

# SERVIZI ASSOCIATI Srl

Sediu Social:

Str. Timis, Nr.81A, Giroc, Jud. Timis (Romania)

Office:

Strada Gheorghe Lazar, Nr. 24, et. 11, ap. 62

(Fructus Plaza) Timisoara, Jud. Timis (Romania)



## SERVIZI ASSOCIATI S.R.L.

### NEWSLETTER Nr.26/2021

#### CONCEDIUL DE ODIHNĂ PENTRU SALARIAȚII CU FRAȚIUNE DE NORMĂ

Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare instituie o **durata minimă a concediului de odihnă anual de 20 de zile lucrătoare**, conform art. 145, alin.(1).

Această durată poate fi negociată cu precizarea că durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește în contractul individual de muncă cu respectarea legii și a contractelor colective de muncă aplicabile și se acordă proporțional cu activitatea prestată într-un an calendaristic.

Sărbătorile legale în care nu se lucrează, precum și zilele libere plătite stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil nu sunt incluse în durata concediului de odihnă anual.

În conformitate cu prevederile art. 103 din Codul muncii, **salariatul cu fracțiune de normă** este salariatul al cărui număr de ore normale de lucru, calculate săptămânal sau ca medie lunară, **este inferior** numărului de ore normale de lucru în cazul unui salariat cu normă întreagă, comparabil. Numărul de ore normale de lucru în cazul unui salariat cu normă întreagă este de regulă de 8 ore/zi, de 40 de ore pe săptămână.

Așadar, durata muncii unui salariat cu fracțiune de normă se va raporta la **durata săptămânală sau lunară**, nu la durata zilnică. Numărul de ore săptămânale pe care le prestează salariatul cu fracțiune de normă trebuie să fie inferior celor 40 de ore pe săptămână. În acest sens, **programul salariatului cu fracțiune de normă poate să nu fie zilnic**.

Potrivit prevederilor art. 106, alin. (1) din Codul muncii *“Salariatul încadrat cu contract de muncă cu timp parțial se bucură de drepturile salariaților cu normă întreagă, în condițiile prevăzute de lege și de contractele colective de muncă aplicabile”*.

*“Durata concediului de odihnă anual se acordă proporțional cu activitatea prestată în anul calendaristic în funcție de numărul de zile lucrate și nu în funcție de numărul de ore lucrate”*, se arată în răspunsul Inspecției Muncii (anexat).

Astfel dacă un salariat cu fracțiune de normă care lucrează, de exemplu, numai doua zile pe săptămână, iar un salariat comparabil cu normă întreagă are dreptul la 20 de zile de concediu de odihnă/an, atunci salariatul cu fracțiune de normă va beneficia de 8 zile de concediu de odihnă anual, deoarece concediul de odihnă se acordă în funcție de numărul de zile lucrate și nu în funcție de numărul de ore lucrate.

#### Exemplu:

20 zile CO/lună : 12 luni = 1,67 zile CO/lună (pentru un salariat cu normă întreagă).

Dacă luăm în considerare o medie de 21 zile lucrătoare într-o lună, din care angajatul cu timp parțial lucrează 8 zile, atunci:

## SERVIZI ASSOCIATI Srl

Sediu Social:

Str. Timis, Nr.81A, Giroc, Jud. Timis (Romania)

Office:

Strada Gheorghe Lazar, Nr. 24, et. 11, ap. 62

(Fructus Plaza) Timisoara, Jud. Timis (Romania)



**SERVIZI ASSOCIATI S.R.L.**

*8 zile lucrate/lună : 21 zile lucrătoare/lună \* 1,67 zile CO/lună = 0,64 zile CO/lună (pentru salariatul cu timp parțial),*

*0,64 zile CO/lună\*12 luni = 8 zile CO/an are dreptul salariatul cu timp parțial luat în calcul”, a explicat, pentru avocatnet.ro, Roxana Ene, managing partener al Accountable.*

**Sursa:** [www.avocatnet.ro](http://www.avocatnet.ro)

Rămânem la dispoziție pentru clarificări suplimentare.

Dumitru Olăeriu – consilier juridic - Servizi Associati srl

Tel: 0722287926.