

Aprobat în ședința Guvernului din _____ 2026

Decizia protocolară nr. _____/2026

Lege
pentru modificarea unor acte normative

(consolidarea cadrului normativ privind garanțiile sociale)

Parlamentul adoptă prezenta lege organică.

Art. I. – Articolul 27 din **Legea nr. 39/1994 despre statutul deputatului în Parlament** (republicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2005, nr. 59-61, art. 201,), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:

Articolul 27:

la alineatul (2) textul „36 zile lucrătoare (luându-se drept bază săptămâna de muncă de 6 zile)” se substituie cu textul „30 zile lucrătoare (luându-se drept bază săptămâna de muncă de 5 zile)”.

Art. II. – Articolul 29 din **Legea nr. 544/1995 cu privire la statutul judecătorului** (republicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2013, nr. 15–17, art. 63), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:

Articolul 29:

la alineatul (1) textul „30 de zile calendaristice” se substituie cu textul „32 zile lucrătoare”.

alineatul (2) se exclude.

Art. III. – Articolul 43 din **Legea nr. 1104/2002 cu privire la Centrul Național Anticorupție** (republicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2012, nr. 209–211, art. 683), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:

Articolul 43:

alineatul (2), va avea următorul cuprins:

„(2) Ofițerului anticorupție i se acordă concediu de odihnă anual de 28 de zile lucrătoare.”.

Art. IV. – Articolul 44 din **Legea nr. 1245/2002 cu privire la pregătirea cetățenilor la apărarea Patriei** (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2002, nr. 137-138, art. 1054), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:

La articolul 44, aliniatul (1¹):

lit. a) după cuvintele „5 zile” se completează cu cuvântul „lucrătoare”;

lit. b) după cuvintele „3 zile” se completează cu cuvântul „lucrătoare”.

Art. V. – Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr. 159–162, art. 648), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:

1. Articolul 14:

alineatul (2) se completează cu următoarea propoziție:

„Termenele calculate în zile lucrătoare includ doar zile lucrătoare și nu pot expira într-o zi nelucrătoare sau într-o zi de sărbătoare nelucrătoare.”

2. Articolul 32:

alineatul (1) se completează în final cu o propoziție cu următorul cuprins:

„În cazul contractelor colective din sectorul bugetar angajatorul solicită, până la inițierea negocierilor colective, opinia consultativă a Ministerului Finanțelor, cu privire la cadrul bugetar de resurse financiare disponibil în acest scop.”

3. Articolul 37:

alineatul (2) se completează în final cu o propoziție cu următorul cuprins:

„În cazul convențiilor colective aplicabile sectorului bugetar sau al clauzelor care implică alocarea mijloacelor din bugetele componente ale bugetului public național, părțile solicită opinia consultativă a Ministerului Finanțelor asupra impactului financiar și încadrării în limitele bugetare aprobate sau estimate, înainte de semnarea convenției.”

4. Articolul 38:

alineatul (2) va avea următorul cuprins:

„(2) Convențiile colective de nivel ramural și teritorial intră în vigoare la momentul semnării de către părți sau la data stabilită în convenție. Un exemplar al convenției colective de nivel ramural sau teritorial se remite de una dintre părțile semnatare, în termen de 7 zile calendaristice de la data încheierii, la Ministerul Muncii și Protecției Sociale, iar în cazul convențiilor colective aplicabile sectorului bugetar, și la Ministerul Finanțelor, în vederea monitorizării impactului financiar și a respectării principiilor de sustenabilitate financiară.”

5. Articolul 113:

alineatul (1) va avea următorul cuprins:

„(1) Tuturor salariaților li se acordă anual un concediu de odihnă plătit, cu o durată de cel puțin 22 de zile lucrătoare, cu excepția zilelor de sărbătoare nelucrătoare, luându-se drept bază durata normală a timpului de muncă.”;

se completează cu alineatul (1¹), cu următorul cuprins:

„(1¹) Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește în contractul individual de muncă conform art. 49 alin.1 lit. n), cu respectarea alin. (1), precum și a regulamentului intern, dacă acesta a fost elaborat și aprobat de angajator și a contractului colectiv de muncă.”;

la alineatul (2) cuvântul „calendaristice” se substituie cu cuvântul „lucrătoare”.

6. Articolul 115:

la alineatul (5) cuvintele „14 zile calendaristice” se substituie cu cuvintele „două săptămâni lucrătoare de concediu neîntrerupt.”.

7. Articolul 118:

la alineatul (3) cuvintele „14 zile calendaristice” se substituie cu „două săptămâni lucrătoare de concediu neîntrerupt”.

8. Articolul 121:

la alineatele (1) și (4), cuvântul „calendaristice” se substituie cu cuvântul „lucrătoare”;
alineatul (5) se completează în final cu o propoziție cu următorul cuprins:

„Concediile de odihnă anuale suplimentare plătite se acordă după utilizarea cel puțin a două săptămâni lucrătoare de concediu neîntrerupt în anul de referință.”.

9. Articolul 124¹, la alineatele (2) și (2¹), cuvântul „calendaristice” se substituie cu cuvântul „lucrătoare”.

10. Articolul 127:

alineatul (2), litera a), cuvintele „90 de zile calendaristice” se substituie cu cuvintele „de până la 71 de zile lucrătoare”.

11. Articolul 299:

alineatul (1) se modifică după cum urmează:

la litera a), cuvintele „62 de zile calendaristice” se substituie cu cuvintele „49 de zile lucrătoare”;

la litera b), cuvintele „42 de zile calendaristice” se substituie cu cuvintele „33 de zile lucrătoare”;

la litera c), cuvintele „28 de zile calendaristice” se substituie cu cuvintele „22 de zile lucrătoare”.

la alineatul (2) cuvintele „62 de zile calendaristice” se substituie cu cuvintele „49 de zile lucrătoare”.

alineatul (3) se modifică după cum urmează:

la litera a), cuvintele „42 de zile calendaristice” se substituie cu cuvintele „33 de zile lucrătoare”;

la litera b), cuvintele „36 de zile calendaristice” se substituie cu cuvintele „28 de zile lucrătoare”;

la litera c), cuvintele „30 de zile calendaristice” se substituie cu cuvintele „24 de zile lucrătoare”.

la alineatul (4), cuvintele „28 de zile calendaristice” se substituie cu cuvintele „22 de zile lucrătoare”.

Art. VI. – Articolul 14 din Legea nr. 162/2005 cu privire la statutul militarilor (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2005, nr. 129–131, art. 618), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:

Articolul 14:

alineatul (8) va avea următorul cuprins:

„(8) Militarii prin contract au dreptul la concediu de odihnă anual cu durata de 28 de zile lucrătoare.”;

alineatul (9) textul „30 de zile calendaristice” se substituie cu „24 de zile lucrătoare”;

alineatul (12) va avea următorul cuprins:

„(12) 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 și cu respectarea principiilor de sustenabilitate financiară.”.

Art. VII. – Legea nr. 52/2007 cu privire la aprobarea Regulamentului disciplinei militare (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2007, nr.78-81, art. 356), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:

1. La articolul 19 litera j) textul „cu durata de pînă la 10 zile”, se substituie cu cuvintele „cu o durată de pînă la 8 zile lucrătoare”;

2. La articolul 23 litera j) textul „cu durata de pînă la 10 zile”, se substituie cu cuvintele „cu o durată de pînă la 8 zile lucrătoare”;

3. La articolul 24 litera e) textul „cu durata de pînă la 10 zile”, se substituie cu cuvintele „cu o durată de pînă la 8 zile lucrătoare”;

4. La articolul 26 litera e) textul „cu durata de pînă la 10 zile”, se substituie cu cuvintele „cu o durată de pînă la 8 zile lucrătoare”;

5. La articolul 27 litera e) textul „cu durata de pînă la 10 zile”, se substituie cu cuvintele „cu o durată de pînă la 8 zile lucrătoare”;

6. La articolul 32 alineatul (3) și alineatul (5) textul „cu durata de pînă la 10 zile” se substituie cu cuvintele „cu o durată de pînă 8 zile lucrătoare”.

Art. VIII. Articolul 50 din **Legea nr. 170/2007 cu privire la statutul ofițerului de informații și securitate** (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2007, nr.171-174, art. 667), cu modificările ulterioare:

Articolul 50:

alineatul (1):

litera a) va avea următorul cuprins:

„a) concediu de odihnă anual cu durată de 28 de zile lucrătoare”;

la litera b):

textul „de 15 zile calendaristice”, se substituie cu cuvintele „de 12 zile lucrătoare”;

cuvântul „calendaristice”, se substituie cu cuvântul „lucrătoare”;

litera d) textul „de pînă la 10 zile calendaristice”, se substituie cu cuvintele „de pînă la 8 zile lucrătoare”;

aliniatul (6) se va expune în următoarea redacție:

„(6) 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.

În caz de rechemare, ofițerul de informații trebuie să folosească restul zilelor din concediul de odihnă după ce a încetat situația respectivă sau la o altă dată stabilită prin acordul părților în cadrul aceluiași an calendaristic. Dacă restul zilelor din concediul de odihnă nu au fost folosite din oricare motive în cadrul aceluiași an calendaristic, ofițerul de informații este în drept să le folosească pe parcursul următorului an calendaristic.”.

se completează cu alineatul (7) cu următorul cuprins:

„(7) Concediul de odihnă anual și concediile suplimentare nefolosite pot fi reportate pe anul următor, dar nu mai mult de 2 ani consecutivi.”.

