

NOTA DE FUNDAMENTARE
la proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative
(consolidarea cadrului normativ privind garanțiile sociale)

1. Denumirea sau numele autorului și, după caz, a/al participanților la elaborarea proiectului actului normativ

Proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative (*consolidarea cadrului normativ privind garanțiile sociale*) a fost elaborat de Ministerul Muncii și Protecției Sociale.

2. Condițiile ce au impus elaborarea proiectului actului normativ

2.1. Temeiul legal sau, după caz, sursa proiectului actului normativ

Elaborarea proiectului de lege este determinată de necesitatea alinierii regimului concediilor de odihnă la practicile moderne europene, eliminării neclarităților de aplicare a cadrului normativ existent și asigurării unei abordări uniforme în acordarea dreptului la odihnă.

Totodată, proiectul urmărește uniformizarea regimului concediilor și a garanțiilor sociale aplicabile diferitelor categorii de personal din sectorul privat și bugetar și consolidarea disciplinei financiar-bugetare și a sustenabilității cheltuielilor de personal.

Analiza cadrului normativ existent relevă existența unor reglementări neuniforme privind:

- durata concediilor de odihnă anuale și exprimarea acestora în zile calendaristice (mai puțin practică în țările UE/OECD);
- durata concediilor suplimentare pentru, salariații din sectorul privat, funcționarii publici și alte categorii de personal din sectorul bugetar;
- alte garanții sociale aplicabile diferitelor categorii de personal.

Totodată, unele reglementări în vigoare generează tratamente diferențiate între categorii similare de personal din sectorul public și presupun angajamente financiare sporite asupra bugetului public național, fără existența unor criterii uniforme de acordare.

În același timp, în contextul necesității asigurării echității și gestionării prudente a resurselor publice, se impune reconceptualizarea anumitor garanții acordate în cadrul raporturilor de serviciu, coroborate cu măsurile propuse de sporire a veniturilor salariale pentru categoriile de personal vizate în proiectul de lege cu privire la sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar.

Astfel, proiectul urmărește:

- uniformizarea regimului concediilor pentru anumite categorii de personal din sectorul bugetar;
- corelarea drepturilor și garanțiilor acordate cu politica de stat de sporire a veniturilor salariale;
- consolidarea responsabilității bugetar-fiscale în sectorul public.

2.2. Descrierea situației actuale și a problemelor care impun intervenția, inclusiv a cadrului normativ aplicabil și a deficiențelor/lacunelor normative

A) Prevederile normative naționale

În prezent, Codul muncii reglementează concediul anual de odihnă în **zile calendaristice**. Potrivit art. 113 (1) „*Tuturor salariaților li se acordă anual un concediu de odihnă plătit, cu o durată minimă de 28 de zile calendaristice, cu excepția zilelor de sărbătoare nelucrătoare.*” Pentru anumite categorii profesionale, legislația specială stabilește concedii cu durată extinsă, de asemenea exprimate în zile calendaristice (de ex: cadre didactice, cadre științifice, funcționari publici, personal din sănătate, persoane cu dizabilități, etc.), 30, 35, 42, 62 zile calendaristice sau alte durate prevăzute de legi speciale.

Sistemul actual de acordare și calculare a concediilor de odihnă anuale generează însă multiple dificultăți practice și juridice. În primul rând, exprimarea concediului în zile calendaristice conduce la

situații în care durata efectivă a repausului diferă de la un salariat la altul, în funcție de perioada aleasă pentru concediu, numărul weekendurilor incluse și repartizarea zilelor sărbătorilor nelucrătoare legale. Prin urmare, doi salariați cu același drept formal la concediu pot beneficia, în realitate, de un număr diferit de zile efective de odihnă. În al doilea rând, sistemul actual creează dificultăți de interpretare și aplicare practică pentru divizarea concediului, includerea zilelor de weekend, calcularea indemnizației de concediu, reportarea zilelor neutilizate și evidența timpului de muncă.

De exemplu, un angajat care a acumulat zile de concediu nefolosite din anul precedent poate fi constrâns să le utilizeze doar în zilele de weekend, ceea ce ar afecta dreptul său efectiv la odihnă garantat de concediul anual.

În acest sens, se propune ca zilele de repaus săptămânal să nu fie incluse în concediul de odihnă anual, prin urmare, concediul să fie acordat în zile lucrătoare. Mai mult decât atât, această soluție nu va reduce numărul de zile de concediu efectiv la care angajatul are dreptul, dar va exclude posibilitatea dublării zilelor de weekend cu cele de concediu anual.

