



**CANCELARIA DE STAT A REPUBLICII MOLDOVA**  
**CENTRUL DE ARMONIZARE A LEGISLAȚIEI**

Nr. 31/02-69-12471

Chișinău

28 noiembrie 2023

**Cancelaria de Stat**  
**cancelarie@gov.md**

*Ref: scrisoarea Nr.18-69-11896 din 13 noiembrie 2023 /număr unic 995/CS/2023*

Prin prezenta, Centrul de armonizare a legislației prezintă Avizul de compatibilitate elaborat în baza examinării *proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative (privind actualizarea cadrului normativ aferent funcției publice)*, promovat suplimentar Planului de acțiuni al Guvernului pentru anul 2023, aprobat prin HG nr. 90/2023.

*Anexă: 3 file*

*/semnat electronic/*

**Șef Centru**

**Natalia SUCEVEANU**

Digitally signed by Suceveanu Natalia  
Date: 2023.11.28 16:55:15 EET  
Reason: MoldSign Signature  
Location: Moldova



## AVIZ DE COMPATIBILITATE

În baza examinării **proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative** (privind actualizarea cadrului normativ aferent funcției publice), promovat suplimentar Planului de acțiuni al Guvernului pentru anul 2023, aprobat prin HG nr. 90/2023.

*Prezentul Aviz de compatibilitate a fost întocmit de Centrul de armonizare a legislației în baza Legii nr. 100/2017 cu privire la actele normative și a HG nr. 1171/2018 cu privire la aprobarea Regulamentului privind armonizarea legislației Republicii Moldova cu legislația Uniunii Europene.*

Proiectul prenotat are drept scop modificarea următoarelor acte normative: Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003; Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public; Legea nr. 199/2010 cu privire la statutul persoanelor cu funcții de demnitate publică; Legea nr. 155/2011 pentru aprobarea Clasificatorului unic al funcțiilor publice; Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar; Legea bugetului de stat pentru anul 2023 nr. 359/2022; Legea nr. 123/2023 cu privire la stagiile plătite în serviciul public în vederea îmbunătățirii domeniului administrației publice și al managementului finanțelor publice și sporirea atractivității acestuia.

Din perspectiva dreptului UE, prezintă relevanță modificările ce se propun la **Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 (art. I din proiectul national)**. Astfel, se propune completarea art. 118 din CM cu alin. (4<sup>1</sup>), care statuează că zilele concediului de odihnă anual nefolosite după expirarea termenului de 2 ani se consideră stinse în cazul în care salariatul nu a beneficiat de concediul respectiv din motive imputabile acestuia. Această modificare are ca scop instituirea mecanismului de descurajare a acumulării concediilor nefolosite prin stingerea zilelor de concediu de odihnă nefolosite din motive imputabile ale angajatului în raport cu normele privind obligativitatea angajatorului de a acorda angajatului concediu anual de odihnă, conform unui grafic stabilit.

Menționăm că, Codul muncii al Republicii Moldova este un act armonizat, care a asigurat transpunerea Directivei 98/59/CE a Consiliului din 20 iulie 1998 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective, Directivei 97/81/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997 privind acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiuni de normă, încheiat de UCIPPE, CEIP și CES, Directivei 2001/23/CE a Consiliului din 12 martie 2001 privind apropierea legislației statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau unități, Directivei 2002/14/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 11 martie 2002 de stabilire a unui cadru general de informare și consultare a lucrătorilor din Comunitatea Europeană, art. 5 și 7 din Directiva 92/85/CEE a Consiliului din 19 octombrie 1992 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează [a zecea directivă specială în sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE], Directivei Consiliului 91/533/CEE din 14 octombrie 1991 privind obligația angajatorului de a informa

lucrătorii asupra condițiilor aplicabile contractului sau raportului de muncă și a Directivei Consiliului 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP.

Din perspectiva modificărilor propuse la CM, prezintă relevanță directă **Directiva 2003/88/CE** a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru.

Astfel, art. 7 din Directiva 2003/88/CE statuează că statele membre iau măsurile necesare **pentru ca orice lucrător să beneficieze de un concediu anual plătit de cel puțin patru săptămâni în conformitate cu condițiile de obținere și de acordare a concediilor prevăzute de legislațiile și practicile naționale**, iar perioada minimă de **concediu anual plătit nu poate fi înlocuită cu o indemnizație financiară**, cu excepția cazului în care relația de muncă încetează.