Art. IX. – Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2008, nr. 230–232, art. 840), cu modificările ulterioare:

1. La Articolul 42:

la alineatul (3) textul „15% din salariul de bază determinat conform clasei de salarizare” se substituie cu „15% din salariul lunar stabilit”;

2. Articolul 43:

la alineatul (1) în prima propoziție, textul „35 de zile calendaristice” se substituie cu „28 de zile lucrătoare”, iar în propoziția a doua, textul „14 zile calendaristice” se substituie cu „două săptămâni lucrătoare de concediu neîntrerupt”;

alineatul (2) se exclude.

Art. X – Articolul 40 din Legea nr. 134/2008 cu privire la Serviciul de Protecție și Pază de Stat (republicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2015, nr. 361-369, art. 673), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:

Articolul 40:

la alineatul (2) textul „35 de zile calendaristice” se substituie cu textul „28 de zile lucrătoare”;

alineatele (3) și (4) se exclud;

la alineatul (5):

textul „concediilor prevăzute la alin. (2) și (3), durata acestora” se substituie cu textul „concediului prevăzut la alin. (2), durata acestuia”;

în propoziția a doua cuvântul „concediilor” se substituie cu cuvântul „concediului”.

Art. XI. – Articolul 22 din Legea nr. 80/2010 cu privire la statutul personalului din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2010, nr. 117–118, art. 357), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:

La articolul 22 la alineatul (1) în prima propoziție textul „35 de zile calendaristice, fără a se lua în calcul zilele de sărbătoare nelucrătoare” se substituie cu textul „24 de zile lucrătoare”, iar în a doua propoziție textul „14 zile calendaristice” se substituie cu „două săptămâni lucrătoare de concediu neîntrerupt”.

Art. XII. – Articolul 15 din Legea nr. 199/2010 cu privire la statutul persoanelor cu funcții de demnitate publică (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2010, nr. 194–196, art. 637), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:

La articolul 15 alineatul (1) în prima propoziție textul „35 de zile calendaristice” se substituie cu textul „24 de zile lucrătoare”, iar în a doua propoziție textul „14 zile calendaristice” se substituie cu „două săptămâni lucrătoare de concediu neîntrerupt”.

Art. XIII. – Articolul 39 din Legea nr. 60/2012 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități (Monitorul Oficial nr.155-159 art.508) cu modificările și completările ulterioare, se modifică după cum urmează:

La articolul 39 textul „40 de zile calendaristice” se substituie cu „32 de zile lucrătoare”, iar textul „32 de zile calendaristice” se substituie cu „26 de zile lucrătoare”.

Art. XIV. – Articolul 61 din Legea nr. 3/2016 cu privire la procuratură (Monitorul Oficial nr. 69-77 art. 113), cu modificările și completările ulterioare, se modifică după cum urmează:

Articolul 61:

la alineatul (1) textul „35 de zile calendaristice” se substituie cu „30 de zile lucrătoare”;

alineatul (2) se exclude;

la alineatul (4) textul „14 zile calendaristice” se substituie cu „10 zile lucrătoare de concediu”.

Art. XV. – Articolul 40 din **Legea nr. 288/2016 privind funcționarul public cu statut special din cadrul Ministerului Afacerilor Interne** (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2017, nr.40–49, art.85), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:

Articolul 40:

alineatul (2) va avea următorul cuprins:

„(2) Funcționarilor publici cu statut special li se acordă concediu de odihnă anual cu durata de 28 de zile lucrătoare.”;

alineatul (4) va avea următorul cuprins:

„(4) 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 și cu respectarea principiilor de sustenabilitate financiară.”

Art. XVI. – Articolul 59 din **Legea nr. 300/2017 cu privire la sistemul administrației penitenciare** (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2018, nr. 48-57, art. 124), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:

Articolul 59:

alineatul (2) va avea următorul cuprins:

„(2) Funcționarilor publici cu statut special se acordă concediu de odihnă anual cu durata de 30 de zile lucrătoare.”;

alineatul (3) se exclude;

la alineatul (4) textul „o durată de cel puțin 14 zile calendaristice.”, se substituie cu cuvintele „o durată de cel puțin două săptămâni lucrătoare de concediu neîntrerupt.”;

la alineatul (6) textul „o durată de pînă la 10 zile calendaristice.”, se substituie cu cuvintele „o durată de cel pînă la 8 zile lucrătoare”;

la alineatul (8) textul „o durată de pînă la 10 zile calendaristice.”, se substituie cu cuvintele „o durată de cel pînă la 8 zile lucrătoare”.

Art. XVII. – **Legea nr. 302/2017 cu privire la Serviciul Vamal** (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2018, nr. 68-76, art. 142), cu modificările și completările ulterioare, se modifică după cum urmează:

1. La articolul 44 alineatul (1) în prima propoziție textul „35 de zile calendaristice, cu excepția zilelor de sărbătoare nelucrătoare” se substituie cu textul „28 de zile lucrătoare”, iar în a doua propoziție textul „14 zile calendaristice” se substituie cu „două săptămâni lucrătoare de concediu neîntrerupt”.

2. Articolul 45 va avea următorul cuprins:

„Articolul 45. Concediul suplimentar

(1) Funcționarul vamal care lucrează în condiții vătămătoare beneficiază de un concediu de odihnă anual suplimentar plătit cu durata de cel mult 5 zile lucrătoare. Durata concretă a concediului de odihnă anual suplimentar plătit este stabilită prin contractul colectiv de muncă, în baza nomenclatorului corespunzător aprobat de către Guvern.

(2) Concediul suplimentar prevăzut la alin. (1) se însumează în concediul de odihnă anual.”

Art. XVIII. – Articolul 31 din **Legea nr. 308/2017 cu privire la prevenirea și combaterea spălării banilor și finanțării terorismului** (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2018, nr. 58-66, art. 133), cu modificările și completările ulterioare, se va expune în următoarea redacție:

„Articolul 31. Concediul

(1) Angajaților Serviciului li se acordă concediu de odihnă anual cu durata de 28 de zile lucrătoare.

(2) Angajaților Serviciului li se acordă și alte concedii în condițiile legii.”.

Art. XIX. –Articolul 20 din **Legea nr. 74/2025 cu privire la Curtea Constituțională** (Monitorul Oficial nr. 187-189 art. 217), cu modificările și completările ulterioare, se modifică după cum urmează:

La articolul 20, alineatul (10) textul „42 de zile calendaristice” se substituie cu „34 de zile lucrătoare”.

Art. XX. – Dispoziții finale și tranzitorii

(1) Prezenta lege intră în vigoare la 1 ianuarie 2027.

(2) Zilele de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite de către salariați până la intrarea în vigoare a prezentei legi vor fi acordate și calculate în zile calendaristice, în baza unei programări elaborate anual de angajator de comun acord cu salariații în condițiile Codului muncii, până la epuizarea soldului acestora.

(3) În termen de 6 luni de la data publicării prezentei legi, Guvernul:

- a) va înainta Parlamentului spre adoptare propuneri de modificare a unor acte normative;
- b) va aduce actele sale normative în concordanță cu dispozițiile acesteia.

Președintele Parlamentului

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.

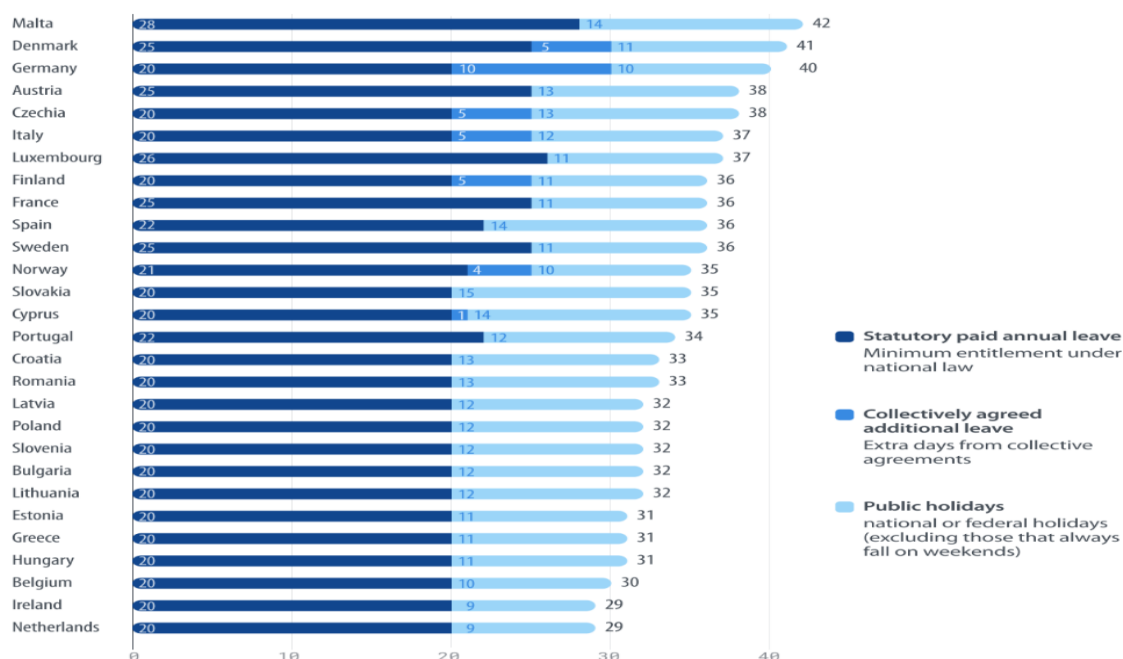
nu poate fi mai mic de trei săptămâni lucrătoare pentru un an de muncă. Fiecare persoană, căreia i se aplică prevederile prezentei Convenții, are dreptul la un concediu anual plătit cu o durată minimă stabilită.” Potrivit art. 8 „Divizarea concediului anual plătit în părți poate fi autorizată de autoritatea 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 calendaristică	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

