

- perioadei de preaviz la rezilierea contractului de ocupare a forței de muncă cu durata de două luni,
- se va acorda timp liber la locul muncă, cu plata salariului sau a câștigului, înaintea terminării relației de muncă cu angajatorul, pe o perioada de timp identică cu aceea de mai sus, corespunzătoare perioadei de preaviz de reziliere a contractului de ocupare a forței de muncă din inițiativa angajatorului în conformitate cu articolul 52 litera a) până la e) din Codul Muncii, sau prin acordul părților din aceleași motive,
- cu acordul angajatorului va fi posibilă însumarea timpului liber la care angajatorul are dreptul.

Impedimentele în muncă pentru motive de interes general

- Exercitarea unei funcții publice.
- Îndeplinirea unor sarcini civice.
- Alte operațiuni de interes general.
- Concediu legat de satisfacerea serviciului militar.
- Impedimente în muncă pentru motive de instruire profesională, alte forme de pregătire sau studii.

IMPEDIMENTELE ÎN MUNCĂ DE PARTEA ANGAJATORULUI

Golurile de producție și întreruperile temporare ale activității cauzate de intemperii

În cazul în care un angajat nu poate efectua activitatea sa de muncă:

- din cauza unei defectiuni temporare cauzate de defectarea echipamentului mașinii de lucru, pentru care angajatul nu este răspunzător, a unui defect intervenit în aprovizionarea cu materiale sau pentru apariția unei pene de curent, pentru documente de referință de lucru greșite sau din alte motive tehnice de nefuncționare a instalației de lucru, este vorba de timpi morți și, în cazul în care angajatul nu a fost transferat la un alt loc de muncă, acesta are dreptul la un quantum de remunerație nu mai mic de 80 % din valoarea câștigului salarial mediu,
- ca urmare a întreruperii lucrului din cauza condițiilor atmosferice nefavorabile sau a calamităților naturale și, în cazul în care angajatul nu a fost transferat la o altă muncă, acesta are dreptul la un quantum de remunerație nu mai mic de 60 % din valoarea câștigului salarial mediu.

Alte impedimente de partea angajatorului în cazul în care un angajat nu poate efectua activitatea sa de muncă:

- pentru alte impedimente în muncă care țin de evenimente de partea angajatorului, altele decât timpii morți și întreruperea muncii cauzate de condițiile atmosferice nefavorabile

- sau de calamitățile naturale, angajatorul va plăti angajatului salariul sau câștigul mediu salarial integral,
- în cazurile în care angajatorul nu este în măsură, din motive obiective, să asigure, pentru o perioadă trecătoare, cuantumul de muncă stabilit angajatului pentru o săptămână de lucru, din motive de reducere temporară a cererii de produse oferite de către angajator sau a cererii de servicii oferite de acesta, angajatorul va plăti angajatului un quantum nu mai mic de 60 % din valoarea câștigului salarial mediu, în condițiile în care există, referitor la un astfel de impediment în muncă și la cuantumul de plată a salariului, un acord încheiat între angajator și sindicat. Acolo unde nu acționează organizația sindicală, angajatorul are dreptul de a înainta o propunere în care va cere ca Oficiul Forțelor de Muncă să ia hotărârea într-o procedură administrativă, în baza documentelor depuse de angajator, în legătură cu existența motivelor pentru acordarea unui quantum de salariu mai mic decât câștigul mediu angajatului, în care caz va reveni angajatului 60 % din valoarea câștigului salarial mediu, pe o perioadă stabilită de Oficiul Forțelor de Muncă, care nu va fi însă mai mare de 1 an,
- timpul petrecut în deplasare sau cel din perioada transportului la un alt loc de muncă decât cel unde salariatul adesea lucrează, care a fost utilizat altfel decât pentru îndeplinirea sarcinilor de lucru, și care intră în programul de lucru, se consideră a fi un impediment în muncă de partea angajatorului, în care caz acesta va plăti angajatului salariul integral. Cu toate acestea, în cazul în care angajatul, ca o consecință a modului de remunerare convenit, ar fi în situația de a pierde salariul sau recompensa, atunci angajatorul îi va plăti acestuia cuantumul salariului sau al câștigului mediu.

