

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 europene, a eliminării neclarităților din cadrul normativ existent și a asigurării unor reguli uniforme de acordare a dreptului la odihnă.

Totodată, proiectul urmărește uniformizarea regimului concediilor și a garanțiilor sociale aplicabile diferitelor categorii de personal din sectorul privat și bugetar (cu unele excepții) 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 acordate salariaților din sectorul privat, funcționarilor publici și altor 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 alin. (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.

Acordarea concediului de odihnă anual în zile calendaristice generează dificultăți de aplicare. Numărul zilelor în care salariatul este efectiv scutit de muncă poate varia în funcție de programul său de muncă, de perioada aleasă și de modul de fracționare a concediului. Astfel, salariați cu aceeași durată nominală a concediului pot beneficia de un număr diferit de zile efective de concediu. Dificultățile privesc și includerea zilelor de repaus săptămânal (de regulă acordat sâmbătă și duminică), calcularea indemnizației de concediu, reportarea zilelor neutilizate și evidența timpului de muncă.

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

Se propune, în consecință, acordarea concediului de odihnă anual în zile lucrătoare, fără includerea zilelor de repaus săptămânal. Durata concediului 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.

Legislația națională prevede și 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 **42 zile** de concediu împreună cu zilele de sărbătoare nelucrătoare conform CM după cum urmează:

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

Exprimarea concediilor suplimentare în zile lucrătoare, cu păstrarea cifrei (4 zile la art. 121 CM, 15 zile pentru concediul paternal), majorează durata efectivă a acestora: 4 zile lucrătoare corespund aproximativ a 6 zile calendaristice, iar 15 zile lucrătoare corespund a 3 săptămâni. Majorarea este asumată ca opțiune de politică socială, iar costul ei pentru angajatori, pentru bugetul public și, în cazul concediului paternal, pentru bugetul asigurărilor sociale de stat este estimat la compartimentul 4.2.

Anumite categorii de personal din sectorul public beneficiază, potrivit legislației speciale, de concedii de odihnă cu durată mai mare, inclusiv de zile suplimentare pentru vechimea în muncă sau pentru specificul activității.

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.”

[Articolul 7 alineatul \(1\) din Directiva 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru](#) obligă statele membre ale Uniunii Europene să asigure fiecărui lucrător un concediu anual plătit de cel puțin patru săptămâni. Potrivit jurisprudenței Curții de Justiție a Uniunii Europene, acest drept constituie un principiu de o importanță deosebită al dreptului social al Uniunii¹.

[Convenția OIM nr. 132 privind concediile anuale plătite \(revizuită\)](#) ratificată de Republica Moldova prin Hotărârea Parlamentului nr.1330/1997 prevede în art. 3 că: „Concediul în niciun caz 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.

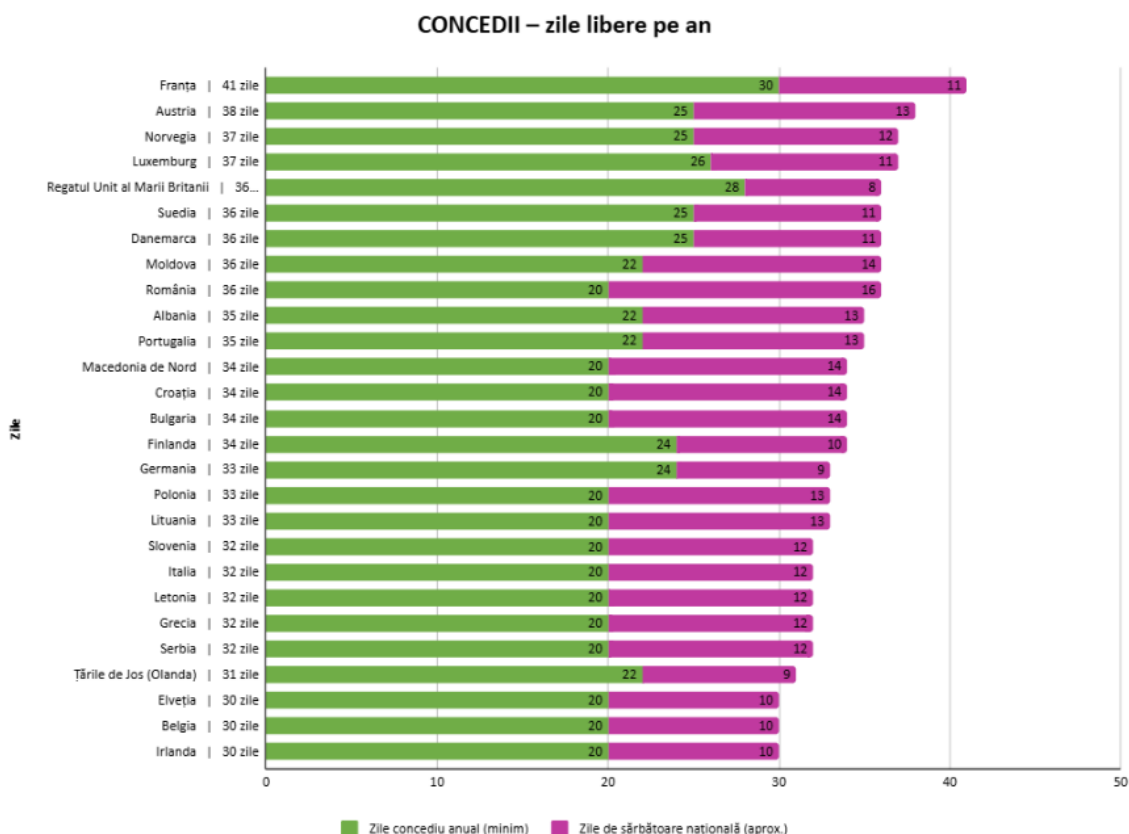
¹A se vedea Hotărârea din 20 iulie 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, punctul 25 și jurisprudența citată.