Mihai-Gabriel Ciobanu

TABEL COMPARATIV

*la proiectul de lege privind modificarea unor acte normative
(consolidarea cadrului normativ privind garanțiile sociale)*

Nr. crt.	Prevederea legală existentă	Modificarea propusă	Prevederea după modificare
Legea nr. 39/1994 despre statutul deputatului în Parlament			
Art. I	Articolul 27. [...] (2) Concediu anual plătit se acordă deputatului pe o durată de 36 zile lucrătoare (luându-se drept bază săptămâna de muncă de 6 zile) de regulă în timpul vacanței de Crăciun și al vacanței de vară.	Articolul 27: la alineatul (2) textul „36 zile lucrătoare (luându-se drept bază săptămâna de muncă de 6 zile)” se substituie cu textul „30 zile lucrătoare (luându-se drept bază săptămâna de muncă de 5 zile)”.	Articolul 27. [...] (2) Concediu anual plătit se acordă deputatului pe o durată de 30 zile lucrătoare (luându-se drept bază săptămâna de muncă de 5 zile) de regulă în timpul vacanței de Crăciun și al vacanței de vară.
Legea nr. 544/1995 cu privire la statutul judecătorului			
Art. II	Articolul 29 : „(1) Judecătorul are dreptul la un concediu de odihnă anual de 30 de zile calendaristice.” „(2) Dacă judecătorul are o vechime în funcția publică de până la 5 ani, concediul lui se majorează cu 2 zile lucrătoare, de la 5 ani la 10 ani – cu 5 zile lucrătoare, de la 10 la 15 ani – cu 10 zile lucrătoare, de peste 15 ani – cu 15 zile lucrătoare.”	Articolul 29: la alineatul (1) textul „30 de zile calendaristice” se substituie cu textul „32 de zile lucrătoare”; alineatul (2) se exclude.	Articolul 29: „(1) Judecătorul are dreptul la un concediu de odihnă anual de 32 de zile lucrătoare.” (2) Abrogat.”.
Legea nr. 1104/2002 cu privire la Centrul Național Anticorupție			
Art. III	(2) Ofițerilor anticorupție se acordă: a) concediu anual de 35 de zile calendaristice; b) concediu suplimentar: de 6 zile calendaristice – pentru vechime în muncă de la 5 ani la 10 ani; de 12 zile calendaristice – pentru vechimea în muncă de la 10 la 15 ani; de 18 zile calendaristice – pentru vechime în muncă de peste 15 ani;	Articolul 43: alineatul (2), va avea următorul cuprins: „(2) Ofițerului anticorupție i se acordă concediu de odihnă anual de 28 de zile lucrătoare.”.	„(2) Ofițerului anticorupție i se acordă concediu de odihnă anual de 28 de zile lucrătoare.”.

Legea nr. 1245/2002 cu privire la pregătirea cetățenilor la apărarea Patriei

Art. IV	[...] (1¹) Autoritățile publice, instituțiile publice și agenții economici, indiferent de tipul de proprietate, în raport cu proprii salariați, sunt obligați: a) să acorde, la solicitarea recruților chemați pentru încorporare, un concediu plătit de 5 zile, în scopul soluționării problemelor personale și familiale; b) să acorde recruților și rezerviștilor, chemați la centrele militare pentru clarificarea situației militare, un concediu plătit de cel mult 3 zile. [...]	La articolul 44, alineatul (1¹): lit. a) după cuvintele „5 zile” se completează cu cuvântul „lucrătoare”; lit. b) după cuvintele „3 zile” se completează cu cuvântul „lucrătoare”.	[...] (1¹) Autoritățile publice, instituțiile publice și agenții economici, indiferent de tipul de proprietate, în raport cu proprii salariați, sunt obligați: a) să acorde, la solicitarea recruților chemați pentru încorporare, un concediu plătit de 5 zile lucrătoare, în scopul soluționării problemelor personale și familiale; b) să acorde recruților și rezerviștilor, chemați la centrele militare pentru clarificarea situației militare, un concediu plătit de cel mult 3 zile lucrătoare. [...]
---------	---	--	---

Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003

Art. V pct. 1	Articolul 14: [...] „(2) Termenele calculate în ani, luni sau săptămâni expiră la data respectivă a ultimului an, a ultimei luni sau săptămâni. În termenul calculat în săptămâni sau zile calendaristice se includ și zilele nelucrătoare.”. [...]	Articolul 14: alineatul (2) se completează cu următoarea propoziție: „Termenele calculate în zile lucrătoare includ doar zile lucrătoare și nu pot expira într-o zi nelucrătoare sau într-o zi de sărbătoare nelucrătoare.”	Articolul 14: [...] „(2) Termenele calculate în ani, luni sau săptămâni expiră la data respectivă a ultimului an, a ultimei luni sau săptămâni. În termenul calculat în săptămâni sau zile calendaristice se includ și zilele nelucrătoare. Termenele calculate în zile lucrătoare includ doar zile lucrătoare și nu pot expira într-o zi nelucrătoare sau într-o zi de sărbătoare nelucrătoare.”. [...]
Art. V pct. 2	Articolul 32. (1) Proiectul contractului colectiv de muncă este elaborat de părți în conformitate cu prezentul cod și cu alte acte normative.	Articolul 32: alineatul (1) se completează în final cu o propoziție cu următorul cuprins: „În cazul contractelor colective din sectorul bugetar angajatorul solicită, până la inițierea negocierilor colective, opinia consultativă	Articolul 32. „(1) Proiectul contractului colectiv de muncă este elaborat de părți în conformitate cu prezentul cod și cu alte acte normative. „În cazul contractelor colective din sectorul bugetar angajatorul

		a Ministerului Finanțelor, cu privire la cadrul bugetar de resurse financiare disponibil în acest scop.”	solicită, până la inițierea negocierilor colective, opinia consultativă a Ministerului Finanțelor, cu privire la cadrul bugetar de resurse financiare disponibil în acest scop.”
Art. V pct. 3	Articolul 37: [...] „(2) Negocierea, încheierea și modificarea clauzelor convenției colective la nivelul respectiv, clauze care prevăd alocarea unor mijloace bugetare, se efectuează, de regulă, de către părți înainte de elaborarea proiectului bugetului respectiv pentru anul financiar corespunzător termenului de acțiune a convenției..” [...]	Articolul 37, alineatul (2) se completează în final cu o propoziție cu următorul cuprins: „În cazul convențiilor colective aplicabile sectorului bugetar sau al clauzelor care implică alocarea mijloacelor din bugetele componente ale bugetului public național, părțile solicită opinia consultativă a Ministerului Finanțelor asupra impactului financiar și încadrării în limitele bugetare aprobate sau estimate, înainte de semnarea convenției.”	Articolul 37: [...] „(2) Negocierea, încheierea și modificarea clauzelor convenției colective la nivelul respectiv, clauze care prevăd alocarea unor mijloace bugetare, se efectuează, de regulă, de către părți înainte de elaborarea proiectului bugetului respectiv pentru anul financiar corespunzător termenului de acțiune a convenției. „În cazul convențiilor colective aplicabile sectorului bugetar sau al clauzelor care implică alocarea mijloacelor din bugetele componente ale bugetului public național, părțile solicită opinia consultativă a Ministerului Finanțelor asupra impactului financiar și încadrării în limitele bugetare aprobate sau estimate, înainte de semnarea convenției.” [...]
Art. V pct. 4	Articolul 38: „(2) Convențiile colective de nivel ramural și teritorial intră în vigoare la momentul semnării de către părți sau la data stabilită în convenție. Un exemplar al convenției colective de nivel ramural sau teritorial se remite de una dintre părțile semnatare, în termen de 7 zile calendaristice de la data încheierii, la	Articolul 38, alineatul (2) va avea următorul cuprins: „(2) Convențiile colective de nivel ramural și teritorial intră în vigoare la momentul semnării de către părți sau la data stabilită în convenție. Un exemplar al convenției colective de nivel ramural sau teritorial se remite de una dintre părțile semnatare, în termen de 7 zile calendaristice de la data	Articolul 38: „(2) Convențiile colective de nivel ramural și teritorial intră în vigoare la momentul semnării de către părți sau la data stabilită în convenție. Un exemplar al convenției colective de nivel ramural sau teritorial se remite de una dintre părțile semnatare, în termen de 7 zile calendaristice de la data încheierii, la Ministerul

