

# SERVIZI ASOCIATI Srl

Sediul 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 ASOCIATI S.R.L.**

## NEWSLETTER Nr.25/2022

### CONCEDIUL DE ODIHNĂ ANUAL ȘI ALTE CONCEDII LA CARE AU DREPTUL ANGAJAȚII.

Conform dispozițiilor art.144 și următoarele din Legea nr.53 / 2003 – Codul Muncii, **dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaților; acesta nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări.**

Durata minimă a concediului de odihnă anual **este de 20 de zile lucrătoare**, durata efectivă a concediului de odihnă anual fiind stabilită în contractul individual de muncă, cu respectarea legii și a contractelor colective de muncă aplicabile.

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.

La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă și cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal și concediului pentru îngrijirea copilului bolnav se consideră perioade de activitate prestată.

În situația în care incapacitatea temporară de muncă sau concediul de maternitate, concediul de risc maternal ori concediul pentru îngrijirea copilului bolnav a survenit în timpul efectuării concediului de odihnă anual, **acesta se întrerupe**, urmând ca salariatul să efectueze restul zilelor de concediu după ce a încetat situația de incapacitate temporară de muncă, de maternitate, de risc maternal ori cea de îngrijire a copilului bolnav, iar când nu este posibil urmează ca zilele neefectuate să fie reprogramate.

Salariatul are dreptul la concediu de odihnă anual și în situația în care incapacitatea temporară de muncă se menține, în condițiile legii, pe întreaga perioadă a unui an calendaristic, angajatorul fiind obligat să acorde concediul de odihnă anual într-o perioadă de **18 luni începând cu anul următor** celui în care acesta s-a aflat în concediu medical.

În cazul în care salariatul, **din motive justificate, nu poate efectua**, integral sau parțial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, **cu acordul persoanei în cauză**, angajatorul **este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor** celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual.

**Compensarea în bani** a concediului de odihnă neefectuat **este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă.**

Salariații care **lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, nevăzătorii, alte persoane cu handicap și tinerii în vârstă de până la 18 ani** beneficiază de un **concediu de odihnă suplimentar de cel puțin 3 zile lucrătoare.**

Numărul de zile lucrătoare aferent concediului de odihnă suplimentar pentru categoriile de salariați prevăzuți mai sus se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil și va fi de cel puțin 3 zile lucrătoare.

Salariatele care urmează o procedură de fertilizare „**in vitro**”, beneficiază anual, de un **concediu de odihnă suplimentar, plătit, de trei zile** care se acordă după cum urmează:

- a) 1 zi la data efectuării puncției ovariene;
- b) 2 zile începând cu data efectuării embriotransferului.

Efectuarea concediului de odihnă se realizează în baza unei **programări** colective sau individuale stabilite de angajator cu consultarea sindicatului sau, după caz, a reprezentanților salariaților, pentru programările colective, ori

# SERVIZI ASSOCIATI Srl

Sediul 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.**

cu consultarea salariatului, pentru programările individuale. **Programarea se face până la sfârșitul anului calendaristic pentru anul următor.**

În cazul în care programarea concediilor se face fracționat, **angajatorul este obligat** să stabilească programarea astfel încât fiecare salariat să efectueze într-un an calendaristic cel puțin **10 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt.**

**Salariatul este obligat să efectueze în natură concediul de odihnă în perioada în care a fost programat**, cu excepția situațiilor expres prevăzute de lege sau atunci când, din motive obiective, concediul nu poate fi efectuat.

Pentru perioada concediului de odihnă salariatul beneficiază de o **indemnizație de concediu**, care **nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent convenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul individual de muncă.**

**Indemnizația de concediu de odihnă reprezintă media zilnică a drepturilor salariale din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu.**

Concediul de odihnă poate fi întrerupt, la cererea salariatului, pentru motive obiective.

Angajatorul poate rechema salariatul din concediul de odihnă în caz de forță majoră sau pentru interese urgente care impun prezența salariatului la locul de muncă.

În acest caz angajatorul are obligația de a suporta toate cheltuielile salariatului și ale familiei sale, necesare în vederea revenirii la locul de muncă, precum și eventualele prejudicii suferite de acesta ca urmare a întreruperii concediului de odihnă.

**În cazul unor evenimente familiale deosebite, salariații au dreptul la zile libere plătite, care nu se includ în durata concediului de odihnă.**

Evenimentele familiale deosebite și numărul zilelor libere plătite sunt stabilite prin lege, prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.

**Pentru rezolvarea unor situații personale salariații au dreptul la concedii fără plată.**

Durata concediului fără plată se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.

**Salariații au dreptul să beneficieze, la cerere, de concedii pentru formare profesională.**

Concediile pentru formare profesională se pot acorda cu sau fără plată.

Concediile fără plată pentru formare profesională se acordă la solicitarea salariatului, pe perioada formării profesionale pe care salariatul o urmează din inițiativa sa.

Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai dacă absența salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității.

Cererea de concediu fără plată pentru formare profesională trebuie să fie înaintată angajatorului cu cel puțin o lună înainte de efectuarea acestuia și trebuie să precizeze data de începere a stagiului de formare profesională, domeniul și durata acestuia, precum și denumirea instituției de formare profesională.

Efectuarea concediului fără plată pentru formare profesională se poate realiza și fracționat în cursul unui an calendaristic, pentru susținerea examenelor de absolvire a unor forme de învățământ sau pentru susținerea examenelor de promovare în anul următor în cadrul instituțiilor de învățământ superior.

Durata concediului pentru formare profesională nu poate fi dedusă din durata concediului de odihnă anual și este asimilată unei perioade de muncă efectivă în ceea ce privește drepturile convenite salariatului, altele decât salariul.

**Sursa: ITM Arad.**

Rămânem la dispoziție pentru clarificări suplimentare.

Dumitru Olăeriu – consilier juridic - Servizi Associati srl

Tel: 0722287926.