

**Către: dna Natalia PLUGARU,**  
*Ministra Muncii și Protecției Sociale*

**Nr. 70-26/SD din 06 iulie 2026**

**Ref.: Proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative privind consolidarea cadrului normativ aferent garanțiilor sociale**

*Stimată doamna Ministră,*

Asociația Businessului European salută inițiativa de modernizare a regimului concediilor de odihnă și de trecere de la exprimarea acestora de la zile calendaristice la zile lucrătoare. Considerăm că o asemenea reformă poate contribui la asigurarea unui repaus uniform/egal pentru salariați, la diminuarea neclarităților de aplicare și la apropierea cadrului național de practicile europene.

Totodată, în urma consultărilor cu membrii EBA, au fost identificate mai multe aspecte care necesită ajustare sau clarificare, pentru ca noul mecanism să fie predictibil, aplicabil în practică și să nu genereze extinderea neintenționată a obligațiilor financiare și administrative ale angajatorilor.

Menționăm că simpla trecere de la exprimarea concediului în zile calendaristice la zile lucrătoare nu este suficientă pentru a asigura aplicarea uniformă și echitabilă a noului mecanism. O asemenea reformă trebuie să răspundă expres la două întrebări esențiale: ce reprezintă «ziua lucrătoare» în contextul acordării concediului și cum se corelează durata minimă garantată a concediului cu regimurile de muncă diferite de programul clasic de cinci zile lucrătoare pe săptămână.

În forma actuală, proiectul nu definește noțiunile de «zi lucrătoare» și «săptămână lucrătoare» în materia concediilor și nu instituie reguli suficiente pentru salariații care activează în ture, în regim de evidență sumară, cu timp parțial, cu program individual sau variabil, cu săptămână de muncă redusă ori de șase zile. În lipsa unor asemenea clarificări, aplicarea noilor reguli poate genera practici neuniforme, dificultăți de administrare, litigii de muncă și tratamente inegale între salariații aflați în situații comparabile.

Considerăm că, în cazul în care «ziua lucrătoare» este raportată la ziua în care salariatul concret prestează sau ar fi trebuit să presteze muncă potrivit programului său individual, este necesară instituirea unui mecanism expres de ajustare proporțională a duratei concediului. În lipsa acestuia, aceeași durată nominală a concediului poate conduce, în funcție de repartizarea timpului de muncă, fie la perioade excesiv de lungi de absență, fie la perioade efective de repaus sub nivelul minim echivalent pentru alte categorii de salariați.

**Revizuirea duratei concediului de odihnă anual plătit**

Reforma menționată propune stabilirea unei durate minime de 22 zile lucrătoare în schimbul celor 28 de zile calendaristice, ceea ce presupune direct majorarea acestuia cu 2 zile adiționale or sub toate calculele 4 săptămânii calendaristice cu 5 zile lucrătoare constituie 20 de zile lucrătoare (fapt similar în peste 2/3 din statele membre UE).

Nu putem fi de acord cu argumentarea acestor 22 de zile lucrătoare prin faptul că în unele situații de divizare a concediului în prezent (14 zile + 5 zile + 5 zile + 4 zile) salariatul „poate” efectiv să folosească 34 zile de concediu, din următoarele considerente:

- a) conform art. 115 alin. (5) din Codul muncii acordarea concediului se acordă integral fără a fi divizat și numai în cazul existenței cererii salariatului el **poate** fi divizat.
- b) chiar și în exemplificarea autorilor proiectului, care practic nu este întâlnită în sectorul privat, angajatorului îi revine obligația de achitare a indemnizației de concediu doar pentru 28 de zile. În baza proiectului îi va reveni deja obligația de achitare a indemnizației pentru 30 de zile de absență în baza concediului or nimeni nu a anulat prevederile alin.(1) din art. 117 Codul muncii – *„Pentru perioada concediului de odihnă anual, salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu care nu poate fi mai mică decât mărimea salariului mediu pentru perioada respectivă.”.*

Un simplu calcul matematic cu salariu mediu de 16.000 lei (nici măcar nu 17.400 lei) costă un angajator 945 lei pentru o zi lucrătoare (inclusiv BASS), racordat la 563.800 de salariați angajați în sectorul real al economiei – ar fi de 1 miliard 65 milioane de lei costuri suplimentare anuale – nu această reformă a fost solicitată de mediul de afaceri și nici economia țării nu-și poate permite acest fapt.