	Ministerul Muncii și Protecției Sociale.”	încheierii, la Ministerul Muncii și Protecției Sociale, iar în cazul convențiilor colective aplicabile sectorului bugetar, și la Ministerul Finanțelor, în vederea monitorizării impactului financiar și a respectării principiilor de sustenabilitate financiară.”	Muncii și Protecției Sociale, iar în cazul convențiilor colective aplicabile sectorului bugetar, și la Ministerul Finanțelor, în vederea monitorizării impactului financiar și a respectării principiilor de sustenabilitate financiară.”
Art. V pct. 5	Articolul 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. (2) Pentru salariații din unele ramuri ale economiei naționale (învățământ, ocrotirea sănătății, serviciul public etc.), prin lege organică, se poate stabili o altă durată a concediului de odihnă anual (calculată în zile calendaristice).”	Articolul 113: alineatul (1) va avea următorul cuprins: „(1) Tuturor salariaților li se acordă anual un concediu de odihnă plătit, cu o durată de cel puțin 22 de zile lucrătoare, cu excepția zilelor de sărbătoare nelucrătoare, luându-se drept bază durata normală a timpului de muncă.”; se completează cu alineatul (1¹), cu următorul cuprins: „(1¹) Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește în contractul individual de muncă conform art. 49 alin.1 lit. n), cu respectarea alin. (1), precum și a regulamentului intern, dacă acesta a fost elaborat și aprobat de angajator și a contractului colectiv de muncă.”; la alineatul (2) cuvântul „calendaristice” se substituie cu cuvântul „lucrătoare”.	Articolul 113: „(1) Tuturor salariaților li se acordă anual un concediu de odihnă plătit, cu o durată de cel puțin 22 de zile lucrătoare, cu excepția zilelor de sărbătoare nelucrătoare (luându-se drept bază săptămâna de muncă de 5 zile).” „(1¹) Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește în contractul individual de muncă conform art. 49 alin.1 lit. n), cu respectarea alin. (1), precum și a regulamentului intern, dacă acesta a fost elaborat și aprobat de angajator și a contractului colectiv de muncă.”; (2) Pentru salariații din unele ramuri ale economiei naționale (învățământ, ocrotirea sănătății, serviciul public etc.), prin lege organică, se poate stabili o altă durată a concediului de odihnă anual (calculată în zile lucrătoare).”
Art. V pct. 6	Articolul 115: [...] „(5) Concediul de odihnă anual poate fi acordat integral	Articolul 115: la alineatul (5) cuvintele „14 zile calendaristice” se substituie cu cuvintele „două	Articolul 115: [...] „(5) Concediul de odihnă anual poate fi acordat

	sau, în baza unei cereri scrise a salariatului, poate fi divizat în părți, una dintre care va avea o durată de cel puțin 14 zile calendaristice.” [...]	săptămâni lucrătoare de concediu neîntrerupt.”.	integral sau, în baza unei cereri scrise a salariatului, poate fi divizat în părți, una dintre care va avea o durată de cel puțin două săptămâni lucrătoare de concediu neîntrerupt. ” [...]
Art. V pct. 7	Articolul 118: [...] „(3) În cazuri excepționale, dacă acordarea integrală a concediului de odihnă anual salariatului în anul de muncă curent poate să se răsfrângă negativ asupra bunei funcționări a unității, o parte din concediu, cu consimțământul scris al salariatului și cu acordul scris al reprezentanților salariaților, poate fi amânată pentru anul de muncă următor. În asemenea cazuri, în anul de muncă curent, salariatului i se vor acorda cel puțin 14 zile calendaristice din contul concediului de odihnă anual, partea rămasă fiindu-i acordată până la sfârșitul anului următor.” [...]	Articolul 118: la alineatul (3) cuvintele „14 zile calendaristice” se substituie cu „două săptămâni lucrătoare de concediu neîntrerupt”.	Articolul 118: [...] „(3) În cazuri excepționale, dacă acordarea integrală a concediului de odihnă anual salariatului în anul de muncă curent poate să se răsfrângă negativ asupra bunei funcționări a unității, o parte din concediu, cu consimțământul scris al salariatului și cu acordul scris al reprezentanților salariaților, poate fi amânată pentru anul de muncă următor. În asemenea cazuri, în anul de muncă curent, salariatului i se vor acorda cel puțin două săptămâni lucrătoare de concediu neîntrerupt din contul concediului de odihnă anual, partea rămasă fiindu-i acordată până la sfârșitul anului următor.” [...]
Art. V pct. 8	Articolul 121: (1) Salariații care lucrează în condiții vătămătoare, persoanele cu dizabilități de vedere severe și tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de un concediu de odihnă anual suplimentar plătit cu durata de cel puțin 4 zile calendaristice. [...] (4) Unuia dintre părinții care au 2 și mai mulți copii în vârstă de până la 14 ani (sau un copil cu dizabilități) li se acordă, în baza unei cereri	Articolul 121 la alineatele (1) și (4), cuvântul „calendaristice” se substituie cu cuvântul „lucrătoare”; la alineatele (1) și (4), cuvântul „calendaristice” se substituie cu cuvântul „lucrătoare”;	Articolul 121: (1) Salariații care lucrează în condiții vătămătoare, persoanele cu dizabilități de vedere severe și tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de un concediu de odihnă anual suplimentar plătit cu durata de cel puțin 4 zile lucrătoare. [...] (4) Unuia dintre părinții care au 2 și mai mulți copii în vârstă de până la 14 ani (sau un copil cu dizabilități) li se acordă, în baza unei cereri

	scrise, un concediu de odihnă anual suplimentar plătit cu durata de 4 zile calendaristice. „(5) În convențiile colective, în contractele colective sau în cele individuale de muncă pot fi prevăzute și alte categorii de salariați cărora li se acordă concedii de odihnă anuale suplimentare plătite, precum și alte durate (mai mari) ale concediilor decât cele specificate la alin.(1), (3) și (4).”	alineatul (5) se completează în final cu o propoziție cu următorul cuprins: „Concediile de odihnă anuale suplimentare plătite se acordă după utilizarea cel puțin a două săptămâni lucrătoare de concediu neîntrerupt în anul de referință.”.	scrise, un concediu de odihnă anual suplimentar plătit cu durata de 4 zile lucrătoare. (5) În convențiile colective, în contractele colective sau în cele individuale de muncă pot fi prevăzute și alte categorii de salariați cărora li se acordă concedii de odihnă anuale suplimentare plătite, precum și alte durate (mai mari) ale concediilor decât cele specificate la alin.(1), (3) și (4). Concediile de odihnă anuale suplimentare plătite se acordă după utilizarea cel puțin a două săptămâni lucrătoare de concediu neîntrerupt în anul de referință.”.
Art. V pct. 9	Articolul 124¹. Concediul paternal [...] (2) Tatăl copilului nou-născut beneficiază de dreptul la concediu paternal până la 15 zile calendaristice. În cazul copiilor gemeni sau a mai multor copii născuți dintr-o singură sarcină, tatăl copiilor nou-născuți beneficiază de dreptul la concediu paternal până la 15 zile calendaristice pentru fiecare copil. Tatăl copilului adoptat beneficiază de dreptul la concediu paternal până la 15 zile calendaristice pentru fiecare copil adoptat, în temeiul alin.(2²). (2¹) Concediul paternal poate fi acordat integral sau divizat în până la 3 fracțiuni, pe parcursul primelor 12 luni de la nașterea copilului. O fracțiune de	Articolul 124¹, la alineatele (2) și (2¹), cuvântul „calendaristice” se substituie cu cuvântul „lucrătoare”.	Articolul 124¹. Concediul paternal [...] (2) Tatăl copilului nou-născut beneficiază de dreptul la concediu paternal până la 15 zile lucrătoare. În cazul copiilor gemeni sau a mai multor copii născuți dintr-o singură sarcină, tatăl copiilor nou-născuți beneficiază de dreptul la concediu paternal până la 15 zile lucrătoare pentru fiecare copil. Tatăl copilului adoptat beneficiază de dreptul la concediu paternal până la 15 zile lucrătoare pentru fiecare copil adoptat, în temeiul alin.(2²). (2¹) Concediul paternal poate fi acordat integral sau divizat în până la 3 fracțiuni, pe parcursul primelor 12 luni de

	concediu reprezintă cel puțin 5 zile calendaristice. Salariatul beneficiază de concediu paternal în baza cererii depuse cu cel puțin 5 zile înainte de fiecare fracțiune de concediu, cu excepția cazului în care perioadele fracțiunilor au fost stabilite în prealabil cu angajatorul. [...]		la nașterea copilului. O fracțiune de concediu reprezintă cel puțin 5 zile lucrătoare . Salariatul beneficiază de concediu paternal în baza cererii depuse cu cel puțin 5 zile înainte de fiecare fracțiune de concediu, cu excepția cazului în care perioadele fracțiunilor au fost stabilite în prealabil cu angajatorul. [...]
Art. V pct. 10	Articolul 127. „(2) Salariatul care a adoptat un copil sau l-a luat în plasament în serviciul de tutelă/curatelă are dreptul, în baza unei cereri scrise, la următoarele tipuri de concediu: a) concediu plătit pe o perioadă de până la 90 de zile calendaristice, care începe din ziua încuviințării adopției sau emiterii dispoziției de plasament al copilului în serviciul de tutelă/curatelă. Concediul poate fi folosit de ambii soți alternativ, în fracțiuni, cu condiția să nu se suprapună fracțiunile. Acest concediu se include în vechimea în muncă, inclusiv în vechimea în muncă specială, și în stagiul de cotizare;	Articolul 127: alineatul (2), litera a), cuvintele „90 de zile calendaristice” se substituie cu cuvintele „de până la 71 de zile lucrătoare”.	Articolul 127. „(2) Salariatul care a adoptat un copil sau l-a luat în plasament în serviciul de tutelă/curatelă are dreptul, în baza unei cereri scrise, la următoarele tipuri de concediu: a) concediu plătit pe o perioadă de până la 71 de zile lucrătoare, care începe din ziua încuviințării adopției sau emiterii dispoziției de plasament al copilului în serviciul de tutelă/curatelă. Concediul poate fi folosit de ambii soți alternativ, în fracțiuni, cu condiția să nu se suprapună fracțiunile. Acest concediu se include în vechimea în muncă, inclusiv în vechimea în muncă specială, și în stagiul de cotizare;
Art. V pct. 11	Articolul 299: „(1) Cadrele didactice ale instituțiilor de învățământ beneficiază anual, la sfârșitul anului școlar, de un concediu de odihnă plătit cu durată de: a) 62 de zile calendaristice – pentru cadrele didactice din instituțiile de învățământ	Articolul 299: alineatul (1) se modifică după cum urmează: la litera a), cuvintele „62 de zile calendaristice” se substituie cu cuvintele „49 de zile lucrătoare”; la litera b), cuvintele „42 de zile calendaristice” se	Articolul 299: „(1) Cadrele didactice ale instituțiilor de învățământ beneficiază anual, la sfârșitul anului școlar, de un concediu de odihnă plătit cu durată de: a) 49 de zile lucrătoare – pentru cadrele didactice din instituțiile de învățământ