De asemenea, legislația națională prevede acordarea de concedii de odihnă plătite suplimentare calculate în zile calendaristice după cum urmează:

- cel puțin 4 zile calendaristice pentru salariații care lucrează în condiții vătămătoare, persoanele cu dizabilități de vedere severe și tinerii în vârstă de până la 18 ani (art. 121 CM);
- 4 zile calendaristice unuia dintre părinții care au 2 și mai mulți copii în vârstă de până la 14 ani (sau un copil cu dizabilități) (art. 121 CM);
- concediu plătit pe o perioadă de până la 90 de zile calendaristice pentru salariații care au adoptat copii sau i-au luat în plasament în serviciul de tutelă/curatelă (art. 127 CM);
- concediu paternal de 15 zile calendaristice (art. 124¹ CM);
- pentru funcționarii publici - în cazul în care vechimea în serviciul public depășește 5, 10 și 15 ani, concediul de odihnă anual plătit se mărește cu 3, 5 și, respectiv, 7 zile calendaristice.

În anul 2026, în Republica Moldova salariații beneficiază minim de **41 zile** de concediu împreună cu zilele de sărbătoare nelucrătoare conform CM după cum urmează:

- 28 zile calendaristice de concediu anual;
- 13 zile de sărbătoare nelucrătoare (dintre care 3 cad în zile de weekend).

Transformarea concediilor suplimentare din zile calendaristice în zile lucrătoare nu afectează garanțiile acordate salariaților în prezent, inclusiv concediul paternal, care în prezent poate fi luat în fracțiuni conform prevederilor legale, respectiv în practică acesta este deja acordat în zile lucrătoare.

Suplimentar, anumite categorii de salariați din sectorul public beneficiază de un număr mai mare de zile de concediu de odihnă stabilit prin legislația specială.

B) Prevederile și practicile internaționale

[Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene](#) prevede că: „Orice lucrător are dreptul la limitarea duratei maxime de lucru, la perioade de repaus zilnic și săptămânal și la o perioadă anuală de concediu plătit.”

[Directiva UE 2003/88 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru](#) impune statelor membre ale UE să garanteze concediu anual plătit, pe an pentru toți lucrătorii. Astfel cum reiese din însuși cuprinsul articolului 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88, orice lucrător beneficiază de un drept la concediu anual plătit de cel puțin patru săptămâni, drept care, potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, trebuie considerat un principiu al dreptului social al Uniunii de o importanță deosebită¹.

[Convenția OIM nr. 132 privind concediile anuale plătite \(revizuită\)](#) ratificată de Republica Moldova prin Hotărârea Parlamentului nr.1330-XIV din 26.09.97 prevede în art. 3 că: „Concediul în niciun caz

¹A se vedea Hotărârea din 20 iulie 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, punctul 25 și jurisprudența citată.