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

IMPEDIMENTE ÎN MUNCĂ

Informații de bază

- Reglementarea juridică: articolul (§) 191 și cele următoare din Legea nr. 262/2006 M.O., Codul Muncii, în versiunea prescripțiilor ulterioare (denumită în continuare numai „C.M.“).
- În cazul în care angajatul știe de existența vreunui impediment care îl face incapabil de a munci, acesta va trebui să ceară angajatorului, în prealabil, acordarea unei învoiri. În caz contrar, angajatul trebuie să îl informeze pe angajator în legătură cu impedimentul apărut în muncă și presupusa lui durată, fără întârzieri nejustificate.
- Angajatul trebuie să dovedească angajatorului existența impedimentului în calea muncii. Pentru îndeplinirea acestei obligații, persoanele juridice și persoanele fizice trebuie să acorde asistența necesară angajatului.

IMPEDIMENTE ÎN MUNCĂ DE PARTEA ANGAJATULUI

Importante impedimente personale în muncă

Angajatorul va motiva absența de la locul de muncă a angajatului pentru perioada absentată, în care au existat importante impedimente cu caracter personal, care au împiedicat temporar pe angajat să-și desfășoare activitatea la locul de muncă, din motive care țin de evenimente aflate de partea angajatului, cum ar fi:

- concediu medical pentru incapacitatea temporară de muncă a angajatului,
- carantina,
- concediul de maternitate sau concediul pentru creșterea copilului,
- îngrijirea medicală acordată unui copil mai mic de 10 de ani sau a unui alt membru al familiei cu care angajatul locuiește împreună la același domiciliu, în conformitate cu articolul 115 din Codul Civil (adică Legea nr. 40/1964 M.O.) și articolul 39 din Legea cu privire la asigurările de sănătate (adică Legea nr. 187/2006 M.O.),
- îngrijirea copilului mai mic de 10 de ani în cazul în care copilul s-a îmbolnăvit sau a suferit un accident, sau atunci când persoana fizică, care în mod obișnuit se îngrijește de copil, a fost consultată de un medic sau a primit asistența medicală curativă într-o instituție de îngrijire medicală, lucru care nu a putut fi asigurat altfel decât în perioada timpului de muncă.

Concediu de maternitate

- În legătură cu îngrijirea noului-născut, angajata beneficiază de concediu de maternitate pe o perioadă de 28 săptămâni

(în cazul în care este mamă a 2 sau mai mulți copii, atunci are dreptul la 37 de săptămâni de concediu de maternitate).

- Timpul în care a fost efectuat concediul de maternitate este, pentru nevoile legate de stabilirea drepturilor de concediu de odihnă, considerat ca fiind timp de muncă.
- Angajatorul nu are permisiunea de a stabili efectuarea concediului de odihnă într-o perioadă care să coincidă cu cea a efectuării concediului de maternitate.
- În cazul în care o angajată, aflată în concediu de maternitate, solicită pe angajatorul său să îi atribuie concediul de odihnă care să înceapă imediat după încheierea concediului de maternitate, acesta are obligația să îi aprobe cererea.

Concediul pentru creșterea copilului

- Angajatorul are obligația de a acorda angajatei sau angajatului său concediul pentru creșterea copilului, la cererea acestora.
- Concediul pentru creșterea copilului se acordă mamei copilului, după încheierea concediului de maternitate, iar tatălui copilului din momentul nașterii copilului, pe o perioadă de timp care se va preciza în cerere și care va dura maximum până la data împlinirii vârstei de 3 ani de către copilul.

Dreptul de a efectua concediul de maternitate și concediul pentru creșterea copilului îl are de asemenea și angajata sau angajatul care a preluat, spre îngrijire, copilul, înlocuind îngrijirea părinților acestuia.

Alte importante impedimente în muncă având un caracter personal

- În cazul în care un angajat nu poate desfășura o activitate pentru alte importante impedimente în muncă cu caracter personal, fiind în relație directă cu persoana sa, angajatorul trebuie să acorde angajatului, cel puțin în măsura stabilită, concediul fără plată pentru perioada de timp respectivă, și, în cazurile stabilite, chiar și concediul cu plată a salariului sau a câștigului mediu.

Formele și limitele acestor „alte importante impedimente în muncă cu caracter personal” sunt reglementate de Ordonanța Guvernamentală nr. 590/2006 M.O.

1. Examinarea medicală sau îngrijirea medicală

- concediu medical cu plata salariului sau câștigului mediu pentru perioada de timp minimă necesară.

2. Examinarea medicală a personalului de lucru, controalele medicale și vaccinările în legătură cu meseria executată

- se vor acorda zile libere de muncă pentru perioada de timp minimă necesară.