	superior, din colegii, licee, gimnazii și școli de cultură generală de toate tipurile; b) 42 de zile calendaristice – pentru cadrele didactice din instituțiile preșcolare de toate tipurile; c) 28 de zile calendaristice – pentru cadrele didactice din instituțiile extrașcolare și din școlile sportive pentru copii. (2) Cadrelor științifice din instituțiile de învățământ de toate nivelurile li se acordă un concediu de odihnă anual plătit cu durata de 62 de zile calendaristice. (3) Cadrele științifice din organizațiile din sfera științei și inovării, indiferent de tipul de proprietate și forma juridică de organizare, beneficiază anual de un concediu de odihnă plătit cu durata de: a) 42 de zile calendaristice - pentru cadrele științifice cu grad științific de doctor habilitat; b) 36 de zile calendaristice - pentru cadrele științifice cu grad științific de doctor; c) 30 de zile calendaristice - pentru cadrele științifice fără grad științific. (4) Cadrele didactice auxiliare și personalul administrativ din învățământ și din sfera științei și inovării beneficiază de un concediu de odihnă anual plătit cu durata de 28 de zile calendaristice.	substituie cu cuvintele „33 de zile lucrătoare”; la litera c), cuvintele „28 de zile calendaristice” se substituie cu cuvintele „22 de zile lucrătoare”. la alineatul (2) cuvintele „62 de zile calendaristice” se substituie cu cuvintele „49 de zile lucrătoare”. alineatul (3) se modifică după cum urmează: la litera a), cuvintele „42 de zile calendaristice” se substituie cu cuvintele „33 de zile lucrătoare”; la litera b), cuvintele „36 de zile calendaristice” se substituie cu cuvintele „28 de zile lucrătoare”; la litera c), cuvintele „30 de zile calendaristice” se substituie cu cuvintele „24 de zile lucrătoare”. la alineatul (4), cuvintele „28 de zile calendaristice” se substituie cu cuvintele „22 de zile lucrătoare”.	superior, din colegii, licee, gimnazii și școli de cultură generală de toate tipurile; b) 33 de zile lucrătoare – pentru cadrele didactice din instituțiile preșcolare de toate tipurile; c) 22 de zile lucrătoare – pentru cadrele didactice din instituțiile extrașcolare și din școlile sportive pentru copii. (2) Cadrelor științifice din instituțiile de învățământ de toate nivelurile li se acordă un concediu de odihnă anual plătit cu durata de 49 de zile lucrătoare. (3) Cadrele științifice din organizațiile din sfera științei și inovării, indiferent de tipul de proprietate și forma juridică de organizare, beneficiază anual de un concediu de odihnă plătit cu durata de: a) 33 de zile lucrătoare - pentru cadrele științifice cu grad științific de doctor habilitat; b) 28 de zile lucrătoare - pentru cadrele științifice cu grad științific de doctor; c) 24 de zile lucrătoare - pentru cadrele științifice fără grad științific. (4) Cadrele didactice auxiliare și personalul administrativ din învățământ și din sfera științei și inovării beneficiază de un concediu de odihnă anual plătit cu durata de 22 de zile lucrătoare.
Legea nr. 162/2005 cu privire la statutul militarilor			
Art. VI	Articolul 14: (8) Militarii prin contract, în dependență de vechimea în serviciu, au dreptul la concediu de odihnă anual cu următoarea durată:	Articolul 14: alineatul (8) va avea următorul cuprins: „(8) Militarii prin contract au dreptul la concediu de odihnă	Articolul 14: „(8) Militarii prin contract au dreptul la concediu de odihnă anual cu durata de 28 de zile lucrătoare.”;

	a) până la 15 ani – 35 de zile calendaristice; b) de la 15 la 20 de ani – 40 de zile calendaristice; c) 20 de ani și mai mult – 45 de zile calendaristice. (9) Absolvenților studiilor superioare de licență (ciclul I) și studiilor profesional tehnice din cadrul instituțiilor de învățământ în domeniul militariei, imediat după absolvire, li se acordă un concediu de odihnă cu durata de 30 de zile calendaristice. În anul absolvirii, această categorie de militari nu beneficiază de un alt concediu de odihnă anual. (12) Militarii prin contract beneficiază de concedii de odihnă anuale suplimentare plătite, care se acordă conform legislației în vigoare.	anual cu durata de 28 de zile lucrătoare.”; alineatul (9) textul „30 de zile calendaristice” se substituie cu „24 de zile lucrătoare”; alineatul (12) va avea următorul cuprins: „(12) 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 și cu respectarea principiilor de sustenabilitate financiară.”.	(9) Absolvenților studiilor superioare de licență (ciclul I) și studiilor profesional tehnice din cadrul instituțiilor de învățământ în domeniul militariei, imediat după absolvire, li se acordă un concediu de odihnă cu durata de 24 de zile lucrătoare. În anul absolvirii, această categorie de militari nu beneficiază de un alt concediu de odihnă anual. „(12) 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 și cu respectarea principiilor de sustenabilitate financiară.”
Legea nr. 52/2007 cu privire la aprobarea Regulamentului disciplinei militare			
Art. VII pct.1	Art.19. - Soldaților li se pot aplica următoarele stimulări: [...] j) acordarea concediului de stimulare cu durata de până la 10 zile;	La articolul 19 litera j) textul „cu durata de până la 10 zile”, se substituie cu cuvintele „cu o durată de până la 8 zile lucrătoare”;	Art.19. - Soldaților li se pot aplica următoarele stimulări: [...] j) acordarea concediului de stimulare cu durata de până la 8 zile lucrătoare;
Art. VII pct.2	Art.23. - Comandantul de regiment și comandantul de brigadă au dreptul: [...]	La articolul 23 litera j) textul „cu durata de până la 10 zile”, se substituie cu cuvintele „cu o durată de până la 8 zile lucrătoare”;	Art.23. - Comandantul de regiment și comandantul de brigadă au dreptul: [...]

	j) să acorde concediu de stimulare cu durata de pînă la 10 zile;		j) să acorde concediu de stimulare cu durata de pînă la 8 zile lucrătoare ;
Art. VII pct.3	Art.24. - Sergenților li se pot aplica următoarele stimulări: [...] e) acordarea concediului de stimulare cu durata de pînă la 10 zile;	La articolul 24 litera e) textul „cu durata de pînă la 10 zile”, se substituie cu cuvintele „cu o durată de pînă la 8 zile lucrătoare”;	Art.24. - Sergenților li se pot aplica următoarele stimulări: [...] e) acordarea concediului de stimulare cu durata de pînă la 8 zile lucrătoare ;
Art. VII pct.4	Art.26. - Comandantul de regiment și comandantul de brigadă au dreptul: [...] e) să acorde concediu de stimulare cu durata de pînă la 10 zile;	La articolul 26 litera e) textul „cu durata de pînă la 10 zile”, se substituie cu cuvintele „cu o durată de pînă la 8 zile lucrătoare”;	Art.26. - Comandantul de regiment și comandantul de brigadă au dreptul: [...] e) să acorde concediu de stimulare cu durata de pînă la 8 zile lucrătoare ;
Art. VII pct.5	Art.27. - Ofițerilor li se pot aplica următoarele stimulări: [...] e) acordarea concediului de stimulare cu durata de pînă la 10 zile;	La articolul 27 litera e) textul „cu durata de pînă la 10 zile”, se substituie cu cuvintele „cu o durată de pînă la 8 zile lucrătoare”;	Art.27. - Ofițerilor li se pot aplica următoarele stimulări: [...] e) acordarea concediului de stimulare cu durata de pînă la 8 zile lucrătoare ;
Art. VII pct.6	Articolul 32 [...] (3) Concediul de stimulare cu durata de pînă la 10 zile poate fi acordat 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. [...] (5) 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” pot beneficia de concediu de stimulare cu durata de pînă la 10 zile.	La articolul 32 alineatul (3) și alineatul (5) textul „cu durata de pînă la 10 zile” se substituie cu cuvintele „cu o durată de pînă 8 zile lucrătoare”.	Articolul 32 [...] (3) Concediul de stimulare cu durata de pînă la 8 zile lucrătoare poate fi acordat 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. [...] (5) 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” pot beneficia de concediu de stimulare cu durata de pînă la 8 zile lucrătoare