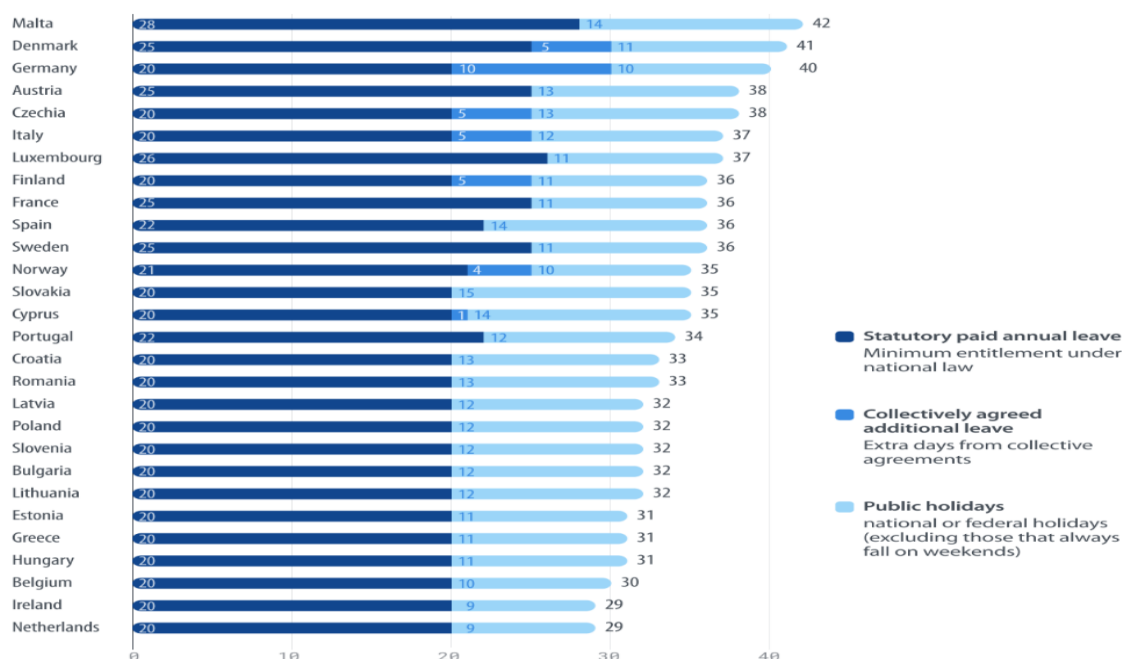
nu poate fi mai mic de trei săptămâni lucrătoare pentru un an de muncă. Fiecare persoană, căreia i se aplică prevederile prezentei Convenții, are dreptul la un concediu anual plătit cu o durată minimă stabilită.” Potrivit art. 8 „Divizarea concediului anual plătit în părți poate fi autorizată de autoritatea competentă sau prin intermediul mecanismelor naționale corespunzătoare. Dacă în acordul dintre patron și salariat nu se stabilește altfel și cu condiția că stagiul îi permite salariatului acest lucru, o parte din concediu va constitui **cel puțin două săptămâni lucrătoare neîntrerupte.**” Potrivit Convenției „Fiecare stat-membru, care a ratificat prezenta Convenție, va notifica suplimentar, printr-o declarație ulterioară adresată Directorului general al Biroului Internațional al Muncii, despre stabilirea unui concediu mai îndelungat decât cel specificat la momentul ratificării.” Respectiva durată a concediului specificat de Republica Moldova către OIM este de 24 de zile lucrătoare.

Modelul bazat pe zile lucrătoare este utilizat în mai multe state europene și presupune deducerea exclusiv a zilelor în care salariatul avea obligația de a presta muncă. În acest sistem, weekendurile și alte zile de repaus săptămânal nu diminuează durata concediului.

Potrivit informației publicate pe pagina data.europa.eu în întreaga UE, timpul liber plătit variază foarte mult în funcție de normele naționale, practicile de la locul de muncă și contractele colective de muncă.

Dacă excludem sărbătorile legale și luăm în considerare doar concediul anual plătit, legislația UE acordă fiecărui lucrător dreptul la cel puțin patru săptămâni. Majoritatea statelor membre – 19 din 27 – respectă acest standard minim, dar mai multe dintre ele acordă zile suplimentare prin contracte colective. Altele depășesc cerința UE prin lege, oferind între 22 și 28 de zile de concediu anual plătit.

Figura de mai jos compară numărul total de zile de concediu anual plătit și de sărbători legale din statele membre ale UE și Norvegia, pe baza celor mai recente date comparabile. Malta, Danemarca și Germania se află în fruntea listei, cu aproximativ 40 până la 42 de zile libere pe an.²



C) Documente de politici și cadrul juridic actual din Republica Moldova aplicabil raporturilor analizate:

² <https://data.europa.eu/en/publications/datastories/work-across-eu-jobs-pay-and-time>

- **Constituția Republicii Moldova** garantează dreptul la odihnă, protecție socială și condiții de muncă decente;
- **Codul muncii al Republicii Moldova** reglementează prevederi privind acordarea concediului de odihnă pentru toți salariații;
- **Legea securității și sănătății în muncă** reglementează raporturile juridice ce țin de instituirea de măsuri privind asigurarea securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă;
- **Legea cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public** reglementează prevederi privind acordarea concediului de odihnă pentru funcționarii publici cu statut general;
- **Legea cu privire la statutul judecătorului** reglementează prevederi privind acordarea concediului de odihnă pentru judecători;
- **Legea cu privire la statutul persoanelor cu funcții de demnitate publică și Legea cu privire la statutul personalului din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică** reglementează prevederi privind acordarea concediului de odihnă pentru unele categorii de demnitari și cabinetul acestora;
- **Legea privind funcționarul public cu statut special din cadrul Ministerului Afacerilor Interne, Legea cu privire la statutul militarilor, Legea cu privire la Centrul Național Anticorupție, Legea cu privire la statutul ofițerului de informații și securitate, Legea cu privire la Serviciul de Protecție și Pază de Stat, Legea cu privire la pregătirea cetățenilor la apărarea Patriei, Legea cu privire la statutul militarilor, etc.** reglementează prevederi privind acordarea concediului de odihnă pentru funcționarii publici cu statut special și concediul suplimentar.

