



CONSILIUL LEGISLATIV

Biroul permanent al Senatului

437, 27.10.2025

Biroul permanent al Senatului

457, 3.11.2025

AVIZ

referitor la propunerea legislativă pentru
completarea Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii

Analizând propunerea legislativă pentru completarea Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii (b437/24.09.2025), transmisă de Secretarul General al Senatului cu adresa nr. XXXV/5354/29.09.2025 și înregistrată la Consiliul Legislativ cu nr. D805/30.09.2025,

CONSILIUL LEGISLATIV

În temeiul art. 2 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 73/1993, republicată, și al art. 29 alin. (3) din Regulamentul de organizare și funcționare a Consiliului Legislativ,

Avizează favorabil propunerea legislativă, cu următoarele observații și propuneri:

1. Propunerea legislativă are, în fapt, ca obiect completarea art. 152 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, cu un nou alineat, respectiv alin. (4).

Potrivit Expunerii de motive, intervenția legislativă vizează „acordarea unor zile libere plătite, la cerere, în perioada menstruației, pentru femeile diagnosticate cu endometrioză, confirmată medical”.

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. Referitor la **Expunerea de motive**, precizăm că aceasta nu răspunde întru totul exigențelor stabilite în art. 31 din Legea

nr. 24/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare, referitoare la structura și conținutul instrumentului de prezentare și motivare.

5. La formula introductivă, pentru respectarea prevederilor art. 42 alin. (2) din Legea nr. 24/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare, sintagma „În temeiul art. 1 alin. (3) și (5) și art. 69 din Constituția României,” se va elimina.

6. La articolul unic, semnalăm că, *de lege lata*, art. 152, care se urmărește a fi completat cu un nou alineat, reglementează acordarea zilelor libere plătite pentru **evenimente familiale deosebite**.

În acest context, precizăm că art. 61 alin. (2) din Legea nr. 24/2000 prevede că: „***Prevederile modificate sau care completează actul normativ trebuie să se integreze armonios în actul supus modificării ori completării (...)***”.

Prin urmare, soluția legislativă preconizată ar trebui introdusă ca articol de sine stătător, similar art. 147¹ în forma sa în vigoare, care se referă la concediul de odihnă suplimentar, **plătit**, de trei zile de care beneficiază salariatele care urmează o procedură de fertilizare, „in vitro”, eventual după acest articol, cu atât mai mult cu cât **endometrioza reprezintă una dintre cele mai frecvente cauze de infertilitate feminină**, afectând aproximativ **10% (190 de milioane)** dintre femeile aflate la vârsta fertilă, la nivel global¹ și, prin urmare, are un impact negativ asupra demografiei.

7. Referitor la soluția legislativă preconizată prin textul art. 152 alin. (4), semnalăm următoarele:

7.1. Dat fiind faptul că sunt vizate doar „femeile diagnosticate cu endometrioză”, pentru asigurarea caracterului complet al normei și a unei protecții eficiente a salariatelor, recomandăm să fie avute în vedere și alte afecțiuni care prezintă simptome similare cu cele ale endometriozei (de exemplu, adenomioza, boala inflamatorie pelvină, fibromul uterin, polipii uterini, chisturile ovariene) și care influențează într-un mod negativ desfășurarea activității profesionale, astfel încât de această măsură de protecție socială să beneficieze cât mai multe salariate.

Soluția se impune și pentru asigurarea respectării principiului nediscriminării, prevăzut la art. 16 alin. (1) din Constituție, fiind necesar ca toate salariatele aflate în aceeași situație (adică toate salariatele care manifestă simptome severe în timpul menstruației,

¹ <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/endometriosis>, cu ultima accesare la data de 23.10.2025.

indiferent de afecțiunea care le provoacă) să beneficieze de același tratament juridic.

În acest context, semnalăm că în alte state membre ale Uniunii Europene (de exemplu, Spania și Portugalia), se acordă o importanță deosebită situației salariatelor care, în perioada menstruației, prezintă simptome grave provocate nu doar de endometrioză, ci și de alte afecțiuni similare.

Referitor la acest aspect, precizăm că, în Spania² sunt avute în vedere, pe lângă endometrioză, și **fibroamele, boala inflamatorie pelvină, adenomioza, polipii endometriali, ovarele polichistice**, precum și alte afecțiuni care pot implica, printre altele, sângerări abundente.

De asemenea, în Portugalia³, pe lângă endometrioză, este luată în considerare și **adenomioza**, salariatele care, în timpul menstruației, suferă de dureri severe provocate de endometrioză sau adenomioză, care le afectează capacitatea de muncă, având dreptul să **absenteze de la locul de muncă maximum trei zile consecutive pe lună**, cu păstrarea drepturilor salariale cuvenite în cadrul raportului de muncă, inclusiv a remunerației integrale.

În plus, se prevede că, pentru a beneficia de zilele libere plătite, salariața va prezenta o singură dată scrisoarea medicală prin care este stabilit diagnosticul de endometrioză sau adenomioză⁴.

7.2. În ceea ce privește sintagma „confirmată medical ca boală cronică potrivit Legii nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății”, precizăm că, în cuprinsul Legii nr. 95/2006, nu au fost identificate prevederi referitoare la confirmarea medicală a unei afecțiuni ca boală cronică. În măsura în care, prin folosirea sintagmei menționate, a fost avută în vedere stabilirea diagnosticului de endometrioză de către medicul specialist, este necesară reformularea sintagmei astfel încât să reiasă fără echivoc acest aspect.

² Potrivit secțiunii a III-a paragraful al patrulea din preambulul Legii organice 1/2023, din 28 februarie, de modificare a Legii organice 2/2010, din 3 martie, privind sănătatea sexuală și reproductivă și întreruperea voluntară a sarcinii (*Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo*).