Dacă totuși calculul de 22 de zile lucrătoare vine din media între tipul săptămânii de muncă (5 zile și 6 zile lucrătoare) – recomandăm autorii proiectului să stabilească 2 durate diferite ale concediului de odihnă anual plătit – minim 20 de zile lucrătoare pentru săptămâna de muncă de 5 zile lucrătoare și de minim 24 de zile lucrătoare pentru săptămâna de muncă de 6 zile lucrătoare.

Totodată, pentru salariații cu timp parțial, săptămână de muncă redusă, program individual sau repartizare variabilă a timpului de muncă, considerăm necesară instituirea unui mecanism expres de ajustare proporțională a duratei concediului anual. Durata concediului exprimată în zile lucrătoare trebuie corelată cu numărul zilelor în care salariatul are obligația de a presta muncă, astfel încât perioada efectivă de repaus anual, exprimată în săptămâni calendaristice, să rămână echivalentă pentru toate categoriile de salariați. În lipsa unei asemenea reguli, aplicarea aceleiași durate nominale poate genera atât perioade disproporționate de lungi de absență, cât și tratamente inegale între salariați cu programe de muncă diferite.

Anume această redacție oglindește într-un totuș solicitările din partea Asociației EBA și va elimina discrepanțele de acordare a acestora.

## **2. Clarificarea noțiunii de „două săptămâni lucrătoare de concediu neîntrerupt”**

Proiectul propune substituirea fracției obligatorii de «14 zile calendaristice» cu sintagma «două săptămâni lucrătoare de concediu neîntrerupt». În forma propusă, această sintagmă poate genera interpretări divergente, întrucât noțiunea de săptămână lucrătoare nu este definită pentru scopul acordării concediului și poate varia în funcție de regimul individual de muncă aplicabil salariatului.

Lipsa unei unități de măsură fixe poate genera dificultăți de administrare, litigii privind calculul soldului de concediu și riscuri suplimentare pentru angajatori în procesul de evidență a timpului de muncă.

Prin urmare, considerăm necesară definirea expresă a noțiunilor de «zi lucrătoare» și «săptămână lucrătoare» în materia concediilor. În lipsa unei asemenea definiții, propunem substituirea sintagmei «două săptămâni lucrătoare de concediu neîntrerupt» cu formularea «cel puțin 10 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt» pentru salariații cu săptămână de lucru clasică, precum și reglementarea expresă a echivalentului aplicabil salariaților cu programe individuale sau atipice de muncă.

### **3. Reglementarea expresă a calculului concediului pentru salariații care activează în ture și în regim de evidență sumară**

Trecerea la concediul exprimat în zile lucrătoare ridică probleme practice semnificative pentru *salariații care activează în ture*, în regim continuu, cu program glisant sau cu evidență sumară a timpului de muncă. În lipsa unor norme exprese, nu este clar dacă o zi de concediu se echivalează cu o tură completă, cu o zi standard de muncă sau cu ziua în care salariatul ar fi avut obligația concretă de a presta muncă potrivit programului său individual.

Considerăm necesară completarea proiectului cu reguli clare privind acordarea, evidența și consumarea concediului pentru aceste categorii de salariați. Normele urmează să stabilească inclusiv modul de determinare a zilelor care se deduc din soldul concediului, mecanismul de ajustare a duratei concediului și modul de calcul al indemnizației aferente.

Aceste reguli esențiale urmează să fie prevăzute expres în textul actului normativ, iar aspectele tehnice de aplicare să fie detaliate prin norme metodologice.

### **4. Revizuirea mecanismului tranzitoriu și conversia soldurilor istorice de concediu**

Proiectul prevede menținerea evidenței și acordării soldurilor de concediu acumulate până la intrarea în vigoare a noii legi în zile calendaristice, concomitent cu aplicarea noului sistem în zile lucrătoare. Pentru companiile care utilizează sisteme automatizate de payroll, pontaj și management al timpului de muncă, ***gestionarea paralelă a două sisteme de calcul pentru același salariat poate crea costuri semnificative***, riscuri de eroare, necesitatea unor adaptări IT complexe și, în unele cazuri, evidență manuală suplimentară.

