



⚡ Vi se pregătește ceva

Concediul de odihnă anual și alte concedii ale salariaților din administrația publică și din unitățile bugetare

– O nouă propunere de reglementare –

Uitându-ne pe gaura cheii la Ministerul Muncii, inspirându-ne din titlul lucrării noastre, am găsit pe pagina de internet, în consultare publică, un proiect de hotărâre a Guvernului referitor la concediul de odihnă anual și alte concedii ale salariaților din administrația publică și din unitățile bugetare.

Considerăm bine-venită inițiativa ministerului, având în vedere faptul că reglementarea în vigoare în acest domeniu este foarte veche (*Hotărârea Guvernului nr. 250/1992, concediul de odihnă anual și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare, republicată, cu modificările și completările ulterioare*) și conține prevederi care nu se mai potrivesc cu realitățile legislative și sociale din prezent.

Astfel, din 1992 și până în prezent au apărut o serie de modificări în ceea ce privește reglementarea relațiilor de muncă și acordarea concediilor, cea mai importantă fiind, evident, Legea nr. 53/2003 – Codul muncii. Acest act normativ, la rândul lui, a suferit o serie de modificări relevante pentru tema abordată de noi, ultima dintre acestea – Legea nr. 12/2015 – stabilind noi reguli cu privire la modul de calculare a duratei concediului de odihnă.

Având în vedere această modificare, începând cu anul 2015, perioadele de incapacitate temporară de muncă și cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal și concediului pentru îngrijirea copilului bolnav sunt considerate perioade de activitate prestată și se iau în considerare la stabilirea duratei concediului de odihnă anual al salariaților.

Acestea sunt, în principal, motivele inițierii de către Ministerul Muncii a acestui proiect de act normativ, după cum rezultă și din Nota de fundamentare care însoțește inițiativa.

În cele ce urmează, facem o analiză a prevederilor propunerii de act normativ în comparație cu reglementarea în vigoare, respectiv Hotărârea Guvernului nr. 250/1992.

Cu privire la **concediul de odihnă anual** se pot observa niște diferențe față de reglementarea în vigoare.

Astfel, la art. 1, se precizează, pentru toate categoriile de salariați din instituțiile bugetare, fie că au calitatea de funcționari publici, fie cea de personal contractual, faptul că au dreptul, în fiecare an calendaristic, la un concediu de odihnă anual plătit, cu o durată cuprinsă între 21 și 25 zile lucrătoare, în raport cu vechimea în muncă. Numărul de zile de concediu de odihnă acordat în funcție de vechimea în muncă se menține la nivelul existent în H.G. nr. 250/1992, respectiv 21 de zile lucrătoare, pentru vechime de până la 10 ani și 25 de zile lucrătoare, pentru vechime peste 10 ani, însă se prevede clar că se aplică atât funcționarilor publici, cât și personalului contractual.

Față de Hotărârea Guvernului nr. 250/1992, în textul propus pentru noua reglementare nu se mai regăsesc prevederi speciale pentru personalul regiilor autonome în ceea ce privește numărul de zile de concediu de odihnă anual, iar pentru personalul din activitatea de cercetare științifică atestat, încadrat în unitățile bugetare durata concediului este de 25 zile lucrătoare, pentru vechime de până la 10 ani și 30 zile lucrătoare, pentru vechime peste 10 ani.

Și în cazul tinerilor în vârstă de până la 18 ani, apare o mică modificare față de H.G. nr. 250/1992, în sensul că durata concediului de odihnă anual va fi de 25 de zile lucrătoare față de 24 de zile lucrătoare, prevăzute în prezent.

Pentru salariații care au încheiat contracte individuale de muncă cu fracțiuni de normă se prevede că au dreptul la concedii de odihnă anuale cu durată integrală stabilită în modul prezentat mai sus, corespunzător vechimii în muncă. Din acest punct de vedere se menține același principiu cu cel statuat la art. 2 din Hotărârea Guvernului nr. 250/1992.

Proiectul conține și prevederi referitoare la regimul acordării concediului de odihnă pentru situația salariaților care au mai multe contracte individuale de muncă. Astfel, salariații care muncesc la același angajator sau la angaja-

tori diferiți în temeiul unor contracte individuale de muncă, au dreptul la concediu de odihnă anual pentru fiecare contract individual de muncă.

În situația în care contractele individuale de muncă sunt încheiate cu același angajator salariaților li se acordă un singur concediu de odihnă anual. Referitor la această prevedere, observăm apariția unei neclarități în ceea ce privește cuantumul indemnizației de concediu de odihnă. Astfel, întrebarea pe care ne-o putem pune este următoarea: un singur concediu de odihnă anual și o singură indemnizație de concediu sau un singur concediu de odihnă anual și indemnizația de concediu se calculează prin însumarea indemnizațiilor de concediu calculate pentru fiecare contract de muncă pe care salariatul îl are încheiat cu același angajator.

Ne punem această întrebare deoarece proiectul prevede, în concordanță cu Codul muncii, faptul că salariații au dreptul la concediu de odihnă anual pentru fiecare contract individual de muncă, iar în condițiile în care, în situația cumulului de contracte la același angajator, se acordă un singur concediu de odihnă anual (ceea ce este corect, pentru că este firesc să efectuezi concediul de odihnă în aceeași perioadă de timp pentru toate contractele de muncă pe care le-ai încheiat cu același angajator, pentru că numai așa se poate afirma că salariatul se află efectiv și real în concediu de odihnă), dar se pune această problemă a modului de calcul al indemnizației corespunzătoare concediului de odihnă.