Legea nr. 170/2007 cu privire la statutul ofițerului de informații și securitate

Art. VII	Articolul 50. Concedii (1) Ofițerilor de informații se acordă următoarele concedii plătite integral: a) concediu de odihnă anual cu durată de 30 de zile lucrătoare, care se mărește: - cu 5 zile lucrătoare pentru vechime în serviciu de 10 ani; - cu 10 zile lucrătoare pentru vechime în serviciu de 15 ani; - cu 15 zile lucrătoare pentru vechime în serviciu de 20 de ani și mai mult. b) concedii suplimentare: - de 15 zile calendaristice, pentru participare la operațiuni antiteroriste, pentru îndeplinire a obligațiilor de serviciu în zone cu pericol sporit pentru viață și sănătate. Zonele cu pericol sporit pentru viață și sănătate se stabilesc de Guvern; - cu o durată stabilită de legislație, pentru participanții la lichidarea consecințelor avariei de la C.A.E. Cernobâl, în zona de înstrăinare; - cu o durată stabilită în condiții generale, pentru lucru în condiții vătămătoare, conform nomenclatorului aprobat de Guvern; - cu o durată stabilită de legislație, pentru veteranii de război; - cu o durată de 4 zile calendaristice, 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); d) concediu pe motive familiale cu o durată de până la 10 zile calendaristice pe an, pentru soluționarea problemelor sociale și de trai	Articolul 50 alineatul (1): litera a) va avea următorul cuprins: „a) concediu de odihnă anual cu durată de 28 de zile lucrătoare;”; la litera b): textul „de 15 zile calendaristice”, se substituie cu cuvintele „de 12 zile lucrătoare”; cuvântul „calendaristice”, se substituie cu cuvântul „lucrătoare”; litera d) textul „de pînă la 10 zile calendaristice”, se substituie cu cuvintele „de pînă la 8 zile lucrătoare”; alineatul (6) se va expune în următoarea redacție: „(6) 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. În caz de rechemare, ofițerul de informații trebuie să folosească restul zilelor din concediul de odihnă după ce a încetat situația respectivă sau la o altă dată stabilită prin acordul părților în cadrul aceluiași an calendaristic. Dacă restul zilelor din concediul de odihnă nu au fost folosite din oricare motive în cadrul aceluiași an calendaristic, ofițerul de informații este în drept să le folosească pe parcursul următorului an calendaristic.”.	Articolul 50. Concedii (1) Ofițerilor de informații se acordă următoarele concedii plătite integral: „a) concediu de odihnă anual cu durată de 28 de zile lucrătoare;”; b) concedii suplimentare: - de 12 zile lucrătoare, pentru participare la operațiuni antiteroriste, pentru îndeplinire a obligațiilor de serviciu în zone cu pericol sporit pentru viață și sănătate. Zonele cu pericol sporit pentru viață și sănătate se stabilesc de Guvern; - cu o durată stabilită de legislație, pentru participanții la lichidarea consecințelor avariei de la C.A.E. Cernobâl, în zona de înstrăinare; - cu o durată stabilită în condiții generale, pentru lucru în condiții vătămătoare, conform nomenclatorului aprobat de Guvern; - cu o durată stabilită de legislație, pentru veteranii de război; - cu o durată de 4 zile lucrătoare, 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); d) concediu pe motive familiale cu o durată de până la 8 zile lucrătoare pe an, pentru soluționarea problemelor sociale și de trai stringente, în primul rând a celor legate de fortificarea sănătății, îndeplinirea
----------	---	---	--

	stringente, în primul rând a celor legate de fortificarea sănătății, îndeplinirea îndatoririlor de familie, precum și din alte motive întemeiate, confirmate documentar; (6) 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.	se completează cu alineatul (7) cu următorul cuprins: „(7) Concediul de odihnă anual și concediile suplimentare nefolosite pot fi reportate pe anul următor, dar nu mai mult de 2 ani consecutivi.”	îndatoririlor de familie, precum și din alte motive întemeiate, confirmate documentar; „(6) 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. În caz de rechemare, ofițerul de informații trebuie să folosească restul zilelor din concediul de odihnă după ce a încetat situația respectivă sau la o altă dată stabilită prin acordul părților în cadrul aceluiași an calendaristic. Dacă restul zilelor din concediul de odihnă nu au fost folosite din oricare motive în cadrul aceluiași an calendaristic, ofițerul de informații este în drept să le folosească pe parcursul următorului an calendaristic. (7) Concediul de odihnă anual și concediile suplimentare nefolosite pot fi reportate pe anul următor, dar nu mai mult de 2 ani consecutivi.”
Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public			
Art. IX pct. 1	Articolul 42 alin. (3): „În cazul pensionării anticipate (...) funcționarul public (...) beneficiază (...) de dreptul la o indemnizație unică în proporție de 15% din salariul de bază determinat conform clasei de salarizare la	La articolul 42 alin. (3) textul „15% din salariul de bază determinat conform clasei de salarizare” se substituie cu „15% din salariul lunar stabilit”;	Articolul 42 alin. (3): „În cazul pensionării anticipate (...) funcționarul public (...) beneficiază (...) de dreptul la o indemnizație unică în proporție de 15% din salariul lunar.”

	momentul depunerii cererii în cauză.”		
Art. IX pct. 2	Articolul 43 alin. (1): „(1) Funcționarului public i se acordă un concediu de odihnă anual, plătit, cu o durată de 35 de zile calendaristice, fără a se lua în calcul zilele de sărbătoare nelucrătoare. Concediul poate fi acordat integral sau divizat, cu condiția ca una dintre părți să nu fie mai mică de 14 zile calendaristice. (2) 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.”	La articolul 43: la alineatul (1) în prima propoziție, textul „35 de zile calendaristice” se substituie cu „28 de zile lucrătoare”, iar în propoziția a doua, textul „14 zile calendaristice” se substituie cu „două săptămâni lucrătoare de concediu neîntrerupt”; alineatul (2) se exclude.	Articolul 43 alin. (1): „(1) Funcționarului public i se acordă un concediu de odihnă anual, plătit, cu o durată de 28 de zile lucrătoare, fără a se lua în calcul zilele de sărbătoare nelucrătoare. Concediul poate fi acordat integral sau divizat, cu condiția ca una dintre părți să nu fie mai mică de două săptămâni lucrătoare de concediu neîntrerupt.” „(2) Abrogat.”

Legea nr. 134/2008 cu privire la Serviciul de Protecție și Pază de Stat

Art. X	Articolul 40: (2) Ofițerii de protecție au dreptul la concediu de odihnă anual de 35 de zile calendaristice. Programarea concediilor de odihnă anuale, acordarea lor și rechemarea din concediu se fac în condițiile generale stabilite de Codul muncii. (3) În cazul în care vechimea în serviciu depășește 10, 15 și 20 de ani, concediul de odihnă anual plătit se mărește, respectiv, cu 5, 10 și 15 zile calendaristice. (4) În anul încadrării sau în anul eliberării din Serviciu, durata concediului de odihnă se calculează prin împărțirea numărului zilelor de concediu de care beneficiază angajatul anual, conform vechimii în muncă, la numărul total de zile al unui an calendaristic, iar coeficientul obținut se	Articolul 40: la alineatul (2) textul „35 de zile calendaristice” se substituie cu textul „28 de zile lucrătoare”; alineatele (3) și (4) se exclud; la alineatul (5): textul „concediilor prevăzute la alin. (2) și (3), durata acestora” se substituie cu textul „concediului prevăzut la alin. (2), durata acestuia”; în propoziția a doua cuvântul „concediilor” se substituie cu cuvântul „concediului”.	Articolul 40: „(2) Ofițerii de protecție au dreptul la concediu de odihnă anual de 28 de zile lucrătoare. Programarea concediilor de odihnă anuale, acordarea lor și rechemarea din concediu se fac în condițiile generale stabilite de Codul muncii. (3) Abrogat. (4) Abrogat.” (5) În cazul în care ofițerul de protecție s-a îmbolnăvit în timpul concediului prevăzut la alin. (2), durata acestuia se prelungește, după însănătoșire, cu numărul de zile de boală din timpul concediului, cu excepția cazului în care a fost emis ordinul de trecere la dispoziția directorului Serviciului. Prelungirea concediului este aprobată
--------	--	---	--

	înmulțește la numărul de zile de serviciu special sau de activitate civilă al anului în curs. (5) În cazul în care ofițerul de protecție s-a îmbolnăvit în timpul concediilor prevăzute la alin. (2) și (3), durata acestora se prelungește, după însănătoșire, cu numărul de zile de boală din timpul concediului, cu excepția cazului în care a fost emis ordinul de trecere la dispoziția directorului Serviciului. Prelungirea concediilor este aprobată prin ordinul directorului Serviciului și are drept temei certificatul medical.		prin ordinul directorului Serviciului și are drept temei certificatul medical.
--	---	--	---

Legea nr. 80/2010 cu privire la statutul personalului din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică

Art. XI	Articolul 22. Concedii (1) Personalului încadrat în cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică i se acordă un concediu de odihnă anual plătit, cu o durată de 35 de zile calendaristice, fără a se lua în calcul zilele de sărbătoare nelucrătoare. Concediul poate fi acordat integral sau parțial, cu condiția ca una din părți să nu fie mai mică de 14 zile calendaristice.	La articolul 22 la alineatul (1) în prima propoziție textul „35 de zile calendaristice, fără a se lua în calcul zilele de sărbătoare nelucrătoare” se substituie cu textul „24 de zile lucrătoare”, iar în a doua propoziție textul „14 zile calendaristice” se substituie cu „două săptămâni lucrătoare de concediu neîntrerupt”.	Articolul 22. Concedii „(1) Personalului încadrat în cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică i se acordă un concediu de odihnă anual plătit, cu o durată de 24 de zile lucrătoare. Concediul poate fi acordat integral sau parțial, cu condiția ca una din părți să nu fie mai mică de două săptămâni lucrătoare de concediu neîntrerupt.”
---------	--	---	--