Respectiv, este necesară instituirea unui mecanism legal unic de conversie, la data intrării în vigoare a legii, a tuturor soldurilor istorice din zile calendaristice în zile lucrătoare, prin aplicarea unui coeficient transparent și uniform, cu rotunjire în favoarea salariatului. Această soluție ar reduce costurile administrative, ar permite adaptarea sistemelor informatice și ar asigura o aplicare uniformă pentru toate părțile implicate.

Totodată, menționăm că mecanismul propus este dificil de aplicat în practică deoarece presupune gestionarea concomitentă a concediului exprimat în zile calendaristice și în zile lucrătoare. În lipsa unor reguli clare privind ordinea de utilizare, evidența și calculul concediilor în situațiile în care într-o singură perioadă de concediu sunt utilizate drepturi aferente ambelor regimuri, există un risc sporit de erori administrative, interpretări divergente și litigii de muncă.

- Nu poate fi asigurată o evidență clară a concediului, deoarece după 01.01.2027 salariatul va avea concomitent drepturi exprimate în zile lucrătoare (pentru anul curent) și în zile calendaristice (soldul acumulat până la 31.12.2026).
- În cadrul aceluiași concediu pot fi utilizate simultan zile din ambele perioade, ceea ce face dificilă determinarea duratei concediului și calcularea corectă a soldului rămas, deoarece se aplică două unități de măsură diferite.
- Proiectul nu stabilește ordinea de utilizare a concediilor, respectiv nu este clar dacă se consumă mai întâi concediul aferent anului curent sau soldul istoric acumulat.
- Sistemele de evidență a timpului și salarizare (Software etc.) sunt configurate să gestioneze o singură unitate de măsură a concediului, iar administrarea paralelă a zilelor calendaristice și a zilelor lucrătoare va necesita dezvoltări suplimentare și va crește riscul de erori.

- Lipsește un mecanism de calcul pentru situațiile mixte, când într-o singură perioadă de concediu se utilizează atât zile calendaristice, cât și zile lucrătoare, ceea ce poate genera interpretări diferite între angajatori, salariați și organele de control.
- Norma poate genera litigii de muncă, deoarece nu reglementează expres modul de evidență, utilizare și compensare a soldurilor istorice de concediu în raport cu noul regim de acordare a concediului în zile lucrătoare.

Se propune stabilirea unui mecanism clar de conversie a zilelor de concediu neutilizate exprimate în zile calendaristice în zile lucrătoare și aplicarea unei unități unice de evidență pentru toate soldurile de concediu. ***Mentținerea simultană a două unități de calcul va genera dificultăți de administrare, calcul și evidență.*** O soluție similară a fost utilizată la modificarea anterioară a legislației, când concediul anual a fost convertit din zile lucrătoare în zile calendaristice.

Totodată, pentru a asigura aplicarea uniformă a noului regim, considerăm necesar ca mecanismul de conversie să fie reglementat expres în actul normativ și să includă reguli clare privind ordinea de utilizare a zilelor de concediu, evidența soldurilor convertite, modul de calcul în situațiile mixte și compensarea acestora la încetarea raporturilor de muncă.

În lipsa unor asemenea prevederi, soluțiile practice vor fi lăsate în sarcina interpretărilor individuale ale angajatorilor, salariaților și organelor de control, ceea ce poate genera aplicări neuniforme, litigii de muncă și costuri administrative suplimentare.

## **5. Reanalizarea duratei concediului paternal**

Proiectul prevede transformarea concediului paternal de la 15 zile calendaristice la 15 zile lucrătoare. În practică, aceasta reprezintă o extindere semnificativă a perioadei de absență efectivă de la muncă, până la aproximativ trei săptămâni calendaristice. Pentru angajatorii din sectoarele cu activitate continuă, inclusiv producție, retail, logistică, energie și servicii operaționale, o astfel de extindere poate afecta organizarea activității, planificarea turelor și genera costuri suplimentare de substituție sau de muncă suplimentară.

