

## CONCEDIUL DE ODIHNĂ

### Informații fundamentale

- Reglementarea juridică: articolul (§) 211 și cele următoare din Legea nr. 262/2006 M.O., Codul Muncii, în versiunea prescripțiilor ulterioare intrate în vigoare.
- Dreptul la concediu de odihnă îl au toți salariații cu relații de muncă pe baza unui contract de ocuparea forței de muncă sau cei angajați prin numire. Dreptul salariatului la concediu de odihnă mai poate fi specificat și în clauzele convențiilor de desfășurare a unor activități sau în contractul colectiv de muncă, sau într-un alt contract de muncă.

### Concediul de odihnă acordat global sau în tranșe

- Lungimea: minimum 4 săptămâni<sup>3</sup>, 5 săptămâni<sup>4</sup>, 8 săptămâni<sup>5</sup>.
- În ceea ce privește angajații pe un salariu, angajatorul poate stabili, de asemenea, și un concediu de odihnă suplimentar (iar acest lucru chiar și numai pentru un anumit grup de angajați dar, cu toate acestea, angajatorul trebuie să respecte principiul egalității de tratament.)<sup>6</sup>
- Dreptul la acordarea concediului de odihnă îl are un angajat care a lucrat pentru același angajator fără întrerupere o perioadă de cel puțin 60 de zile într-un an calendaristic. (În cazul în care relația de muncă nu a durat în mod continuu toată perioada unui an întreg, se va acorda o parte proporțională a concediului de odihnă pentru anul calendaristic respectiv.)
- Efectuarea concediului de odihnă: perioada de timp în care se va lua concediul de odihnă este stabilită de un angajator în conformitate cu Programarea concediului de odihnă, de comun acord cu organizația de sindicat (dacă aceasta este prezentă în cadrul companiei). În general, concediul de odihnă se va acorda astfel încât să poată fi efectuat integral (sau cel puțin într-o tranșă neîntreruptă de 2 săptămâni) și până la sfârșitul anului calendaristic în care dreptul la concediu de odihnă a apărut, dar respectând în același timp necesitățile operaționale de lucru ale angajatorului tranșă și interesele justificate ale salariatului (angajatorul trebuie să notifice în scris intenția

sa de a refuza acordarea concediului de odihnă, cel puțin cu 14 zile înaintea începerii acestuia, cu excepția cazului în care va cădea de acord cu salariatul asupra efectuării concediului de odihnă în mai multe etape).

### Indemnizația de concediu:

- un angajat beneficiază, corespunzător numărului de zile de concediu de odihnă efectuat, de indemnizația de concediu având mărimea salariului echivalent sau a câștigului mediu,
- un angajat are dreptul la plata câștigului mediu lunar pentru un timp de 4 săptămâni de concediu de odihnă neefectuat numai,
- în cazul terminării contractului de ocupare a forței de muncă
- Reducerea perioadei de concediu: În cazul în care un salariat nu s-a prezentat la locul de muncă, pe motivul existenței unor obstacole legale în muncă, perioada respectivă a timpului de muncă nelucrat, care pentru stabilirea concediului de odihnă nu este considerată a fi timp de muncă, atunci timpul de concediu i se va reduce acestuia cu 1/12 pentru primele 100 schimburi (zile lucrătoare) nelucrate și tot cu 1/12 pentru fiecare alte 21 schimburi (zile lucrătoare).

### Concediul pentru zilele lucrate

- Lungimea: 1/12 din concediul de odihnă pentru un an calendaristic, pentru fiecare 21 de zile lucrate în anul calendaristic respectiv.
- Acest drept îl are angajatul căruia nu-i revine dreptul nici la concediul de odihnă integral și nici la cel parțial, pentru că în anul calendaristic respectiv acesta nu a efectuat o muncă de cel puțin 60 de zile pentru același angajator

### Concediul suplimentar

- Dreptul legal: beneficiază de acesta grupurile de angajați specificați, care muncesc în condiții deosebit de grele, în conformitate cu dispozițiile articolului 215 din Codul Muncii, și care lucrează pentru același angajator un întreg an calendaristic sau numai o parte a acestuia.
- Lungimea: în cazul în care un angajat își desfășoară munca un întreg an calendaristic, acesta beneficiază de 1 săptămâna de concediu de odihnă suplimentară. În cazul în care angajatul își desfășoară activitatea numai o parte din anul respectiv, acesta va beneficia de 1/12 de săptămână de concediu de odihnă suplimentară pentru fiecare 21 zile lucrate.