3. Obiectivele urmărite și soluțiile propuse

3.1. Principalele prevederi ale proiectului și evidențierea elementelor noi

I. Proiectul de modificare a legislației muncii în ceea ce privește acordarea și calcularea concediului în zile lucrătoare, urmărește următoarele **obiective**:

1.1. Respectarea principiului egalității de tratament

Stabilirea concediului în zile lucrătoare ar asigura o aplicare uniformă a dreptului la odihnă, deoarece din durata concediului se deduc exclusiv zilele în care salariatul avea obligația de a presta muncă.

În sistemul zilelor calendaristice, salariații care includ în concediu mai multe zile de weekend pot beneficia efectiv de mai puține zile utile de repaus. Apar diferențe nejustificate între persoane aflate în situații comparabile.

Prin urmare, exprimarea în zile lucrătoare corespunde mai bine principiului egalității, nediscriminării și proporționalității drepturilor de muncă.

1.2. Corelarea directă cu timpul efectiv de muncă

Concediul anual reprezintă o compensație juridică pentru perioada de activitate prestată. În consecință, este logic ca durata acestuia să fie raportată la zilele efectiv lucrătoare și la obligația reală de muncă a salariatului.

Weekendurile și alte zile de repaus săptămânal nu constituie timp de muncă și, prin urmare, includerea lor în durata concediului reduce artificial beneficiul real al acestuia.

Sistemul zilelor lucrătoare reflectă mai fidel raportul dintre muncă și repaus și scopul social al concediului anual.

1.3. Protecția efectivă a dreptului constituțional la odihnă

Dreptul la odihnă și la concediu anual plătit are caracter fundamental în dreptul muncii și trebuie interpretat în favoarea exercitării efective a acestuia.

Exprimarea concediului în zile lucrătoare maximizează perioada reală de recuperare fizică și psihică, evită diminuarea indirectă a dreptului prin includerea zilelor de repaus deja garantate de lege; consolidează funcția de protecție socială a normelor muncii. Astfel, sistemul este mai compatibil cu standardele moderne de protecție a salariatului.

1.4. Compatibilitate sporită cu practica europeană

În numeroase state europene, concediul anual este calculat în zile lucrătoare sau săptămâni de lucru, ceea ce facilitează armonizarea legislației muncii, permite interpretări mai previzibile, simplifică raporturile de muncă în context internațional. Această abordare este în concordanță cu tendințele moderne ale dreptului muncii european, orientate spre protecția efectivă a salariatului și claritatea normelor juridice.

1.5. Reducerea litigiilor privind calculul concediului

Exprimarea concediului în zile lucrătoare ar simplifica determinarea perioadei efective de absență, ar reduce disputele privind includerea weekendurilor și ar oferi o metodă mai previzibilă și mai transparentă de calcul. Aceasta contribuie la securitatea raporturilor juridice de muncă, uniformitatea practicii administrative, diminuarea conflictelor individuale de muncă.

1.6. Reflectarea realității economice și organizaționale moderne

În condițiile actuale, majoritatea salariaților activează în regim de 5 zile lucrătoare pe săptămână, iar organizarea timpului de muncă este centrată pe zile lucrătoare, nu calendaristice. Prin urmare, exprimarea concediului în zile lucrătoare este mai coerentă cu evidența timpului de muncă, salarizarea și organizarea activității instituției sau întreprinderii.

Exprimarea concediului anual în zile lucrătoare:

- asigură o protecție mai efectivă a dreptului la odihnă;
- garantează un tratament mai echitabil între salariați;
- reflectă mai corect raportul dintre timpul de muncă și timpul de repaus;
- reduce dificultățile de interpretare și aplicare;
- corespunde tendințelor moderne ale dreptului muncii european.

În contextul celor sus-menționate, soluțiile propuse:

- Modificarea prevederilor Codului muncii și reglementarea acordării concediului de odihnă anual în zile lucrătoare, inclusiv în cazul unor concedii suplimentare plătite. Prin urmare, numărul minim de zile de concediu de odihnă va fi 22 de zile lucrătoare, care poate fi utilizat fie integral, fie în fracțiuni, dintre care una nu poate fi mai mică decât două săptămâni lucrătoare de concediu neîntrerupt. Astfel se va asigura, prin urmare, un calcul și o programare mai utilă a concediilor de odihnă anuale și păstrarea beneficiului efectiv de care pot dispune salariații în sistemul actual.
- Modificarea prevederilor Codului muncii și acordarea concediilor suplimentare în zile lucrătoare;
- Armonizarea cadrului normativ și instituțional cu standardele europene de bună practică, în concordanță cu obligațiile asumate de Republica Moldova prin convențiile internaționale ratificate.