Susținem necesitatea protejării rolului tatălui în îngrijirea copilului, însă considerăm importantă menținerea unui echilibru între această garanție socială și impactul operațional asupra angajatorilor. Soluția necesară ar fi reexaminarea duratei concediului paternal și stabilirea acesteia la 10 zile lucrătoare, menținând astfel o perioadă efectivă de două săptămâni calendaristice și asigurând o soluție mai proporțională pentru toate părțile.

## **6. Asigurarea neutralității financiare în conversia concediilor suplimentare prevăzute la art. 121 din Codul muncii**

Proiectul propune transformarea concediilor suplimentare de la 4 zile calendaristice la 4 zile lucrătoare pentru salariații care activează în condiții vătămătoare, persoanele cu dizabilități de vedere severe, tinerii de până la 18 ani și unul dintre părinții cu doi sau mai mulți copii în vârstă de până la 14 ani sau cu copil cu dizabilități.

Respectiv, transformarea automată a 4 zile calendaristice în 4 zile lucrătoare nu constituie o conversie neutră. Zilele calendaristice includ, în mod natural, zilele de repaus săptămânal, în timp ce zilele lucrătoare reprezintă exclusiv zile de absență efectivă de la activitate. Prin urmare, noua reglementare poate conduce la extinderea substanțială a beneficiului și la majorarea costurilor suportate de angajatori. Prin urmare, rugăm reevaluarea cuantumului concediilor suplimentare prevăzute la art. 121 din Codul muncii, astfel încât conversia să respecte principiul neutralității financiare și să nu conducă la extinderea artificială a obligațiilor angajatorilor. În acest sens, se propune stabilirea duratei **la maximum 3 zile lucrătoare** sau prezentarea unei analize de impact financiar care să justifice menținerea duratei de 4 zile lucrătoare.

Totodată, în cazul în care noul regim va presupune ajustarea duratei concediului în funcție de programul individual de muncă al salariatului, este necesară reglementarea expresă a modului de aplicare a acestui mecanism și pentru concediile suplimentare prevăzute la art. 121 din Codul muncii. În lipsa unor reguli clare, aceeași categorie de beneficiari poate primi, în funcție de repartizarea timpului de muncă, perioade efective de repaus diferite, ceea ce ar contraveni principiului tratamentului echitabil și ar genera dificultăți suplimentare de calcul și evidență pentru angajatori.

## **7. Excluderea sau flexibilizarea condiției de utilizare prealabilă a concediului de bază pentru acordarea concediului suplimentar destinat părinților**

Proiectul prevede că concediile de odihnă anuale suplimentare plătite se acordă după utilizarea a cel puțin două săptămâni lucrătoare de concediu neîntrerupt în anul de referință.

Această condiție poate afecta în mod disproporționat părinții care beneficiază de concediul suplimentar prevăzut la art. 121 alin. (4), în special în situațiile în care copilul împlinește vârsta de 14 ani la începutul anului de referință. În asemenea cazuri, salariatul poate fi pus în imposibilitatea practică de a utiliza mai întâi concediul de bază în fracția obligatorie și ulterior concediul suplimentar, înainte de stingerea dreptului.

Prin urmare, se consideră necesară excluderea concediului suplimentar acordat părinților în temeiul art. 121 alin. (4) de la condiția utilizării prealabile a concediului de bază sau, alternativ, completarea normei cu o excepție expresă pentru situațiile în care dreptul la concediul suplimentar se stinge în cursul anului de referință.

Propunem o formulare alternativă a normei: *„Concediile de odihnă anuale suplimentare plătite se acordă după utilizarea a cel puțin 10 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt în anul de referință, cu excepția situațiilor în care dreptul la concediul suplimentar se stinge în cursul anului de referință.”*

Totodată, pentru a evita aplicarea rigidă a acestei condiții în raport cu salariații care activează în regimuri atipice de muncă, considerăm necesară clarificarea modului în care se determină fracția obligatorie de concediu neîntrerupt în funcție de programul individual de lucru. În special, pentru salariații cu timp parțial, muncă în ture, program variabil sau săptămână de muncă redusă, aplicarea uniformă a cerinței privind utilizarea prealabilă a unui număr fix de zile lucrătoare poate genera dificultăți practice și tratamente neuniforme.