Oficiul de Stat pentru Inspecția Muncii,  
Secția Relații și Condiții de Muncă  
©Ianuarie 2010

## TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ, LUCRUL SÚPLIMENTAR ȘI CONCEDIUL DE ODIHNĂ

### TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE REPAUS, ORELE SÚPLIMENTARE

#### Informații de bază

- Reglementarea juridică:** articolul (§) 78 și următoarele ale Legii nr. 262/2006 M.O., Codul Muncii, în versiunea prescripțiilor ulterioare.
- Programul de lucru, precum și repartitia orelor de lucru, sunt înainte de toate o chestiune de organizare a muncii și de management, în cadrul unei organizații a fiecărui angajator în parte.
- Programul de lucru este perioada de timp în care un salariat are obligația de a efectua munca pentru un angajator și perioada de timp în care salariatul este pregătit la locul de muncă pentru a-și desfășura activitatea în conformitate cu instrucțiunile date de angajator.
- Timpul de odihnă este timpul care nu intră în programul de lucru.
- Un schimb de lucru este o parte a programului de lucru săptămânal, în afara orelor suplimentare prestate, pe care un angajat are obligația de a-l lucra, în baza unui plan de schimburi (ture), care a fost stabilit în prealabil.
- Regimul de lucru în două schimburi este un regim în care angajații se vor schimba între ei, cu regularitate și în mod reciproc, în două ture, în cadrul unei perioade de 24 de ore, în mod succesiv.
- Regimul de lucru în trei schimburi este un regim în care angajații se vor schimba între ei, cu regularitate și în mod reciproc, în trei schimburi succesive, în cadrul unei perioade de 24 de ore.
- Regimul de lucru neîntrerupt este un regim în care angajații se vor schimba între ei cu regularitate în tură continuă, în cadrul unor perioade de 24 de ore care se repetă în mod succesiv.
- Regimul de lucru continuu este un regim de lucru, în care este necesar ca lucrul să fie efectuat timp de 24 de ore pe zi și 7 zile pe săptămână.
- O săptămână este fiecare perioadă de timp constând din 7 zile care se repetă în mod succesiv.
- Munca de noapte este activitatea desfășurată pe timp de noapte. Se consideră a fi muncă de noapte acea muncă care este prestată între orele 22:00 și 06:00.
- Un salariat care lucrează noaptea este un angajat care lucrează cu regularitate în perioada timpului de noapte nu mai puțin de 3 ore din timpul de lucru din cadrul unei perioade de 24 de ore, care se repetă succesiv.

<sup>3</sup> Angajații care sunt plătiți cu salariu lunar (sfera întreprinzătorilor).

<sup>4</sup> Angajații care sunt remunerați cu o recompensă în locul salariului lunar au dreptul la 5 săptămâni de concediu de odihnă anual prin lege Categoriale de angajatori, care îi remunerează pe angajații lor altfel decât prin plata unui salariu lunar, sunt indicate în articolul 109 alineatul 3 din Codul Muncii

<sup>5</sup> De 8 săptămâni de concediu pe an calendaristic beneficiază personalul didactic din învățământul preuniversitar și universitar.

<sup>6</sup> Neîncălcarea acestui principiu înseamnă că, de exemplu, atunci când se va stabili concediul de odihnă prelungit, acest lucru să nu fie valabil doar pentru angajații care lucrează în timpul nopții, sau pentru cei care lucrează în schimburi sau cei care lucrează în condiții grele de muncă, etc.

### Durata timpului de lucru săptămânal

- Durata unei săptămâni de lucru normală nu trebuie să depășească 40 de ore de lucru pe săptămână.
- Angajații care lucrează în regim de lucru în două schimburi au durata timpului de lucru redusă la 38,75 de ore pe săptămână.
- Angajații care lucrează în subteran, la extracția de cărbune, de minereuri feroase și neferoase, la construcțiile din subteran în legătură cu activitatea de extracție minieră, precum și la locurile de muncă miniere de explorare geologică, precum și angajații care lucrează în regim de lucru în trei schimburi sau în regim continuu de lucru, au durata timpului de lucru redusă la 37,5 ore pe săptămână.
- Pentru angajații având o vârstă mai mică de 18 ani lungimea schimbului de lucru în oricare din zilele individuale de lucru nu trebuie să depășească 8 ore. În cazul lucrului în baza mai multor contracte de ocupare a forței de muncă, săptămâna de lucru nu trebuie să depășească un total de 40 de ore pe săptămână.

### Împărțirea timpului de lucru

- Organizarea timpului de muncă este făcută de către angajator, care stabilește ora de începere și cea de sfârșit a schimburilor de lucru.
- Împărțirea proporțională (egală) a duratei programului de muncă: lungimea schimbului de lucru pentru zilele de lucru respective nu trebuie să depășească 9 ore.
- Împărțirea neproporțională (inegală) a duratei programului de muncă: lungimea schimbului de lucru nu trebuie să depășească 12 ore.
- Programul de muncă flexibil: în cazul împărțirii proporționale și neproporționale a duratei programului de lucru, când angajatorul stabilește ora de începere și cea de sfârșit a programului de lucru de bază, iar salariatul însuși își alege apoi ora de începere și cea de sfârșit a programului de lucru.
- „Contul de timp pentru programul de lucru“: este o altă modalitate de împărțire neproporțională a duratei programului de lucru, pe care angajatorul o alege în cazul în care acesta dorește să împartă un volum de lucru, care corespunde nevoilor sale într-o perioadă oarecare de timp, și pentru care va plăti în continuare salariatului un salariu de cel puțin 80 % din câștigul mediu lunar obținut.
- În cazul în care a fost convenită o altă modalitate de împărțire a duratei programului de lucru, lungimea schimbului de lucru nu trebuie să depășească 12 ore.