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 se ia în considerare doar concediul anual plătit, fără sărbătorile legale, standardul minim al UE este de patru săptămâni. Potrivit datelor invocate, în 19 dintre cele 27 de state membre durata minimă legală corespunde acestui standard, iar în celelalte state aceasta este mai mare. Contractele colective pot prevedea zile suplimentare de concediu anual plătit.

Figura de mai jos compară durata minimă a concediului anual plătit și numărul sărbătorilor naționale în statele selectate. Pentru Republica Moldova este prezentat scenariul propus de 22 de zile lucrătoare de concediu anual. În comparația ilustrată, Franța, Austria și Norvegia se situează între aproximativ 37 și 41 de zile cumulate pe an, fără alte zile libere acordate suplimentar. Numărul efectiv de zile libere depinde și de regulile naționale de compensare.



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

- **Constituția Republicii Moldova** garantează dreptul la odihnă, protecție socială și condiții de muncă decente;
- **Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003** reglementează acordarea concediului de odihnă pentru toți salariații;
- **Legea cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public nr. 158/2008** reglementează acordarea concediului de odihnă pentru funcționarii publici cu statut general;
- **Legea cu privire la statutul judecătorului nr. 544/1995** reglementează acordarea concediului de odihnă pentru judecători;
- **Legea cu privire la statutul persoanelor cu funcții de demnitate publică nr. 199/2010** și **Legea cu privire la statutul personalului din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate**

publică nr. 80/2010 reglementează acordarea concediului de odihnă pentru unele categorii de demnitari și cabinetul acestora;

- **Legea privind funcționarul public cu statut special din cadrul Ministerului Afacerilor Interne nr. 288/2016, Legea cu privire la statutul militarilor nr. 162/2005, Legea cu privire la Centrul Național Anticorupție nr. 1104/2002, Legea cu privire la statutul ofițerului de informații și securitate nr. 170/2007, Legea cu privire la Serviciul de Protecție și Pază de Stat, Legea cu privire la pregătirea cetățenilor la apărarea Patriei nr. 1245/2002, etc.** reglementează acordarea concediului de odihnă pentru funcționarii publici cu statut special și concediul suplimentar.

Duratele propuse rezultă din două reguli. Regula de bază este conversia tehnică prin raportul 22/28, cu rotunjire. Excepțiile de la această regulă sunt limitate, nominalizate și justificate individual la compartimentul 3.1 partea II, în considerarea statutului constituțional sau special al categoriei (funcția jurisdicțională sau de acuzare publică, regimul de subordonare și restrângerile de drepturi, natura raportului de serviciu).

3. Obiectivele urmărite și soluțiile propuse

3.1. Principalele prevederi ale proiectului și evidențierea elementelor noi

I. Obiectivele modificărilor privind acordarea și calcularea concediilor în zile lucrătoare:

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 plătit asigură repausul și refacerea capacității de muncă. Exprimarea duratei sale în zile lucrătoare permite raportarea directă la zilele în care salariatul ar fi avut obligația să muncească.

Zilele de repaus săptămânal sunt distincte de zilele de concediu anual. Excluderea lor din calcul permite evidențierea clară a fiecărui drept.

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 și ar reduce disputele privind includerea zilelor de repaus săptămânal. Reguli clare de calcul ar contribui la aplicarea uniformă a legislației și la prevenirea litigiilor 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 efektivă 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.

II. Soluțiile propuse:

- Se propune modificarea Codului muncii pentru acordarea concediului de odihnă anual și a unor concedii suplimentare plătite în zile lucrătoare. Durata minimă a concediului anual va fi de 22 de zile lucrătoare pentru săptămâna de muncă de 5 zile și de 24 de zile lucrătoare pentru săptămâna de muncă de 6 zile. Concediul va putea fi utilizat integral sau în fracțiuni, dintre care una va avea cel puțin 10 zile lucrătoare sau 12 zile lucrătoare. Noua modalitate de calcul urmărește simplificarea programării și a evidenței concediilor.
- Modificarea prevederilor Codului muncii și acordarea concediilor suplimentare în zile lucrătoare fără diminuarea garanțiilor existente, cu excepția concediilor suplimentare pentru vechime în muncă a unor funcționari din domeniul bugetar; concediile suplimentare din art. 121 alin. (3) CM; concediul de bază al ofițerilor SIS;. Totodată majorează unele garanții (22 de zile, 4 zile lucrătoare la art. 121, 15 zile lucrătoare de concediu paternal, ziua liberă compensatorie la art. 111).
- 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 legii și acordarea și calcularea acestora în zile calendaristice, până la epuizarea soldului restant.
- Revizuirea concediilor reglementate de legislația specială pentru judecători, procurori, funcționari publici și alte categorii de personal.

III. Principalele modificări propuse la Codul muncii sunt următoarele:

- Se stabilește acordarea concediului de odihnă anual de minim 22 de zile lucrătoare față de prevederile existente de 28 de zile calendaristice în condițiile unei săptămâni de muncă de 5 zile (art. 113 CM) și cel puțin 24 de zile lucrătoare în condițiile unei săptămâni de muncă de 6 zile;
- Concediul poate fi acordat în fracțiuni, una dintre care nu va avea mai puțin de 10 zile lucrătoare sau 12 zile lucrătoare în dependență de regimul de muncă, față de 14 zile calendaristice, conform prevederilor în vigoare (art. 118 CM), această prevedere fiind în concordanță cu prevederile Convenției OIM nr. 132;
- Duratele propuse în zile lucrătoare sunt stabilite prin modificarea Codului muncii și a legilor speciale. Fundamentarea lor utilizează regulile de mai jos, cu excepțiile indicate pentru anumite categorii de personal:

(i) Regula generală utilizează raportul 22/28: numărul zilelor calendaristice se înmulțește cu 22 și se împarte la 28. Raportul exprimă opțiunea proiectului de a înlocui durata de 28 de zile

calendaristice cu 22 de zile lucrătoare; nu reprezintă numărul efectiv de zile lucrătoare din orice perioadă de 28 de zile. De exemplu:

- ❖ 35 de zile calendaristice $\times 22/28 = 27,5$ zile lucrătoare, rotunjite la 28;
- ❖ 42 de zile calendaristice $\times 22/28 = 33$ de zile lucrătoare.