- Evidența separată a concediilor acumulate până la intrarea în vigoare a proiectului de lege și acordarea/calcularea acestora în zile calendaristice până la epuizarea totală a soldului acestora.
- Modificarea legislației speciale aferentă unor categorii specifice de salariați (din domeniul judecătoresc, procuratură, funcționari publici, etc.).

Cele mai importante prevederi noi introduse care diferă de cadrul normativ în vigoare în Republica Moldova, include modificări la Codul muncii după cum urmează:

- Se stabilește acordarea concediului de odihnă anual de minim 22 zile lucrătoare față de prevederile existente de 28 zile calendaristice (art. 113 CM);
- Concediul poate fi acordat în fracțiuni una dintre care nu va avea mai puțin de două săptămâni lucrătoare de concediu neîntrerupt față de 14 zile calendaristice conform prevederilor în vigoare (art. 118 CM), această prevedere fiind în concordanță cu prevederile Convenției OIM nr. 132;
- Se stabilește acordarea a cel puțin 4 zile lucrătoare față de 4 zile calendaristice pentru salariații care lucrează în condiții vătămătoare, persoanele cu dizabilități de vedere severe și tinerii în vârstă de până la 18 ani (art. 121 CM);
- Se stabilește acordarea a cel puțin 4 zile lucrătoare față de 4 zile calendaristice unuia dintre părinții care au 2 și mai mulți copii în vârstă de până la 14 ani (sau un copil cu dizabilități) (art. 121 CM);
- Se stabilește acordarea a 15 zile lucrătoare de concediu paternal față de 15 zile calendaristice (art. 124¹ CM);
- Se stabilește acordarea a până la 71 de zile lucrătoare de concediu plătit, față de perioada de până la 90 de zile calendaristice, pentru salariații care au adoptat copii sau i-au luat în plasament în serviciul de tutelă/curatelă (art. 127 CM alin. 2 lit. a));
- Se modifică cuantumul concediului de odihnă anual prelungit pentru cadrele didactice ale instituțiilor de învățământ (art. 299 CM).

Prevederile referitoare la contractele colective de muncă urmăresc asigurarea unei abordări responsabile și echitabile în utilizarea resurselor financiare publice, prin corelarea beneficiilor acordate salariaților cu posibilitățile bugetare și principiile sustenabilității financiare. Totodată, acestea contribuie la crearea unui cadru unitar și predictibil de acordare a drepturilor de personal, evitând apariția unor obligații financiare suplimentare care nu sunt fundamentate de resursele aprobate. Astfel, se asigură un echilibru între protecția drepturilor salariaților și necesitatea utilizării eficiente și prudente a banului public.

II. Modificarea legislației speciale în ceea ce privește acordarea concediului anual suplimentar și indemnizațiile de eliberare pentru funcționarii publici, urmărește:

- a) uniformizarea regimului concediilor de odihnă și a garanțiilor sociale aplicabile diferitor categorii de personal din sectorul bugetar, în vederea asigurării unui tratament echitabil și coerent;
- b) consolidarea disciplinei financiar-bugetare prin optimizarea drepturilor aferente concediilor și reducerea obligațiilor financiare generate de acumularea concediilor neutilizate.

Reglementările actuale prevăd regimuri diferite de acordare a concediilor de odihnă pentru categorii comparabile de personal din sectorul public. Aceste diferențe generează tratamente neuniforme și dificultăți în administrarea politicilor de personal. Uniformizarea cadrului normativ va contribui la asigurarea unui sistem echitabil, transparent și predictibil de acordare a dreptului la odihnă.

În acest sens, acordarea concediului de odihnă anual de bază în cuantum de 30 de zile lucrătoare asigură un nivel adecvat al dreptului la odihnă și recuperare a capacității de muncă, fiind comparabil cu practicile aplicate în numeroase state europene pentru personalul din sectorul public.

În aceste condiții, menținerea zilelor suplimentare de concediu acordate exclusiv în funcție de vechimea în muncă nu mai este justificată, întrucât contribuie la acumularea unor solduri semnificative de concedii neutilizate, care generează obligații financiare considerabile pentru bugetul public, estimate la sute de milioane de lei anual.