Prin urmare, norma urmează să prevadă expres fie echivalentul aplicabil în funcție de programul de muncă al salariatului, fie un mecanism clar de calcul care să asigure aplicarea proporțională și predictibilă a acestei condiții.

## **8. Clarificarea calculului indemnizației de concediu și a exemplelor de aplicare**

S-au identificat neclarități privind exemplele de calcul prezentate în materialele aferente proiectului, inclusiv în cazul lunilor lucrate incomplet și al raportării între suma utilizată pentru calculul indemnizației și numărul de zile de concediu acordate. Întrucât modificarea propusă implică o schimbare substanțială de paradigmă, este esențial ca angajatorii și salariații să dispună de reguli de calcul clare, exemple corecte și instrucțiuni aplicabile uniform.

Astfel, se consideră oportun elaborarea și publicarea, până la intrarea în vigoare a legii, a unui ghid metodologic cu exemple de calcul pentru: salariați cu normă întreagă și timp parțial, luni lucrate incomplet, muncă în ture, evidență sumară, reportarea soldurilor, concedii fracționate, zile de sărbătoare nelucrătoare și calculul indemnizației de concediu.

Totodată, considerăm necesar ca regulile fundamentale privind calcularea concediului și a indemnizației aferente să fie prevăzute expres în actul normativ, inclusiv definirea noțiunii de «zi lucrătoare de concediu» și principiile aplicabile salariaților cu programe de muncă atipice. Ghidul metodologic urmează să detalieze aplicarea practică a acestor reguli, fără a substitui reglementarea legală a elementelor esențiale.

În acest sens, exemplele de calcul ar trebui să acopere inclusiv situațiile salariaților care activează în ture, cu program variabil, în regim de evidență sumară a timpului de muncă, cu timp parțial sau cu săptămână de muncă redusă, astfel încât noul mecanism să poată fi aplicat uniform și predictibil de către angajatori.

## **9. Clarificarea regimului de stingere și raportare a zilelor de concediu neutilizate**

În cadrul consultărilor au fost semnalate și ambiguități existente privind aplicarea art. 118 din Codul muncii, inclusiv referitor la reportarea și utilizarea zilelor de concediu neefectuate. Dat fiind că proiectul intervine asupra regulilor de divizare a concediului, este oportun ca acesta să clarifice simultan condițiile de reportare, perioada de utilizare a soldurilor și situațiile excepționale în care neutilizarea concediului nu este imputabilă salariatului. Respectiv, propunem completarea sau clarificarea art. 118 din Codul muncii prin stabilirea expresă a regulilor privind reportarea, utilizarea și stingerea zilelor de concediu neutilizate, inclusiv pentru a evita interpretări neuniforme în practică și riscul pierderii nejustificate a dreptului la odihnă.

Totodată, considerăm necesară stabilirea expresă a modului în care se raportează și se utilizează zilele de concediu neefectuate în situația trecerii la noul sistem de calcul în zile lucrătoare. Norma ar trebui să prevadă clar ordinea de consumare a drepturilor, inclusiv în cazul soldurilor convertite, regulile aplicabile atunci când salariatul are concomitent zile acumulate din perioade diferite, precum și modalitatea de compensare a acestora la încetarea raporturilor de muncă.

În lipsa acestor clarificări, există riscul aplicării neuniforme de către angajatori, salariați și organele de control, precum și apariția unor litigii privind evidența, utilizarea și stingerea drepturilor la concediu.

### **Repere din alte sisteme de drept**

Analiza comparativă arată că statele care exprimă concediul anual în zile lucrătoare nu se limitează la schimbarea unității de măsură a perioadei de concediu. Pentru a evita ca aceeași durată nominală a concediului să genereze perioade efective de repaus diferite, aceste sisteme prevăd mecanisme exprese de conversie sau ajustare a duratei concediului în funcție de programul individual de muncă. În lipsa unor asemenea reguli, exprimarea concediului în zile lucrătoare ar conduce la tratamente inegale între salariați și la dificultăți de aplicare.