Fracțiunile de zi egale cu sau mai mari de 0,5 se rotunjesc în sus, la o zi întreagă, iar cele mai mici de 0,5 se exclud din calcul.

(ii) Pentru anumite perioade stabilite prin proiect, se utilizează echivalența în săptămâni de lucru: de exemplu, 14 zile calendaristice reprezintă 2 săptămâni, echivalente cu 10 zile lucrătoare în cazul unei săptămâni de muncă de 5 zile.

Pentru persoanele cu dizabilități se aplică, prin excepție, rotunjirea la numărul întreg imediat superior: $40 \times 22/28 \approx 31,43$, respectiv 32 de zile lucrătoare, iar $32 \times 22/28 \approx 25,14$, respectiv 26 de zile lucrătoare.

Următoarele modificări comparativ cu prevederile în vigoare urmează a fi operate:

Prevederi actuale Concediu de bază, în zile calendaristice (cu unele excepții când concediul deja este acordat în zile lucrătoare)*	Concedii suplimentar e pentru vechimea în serviciu, în zile calendaristic e	Proiectul propune Concediu de bază în zile lucrătoare	Concedii suplimentare pentru vechimea în serviciu, zile lucrătoare	Categoria de personal
28	N/A	22	N/A	salariații din sectorul privat și alte categorii de personal care au încheiat un contract individual de muncă și cad sub incidența prevederilor Codului muncii
62	N/A	49	N/A	Cadrele didactice ale instituțiilor de învățământ superior, din colegii, licee, gimnazii și școli de cultură generală de toate tipurile
42	N/A	33	N/A	pentru cadrele didactice din instituțiile preșcolare de toate tipurile;
28	N/A	22	N/A	pentru cadrele didactice din instituțiile extrașcolare și din școlile sportive pentru copii
62	N/A	49	N/A	cadrelor științifice din instituțiile de învățământ de toate nivelurile
42	N/A	33	N/A	cadrele științifice cu grad științific de doctor habilitat;
36	N/A	28	N/A	cadrele științifice cu grad științific de doctor;
30	N/A	24	N/A	cadrele științifice fără grad științific
28	N/A	22	N/A	Cadrele didactice auxiliare și personalul administrativ din învățământ și din sfera științei și inovării
40	N/A	32	N/A	Pentru persoanele cu dizabilități severe angajate în muncă, în cazul în care acestea nu beneficiază de facilități mai

				mari
32	N/A	26	N/A	Persoanele cu dizabilități accentuate

Pentru concediile suplimentare și sociale se propun următoarele durate în zile lucrătoare:

Prevederi în vigoare (în zile calendaristice)	Propuneri conform proiectului de lege (în zile lucrătoare)	Categoria de personal
15	15	Concediu paternal pentru toți salariații conform Codului muncii
4	4	Părinții salariați care au 2 și mai mulți copii în vârstă de până la 14 ani (sau un copil cu dizabilități)
4	4	Salariații care lucrează în condiții vătămătoare, persoanele cu dizabilități de vedere severe și tinerii în vârstă de până la 18 ani
90	71	Salariatul care a adoptat un copil sau l-a luat în plasament în serviciul de tutelă/curatelă

- 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 propune acordarea a 15 zile lucrătoare de concediu paternal, în locul celor 15 zile calendaristice (art. 124¹ CM). În prezent legislația deja reglementează acordarea acestui concediu în trei fracțiuni, prin urmare în practică acest concediu poate fi luat în zile lucrătoare;
- Proiectul introduce o normă nouă potrivit căreia toți salariații beneficiază de concediu de odihnă anual cu o durată de cel puțin 22 de zile lucrătoare, indiferent de tipul regimului sau programului de muncă, ca și salariații cu normă întreagă.

Autorul proiectului nu a optat pentru diminuarea duratei concediului anual de odihnă prin aplicarea principiului *pro-rata temporis* în cazul salariaților cu durată redusă a timpului de muncă și timpul de muncă parțial, deoarece dreptul la concediu anual are ca scop asigurarea refacerii capacității de muncă și protecția sănătății salariatului, obiective care nu depind exclusiv de durata zilnică a timpului de muncă. Deși acești salariați prestează un număr mai mic de ore de muncă, ei sunt integrați în raporturi de muncă pe întreaga durată a anului și au aceeași necesitate de repaus anual ca și salariații cu normă întreagă.

Totodată, aplicarea principiului *pro-rata temporis* în funcție de fracțiunea normei ar conduce la un tratament mai puțin favorabil al salariaților cu durată redusă a timpului de muncă și timpul de muncă parțial, contrar principiului egalității de tratament, consacrat de legislația muncii și de standardele internaționale. Reducerea duratei concediului exclusiv ca urmare a faptului că activitatea este prestată cu timp parțial ar constitui o diferențiere nejustificată, întrucât timpul de odihnă anual urmărește compensarea perioadei de muncă desfășurate pe parcursul anului, iar nu a numărului de ore lucrate zilnic.

În consecință, proiectul menține aceeași durată a concediului anual pentru salariații cu normă întreagă și pentru cei cu alte regimuri/programe de muncă, diferențele dintre aceste categorii reflectându-se exclusiv în cuantumul indemnizației de concediu, care se calculează în funcție de venitul efectiv realizat și de timpul de muncă prestat.

