AmCham Moldova
fighting for your business

A.P."Camera de Comerț Americană din Moldova"
Nr. 3678, cod fiscal 1009620002440
str. Pușkin 45B, Chișinău,Moldova, MD-2005
+373 22 211 781 /fax/ +373 22 211 782
info@amcham.md / www.amcham.md

Către: Natalia PLUGARU
Ministra Muncii și Protecției Sociale

Nr. 161 din 5 noiembrie 2026

Ref.: Aviz complementar la avizul AmCham nr. 98 din 21 iulie 2026, asupra versiunii actualizate a proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative (consolidarea cadrului normativ privind garanțiile sociale)

Stimată Doamnă Ministră,

Vă salutăm din numele Asociației Patronale „Camera de Comerț Americană din Moldova" (în continuare „AmCham Moldova").

Vă mulțumim pentru preluarea, în versiunea actualizată a proiectului, a mai multor propuneri din avizul nr. 98.

În urma examinării versiunii actualizate a proiectului, supunem atenției dumneavoastră următoarele observații. Deși susținem această modificare, considerăm că ritmul propus pentru implementare este prea rapid în raport cu întrebările de aplicare rămase deschise și cu necesitatea pregătirii actelor de punere în aplicare.

1. **Durata minimă a concediului anual (art. VII pct. 5 – art. 113 alin. (1))**

Pentru programul standard de cinci zile pe săptămână, cele 28 de zile calendaristice prevăzute în prezent corespund unei perioade de patru săptămâni complete, respectiv 20 de zile lucrătoare. Stabilirea unei durate de 22 de zile lucrătoare nu reprezintă o simplă conversie tehnică, ci o majorare a numărului de zile de absență plătită.

Proiectul aplică deja conversia corectă pentru săptămâna de muncă de 6 zile: 24 de zile lucrătoare corespund exact celor patru săptămâni complete (28 de zile calendaristice). Aplicarea aceleiași reguli pentru săptămâna de muncă de 5 zile conduce la 20 de zile lucrătoare, nu la 22. Proiectul aplică, de altfel, conversia exactă în alte norme: la art. 115 alin. (5) din Codul muncii, 14 zile calendaristice devin 10 zile lucrătoare pentru săptămâna de muncă de 5 zile și 12 zile lucrătoare pentru săptămâna de muncă de 6 zile, iar aceeași echivalență este folosită la art. 118 alin. (3) din Codul muncii și la art. 43 alin. (1) din Legea nr. 158/2008. Dacă 14 zile calendaristice corespund unui număr de 10 zile lucrătoare, 28 de zile calendaristice corespund unui număr de 20 de zile lucrătoare. Menționăm, de asemenea, că până la adoptarea Codului muncii în anul 2003, concediul anual se acorda pe o durată de cel puțin 24 de zile lucrătoare, luându-se drept bază săptămâna de muncă de șase zile.

Această precizare este relevantă în raport cu Convenția OIM nr. 132 privind concediile anuale plătite (revizuită), ratificată prin Hotărârea Parlamentului nr. 1330/1997. Durata de 24 de zile lucrătoare declarată de Republica Moldova la ratificare reflecta legislația în vigoare la acel

Document semnat electronic. Pentru verificarea semnăturii a se accesa: https://msign.gov.md.

A.P."Camera de Comerț Americană din Moldova"
Nr. 3678, cod fiscal 1009620002440
str. Pușkin 45B, Chișinău,Moldova, MD-2005
+373 22 211 781 /fax/ +373 22 211 782
info@amcham.md / www.amcham.md

moment, care stabilea concediul în zile lucrătoare pe baza săptămânii de muncă de șase zile. Această durată corespunde unei perioade de patru săptămâni, adică 20 de zile lucrătoare în condițiile săptămânii de muncă de cinci zile. Prin urmare, o durată minimă de 20 de zile lucrătoare respectă atât angajamentul asumat față de OIM, cât și minimul de patru săptămâni prevăzut la art. 7 din Directiva 2003/88/CE.