De asemenea, considerentul (5) al Preambulului Directivei UE precizează că toți lucrătorii trebuie să dispună de perioade de repaus suficiente; noțiunea de repaus trebuie exprimată în unități de timp, adică în zile, ore sau fracțiuni ale acestora; lucrătorilor din Comunitate trebuie să li se acorde perioade minime de repaus - zilnic, săptămânal și **anual** - și perioade de pauză adecvate.

Astfel, actul UE stabilește dreptul fundamental al lucrătorilor la odihnă și perioada minimă garantată a concediului de odihnă, lăsând la discreția statelor membre reglementarea altor aspecte aferente acordării acestuia, iar dreptul intern al statelor trebuie să fie clar și precis, iar aplicarea să fie previzibilă.

În context, și pct. 5.1 vii) din Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor "Revizuirea Directivei privind timpul de lucru" statuează că acumularea nelimitată de zile de concediu **ar părea să depășească ceea ce este solicitat să se realizeze prin obiectivele Directivei 2003/88/CE**. Mai mult, conform aceleiași Comunicări UE cea mai bună soluție avută în vedere pentru modificarea Directivei UE este clarificarea dreptului statelor membre de a stabili limite corespunzătoare pentru acumularea drepturilor la concediu anual plătit de-a lungul mai multor ani succesivi, atunci când se depășește numărul de săptămâni necesare pentru a realiza obiectivele directivei privind perioadele minime de repaus și recuperare.

Totodată, examinând bunele practici ale statelor membre, se constată că marea majoritate a statelor membre stabilesc norme referitoare la pierderea dreptului la concediu anual plătit oferit de directivă la expirarea unei perioade de referință sau a unei perioade de report (art. 145, alin. (6) din Codul Muncii al României stabilește durata de perioadei de referință de 18 luni). Astfel, la stabilirea perioadei de referință pentru pierderea dreptului la concediu anual este important a se lua în considerare jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene care a arătat, în Hotărârea din 20 ianuarie 2009, în cauzele conexe C-350/06 și C-520/06, Gerhard Schultz-Hoff împotriva Deutsche Rentenversicherung Bund și Stringer și alții împotriva Her Majesty's Revenue and Customs, că dreptul la concediul anual plătit nu trebuie să se stingă la expirarea perioadei de referință și/sau a unei perioade de report stabilite de dreptul național, atunci când lucrătorul s-a aflat în concediu medical întreaga perioadă de

referință sau o parte a acesteia și incapacitatea sa de muncă a continuat până la încetarea raportului său de muncă, motiv pentru care nu a putut să își exercite dreptul la concediul anual plătit. Prin urmare, se impune concluzia că dreptul la concediul de odihnă se poate stinge la sfârșitul perioadei de report numai dacă salariatul a refuzat să își ia concediu, în pofida inițiativei angajatorului de a i-l oferi, *per a contrario*, dreptul la concediu nu se poate stinge la sfârșitul perioadei de report dacă angajatorul nu a acordat salariatului concediul de odihnă la care acesta era îndreptățit.

În concluzie, actul UE nu stabilește norme exprese privind stingerea zilelor de concediu anual nefolosite în anumite perioade de timp, dar nici nu interzice reglementarea acestor aspecte prin norme detaliate de drept național. În context, modificările propuse de proiect la art. 118 din CM se încadrează în prevederile art. 7 din Directiva 2003/88/CE. Totodată, norma națională stabilește că aplicarea perioadei de referință pentru stingerea dreptului la concediu este determinată doar de motive imputabile lucrătorului, respectiv, curgerea perioadei de referință se suspendă în situații neimputabile lucrătorului, cum ar fi concediile medicale.

Totodată, pentru aplicabilitatea practică a normei naționale, se impune stabilirea momentului din care încep a curge cei 2 ani de zile în vederea stingerii zilelor de concediu nefolosite de lucrător.

Art. II, pct. 41 din proiectul național, ce se referă la completarea art. 67 din Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public cu alin. (3) prin care se stabilește că Curtea de Conturi își aprobă statul de personal, **cu avizul pozitiv al Cancelariei de Stat** în partea ce ține de aplicarea cadrului normativ care reglementează activitatea în serviciul public **necesită o examinare suplimentară** prin prisma recomandării pe termen scurt formulată în Raportul SIGMA referitor la asigurarea independenței organizaționale, funcționale și financiare a Curții de Conturi. Astfel, condiționarea aprobării statului de personal al Curții de Conturi de avizul **pozitiv** al Cancelariei de Stat pare a fi o ingerință în independența și autonomia acesteia.

**Expert al Centrului de armonizare a legislației:**

*Cezara BUDU, consultant principal*

*Tel: 022-250-361*

*Email: [cezara.budu@gov.md](mailto:cezara.budu@gov.md)*