- Proiectul precizează că zilele de repaus stabilite prin programul de muncă al salariaților care lucrează în ture sau schimburi nu se includ în concediul de odihnă anual. Din soldul concediului se deduc zilele în care salariatul ar fi trebuit să muncească potrivit graficului. Astfel, o sâmbătă sau o duminică programată ca zi de muncă poate reprezenta o zi de concediu, în timp ce o zi de repaus stabilită în cursul săptămânii nu se deduce din sold. Regimul zilelor de sărbătoare

nelucrătoare trebuie corelat cu excluderea acestora din durata concediului anual. Indiferent de repartizarea turelor, se aplică durata minimă prevăzută la art. 113 alin. (1) din Codul muncii.

- Proiectul completează art. 111 din Codul muncii, cu o normă privind acordarea zilei de sărbătoare nelucrătoare care coincide cu o zi de repaus săptămânal în următoarea zi lucrătoare, cu excepția zilei de Paște care deja este urmată de o zi de sărbătoare nelucrătoare. Această practică este întâlnită în unele state, cum ar fi Irlanda, Spania, Luxemburg, Regatul Unit al Marii Britanii, Belgia. Obiectivul acestei propuneri este de a garanta că salariații beneficiază efectiv de numărul de sărbători legale stabilit de lege, indiferent de modul în care acestea se suprapun cu repausul săptămânal.
- Se propune modificarea art. 113¹ alin. (1) din Codul muncii, astfel încât dreptul la concediu să fie raportat la anul calendaristic (1 ianuarie-31 decembrie). Pentru perioadele incomplete, durata concediului se va determina proporțional cu perioada lucrată în cursul anului. De exemplu, un salariat angajat la 1 aprilie 2027, va acumula, pentru perioada aprilie-decembrie, $9/12 \times 22 = 16,5$ zile, rotunjite la 17 zile lucrătoare. Aceeași regulă de proporționalitate se va aplica la încetarea raportului de muncă. Frațiunile de zi egale cu sau mai mari de 0,5 se rotunjesc în sus, iar cele mai mici de 0,5 se exclud. Pentru un an calendaristic complet, durata minimă va fi de 22 de zile lucrătoare în cazul săptămânii de muncă de 5 zile.

În practica internațională, perioada de referință pentru concediul anual poate fi anul calendaristic sau perioada de 12 luni calculată de la data angajării. Primul model permite o evidență comună pentru toți salariații și simplifică evidența administrativă și planificarea concediilor, reducând riscul acumulării soldurilor istorice de concedii. Al doilea, utilizat în prezent în Republica Moldova, corelează dreptul cu anul individual de muncă, dar presupune gestionarea unor perioade de referință diferite pentru fiecare salariat.

Această modificare va simplifica procesul de planificare și acordare a concediilor de odihnă anuale, asigurând o aplicare mai coerentă și mai eficientă a noilor prevederi ale Codului muncii.

- **Prevederile adiționale referitoare la contractele colective de muncă și convențiile colective:**

Pentru contractele colective de muncă și convențiile colective din sectorul bugetar, se propune solicitarea opiniei consultative a Ministerului Finanțelor privind resursele bugetare disponibile. Articolele 32 și 37 din Codul muncii se completează cu un termen de 10 zile lucrătoare pentru emiterea opiniei și cu precizarea efectelor neprezentării acesteia în termen.

Propunerile urmăresc asigurarea unei abordări responsabile și echitabile în utilizarea resurselor financiare publice, prin corelarea beneficiilor acordate salariaților cu posibilitățile bugetare și principiile sustenabilității financiare. Prin urmare, obținerea unei opinii consultative a Ministerului Finanțelor până la încheierea contractelor colective sau convențiilor colective în domeniul bugetar reprezintă o măsură care ar ajuta angajatorii din sectorul bugetar să-și evalueze corect resursele financiare în cazul negocierilor. 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. Totodată, neprezentarea opiniei nu va afecta dreptul de a semna contractul/convenția, Ministerul Finanțelor având un termen de 10 zile lucrătoare pentru a prezenta opinia.

II. Modificarea legislației speciale privind concediile anuale și garanțiile sociale pentru anumite categorii de personal din sectorul public urmărește:

Proiectul intervine în legislația specială prin trei operațiuni distincte:

a) Conversia tehnică a duratei concediului de bază din zile calendaristice în zile lucrătoare. Se aplică raportul 22/28, identic cu cel folosit pentru durata minimă din Codul muncii, cu rotunjirea fracțiunilor de cel puțin 0,5 la o zi întreagă. Pentru pragurile care exprimă o perioadă continuă (fracțiunea minimă de 14 zile calendaristice) se folosește echivalența în săptămâni de lucru (2 săptămâni = 10 zile lucrătoare).

b) Eliminarea majorărilor automate ale concediului în funcție de vechime reprezintă o opțiune de politică de personal, nu o consecință a conversiei. Justificarea opțiunii: (i) majorările pentru vechime au contribuit la acumularea soldurilor neutilizate, compensate ulterior financiar (192,4 mil. lei alocați în 2026 pentru plata concediilor nefolosite în sectorul bugetar, HG nr. 322/2026); (ii) recunoașterea vechimii se realizează prin sistemul de salarizare; (iii) drepturile deja dobândite sunt protejate integral prin dispozițiile tranzitorii.

c) Stabilirea directă, pentru un număr limitat de categorii, a unor durate diferite de rezultatul conversiei. Acestea sunt excepții și se motivează individual.

Pentru categoriile de funcționari la care durata concediului variază în funcție de vechime, proiectul propune o durată unică cum ar fi:

- În sistemul penitenciar, duratele diferențiate în funcție de vechime sunt înlocuite cu o durată unică de 30 de zile lucrătoare;
- Pentru militarii prin contract, duratele diferențiate în funcție de vechime sunt înlocuite cu o durată unică de 28 de zile lucrătoare uniformizată cu alte categorii, cum ar fi ofițerii de informații și securitate, angajații Serviciului de Protecție și Pază de Stat, angajații Serviciului cu privire la prevenirea și combaterea spălării banilor și finanțării terorismului, funcționarii vamali, etc. Totodată, aceștia beneficiază și de 8 zile lucrătoare de concediu suplimentar ca stimulare.