**Austria.** Legislația austriacă stabilește durată minimă a concediului anual în zile lucrătoare, având ca referință săptămâna de lucru de 6 zile<sup>1</sup>. Pentru a evita diferențele de tratament între salariații care lucrează cu normă întreagă și cei care au un program redus, numărul zilelor de concediu este determinat proporțional cu programul individual de muncă. Calculul se realizează prin înmulțirea numărului de zile lucrate săptămânal cu durata concediului exprimată în săptămâni calendaristice (cinci)<sup>2</sup>. În consecință, un salariat care își desfășoară activitatea 3 zile pe săptămână beneficiază de 15 zile lucrătoare de concediu. Deși

<sup>1</sup> <https://www.wko.at/arbeitsrecht/urlaubsanspruch-wechsel-teilzeit-vollzeit>

<sup>2</sup> <https://www.sozialministerium.gv.at/Themen/Arbeit/Arbeitsrecht/Urlaub-und-Freistellung.html#hoehe-des-urlaubsanspruchs-00-3>

numărul de zile acordate diferă în funcție de programul de lucru, perioada efectivă de repaus rămâne aceeași, respectiv cinci săptămâni calendaristice pentru toți salariații.

**Germania.** Potrivit Legii federale privind concediile (BUrlG, §3), concediul anual minim este de 24 de zile lucrătoare, noțiune care include toate zilele calendaristice, cu excepția duminicilor și a sărbătorilor legale. Reglementarea are ca punct de plecare săptămâna de lucru de 6 zile<sup>3</sup>. Ulterior, jurisprudența Curții Federale de Muncă (Bundesarbeitsgericht), în special hotărârea pronunțată în cauza 9 AZR 406/17, a clarificat că această durată legală trebuie recalculată proporțional atunci când numărul zilelor lucrătoare ale salariatului diferă de modelul legal sau se modifică pe parcursul anului, astfel încât durata efectivă a concediului să rămână echivalentă. Formulele de ajustare elaborate se bazează pe repartizarea timpului de muncă al salariatului concret pe zilele săptămânii<sup>4</sup>. Atunci când timpul de muncă al salariatului este repartizat neuniform pe parcursul anului calendaristic, se folosește o formulă în care numărul anual al zilelor de muncă ale salariatului este raportat la numărul zilelor lucrătoare legale pentru acel an<sup>5</sup>.

**Luxemburg.** În cazul salariaților cu timp de muncă parțial sau al celor care lucrează potrivit unor programe atipice, dreptul la concediu este stabilit proporțional cu timpul de muncă prestat<sup>6</sup>. Pentru a facilita aplicarea uniformă a acestor reguli, autoritățile publice tabele oficiale de conversie<sup>7</sup>, care permit determinarea duratei concediului în funcție de numărul de luni lucrate și de volumul lunar de ore efectiv prestate.

*Rămânem disponibili pentru participarea la consultări tehnice suplimentare și pentru prezentarea detaliată a propunerilor comunității de afaceri.*

*Cu înaltă considerațiune,*

**Mariana Rufa,**  
*Director Executiv*  
*Asociația Businessului European*

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

Executor: Sandra Dolghii  
Email: [sandra.dolghii@eba.md](mailto:sandra.dolghii@eba.md)  
Telefon: 069949404

<sup>3</sup> <https://www.gesetze-im-internet.de/burlg/BUrlG.pdf> § 3

<sup>4</sup> Ca regulă generală, conversia se efectuează prin împărțirea celor 24 de zile lucrătoare de concediu prevăzute de lege la 6 și înmulțirea rezultatului cu numărul de zile lucrătoare pe săptămână aplicabil salariatului.

<sup>5</sup> 24 (zile lucrătoare de concediu) \* numărul de zile în care există obligația de muncă / 312 zile lucrătoare în an.

<sup>6</sup> [https://guichet.public.lu/fr/citoyens/travail/conges-jours-feries/annuel/conge-legal-annuel.html#:~:text=Calcul%20du%20cong%C3%A9,56%20Ko\)%20%3B](https://guichet.public.lu/fr/citoyens/travail/conges-jours-feries/annuel/conge-legal-annuel.html#:~:text=Calcul%20du%20cong%C3%A9,56%20Ko)%20%3B)

<sup>7</sup> <https://guichet.public.lu/dam-assets/catalogue-pdf/travail-ressources-humaines/conges-jours-feries/annuel/conge-legal-annuel/heures-conges-salaries-temps-partiels.pdf>