Propunere:
*„(1) Tuturor salariaților li se acordă anual un concediu de odihnă plătit, cu o durată de cel puțin **20 de zile lucrătoare**, exceptând zilele de sărbătoare nelucrătoare, în condițiile unei săptămâni de muncă de 5 zile și cel puțin 24 de zile lucrătoare, **exceptând zilele de sărbătoare nelucrătoare**, în condițiile unei săptămâni de muncă de 6 zile."*

2. **Calculul concediului pentru salariații cu grafice de muncă diferite (art. VII pct. 5 – art. 113 alin. (1^2))**

Aceeași durată exprimată în zile lucrătoare poate conduce la perioade de absență semnificativ diferite. La un fond de 22 de zile, un salariat care lucrează 3 zile pe săptămână lipsește aproximativ 7,3 săptămâni, unul cu 2 zile pe săptămână – 11 săptămâni, iar unul cu program de luni până vineri – 4,4 săptămâni. Un salariat care lucrează 3 zile pe săptămână, câte 11 ore pe zi, și unul care lucrează 5 zile pe săptămână, câte 7 ore pe zi, prestează aproximativ același volum de muncă, dar ar beneficia de perioade de repaus diferite. Aplicarea aceluiași număr de zile lucrătoare unor grafice diferite nu asigură, prin ea însăși, o durată comparabilă a repausului anual.

Prin urmare, este necesară o analiză suplimentară pentru identificarea unei modalități adecvate de stabilire și acordare a concediului anual în zile lucrătoare pentru aceste categorii de salariați.

Totodată, reglementarea propusă generează dificultăți operaționale semnificative și costuri suplimentare pentru angajatori, care trebuie să asigure continuitatea propriei activități. Pentru salariații care lucrează în regim de muncă în schimburi, cu reducerea corespunzătoare a zilelor de muncă săptămânale, raportarea la graficul individual extinde substanțial perioada de absență de concediu.

Instituțiile care activează în regim continuu nu pot suspenda activitatea, iar absențele suplimentare trebuie acoperite prin redistribuirea personalului, muncă suplimentară sau angajarea personalului de înlocuire, cu toate costurile salariale și contribuțiile aferente. Impactul devine deosebit de relevant la nivelul unor întreprinderi cu sute de angajați care activează în schimburi.

Propunere:
Diversitatea regimurilor de muncă face dificilă stabilirea unei formule unice de calcul care să răspundă adecvat tuturor situațiilor. Propunem excluderea alin. (1^2) din proiect și detalierea modului de acordare a concediului pentru diferite regimuri de muncă prin hotărâre de Guvern, în baza principiilor și a unui temei expres prevăzute de lege.

Document semnat electronic. Pentru verificarea semnăturii a se accesa: https://msign.gov.md.

A.P."Camera de Comerț Americană din Moldova"
Nr. 3678, cod fiscal 1009620002440
str. Pușkin 45B, Chișinău,Moldova, MD-2005
+373 22 211 781 /fax/ +373 22 211 782
info@amcham.md / www.amcham.md

3. **Zilele libere compensatorii pentru sărbătorile care coincid cu repausul săptămânal (art. VII pct. 4 – art. 111 alin. (6))**

Acordarea unei zile libere compensatorii pentru sărbătorile care coincid cu repausul săptămânal va majora numărul zilelor libere efective. Acest efect se cumulează cu majorarea concediului anual propusă pentru săptămâna de muncă de cinci zile. Considerăm necesară evaluarea impactului cumulat asupra timpului de muncă disponibil și a costurilor de asigurare a continuității activității.

Pentru un program de luni până vineri, luând în calcul sărbătorile nelucrătoare aplicabile la nivel național și excluzând prima și a doua zi de Paște, conform excepției din proiect, numărul sărbătorilor care coincid cu repausul săptămânal este de 3 în 2025, 2 în 2026, 3 în 2027 și 3 în 2028. Aceste situații ilustrează numărul zilelor libere suplimentare pe care mecanismul le-ar genera pentru programul standard. Pentru perioada 2027–2036, media este de aproximativ 2,8 sărbători naționale pe an care coincid cu repausul săptămânal. Cumulat cu cele două zile rezultate din diferența dintre 22 și 20 de zile lucrătoare, cele două măsuri ar genera aproximativ 4,8 zile libere plătite suplimentare pe an pentru fiecare salariat, ceea ce reprezintă circa 2% din timpul anual de muncă.