Pentru unele categorii de personal este stabilit un număr de zile de concediu mai mare ținând cont de riscurile activității, situația ocupațională și alte dificultăți în ceea ce ține de politicile de personal:

- Pentru judecători, proiectul propune o durată de 32 de zile lucrătoare;
- Pentru judecătorii Curții Constituționale, proiectul propune o durată de 34 de zile lucrătoare;
- Pentru procurori, proiectul propune o durată de 30 de zile lucrătoare;

Excepțiile și duratele stabilite distinct pentru anumite categorii de personal sunt prezentate în tabelul următor.

Următoarele modificări comparativ cu prevederile în vigoare urmează a fi operate:

Prevederi actuale Concediu de bază, în zile calendaristice (cu unele excepții când concediul deja este acordat în zile lucrătoare)*	Concedii suplimentare pentru vechimea în serviciu, în zile calendaristice	Proiectul propune Concediu de bază în zile lucrătoare	Concedii suplimentare pentru vechimea în serviciu, zile lucrătoare	Categoria de personal
*36 zile lucrătoare (luându-se drept bază săptămâna de muncă de 6 zile)	N/A	28 zile lucrătoare (luându-se drept bază săptămâna de muncă de 5 zile)	N/A	Deputați
30	de până la 5 ani – 2 zile lucrătoare de la 5 ani la 10 ani – 5 zile lucrătoare de la 10 la 15 ani – 10 zile lucrătoare de peste 15 ani – 15 zile lucrătoare	32	se abrogă	Judecătorii
42	N/A	34	N/A	Judecătorii Curții Constituționale

35	de la 5 ani la 10 ani – 6 zile de la 10 la 15 ani – 12 zile peste 15 ani – 18 zile	28	Se abrogă	Ofițeri anticorupție (CNA)
Concediul se acordă în funcție de vechime: până la 15 ani – 35 de la 15 la 20 de ani – 40 20 de ani și mai mult – 45	Militarii prin contract beneficiază de concedii de odihnă anuale suplimentare plătite, care se acordă conform legislației în vigoare* *(Regulamentul 941/2006)	28	Militarii prin contract beneficiază de concedii de odihnă anuale suplimentare plătite, care se acordă conform legislației în vigoare, în funcție de specificul activității desfășurate, în limita alocațiilor bugetare aprobate.	Militarii prin contract
30	N/A	24	N/A	Absolvenților studiilor superioare de licență (ciclul I) și studiilor profesionale tehnice din cadrul instituțiilor de învățământ în domeniul militariei, imediat după absolvire (domeniu militar)
30 zile lucrătoare	10 ani - 5 zile lucrătoare; 15 ani – 10 zile lucrătoare 20 de ani și mai mult – 15 zile lucrătoare	28	Se abrogă	Ofițerii de informații
35	5 ani – 3 zile, 10 ani- 5 zile, 15 ani - 7 zile	28	Se abrogă	Funcționarii publici
35	10 ani – 5 zile 15 ani – 10 zile 20 ani – 15 zile	28	Se abrogă	Ofițerii de protecție (Serviciul de Protecție și Pază de Stat)
35	N/A	28	N/A	Persoanele cu funcții de demnitate publică și personalul din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică
35	5 ani – 3 zile 10 ani- 5 zile 15 ani – 7 zile	30	Se abrogă	Procurorii
35	peste 5 ani - 3 zile peste 10 ani- 5 zile peste 15 ani – 10 zile peste 20 ani – 15 zile	28	Se abrogă	Funcționarul vamal
35	de la 5 ani la 10 ani – 5 zile de la 10 la 15 ani – 10 zile	28	Se abrogă	Angajaților Serviciului cu privire la prevenirea și combaterea spălării banilor și finanțării terorismului

	peste 15 ani – 15 zile			
35	Funcționarii publici cu statut special beneficiază de concediu de odihnă suplimentar plătit, ale cărui durată și motivație sunt prevăzute în contractele colective de muncă și convențiile colective	28	Funcționarii publici cu statut special pot beneficia de concediu de odihnă suplimentar plătit, ale cărui durată și condiții de acordare sunt stabilite prin contractele colective de muncă și convențiile colective, în funcție de specificul activității desfășurate, în limita alocațiilor bugetare aprobate.	Funcționarilor publici cu statut special din cadrul Ministerului Afacerilor Interne
de până la 5 ani – 35 de la 5 la 10 ani – 38 de la 10 la 15 ani – 40 de la 15 la 20 de ani – 45 de peste 20 de ani – 50	N/A	30	N/A	Funcționarilor publici cu statut special în funcție de vechime (penitenciare)

Pentru concediile suplimentare prevăzute de legislația specială se propun următoarele durate în zile lucrătoare:

Prevederi în vigoare (în zile calendaristice)	Propuneri conform proiectului de lege (în zile lucrătoare)	Categoria de personal
5	5	Recruților chemați pentru încorporare, în scopul soluționării problemelor personale și familiale;
3	3	Recruților și rezerviștilor, chemați la centrele militare pentru clarificarea situației militare
10	8	Stimulări pentru: Soldați, Comandantul de regiment și comandantul de brigadă, Sergenților, Ofițerilor, militarilor prin contract, militarilor în termen, în perioada serviciului militar, pentru rezultate înalte în îndeplinirea obligațiilor de serviciu, pentru disciplină militară exemplară și indici înalți în pregătirea de luptă sau în executarea serviciului de gardă ori de garnizoană, Studenții și elevii instituțiilor de învățământ în domeniul militariei care au statut de militar prin contract și care, pe parcursul anului de studii, au obținut la sesiunile de examene calificativul cel puțin „bine”
15	12	Ofițerilor de informații - pentru participare la operațiuni antiteroriste, pentru îndeplinire a obligațiilor de serviciu în zone cu pericol sporit pentru viață și sănătate.
4	4	Ofițerilor de informații - unuia dintre părinți: mamei sau tatălui care au 2 și mai mulți copii în vârstă de până la 14 ani (sau un copil cu dizabilități în vârstă de până la 18 ani);
10	8	Ofițerilor de informații - concediu pe motive familiale pentru