Legea nr. 199/2010 cu privire la statutul persoanelor cu funcții de demnitate publică

Art. XII	Articolul 15 alin. (1): „(1) Persoanelor cu funcții de demnitate publică li se acordă un concediu de odihnă anual plătit, cu o durată de 35 de zile calendaristice, dacă legea specială nu prevede altfel. Concediul poate fi acordat integral sau pe părți, cu condiția ca una dintre părți să nu fie mai mică de 14 zile calendaristice.”	La Articolul 15, alineatul (1), în prima propoziție textul „35 de zile calendaristice” se substituie cu textul „24 de zile lucrătoare”, iar în a doua propoziție textul „14 zile calendaristice” se substituie cu „două săptămâni lucrătoare de concediu neîntrerupt”.	Articolul 15 alin. (1): „(1) Persoanelor cu funcții de demnitate publică li se acordă un concediu de odihnă anual plătit, cu o durată de 24 de zile lucrătoare, dacă legea specială nu prevede altfel. Concediul poate fi acordat integral sau pe părți, cu condiția ca una dintre părți să nu fie mai mică de două săptămâni lucrătoare de concediu neîntrerupt.”
----------	---	---	--

Legea nr. 60/2012 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități

Art. XIII	Articolul 39. (1) Pentru persoanele cu dizabilități severe angajate în muncă, în cazul în care acestea nu beneficiază de facilități mai mari, se stabilește un concediu anual cu o durată de 40 de zile calendaristice, iar pentru persoanele cu dizabilități accentuate – un concediu anual cu o durată de 32 de zile calendaristice.	La articolul 39 textul „40 de zile calendaristice” se substituie cu „32 de zile lucrătoare”, iar textul „32 de zile calendaristice” se substituie cu „26 de zile lucrătoare”.	Articolul 39. (1) Pentru persoanele cu dizabilități severe angajate în muncă, în cazul în care acestea nu beneficiază de facilități mai mari, se stabilește un concediu anual cu o durată de 32 de zile lucrătoare, iar pentru persoanele cu dizabilități accentuate – un concediu anual cu o durată de 26 de zile lucrătoare.
-----------	--	--	--

Legea nr. 3/2016 cu privire la Procuratură

Art. XIV	Articolul 61 alin. (1): „(1) Procurorul are dreptul la un concediu de odihnă anual plătit cu durata de 35 de zile calendaristice. (2) În cazul în care vechimea în muncă în funcția de procuror depășește 5, 10 și 15 ani, concediul de odihnă anual plătit se mărește cu 3, 5 și, respectiv, 7 zile calendaristice. [...] (4) Activitatea desfășurată în zilele de sărbătoare nelucrătoare și/sau în zilele de repaus la indicația procurorului-șef se compensează procurorului proporțional, cu cel mult 14 zile calendaristice de odihnă anual. Modul de acordare a zilelor suplimentare se stabilește prin Regulamentul Procuraturii. Pentru activitatea desfășurată în zilele de sărbătoare nelucrătoare și/sau în zilele de repaus, procurorul nu este remunerat suplimentar.”	Articolul 61, la alineatul (1) textul „35 de zile calendaristice” se substituie cu „30 de zile lucrătoare”; alineatul (2) se exclude; la alineatul (4) textul „14 zile calendaristice de odihnă anual” se substituie cu „10 zile lucrătoare de concediu ”;	Articolul 61 alin. (1): „(1) Procurorul are dreptul la un concediu de odihnă anual plătit cu durata de 30 de zile lucrătoare. (2) Abrogat. [...] (4) Activitatea desfășurată în zilele de sărbătoare nelucrătoare și/sau în zilele de repaus la indicația procurorului-șef se compensează procurorului proporțional, cu cel mult 10 zile lucrătoare de concediu anual. Modul de acordare a zilelor suplimentare se stabilește prin Regulamentul Procuraturii. Pentru activitatea desfășurată în zilele de sărbătoare nelucrătoare și/sau în zilele de repaus, procurorul nu este remunerat suplimentar.”
----------	---	---	--

Legea nr. 288/2016 privind funcționarul public cu statut special din cadrul Ministerului Afacerilor Interne

Art. XV	Articolul 40 (2) Funcționarilor publici cu statut special li se acordă concediu de odihnă cu durata de 35 de zile calendaristice anual, care se mărește astfel: a) cu 5 zile calendaristice – pentru o vechime în muncă de peste 10 ani; b) cu 10 zile calendaristice – pentru o vechime în muncă de peste 15 ani; c) cu 15 zile calendaristice – pentru o vechime în muncă de peste 20 de ani. (4) Funcționarii publici cu statut special beneficiază de	Articolul 40: alineatul (2) va avea următorul cuprins: „(2) Funcționarilor publici cu statut special li se acordă concediu de odihnă anual cu durata de 28 de zile lucrătoare.”; alineatul (4) va avea următorul cuprins: „(4) 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	Articolul 40 „(2) Funcționarilor publici cu statut special li se acordă concediu de odihnă anual cu durata de 28 de zile lucrătoare.”; „(4) 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
---------	---	---	--

	concediu de odihnă suplimentar plătit, ale cărui durată și motivație sunt prevăzute în contractele colective de muncă și convențiile colective.	funcție de specificul activității desfășurate, în limita alocațiilor bugetare aprobate și cu respectarea principiilor de sustenabilitate financiară.”	alocațiilor bugetare aprobate și cu respectarea principiilor de sustenabilitate financiară.”
Legea nr. 300/2017 cu privire la sistemul administrației penitenciare			
Art. XVI	Articolul 59: (2) Durată concediului de odihnă anual plătit al funcționarilor publici cu statut special se stabilește în funcție de vechimea în serviciu, calculată conform art. 57, după cum urmează: a) pentru vechime în serviciu de pînă la 5 ani – 35 de zile calendaristice; b) pentru vechime în serviciu de la 5 la 10 ani – 38 de zile calendaristice; c) pentru vechime în serviciu de la 10 la 15 ani – 40 de zile calendaristice; d) pentru vechime în serviciu de la 15 la 20 de ani – 45 de zile calendaristice; e) pentru vechime în serviciu de peste 20 de ani – 50 de zile calendaristice. (3) Durata concediului de odihnă anual plătit în anul încadrării și în anul eliberării din sistemul administrației penitenciare se stabilește prin împărțirea duratei concediului respectiv la 12 și înmulțirea numărului obținut cu numărul de luni complete de activitate, exceptîndu-se durata concediilor neplătite. Prevederile prezentului alineat nu se aplică în cazul eliberării	Articolul 59: alineatul (2) va avea următorul cuprins: „(2) Funcționarilor publici cu statut special se acordă concediu de odihnă anual cu durata de 30 de zile lucrătoare.”; alineatul (3) se exclude; la alineatul (4) textul „o durată de cel puțin 14 zile calendaristice.”, se substituie cu cuvintele „o durată de cel puțin două săptămâni lucrătoare de concediu neîntrerupt.”; la alineatul (6) textul „o durată de pînă la 10 zile calendaristice.”, se substituie cu cuvintele „o durată de cel pînă la 8 zile lucrătoare”; la alineatul (8) textul „o durată de pînă la 10 zile calendaristice.”, se substituie	Articolul 59 „(2) Funcționarilor publici cu statut special se acordă concediu de odihnă anual cu durata de 30 de zile lucrătoare; (3) Abrogat. (4) Concediul de odihnă anual plătit poate fi acordat integral sau, la cerere, divizat în părți, una dintre care să aibă o durată de cel puțin două săptămâni lucrătoare de concediu neîntrerupt.” (6) 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, funcționarilor publici cu statut special li se acordă concediu suplimentar plătit cu o durată de pînă la 8 zile lucrătoare, care nu se include în concediul de odihnă anual plătit. Concediul suplimentar plătit poate fi acordat indiferent dacă funcționarul public cu statut special a beneficiat sau nu în anul curent de concediu de odihnă anual plătit. (8) Concediul de odihnă suplimentar plătit pentru caracterul deosebit sau nociv

	din serviciu în legătură cu stabilirea pensiei. (4) Concediul de odihnă anual plătit poate fi acordat integral sau, la cerere, divizat în părți, una dintre care să aibă o durată de cel puțin 14 zile calendaristice. (6) 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, funcționarilor publici cu statut special li se acordă concediu suplimentar plătit cu o durată de până la 10 zile calendaristice, care nu se include în concediul de odihnă anual plătit. Concediul suplimentar plătit poate fi acordat indiferent dacă funcționarul public cu statut special a beneficiat sau nu în anul curent de concediu de odihnă anual plătit. (8) Concediul de odihnă suplimentar plătit pentru caracterul deosebit sau nociv al serviciului reprezintă o înlesnire și se acordă unor categorii aparte de funcționari publici cu statut special în scopul creării condițiilor pentru restabilirea completă a capacității de muncă. Dreptul la concediul de odihnă suplimentar plătit pentru caracterul deosebit sau nociv al serviciului îl au funcționarii publici cu statut special ale căror condiții de muncă necesită un grad înalt de încordare nervoasă, emoțională, mentală, fizică sau în cazul altor condiții nefavorabile. Concediul de odihnă suplimentar plătit pentru caracterul deosebit sau	cu cuvintele „o durată de cel pînă la 8 zile lucrătoare”.	al serviciului reprezintă o înlesnire și se acordă unor categorii aparte de funcționari publici cu statut special în scopul creării condițiilor pentru restabilirea completă a capacității de muncă. Dreptul la concediul de odihnă suplimentar plătit pentru caracterul deosebit sau nociv al serviciului îl au funcționarii publici cu statut special ale căror condiții de muncă necesită un grad înalt de încordare nervoasă, emoțională, mentală, fizică sau în cazul altor condiții nefavorabile. Concediul de odihnă suplimentar plătit pentru caracterul deosebit sau nociv al serviciului se acordă pe o durată de pînă la 8 zile lucrătoare. Modul și condițiile de acordare a concediului de odihnă suplimentar plătit, cuantumul indemnizației aferente, precum și categoriile funcțiilor care beneficiază de concediul respectiv se stabilesc prin regulament aprobat de către Guvern.
--	---	--	---

