor de îngrijire și supraveghere a copiilor;
 - dezvoltarea programelor after-school;
 - măsuri fiscale dedicate familiilor monoparentale;
 - programe sociale finanțate din fonduri publice.

Aceste instrumente răspund mai direct problemelor identificate de inițiatori și evită transferarea integrală a costurilor asupra angajatorilor;

- dacă propunerea legislativă va fi menținută, este necesară corelarea acesteia cu drepturile deja acordate prin contractele colective de muncă aplicabile:
 - eventualul beneficiu acordat părinților monoparentali ar trebui să aibă un caracter complementar și să se aplice numai în măsura în care salariatul nu beneficiază deja, prin contractul colectiv de muncă sau prin alte reglementări interne ale angajatorului, de un număr de zile de concediu superior minimului legal;
 - apreciem că obiectivul ar putea fi atins prin garantarea unui avantaj net de maximum 3 zile lucrătoare peste minimul legal al concediului de odihnă, evitându-se astfel cumularea nejustificată a beneficiilor și respectându-se autonomia negocierii colective;
 - o asemenea soluție ar permite protejarea părinților monoparentali, fără a penaliza angajatorii și partenerii sociali care au negociat deja condiții mai favorabile pentru ansamblul salariaților;
- introducerea în Codul muncii a acestui beneficiu limitează măsurile ce pot fi negociate prin contractul colectiv de muncă.

Președinte,

Sterică FUDULEA



Digitally signed
by Fudulea
Sterica
Date:
2026.07.06
15:39:22 EEST