		soluționarea problemelor sociale și de trai stringente, în primul rând a celor legate de fortificarea sănătății, îndeplinirea îndatoririlor de familie, precum și din alte motive întemeiate, confirmate documentar;
14	10	Procurorii – concediu acordat proporțional pentru activitatea desfășurată în zilele de sărbătoare nelucrătoare și/sau de repaus, la indicația procurorului-șef
10	8	Funcționarilor publici cu statut special pentru soluționarea unor probleme sociale și de trai, în cazul situațiilor excepționale în familie, în cazul unor calamități sau intemperii, precum și din alte motive întemeiate (penitenciare)
4	4	Funcționari vamali pentru condiții vătămătoare
14	10	Cetățenilor care au avut de suferit de pe urma catastrofei de la Cernobîl
5 zile* 3 zile* *Nu este specificat tipul zilelor	5 zile lucrătoare 3 zile lucrătoare	Pregătirea cetățenilor la apărarea Patriei: - recruților chemați pentru încorporare, în scopul soluționării problemelor personale și familiale; - rezerviștilor, chemați la centrele militare pentru clarificarea situației militare
5 zile calendaristice pentru fiecare lună de aflare în operație, dar nu mai mare de 30 de zile calendaristice pentru întreaga perioadă de aflare în operație.	5 zile lucrătoare pentru fiecare lună de aflare în operație, dar nu mai mare de 24 de zile lucrătoare pentru întreaga perioadă de aflare în operație	Efectivul forțelor sistemului național de apărare participant la operațiile internaționale

Suplimentar, proiectul prevede următoarele modificări:

- Completarea Legii nr. 158/2008 cu art. 43¹ cu o normă corelativă privind concediul funcționarilor publici cu dizabilități.
- Proiectul propune modificări și la alineatul (6) al articolului 50 din Legea nr. 170/2007 cu privire la statutul ofițerului de informații și securitate potrivit căruia *”Ofițerul de informații poate fi rechemat din concediul de odihnă anual, fără consimțământul său, la declararea stării de urgență, de asediu sau de război, precum și în alte cazuri justificate, la decizia directorului Serviciului. Concediul de odihnă anual și concediile suplimentare nefolosite pot fi reportate pe anul următor, dar nu mai mult de 2 ani consecutivi, sau, la cererea ofițerului de informații, se compensează în mărimea salariului mediu pentru fiecare zi de concediu nefolosit, calculat în funcție de adaosuri, sporuri, suplimente și indemnizații stabilite conform actelor normative în vigoare.”*

Pe de o parte, norma în vigoare contravine atât Directivei UE 2003/88, art. 7(2) potrivit căreia: „perioada minimă de concediu anual plătit nu poate fi înlocuită cu o indemnizație financiară, cu excepția cazului în care relația de muncă încetează.” cât și prevederilor Codului muncii care prevede: „În caz de suspendare (art.76 lit.e) și m), art.77 lit.d) și art.78 alin.(1) lit.a) și d)) sau încetare a contractului individual de muncă, salariatul are dreptul la compensarea tuturor concediilor de odihnă anuale nefolosite.” și art. 112 (2): ”Dreptul la concediu de odihnă anual nu poate fi obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări. Orice înțelegere prin care se renunță, total sau parțial, la acest drept este nulă.”

Pe de altă parte, în cazul zilelor de concediu neutilizate ca urmare a rechemării din concediul de odihnă, norma permite plata dublă a acestora deoarece indemnizația de concediu nu se restituie potrivit normelor CM art. 122: „salariatul poate fi rechemat din concediul de odihnă anual prin ordinul (dispoziția, decizia, hotărîrea) angajatorului, numai cu acordul scris al salariatului și

numai pentru situații de serviciu neprevăzute, care fac necesară prezența acestuia în unitate. În acest caz, **salariatul nu restituie indemnizația pentru zilele de concediu nefolosite**. Retribuirea muncii salariatului rechemat din concediul de odihnă anual se efectuează în baze generale.” Prin urmare, propunerea urmărește prevenirea unor cheltuieli nejustificate din bugetul aferent concediilor pentru această categorie de funcționari.

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 cadrului normativ existent, fără intervenția statului pentru revizuirea regulilor privind acordarea concediilor de odihnă anuale.

Menținerea situației actuale ar perpetua incertitudinile și neclaritățile existente în aplicarea legislației, în special în ceea ce privește modul de calcul și acordare a concediilor pentru diferite categorii de salariați, inclusiv pentru persoanele care activează în ture, în schimburi sau beneficiază de reglementări speciale. Lipsa unor reguli uniforme generează interpretări și practici administrative diferite între autoritățile și instituțiile publice, sporind riscul apariției litigiilor de muncă și al aplicării neuniforme a legislației.

Totodată, neintervenția legislativă nu ar permite alinierea cadrului normativ național la bunele practici europene privind reglementarea concediului anual de odihnă, caracterizate prin reguli clare, previzibile și echitabile de stabilire și utilizare a concediului, indiferent de modul de organizare a timpului de muncă.

Păstrarea reglementărilor actuale ar menține diferențe semnificative între diverse categorii de personal din sectorul public în ceea ce privește durata concediului anual, modalitatea de calcul și exprimarea acestuia în zile calendaristice sau în zile lucrătoare. Aceste diferențe, deși justificate istoric în anumite cazuri, nu mai corespund întotdeauna particularităților actuale ale funcției publice și pot conduce la tratamente neuniforme între categorii de personal care desfășoară activități comparabile.