	nociv al serviciului se acordă pe o durată de până la 10 zile calendaristice. Modul și condițiile de acordare a concediului de odihnă suplimentar plătit, cuantumul indemnizației aferente, precum și categoriile funcțiilor care beneficiază de concediul respectiv se stabilesc prin regulament aprobat de către Guvern.		
Legea nr. 302/2017 cu privire la Serviciul Vamal			
Art. XVII pct. 1	Articolul 44 alin. (1): „(1) Funcționarul vamal beneficiază de un concediu de odihnă anual plătit, cu durată de 35 de zile calendaristice, cu excepția zilelor de sărbătoare nelucrătoare. Concediul poate fi acordat integral sau divizat, cu condiția ca una dintre părți să nu fie mai mică de 14 zile calendaristice.”	La articolul 44 alineatul (1) în prima propoziție textul „35 de zile calendaristice, cu excepția zilelor de sărbătoare nelucrătoare” se substituie cu textul „28 de zile lucrătoare”, iar în a doua propoziție textul „14 zile calendaristice” se substituie cu „două săptămâni lucrătoare de concediu neîntrerupt”.	Articolul 44 alin. (1): „(1) Funcționarul vamal beneficiază de un concediu de odihnă anual plătit, cu durată de 28 de zile lucrătoare. Concediul poate fi acordat integral sau divizat, cu condiția ca una dintre părți să nu fie mai mică de două săptămâni lucrătoare de concediu neîntrerupt.”
Art. VIII pct. 2	Articolul 45: „(1) Funcționarul vamal beneficiază anual de un concediu suplimentar plătit cu durată: a) de 3 zile calendaristice – pentru o vechime în muncă de peste 5 ani; b) de 5 zile calendaristice – pentru o vechime în muncă de peste 10 ani; c) de 10 zile calendaristice – pentru o vechime în muncă de peste 15 ani; d) de 15 zile calendaristice – pentru o vechime în muncă de peste 20 de ani. (2) Funcționarul vamal care lucrează în condiții vătămătoare beneficiază de un concediu de odihnă anual suplimentar plătit cu durată de cel puțin 4 zile calendaristice. Durata concretă a concediului de odihnă anual suplimentar	Articolul 45 va avea următorul cuprins: „Articolul 45. Concediul suplimentar (1) Funcționarul vamal care lucrează în condiții vătămătoare beneficiază de un concediu de odihnă anual suplimentar plătit cu durată de cel mult 5 zile lucrătoare. Durata concretă a concediului de odihnă anual suplimentar plătit este stabilită prin contractul colectiv de muncă, în baza nomenclatorului corespunzător aprobat de către Guvern. (2) Concediul suplimentar prevăzut la alin. (1) se însumează în concediul de odihnă anual.”	Articolul 45 (1) Funcționarul vamal care lucrează în condiții vătămătoare beneficiază de un concediu de odihnă anual suplimentar plătit cu durată de cel mult 5 zile lucrătoare. Durata concretă a concediului de odihnă anual suplimentar plătit este stabilită prin contractul colectiv de muncă, în baza nomenclatorului corespunzător aprobat de către Guvern. (2) Concediul suplimentar prevăzut la alin. (1) se însumează în concediul de odihnă anual.”

	plătit este stabilită prin contractul colectiv de muncă, în baza nomenclatorului corespunzător aprobat de către Guvern. (3) Concediile suplimentare prevăzute la alin. (1) și (2) se însumează în concediul de odihnă anual.”		
Legea nr. 308/2017 cu privire la prevenirea și combaterea spălării banilor și finanțării terorismului			
Art. XVIII	Articolul 31: „(1) Angajaților Serviciului li se acordă concediu conform legislației. (2) Angajaților li se acordă: a) concediu anual de 35 de zile calendaristice; b) concediu suplimentar: – de 5 zile calendaristice – pentru vechime în muncă de la 5 ani la 10 ani; – de 10 zile calendaristice – pentru vechime în muncă de la 10 la 15 ani; – de 15 zile calendaristice – pentru vechime în muncă de peste 15 ani. (3) Angajaților Serviciului li se acordă și alte concedii în condițiile legii.”	Articolul 31 va avea următorul cuprins: (1) Angajaților Serviciului li se acordă concediu de odihnă anual cu durata de 28 de zile lucrătoare. (2) Angajaților Serviciului li se acordă și alte concedii în condițiile legii.”.	„Articolul 31. Concediul (1) Angajaților Serviciului li se acordă concediu de odihnă anual cu durata de 28 de zile lucrătoare. (2) Angajaților Serviciului li se acordă și alte concedii în condițiile legii.”.
Legea nr. 74/2025 cu privire la Curtea Constituțională			
Art. XIX	Articolul 20. Garanțiile sociale [...] „(10) Judecătorul are dreptul la concediu anual plătit pe o durată de 42 de zile calendaristice, precum și la concediu neplătit, în condițiile legii.”	La articolul 20, alineatul (10) textul „42 de zile calendaristice” se substituie cu „34 de zile lucrătoare”.	Articolul 20. Garanțiile sociale [...] (10) Judecătorul are dreptul la concediu anual plătit pe o durată de 34 de zile lucrătoare, precum și la concediu neplătit, în condițiile legii.

**MINISTERUL MUNCII ȘI PROTECȚIEI SOCIALE AL REPUBLICII MOLDOVA****MINISTRY OF LABOUR AND SOCIAL PROTECTION OF THE REPUBLIC OF MOLDOVA**

str. Vasile Alecsandri 1, MD-2009, mun. Chișinău

Tel. +373 22 804 402, +373 22 804 496; e-mail: secretariat@social.gov.md web: <https://social.gov.md>**Nr. 07/3220 din 16.06.2026****Cancelaria de Stat**e-mail: cancelaria@gov.md**CERERE****privind înregistrarea de către Cancelaria de Stat
a proiectelor de acte ale Guvernului**

Nr. crt.	Criterii de înregistrare	Nota autorului
1.	Categoria și denumirea proiectului	Proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative (<i>consolidarea cadrului normativ privind garanțiile sociale</i>)
2.	Autoritatea care a elaborat proiectul	Ministerul Muncii și Protecției Sociale
3.	Justificarea depunerii cererii	Proiectul a fost elaborat în vederea alinierii regimului concediilor de odihnă la practicile europene, eliminării neclarităților de aplicare a cadrului normativ și asigurării unei abordări uniforme în exercitarea dreptului la odihnă. Totodată, proiectul urmărește uniformizarea garanțiilor sociale aplicabile diferitelor categorii de personal și consolidarea disciplinei financiar-bugetare prin asigurarea sustenabilității cheltuielilor de personal.
4.	Referința la documentul de planificare care prevede elaborarea proiectului (PNA, PND, PNR, alte documente de planificare sectoriale)	Neplanificat.
5.	Lista autorităților și instituțiilor a căror avizare este necesară	Aparatul Președintelui Secretariatul Parlamentului Cancelaria de Stat Ministerul Dezvoltării Economice și Digitalizării Ministerul Finanțelor Ministerul Sănătății Ministerul Educației și Cercetării Ministerul Justiției Ministerul Infrastructurii și Dezvoltării Regionale Ministerul Agriculturii și Industriei Alimentare Ministerul Mediului Ministerul Afacerilor Externe Ministerul Afacerilor Interne Ministerul Apărării Ministerul Energiei Ministerul Culturii Casa Națională de Asigurări Sociale Compania Națională de Asigurări în Medicină Centrul Național pentru Protecția Datelor cu Caracter Personal

		Biroul Național de Statistică Oficiul Avocatului Poporului Curtea de Conturi Curtea Constituțională Consiliul pentru egalitate Consiliul Superior al Procurorilor Consiliul Superior al Magistraturii Serviciul Prevenirea și Combaterea Spălării Banilor Serviciul de Informații și Securitate Centrul Național Anticorupție Serviciul de Protecție și Pază de Stat Banca Națională a Moldovei Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova Confederația Națională a Patronatului din Republica Moldova
6.	Termenul-limită pentru depunerea avizelor/expertizelor	10 zile lucrătoare
7.	Persoana responsabilă de promovarea proiectului	Ana BACALÎM, Consultanță principală, Direcția politici în domeniul raporturilor de muncă și dialog social ana.bacalim@social.gov.md , Tel.: 022 804 422/069415163
8.	Anexe	Proiectul de lege Nota de fundamentare Tabelul comparativ
9.	Data și ora depunerii cererii	16.06.2026, ora 12:00.
10.	Semnătura	Secretar de Stat Mihai-Gabriel CIOBANU