Totodată, acumularea excesivă a concediilor neutilizate afectează planificarea resurselor umane, continuitatea activității autorităților publice și productivitatea organizațională, reducând eficiența utilizării forței de muncă în sectorul bugetar.

Revizuirea cadrului normativ va contribui la utilizarea mai eficientă a resurselor publice și la diminuarea riscurilor financiare pe termen lung.

3.2. Opțiunile alternative analizate și motivele pentru care acestea nu au fost luate în considerare

Scenariul „A nu face nimic” / „Scenariul de bază”

Această opțiune presupune menținerea situației actuale, adică neintervenția din partea statului. Această opțiune ar păstra incertitudinea și neclaritățile în ceea ce ține de acordarea concediilor de odihnă anuale, pe de o parte, iar pe de altă parte nu va asigura alinierea la cele mai bune practici europene.

4. Analiza impactului de reglementare

4.1. Impactul asupra sectorului public

Implementarea prevederilor proiectului va avea impact asupra cheltuielilor de personal din sectorul bugetar. Măsurile propuse urmăresc diminuarea graduală a presiunii asupra bugetului public național prin uniformizarea duratei concediilor, limitarea acordării concediilor suplimentare în funcție de alocațiile bugetare aprobate și ajustarea anumitor indemnizații și garanții financiare.

4.2. Impactul financiar și argumentarea costurilor estimative

Impactul financiar se estimează a fi de până la 5 la sută din fondul de salarizare în ceea ce privește măsurile propuse pentru categoria de funcționari publici cu statut special/general, având în vedere modificarea Hotărârii Guvernului nr. 426/2004 privind aprobarea modului de calculare a salariului mediu, cu obținerea opiniei consultative a Ministerului Finanțelor.

4.3. Impactul asupra sectorului privat

Modificarea prevederilor Codului muncii și reglementarea acordării concediului de odihnă anual în zile lucrătoare inclusiv și în cazul unor concedii suplimentare plătite va avea impact asupra angajatorilor din domeniul privat prin perspectiva următoarelor aspecte:

- indemnizația de concediu care urmează a fi plătită va fi mai mare;
- salariații vor lipsi mai multe zile de la locul de muncă deoarece zilele de weekend nu se vor include în concediul de odihnă anual;
- evidența și calcularea separată a zilelor de concediu neutilizate până la intrarea în vigoare a prevederilor legislative noi și epuizarea acestora.

Cazuri de simulare a diferitor situații raportat la 28 zile calendaristice și 22 zile lucrătoare

Caz calcul în situația când salariatul a activat cu program întreg de muncă:

Baza de calcul	Nr. de zile lucrate	Nr. de zile lucrătoare	Nr. de zile calendaristice cu excepția zilelor de sărbătoare	Suma salariului calculat lunar, MDL	Salariul mediu pe o zi lucrătoare	Indemnizația de concediu pentru zile	Coef. = Nr. zile lucrătoare / Nr. zile calendaris	Salariul mediu pe o zi calendaris tică	Indemnizația de concediu pentru zile	Diferența dintre salariul mediu pe o zi	Diferența dintre indemnizațiile de concediu
----------------	---------------------	------------------------	--	-------------------------------------	-----------------------------------	--------------------------------------	---	--	--------------------------------------	---	---

			nelucrătoare			lucrătoare	tice, cu excepția zilelor de sărbătoare nelucrătoare		calendaristice	lucrătoare și o zi calendaristică, MDL	exprimate în zile lucrătoare și în zile calendaristice
Jan-26	19	19	28	17,400.00	855.74	18,826.23	0.71	606.98	16,995.35	248.76 (40,98%)	1,830.88 (10,77%)
Feb-26	20	20	28	17,400.00							
Mar-26	22	22	30	17,400.00							
-	61	61	86	52,200.00							

Caz 2. Lunile din baza de calcul nu sunt complet lucrate de salariat:

Baza de calcul	Nr. de zile lucrate	Nr. de zile lucrătoare	Nr. de zile calendaristice cu excepția zilelor de sărbătoare nelucrătoare	Suma salariului calculat lunar, MDL	Salariul mediu pe o zi lucrătoare	Indemnizația de concediu pentru zile lucrătoare	Coef. = Nr. zile lucrătoare / Nr. zile calendaristice, cu excepția zilelor de sărbătoare nelucrătoare	Salariul mediu pe o zi calendaristică	Indemnizația de concediu pentru zile calendaristice	Diferența dintre salariul mediu pe o zi lucrătoare și o zi calendaristică, MDL	Diferența dintre indemnizațiile de concediu exprimate în zile lucrătoare și în zile calendaristice
Jan-26	15	19	28	17,400.00	1,110.64	26,655.32	0.71	787.78	22,057.79	322.86 (40,98%)	2,376.25 (10,77%)
Feb-26	17	20	28	17,400.00							
Mar-26	15	22	30	17,400.00							
-	47	61	86	52,200.00							

În baza exemplului de calcule de mai sus se observă o diferență aferentă indemnizației de concediu la care este îndreptățit salariatul în situația calculului în zile calendaristice față de zile lucrătoare.