Prin urmare, AmCham nu susține modificarea art. 111 alin. (6).

Totodată, mecanismul necesită clarificări pentru activitatea în schimburi și pentru unitățile cu activitate continuă. Solicităm clarificarea:

- dacă noțiunea de „zi de repaus săptămânal" se raportează la sâmbătă și duminică sau la zilele de repaus stabilite individual prin grafic;
- cum se remunerează și se compensează munca salariatului programat să lucreze într-o zi de sărbătoare care coincide cu repausul săptămânal al salariaților cu program standard;
- ce se întâmplă dacă următoarea zi lucrătoare, acordată drept zi liberă compensatorie, este deja zi de repaus pentru salariat potrivit graficului său și dacă, în acest caz, se acordă o altă zi liberă;
- cum se aplică mecanismul în cazul evidenței globale a timpului de muncă și cum se ajustează norma de timp de muncă;
- care este regimul de plată al zilei libere compensatorii și efectul acesteia asupra normei lunare de muncă.

4. **Dispozițiile finale și tranzitorii**

Propunem stabilirea datei de intrare în vigoare la 1 ianuarie 2028, în loc de 1 ianuarie 2027. Această dată permite aplicarea noului regim de la începutul anului și acordă angajatorilor timp pentru pregătire.

Totodată, potrivit art. XXIII alin. (2), zilele de concediu acumulate și neutilizate se acordă și se calculează separat, în unitatea de măsură în care au fost stabilite, până la epuizarea soldului.

Document semnat electronic. Pentru verificarea semnăturii a se accesa: https://msign.gov.md.

A.P."Camera de Comerț Americană din Moldova"
Nr. 3678, cod fiscal 1009620002440
str. Pușkin 45B, Chișinău,Moldova, MD-2005
+373 22 211 781 /fax/ +373 22 211 782
info@amcham.md / www.amcham.md

Considerăm necesară explicarea mecanismului practic de evidență și administrare simultană a două categorii de solduri de concediu. Atât acest mecanism, cât și noul cadru de calcul al indemnizațiilor de concediu trebuie să facă obiectul reglementărilor subsecvente, elaborate și aprobate înainte de intrarea în vigoare a legii. În raport cu data de 1 ianuarie 2027 prevăzută în proiect, termenul de aproximativ două luni pentru elaborarea și adoptarea acestor reglementări este extrem de scurt. Există riscul ca, la intrarea în vigoare, angajatorii să nu dispună de cadrul normativ necesar aplicării efective a noilor reguli.

De asemenea, în instituțiile medicale, în lipsa modificării HG nr. 1223/2004 privind aprobarea Nomenclatorului profesiilor şi funcţiilor cu condiţii de muncă vătămătoare, activitatea cărora acordă dreptul la concediu de odihnă anual suplimentar plătit şi durata zilei de muncă redusă a personalului medico-sanitar, ar rezulta o evidență triplă: zilele de concediu acumulate istoric, zilele de concediu lucrătoare și zilele de concediu calendaristice conform HG nr. 1223/2004.

Solicităm elaborarea și consultarea, în paralel cu proiectul de lege, a modificărilor la HG nr. 1223/2004 și HG nr. 426/2004 privind modul de calculare a salariului mediu, precum și la celelalte acte de aplicare afectate de conversie.

Vă mulțumim pentru colaborare și insistăm asupra organizării unei ședințe de consultări publice pentru discutarea acestor propuneri.

Cu respect,

Mila Malairău
Director Executiv
A.P. „Camera de Comerț Americană din Moldova”

Document semnat electronic. Pentru verificarea semnăturii a se accesa: https://msign.gov.md.