În același timp, actualul sistem favorizează acumularea concediilor anuale neutilizate, în special în cazul unor categorii de funcționari care, din motive ce țin de continuitatea activității instituției sau de deficitul de personal, nu reușesc să își exercite dreptul la concediu în anul pentru care acesta este acordat. Această situație generează obligații financiare semnificative pentru angajatori, atât prin constituirea unor pasive aferente concediilor neutilizate, cât și prin necesitatea achitării unor indemnizații considerabile la încetarea raporturilor de serviciu sau de muncă.

De asemenea, menținerea sistemului actual îngreunează planificarea resurselor umane și a resurselor bugetare, întrucât instituțiile publice trebuie să gestioneze concomitent concediile aferente anului curent și volume importante de concedii reportate din anii precedenți. Această situație afectează predictibilitatea cheltuielilor bugetare și flexibilitatea organizării activității autorităților publice.

În consecință, scenariul „A nu face nimic” nu contribuie la soluționarea problemelor identificate, menține ineficiențele existente și nu permite modernizarea cadrului normativ în vederea asigurării unei reglementări unitare, previzibile și sustenabile atât pentru salariați, cât și pentru angajatorii din sectorul public și privat.

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.

Proiectul afectează aproximativ 310 mii de angajați din sectorul public.

Reducerea obligațiilor pentru concediile nefolosite (192,4 mil. lei alocați în 2026, HG nr. 322/2026) se obține pe termen mediu, nu în 2027, deoarece soldurile acumulate până la 31 decembrie 2026 se mențin și se compensează în continuare la încetarea raporturilor.

Instituțiile publice vor ține timp de mai mulți ani două evidențe (zile calendaristice pentru solduri, zile lucrătoare pentru drepturile noi) și vor ajusta regulamentele interne, contractele colective și sistemele informatice de evidență și salarizare.

4.2. Impactul financiar și argumentarea costurilor estimative

Impactul financiar estimat pentru măsurile care vizează funcționarii publici cu statut general și special este de până la 5% din fondul de salarizare. Estimarea urmează să fie detaliată în contextul modificării modului de calculare a salariului mediu, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 426/2004, și al obținerii opiniei consultative a Ministerului Finanțelor.

Trecerea de la exprimarea concediului în zile calendaristice la zile lucrătoare impune corelarea mecanismului de calculare a indemnizației de concediu. Modul de calcul al salariului mediu utilizat la stabilirea indemnizației de concediu, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 426/2004, va fi revizuit corespunzător, astfel încât indemnizația să fie determinată pentru fiecare zi lucrătoare de concediu acordată, fără a genera o diminuare a veniturilor salariale ale angajaților. Impactul financiar al acestei ajustări, precum și al eliminării concediului suplimentar pentru vechime, va fi evaluat diferențiat pe categorii profesionale, în completarea estimării agregate prezentate mai sus.

4.3. Impactul asupra sectorului privat

Acordarea concediului anual și a unor concedii suplimentare în zile lucrătoare va avea următoarele efecte asupra angajatorilor din sectorul privat:

- posibila majorare a indemnizațiilor de concediu, în funcție de noul mecanism de calcul;
- modificarea numărului de zile de absență, în funcție de programul de muncă și de modul de utilizare a concediului;
- necesitatea evidenței separate a concediilor acumulate anterior intrării în vigoare a legii, până la epuizarea acestora.

Simulări comparative pentru 28 de zile calendaristice și 22 de zile lucrătoare de concediu

Cazul 1. Salariatul a lucrat integral lunile incluse în baza de calcul:

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	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							

Cazul 2. Salariatul nu a lucrat integral lunile incluse în baza de calcul:

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	24,434.04	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							

Simulările indică o indemnizație mai mare pentru 22 de zile lucrătoare decât pentru 28 de zile calendaristice, în ipotezele de calcul prezentate. Diferența privește valoarea indemnizației de concediu, nu întregul fond de salarizare.

Totodată, potrivit [Comunicării interpretative a Comisiei privind Directiva 2003/88/CE](#)² 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”³. 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”⁴. Lucrătorii „trebuie să primească remunerația lor normală pentru perioada aferentă de odihnă”⁵, 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, este contrară obiectivului urmărit de articolul 7”⁶, momentul în care se aplică reducerea fiind lipsit de relevanță⁷.

În simulările prezentate, majorarea indemnizației de concediu este de aproximativ 10–11% față de valoarea calculată pentru 28 de zile calendaristice. Rezultatul este ilustrativ; estimarea impactului agregat asupra sectorului privat necesită date privind salariile, programele de muncă și utilizarea concediilor.

Implementarea proiectului poate presupune, pentru angajatori, necesitatea ajustării documentelor interne, a contractelor individuale de muncă, a regulamentelor interne, a programărilor concediilor și a sistemelor de evidență a timpului de muncă și de salarizare, în vederea reflectării noii modalități de exprimare a concediilor în zile lucrătoare.

Aceste ajustări au un caracter administrativ și tranzitoriu, fiind determinate de trecerea de la evidența concediilor în zile calendaristice la evidența acestora în zile lucrătoare. Pentru reducerea riscurilor de aplicare neuniformă, proiectul stabilește norme tranzitorii care mențin regimul juridic al concediilor acumulate anterior intrării în vigoare a legii, acestea urmând a fi acordate și calculate în zile calendaristice până la epuizarea soldului restant.

În ceea ce privește impactul asupra organizării activității angajatorilor, trecerea la exprimarea concediilor în zile lucrătoare poate modifica perioada efectivă de absență a salariaților, în funcție de programul de muncă și de modul de utilizare a concediului. Aceasta poate implica reorganizarea activității, redistribuirea sarcinilor sau substituirea temporară a personalului. Totodată, raportarea concediului la zilele în care salariatul ar fi prestat efectiv munca sporește claritatea în administrarea acestuia, prin excluderea zilelor de repaus săptămânal și a zilelor de sărbătoare nelucrătoare din durata concediului anual.