### Pauza în muncă și pauza de siguranță la locul de muncă

- Pauza în muncă: cel târziu după 6 ore de lucru neîntrerupt se va acorda o pauză de lucru, având o durată de cel puțin 30 de minute <sup>1</sup>. Pauza de lucru nu face parte din timpul de muncă și nu poate fi acordată la începutul sau la sfârșitul programului de lucru.
- Pauza de siguranță: acest tip de pauză este stabilit în conformitate cu reglementările legale speciale și este considerată ca făcând parte din timpul de lucru.
- În cazul în care pauza de siguranță la locul de muncă coincide cu pauza de masă și de odihnă, pauza de masă și de odihnă din timpul programului de lucru se va pune la socoteală ca un timp de lucru.

### Timpul de odihnă

Un angajator trebuie să respecte următoarele condiții atunci când organizează programul de lucru:

- pauza neîntreruptă între două schimburi: este de cel puțin 12 ore în timpul unei perioade de 24 de ore, care se va repeta în mod succesiv (potrivit unor condiții aceasta poate fi însă scurtată),
- zilele libere: sunt zilele de repaus săptămânal, acordate în general sâmbăta și duminica, și zilele de sărbători legale și alte zile în care nu se lucrează,
- pauza neîntreruptă într-o săptămână de lucru: în cursul fiecărei perioade de șapte zile calendaristice consecutive salariatul are dreptul la un timp de odihnă care va dura cel puțin 35 de ore <sup>2</sup>. În cazuri excepționale, timpul de odihnă nu poate dura mai puțin de 70 de ore în decursul unei perioade de 14 zile.

### Orele suplimentare

- Numai în situații excepționale poate un angajator să dispună, din motive de lucru de necesitate în exploatare, prestarea de ore suplimentare, și acest lucru și în perioada timpului de odihnă neîntreruptă dintre două schimburi, și, de asemenea, în anumite condiții și în timpul zilelor libere.
- Orele suplimentare prestate nu trebuie să depășească un număr de 8 ore în fiecare săptămână de lucru și 150 de ore într-un an calendaristic (mai mult decât atât, este posibil numai în baza unui acord încheiat cu angajatul).

### Munca în timpul nopții

- Durata unui schimb de lucru pentru un salariat care lucrează în schimbul de noapte nu trebuie să depășească 8 ore în decurs de 24 de ore consecutive. Dacă acest lucru nu este posibil

<sup>1</sup>În cazul angajaților tineri, această pauză va trebui acordată cel târziu după 4,5 ore de muncă neîntreruptă.

<sup>2</sup>În cazul angajaților tineri, aceștia trebuie să beneficieze de un timp de odihnă care trebuie să fie de cel puțin 48 de ore.

din motive de lucru, angajatorul are obligația de a organiza programul de lucru săptămânal, astfel încât durata medie de lucru pe un schimb de lucru să nu depășească 8 ore pe o perioadă de 26 de săptămâni consecutive. Angajatorul are obligația de a asigura salarii adecvate (în special de a da posibilitatea de a servi gustări, răcoritoare) și are obligația de a dota locul de muncă cu mijloace de acordare a primului ajutor și de chemare a primului ajutor.

- Angajatorul are obligația de a asigura ca salariatul care lucrează în timpul nopții să fie, în caz de nevoie, examinat de către un medic.

### Serviciul de gardă

- Serviciul de gardă se efectuează astfel că angajatul se află la dispoziție (așteaptă la telefon – nota tr.), pregătit să muncească, într-o perioadă fixă de timp când, în cazul apariției unei nevoi urgente și în urma unei dispoziții primite de la angajator, va trebui să presteze o muncă în conformitate cu contractul de muncă, dar în afara obligațiilor de serviciu și indiferent de schimbul de lucru în care acesta este repartizat.
- Serviciul de gardă se efectuează într-un loc diferit de locurile de muncă ale angajatorului, care a fost convenit în prealabil cu salariatul.
- Serviciul de gardă se prestează numai în baza unui acord prealabil cu angajatorul.
- Pentru perioada de timp de gardă angajatul va beneficia de o primă.
- Pentru activitatea de lucru efectiv prestată în perioada timpului de gardă mai are angajatul dreptul de a primi în mod corespunzător salariul sau o recompensă.
- Durata serviciului de gardă, în timpul căruia nu a avut loc efectuarea activității de lucru, nu se va include în timpul de muncă.

### Ajustări excepționale ale timpului de lucru

- Guvernul prevede în Ordonanța Guvernamentală nr. 89/2006 M.O. ajustarea excepțională a perioadelor timpului de muncă de și a timpului de odihnă pentru salariații din transporturi.
- Guvernul prevede ajustarea excepțională a perioadelor timpului de muncă și a timpului de odihnă de asemenea în Ordonanța Guvernamentală nr. 182/2007 M.O. pentru brigada de pompieri a unei întreprinderi.