Totodată, potrivit [Comunicării interpretative a Comisiei privind Directiva 2003/88/CE](#)³ din 2023 Curtea a subliniat faptul că „directiva consideră că dreptul la concediul anual și cel la obținerea unei plăți în acest temei constituie două aspecte ale unui drept unic”, întrucât plata pe durata concediului anual are ca obiectiv „să permită lucrătorului efectuarea efectivă a concediului la care are dreptul”⁴. În consecință, Curtea consideră că „obiectivul cerinței de a plăti acest concediu este acela de a pune lucrătorul, în timpul concediului menționat, într-o situație care este, în ceea ce privește salariul, comparabilă cu perioadele de muncă”⁵. Lucrătorii „trebuie să primească remunerația lor normală pentru perioada aferentă de odihnă”⁶, iar „o [...] reducere a remunerației primite de lucrător pentru concediul anual plătit, de natură să îl descurajeze de la exercitarea efectivă a dreptului la un astfel de concediu,

³ Comunicarea interpretativă a Comisiei privind Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru 2023/C 143/06

⁴ Hotărârea în cauzele conexate C-131/04 și C-257/04, *Robinson-Steele și alții*, punctul 58; Hotărârea în cauzele conexate C-350/06 și C-520/06, *Schultz-Hoff și alții*, punctul 60; Hotărârea în cauza C-539/12, *Lock*, punctul 17; Hotărârea în cauzele conexate C-569/16 și C-570/16, *Bauer și Willmeroth*, punctul 40.

⁵ Hotărârea în cauzele conexate C-131/04 și C-257/04, *Robinson-Steele și alții*, punctele 58-59; Hotărârea în cauza C-385/17, *Hein*, punctul 33.

⁶ Hotărârea în cauzele conexate C-131/04 și C-257/04, *Robinson-Steele și alții*, punctul 50; Hotărârea în cauzele conexate C-350/06 și C-520/06, *Schultz-Hoff și alții*, punctul 58; Hotărârea în cauza C-539/12, *Lock*, punctul 16.

este contrară obiectivului urmărit de articolul 7⁷, momentul în care se aplică reducerea fiind lipsit de relevanță⁸.

4.4. Impactul social

Modificările propuse vor avea un impact pozitiv asupra salariaților deoarece vor fi mai bine informați atunci când își planifică concediul și vor beneficia în total de perioade mai lungi de odihnă, dacă vor cunoaște de câte zile de concediu lucrătoare beneficiază pe an, respectiv se va asigura și corespunderea cu normele europene, potrivit cărora lucrătorul trebuie să poată beneficia de un repaus efectiv, dintr-o preocupare pentru protecția eficientă a securității și a sănătății sale.

Salariații vor beneficia de zilele de weekend fără a le consuma din concediu. În plus, modificările aduc mai multă claritate și ar reduce discrepanțele existente în calculul indemnizației de concediu fără a reduce garanțiile actuale pentru salariați.

4.4.1. Impactul asupra datelor cu caracter personal

Nu sunt.

4.4.2. Impactul asupra echității și egalității de gen

Stabilirea concediului în zile lucrătoare ar asigura o aplicare uniformă a dreptului la odihnă, deoarece din durata concediului se deduc exclusiv zilele în care salariatul avea obligația de a presta muncă.

În sistemul zilelor calendaristice, salariații care includ în concediu mai multe zile de weekend pot beneficia efectiv de mai puține zile utile de repaus, apar diferențe nejustificate între persoane aflate în situații comparabile.

Prin urmare, exprimarea în zile lucrătoare corespunde mai bine principiului egalității, nediscriminării și proporționalității drepturilor de muncă.

4.5. Impactul asupra mediului

Proiectul nu generează impact direct asupra mediului, deoarece modificările vizează exclusiv reglementarea raporturilor de muncă, securitatea și sănătatea în muncă, egalitatea de tratament și cooperarea instituțională. Nu se prevăd obligații care să afecteze consumul de resurse naturale, poluarea, deșeurile sau alte aspecte ecologice.