3. Întreruperea circulației și întârzierea mijloacelor de transport în comun

- se vor acorda ore libere la locul de muncă, fără drept de remunerare a salariului.

4. Imposibilitatea de a se transporta la locul de muncă

- se va acorda timp liber cu plata salariului sau a câștigului mediu al angajatului cu un handicap sever pentru perioada de timp minimă necesară, care poate fi de cel mult 1 zi.

5. Căsătoria

- se va acorda un timp liber de 2 zile în cazul căsătoriei salariatului, din care o zi de concediu pentru ceremonia de căsătorie, cu drept de remunerare a salariului sau a câștigului mediu numai pentru 1 zi,
- se va acorda un timp liber de 1 zi cu plata salariului sau a câștigului mediu părintelui copilului său, la a căruia căsătorie participă; tot de un timp liber de una zi, dar fără plata salariului sau a câștigului mediu, beneficiază și copilul care participă la căsătoria părintelui său.

6. La nașterea unui copil se va acorda un timp liber pentru o perioadă de timp minimă necesară:

- cu plata salariului sau a câștigului mediu în cazul transportării soției (concubinei) la instituția medicală (maternitate), dus și întors,
- fără plata salariului sau a câștigului mediu în cazul participării la nașterea copilului de către soție (concubină);

7. Decesul

- se va acorda un timp liber ,cu plata salariului sau a câștigului mediu, de:
 - 2 zile, în cazul decesului soțului (sotiei, a concubinului) concubinei sau a copilului, și încă o zi în plus pentru participarea la înmormântarea acestor persoane,
 - 1 zi, pentru participarea la înmormântarea părintelui sau a fratelui angajatului, la înmormântarea părintelui și fratelui soțului/soției angajatului, de asemenea la înmormântarea soțului/soției copilului sau a soțului/soției fratelui angajatului, și încă o zi în plus, în cazul în care face pregătirile pentru înmormântarea acestor persoane,
 - un timp minim necesar, care nu va fi mai mare de 1 zi, pentru participarea la înmormântarea unuia dintre

bunici sau a nepotului angajatului sau a unuia dintre bunici sau a nepotului soției/soțului acestuia, sau a unei alte persoane care, deși nu face parte din categoria persoanelor fizice menționate, a locuit cu angajatul în aceeași locuință cu angajatul în momentul decesului, și încă o zi în plus, în cazul în care face pregătirile pentru înmormântarea acestor persoane.

8. Însoțirea unui membru de familie la primirea asistenței medicale

Se va acorda timp liber la locul de muncă, pentru însoțirea unui membru de familie cu scopul primirii asistenței medicale de către acesta, pe o perioadă de timp minimă necesară, care nu va fi mai mare de 1 zi:

- cu plata salariului sau a câștigului mediu, în cazul în care angajatul a însoțit pe soția/soțul sau concubina/concubinul său, sau pe copilul, părintele sau pe unul din bunicii acestuia sau ai soțului/soției angajatului,
- fără remunerarea salariului, în cazul în care este vorba de un alt membru al familiei însoțit,
- timp liber la locul de muncă, la însoțirea copilului cu un handicap, care se prezintă la o instituție de servicii sociale sau la școală, sau a unuia dintre membrii săi de familie la prezentarea la o instituție de învățământ,
- cu plata salariului sau câștigului mediu pe o perioadă de timp minimă necesară, dar care nu va fi mai mare de 6 zile de lucru în anul calendaristic respectiv,
- timp liber la locul de muncă, la însoțirea copilului care se prezintă la o instituție școlară de consultanță, pe o perioadă de timp minimă necesară, fără remunerarea salariului.

9. Înmormântarea unui coleg de serviciu

- se va acorda timp liber la locul de muncă, cu plata salariului sau a câștigului mediu pe o perioadă de timp minimă necesară.

10. Schimbarea domiciliului

- se va acorda timp liber în muncă, fără plata salariului sau a câștigului mediu, pentru perioada de timp minimă necesară, care nu va fi mai mare de 2 zile,
- se va acorda timp liber în muncă, cu plata salariului sau a câștigului mediu, în cazul în care este vorba de schimbarea domiciliului în interesul angajatorului.

11. Căutarea unui nou loc de muncă

- se va acorda timp liber la locul de muncă, fără plata salariului sau a câștigului, înaintea încetării relației de muncă cu angajatorul, pe perioada de timp necesară, care nu va fi mai mare de o jumătate de zi pe săptămână, corespunzătoare