Pentru întreprinderile mici și mijlocii, impactul administrativ poate fi resimțit în special la etapa inițială de adaptare a documentelor și procedurilor interne. Totuși, pe termen mediu, exprimarea concediului în zile lucrătoare este de natură să simplifice evidența concediilor și să reducă riscurile de interpretare diferită privind includerea zilelor de repaus și a zilelor de sărbătoare nelucrătoare în durata concediului.

4.4. Impactul social

Exprimarea concediului în zile lucrătoare va permite salariaților să identifice mai ușor numărul zilelor în care sunt scutiți de muncă și să își planifice odihna. Efectul asupra duratei totale a concediului diferă însă

² 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).

³ 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.

⁴ 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.

⁵ 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.

⁶ 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.

⁷ Hotărârea în cauza C-539/12, *Lock*, punctul 23.

<p>între categoriile de personal, în special pentru cele pentru care proiectul elimină concediile suplimentare pentru vechime.</p> <p>Reforma va afecta aproximativ 859,3 mii de persoane ocupate, dintre care aproximativ 310 de mii de salariați din sectorul public și 549 de mii de salariați din sectorul privat⁸.</p> <p>Concediile acumulate și neutilizate până la 31 decembrie 2026 vor fi păstrate și utilizate conform regulilor actuale, iar noile reguli se vor aplica exclusiv drepturilor de concediu aferente perioadelor ulterioare intrării în vigoare a reformei.</p> <p>Zilele de repaus săptămânal nu vor fi deduse din soldul concediului anual. Noile reguli urmăresc clarificarea evidenței și a calculului indemnizației. Acest efect trebuie analizat distinct de modificarea garanțiilor speciale, inclusiv de eliminarea unor concedii suplimentare pentru vechime.</p>
<p>4.4.1. Impactul asupra datelor cu caracter personal</p>
<p>Nu se prevede un impact asupra datelor cu caracter personal.</p>
<p>4.4.2. Impactul asupra echității și egalității de gen</p>
<p>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.</p> <p>În sistemul zilelor calendaristice, includerea unui număr diferit de zile de repaus săptămânal poate conduce la diferențe între numărul zilelor lucrătoare libere acordate unor salariați aflați în situații comparabile.</p> <p>Prin urmare, exprimarea în zile lucrătoare corespunde mai bine principiului egalității, nediscriminării și proporționalității drepturilor de muncă.</p>
<p>4.5. Impactul asupra mediului</p>
<p>Proiectul nu generează un impact direct asupra mediului, întrucât vizează regimul concediilor și garanțiile aferente raporturilor de muncă și de serviciu. Nu sunt prevăzute măsuri care să afecteze direct consumul de resurse naturale, poluarea sau gestionarea deșeurilor.</p>
<p>4.6. Alte impacturi și informații relevante</p>
<p>Nu sunt.</p>
<p>5. Compatibilitatea proiectului actului normativ cu legislația UE</p>
<p>5.1. Măsuri normative necesare pentru transpunerea actelor juridice ale UE în legislația națională</p>
<p>Prezentul proiect de lege este:</p> <ul style="list-style-type: none"> – 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;
<p>5.2. Măsuri normative care urmăresc crearea cadrului juridic intern necesar pentru implementarea legislației UE</p>
<p>Nu este cazul.</p>
<p>6. Avizarea și consultarea publică a proiectului actului normativ</p>
<p>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</p> <p>Inițiativa a fost discutată la ședința CNCNC din 22 aprilie 2026.</p> <p>La 2 iunie 2026 a avut loc o ședință dedicată subiectului, cu participarea CNSM, a CNPM și a reprezentanților asociațiilor de afaceri din Republica Moldova.</p>

⁸ Date BNS, Trimestrul II, 2026, https://statistica.gov.md/ro/forta-de-munca-ocuparea-si-somajul-in-trimestrul-ii-2026-9430_62612.html

Proiectul a fost definitivat în corespundere cu sinteza principalelor observații formulate de partenerii sociali și de reprezentanții mediului de afaceri în cadrul consultărilor publice, cu poziția autorului asupra acestora și cu modificările operate în proiect ca urmare a procesului de consultare, precum și conform Sintezei obiecțiilor și propunerilor întocmite potrivit art. 39 din Legea nr. 100/2017. Prin urmare, proiectul a fost supus avizării și consultărilor publice.

7. Concluziile expertizelor

Proiectul se remite spre expertizare anticorupție și expertizare juridică.

Concluziile rezultate din procesele 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. 909/1992 privind protecția socială a cetățenilor care au avut de suferit de pe urma catastrofei de la Cernobîl;*
- *Legea nr. 39/1994 despre statutul deputatului în Parlament;*
- *Legea nr. 797/1996 pentru adoptarea Regulamentului Parlamentului;*
- *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 nr. 60/2012 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități;*
- *Legea nr. 219/2015 privind participarea Republicii Moldova la misiuni și operațiuni internaționale;*
- *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

Se propune intrarea în vigoare a legii la 1 ianuarie 2027, cu modificarea concomitentă a HG nr. 426/2004. Pentru implementarea prevederilor proiectului vor fi necesare măsuri organizatorice și administrative din partea autorităților și instituțiilor publice vizate, inclusiv modificarea unor Hotărâri ale Guvernului aferente domeniului specific, în special Hotărârea Guvernului 426/2004 privind aprobarea Modulului de calculare a salariului mediu.

Totodată, se acordă un termen de 6 luni în care se va realiza 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. Clauzele contractelor individuale de muncă, ale contractelor colective de muncă și ale convențiilor colective în vigoare care stabilesc durata concediilor în zile calendaristice, urmează a fi revizuite prin conversie în zile lucrătoare, începând cu 1 ianuarie 2027.

Secretar de Stat

Mihai-Gabriel CIOBANU

Digitally signed by Ciobanu Mihai-Gabriel

Date: 2026.10.20 10:56:12 EEST

Reason: MoldSign Signature

Location: Moldova

MOLDOVA EUROPEANĂ