4.6. Alte impacturi și informații relevante

Nu sunt.

5. Compatibilitatea proiectului actului normativ cu legislația UE

5.1. Măsuri normative necesare pentru transpunerea actelor juridice ale UE în legislația națională

Prezentul proiect de lege este:

- compatibil cu Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru;
- compatibil cu Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene;
- compatibil cu prevederile Convenției OIM nr. 132 privind concediile anuale plătite (revizuită).

5.2. Măsuri normative care urmăresc crearea cadrului juridic intern necesar pentru implementarea legislației UE

Nu e cazul.

⁷ Hotărârea în cauza C-155/10, *Williams și alții*, punctul 21; Hotărârea în cauza C-539/12, *Lock*, punctul 23; Hotărârea în cauza C-385/17, *Hein*, punctul 44; Hotărârea în cauza C-514/20, *Koch Personaldienstleistungen*, punctul 33.

⁸ Hotărârea în cauza C-539/12, *Lock*, punctul 23.

6. Avizarea și consultarea publică a proiectului actului normativ

În scopul respectării prevederilor Legii nr.239/2008 privind transparența în procesul decizional, anunțul privind inițierea elaborării proiectului de lege a fost publicat pe portalul guvernamental www.particip.gov.md, la următorul link: <https://particip.gov.md/ro/document/stages/proiect-de-lege-pentru-modificarea-unor-acte-normative-consolidarea-cadrului-normativ-privind-garan/16870>

Totodată, inițiativa a fost discutată la ședința CNCNC care a avut loc pe data de 22.04.2026. De asemenea, la subiect a fost organizată o ședință cu implicarea CNSM și a CNPM, inclusiv membrii Asociațiilor de business din Moldova pe data de 02.06.2026.

7. Concluziile expertizelor

Proiectul va fi supus avizării, expertizei anticorupție și expertizei juridice. Concluziile rezultate din procesele de avizare și de expertizare vor fi incluse în sinteza obiecțiilor și propunerilor la proiect.

8. Modul de încorporare a actului în cadrul normativ existent

Proiectul de lege se încorporează în cadrul normativ în vigoare. Se vor modifica următoarele acte normative:

- *Legea nr. 39/1994 despre statutul deputatului în Parlament;*
- *Legea nr. 544/1995 cu privire la statutul judecătorului;*
- *Legea nr. 1104/2002 cu privire la Centrul Național Anticorupție;*
- *Legea nr. 1245/2002 cu privire la pregătirea cetățenilor la apărarea Patriei;*
- *Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003;*
- *Legea nr. 162/2005 cu privire la statutul militarilor;*
- *Legea nr. 52/2007 cu privire la aprobarea Regulamentului disciplinei militare;*
- *Legea nr. 170/2007 cu privire la statutul ofițerului de informații și securitate;*
- *Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public;*
- *Legea nr. 134/2008 cu privire la Serviciul de Protecție și Pază de Stat;*
- *Legea nr. 80/2010 cu privire la statutul personalului din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică;*
- *Legea nr. 199/2010 cu privire la statutul persoanelor cu funcții de demnitate publică;*
- *Legea 60/2012 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități;*
- *Legea nr. 3/2016 cu privire la procuratură;*
- *Legea nr. 288/2016 privind funcționarul public cu statut special din cadrul Ministerului Afacerilor Interne;*
- *Legea nr. 300/2017 cu privire la sistemul administrației penitenciare;*
- *Legea nr. 302/2017 cu privire la Serviciul Vamal;*
- *Legea nr. 308/2017 cu privire la prevenirea și combaterea spălării banilor și finanțării terorismului;*
- *Legea nr. 74/2025 cu privire la Curtea Constituțională;*

9. Măsurile necesare pentru implementarea prevederilor proiectului actului normativ

Legea va intra în vigoare la 01 ianuarie 2027.

Pentru implementarea prevederilor proiectului vor fi necesare măsuri organizatorice și administrative din partea autorităților și instituțiilor publice vizate. În acest sens, autoritățile publice vor asigura: ajustarea actelor normative departamentale și a regulamentelor interne; informarea subdiviziunilor de resurse umane și financiar-contabile asupra noilor reglementări; aplicarea uniformă a noilor prevederi în cadrul raporturilor de muncă și de serviciu.

Secretar de Stat

Digitally signed by Ciobanu Mihai-Gabriel
Date: 2026.06.16 11:36:10 EEST
Reason: MoldSign Signature
Location: Moldova

MOLDOVA EUROPEANĂ

Mihai-Gabriel Ciobanu