³ Potrivit art. 252.º-B alin. 1 din Codul muncii (Código do Trabalho), introdus prin Legea nr. 32/2025 din 27 martie, privind promovarea drepturilor persoanelor cu endometrioză sau adenomioză prin consolidarea accesului acestora la asistență medicală și crearea unui sistem de absențe justificate de la locul de muncă și de la ore, precum și modificarea Codului Muncii (*Lei n.º 32/2025, de 27 de março, promoção dos direitos das pessoas com endometriose ou com adenomiose através do reforço do seu acesso a cuidados de saúde e da criação de um regime de faltas justificadas ao trabalho e às aulas, alterando o Código do Trabalho*).

⁴ Potrivit art. 252.º-B alin. 2 din același cod.

7.3. Cu privire la sintagma „până la o zi liberă plătită”, semnalăm că aceasta este improprie, deoarece conduce la ideea că persoanele respective ar putea beneficia doar de câte ore libere plătite, cu toate că, pentru asemenea afecțiuni, **nici măcar o zi liberă plătită nu ar fi suficientă** (deoarece nu ar asigura recuperarea persoanei în cauză, astfel încât aceasta să își poată desfășura activitatea în mod corespunzător), **dar este binevenită**, contribuind la refacerea salariatelor și implicit la **recuperarea mai rapidă a capacității de muncă**, aflată în conexiune evidentă cu productivitatea și/sau eficiența muncii.

De asemenea, precizăm că în cuprinsul Expunerii de motive se menționează „acordarea **unor zile** libere plătite” în perioada menstruației, ceea ce înseamnă că inițiatorii au avut în vedere acordarea mai multor zile libere plătite, în cazul salariatelor diagnosticate cu endometrioză.

Totodată, pentru ca respectarea dreptului fundamental al salariaților la măsuri de protecție socială, prevăzut la art. 41 alin. (2) din Constituție, și garantarea dreptului fundamental la ocrotirea sănătății, prevăzut la art. 34 din Legea fundamentală, să nu rămână la nivel declarativ în cazul salariatelor diagnosticate cu endometrioză sau cu alte afecțiuni similare, ar fi indicată acordarea unui număr de zile libere plătite, spre exemplu maximum 3, câte se acordă în Portugalia (aspect menționat la pct. 7.1. *supra*). Această măsură ar fi atât în avantajul salariatelor, contribuind la menținerea integrității fizice și psihice a acestora, dar și în avantajul angajatorului, care va avea o evidență clară a salariatelor care se vor afla la locul de muncă într-o anumită perioadă și, astfel, va putea organiza programul de lucru astfel încât să nu existe întreruperi în activitate.

În plus, semnalăm că o salariată diagnosticată cu endometrioză sau cu alte afecțiuni similare, în perioada menstruației, date fiind simptomele specifice acestor afecțiuni, nu își poate îndeplini atribuțiile de serviciu în mod eficient și, cu siguranță, nu ar putea să facă față unei situații urgente care ar necesita luarea unor decizii importante, ceea ce ar avea consecințe asupra productivității la locul de muncă.

În acest context, doar cu titlu exemplificativ, precizăm că, în cazul femeilor care ocupă funcții publice, desfășurarea activității profesionale în perioada menstruației dureroase (în condițiile în care endometrioza sau alte afecțiuni provoacă, printre altele, dureri severe, oboseală, lipsa concentrării) ar afecta semnificativ calitatea serviciului public,

deoarece atribuțiile de serviciu nu ar mai putea fi îndeplinite la timp, eficient și la un nivel calitativ adecvat.

În consecință, se impune revederea și reformularea sintagmei „până la o zi liberă plătită”, astfel încât soluția legislativă preconizată să asigure într-adevăr protecția femeilor diagnosticate cu endometrioză și alte afecțiuni cu simptome similare, în perioada menstruației.

7.4. De asemenea, exprimarea „Acele zile ... se suportă din fondul de salarii al angajatorului” este în mod incorect folosită, întrucât zilele nu se suportă dintr-un fond, ci salariul corespunzător acestor zile se plătește de angajator, din fondul de salarii. În consecință, pentru o corectă exprimare, este necesară revederea și reformularea acesteia.

7.5. Sintagma „angajatorul să fie compensat parțial” este, în primul rând, improprie limbajului juridic, deoarece compensarea nu are în vedere persoane, ci datorii/creanțe fiscale (aceasta reprezentând un mod de stingere a datoriilor/creanțelor fiscale). În al doilea rând, sintagma este neclară și incompletă, deoarece nu se înțelege ce operațiune juridică este avută în vedere, ce procent/parte vizează termenul „parțial”, respectiv cât anume „se compensează”, și nici între ce sume/datorii ar opera „compensarea”. Prin urmare, se impune ca sintagma să fie revăzută și reformulată.

7.6. Pentru respectarea principiului ierarhiei actelor normative, prevăzut la art. 4 din Legea nr. 24/2000, este necesară revederea formulării „angajatorul să fie compensat parțial (...) în condițiile stabilite prin norme metodologice, aprobate prin hotărâre a Guvernului”, deoarece stabilirea condițiilor de compensare a sumelor plătite de angajatori este de natura legii, reprezentând acele cerințe ce trebuie îndeplinite pentru a beneficia de un drept. Drept consecință, condițiile urmează a fi prevăzute chiar în Codul muncii, iar normele care le stabilesc doar puse în executare printr-un act normativ infralegal.


PRESEDINTE
Florin IORDACHE

București
Nr. 799/23.10.2025