Salariații care au încheiat contracte individuale de muncă cu fracțiuni de normă la mai multe unități au dreptul la concediu de odihnă anual de la fiecare unitate în condițiile precizate la art. 2 din proiect (respectiv concedii de odihnă anuale cu durată integrală, corespunzător vechimii în muncă). Prin proiectul de act normativ se elimină prevederea din H.G. nr. 250/1992 conform căreia *„salariații care cumulează, la unități diferite, fracțiuni de normă care depășesc o normă întreagă, își aleg unitățile de la care beneficiază de concediu de odihnă, în așa fel încât drepturile cuvenite potrivit acestuia să nu depășească pe cele cuvenite salariaților încadrați cu o normă întreagă”*.

Din punctul de vedere al modului în care se ia în considerare la determinarea duratei concediului de odihnă anual se mențin principiile existente în prezent în Hotărârea Guvernului nr. 250/1992, realizându-se unele ajustări la legislația în vigoare în prezent. Astfel, în continuare, vechimea în muncă ce se ia în considerare la determinarea duratei concediului de odihnă anual este aceea pe care salariații o împlinesc în cursul anului calendaristic pentru care li se acordă concediul.

Pentru salariații care se încadrează în muncă în timpul anului, durata concediului de odihnă anual se stabilește cu luarea în considerare a perioadei lucrate de la data încheierii contractului individual de muncă sau a raportului de serviciu până la sfârșitul anului calendaristic respectiv, în raport cu vechimea în muncă stabilită.

În situația salariatului căruia îi încetează contractul individual de muncă sau raportul de serviciu în timpul anului, durata concediului de odihnă anual se stabilește cu luarea în considerare a perioadei lucrate până la data încetării contractului individual de muncă sau a raportului de serviciu.

O deosebire majoră față de prevederile Hotărârii Guvernului nr. 250/1992 este cea referitoare la modul în care se calculează durata concediului de odihnă anual în situația în care salariatul s-a aflat în incapacitate temporară de muncă, în concediu de maternitate, de risc maternal și în concediu pentru îngrijirea copilului bolnav. După cum am precizat mai sus, aceste perioade se iau în considerare la stabilirea duratei concediului de odihnă anual al salariaților. În acest mod, proiectul de act normativ se armonizează cu prevederile Codului muncii, așa cum acesta a fost modificat prin Legea nr. 12/2015.

Proiectul de act normativ conține și prevederi referitoare la modul de calcul al indemnizației de concediu. În instituțiile publice/bugetare indemnizația de concediu reprezintă media zilnică a drepturilor (salariul de baza + sporuri cu caracter permanent) de care salariatul beneficiază, corespunzătoare fiecărei luni calendaristice în care se efectuează zilele de concediu de odihnă. Putem observa că, pentru salariații din instituțiile bugetare, se menține un regim diferit de cel stabilit prin Codul muncii, care stabilește ca perioadă de referință pentru calculul indemnizației de concediu ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul.

În cazul salariaților care au încheiat un contract individual de muncă cu fracțiune de normă, indemnizația de concediu de odihnă anual se calculează pentru fracțiunea sau fracțiunile de normă. Se ia în considerare tot media zilnică a drepturilor (salariul de bază + sporuri cu caracter permanent) de care salariatul beneficiază pentru fracțiunea de normă, corespunzătoare fiecărei luni calendaristice în care se efectuează zilele de concediu de odihnă.

Proiectul de hotărâre a Guvernului conține și prevederi referitoare la plata indemnizației de concediu – cu cel puțin 5 zile înaintea plecării în concediu – similar cu ceea ce se prevede în prezent în Hotărârea Guvernului nr. 250/1992.

Se menține inclusiv prevederea potrivit căreia concediul de odihnă poate fi efectuat în mod fractionat, cu condiția ca una dintre fracțiuni să nu fie mai mică de 15 zile lucrătoare. Prin această prevedere se menține un regim diferit pentru salariații din sistemul bugetar, față de regimul stabilit în mod general de Codul muncii, unde această fracțiune minimă de concediu de odihnă neîntreput este de 10 zile lucrătoare.

Proiectul prevede și situații de întrerupere a concediului de odihnă anual, respectiv:

- salariatul se află în incapacitate temporară de muncă, concediu de risc maternal sau concediu pentru îngrijirea copilului bolnav;

- salariatul este chemat să îndeplinească îndatoriri publice;
- salariatul este chemat să satisfacă obligații militare, altele decât serviciul militar activ;
- salariatul urmează sau trebuie să urmeze un curs de calificare, recalificare, perfecționare sau specializare, în țară ori în străinătate;
- în caz de forță majoră sau pentru nevoi de serviciu neprevăzute care fac necesară prezența salariatului în instituție/unitate.

În acest ultim caz intervine rechemarea salariatului din concediul de odihnă, care se face dispoziția scrisă a conducerii instituției/unității.

În situația apariției uneia dintre situațiile de întrerupere a concediului de odihnă anual, salariatii au dreptul să efectueze restul zilelor de concediu după ce au încetat situațiile respective sau când nu este posibil, la data stabilită printr-o nouă programare, într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual.

Din punctul de vedere al indemnizației de concediu acordate salariatului anterior plecării în concediu, în cazul în care concediul început la o anumită dată este întrerupt, indemnizația nu se restituie, ci se procedează la regularizarea plăților în raport cu indemnizația de concediu aferentă zilelor de concediu neefectuat și cu salariul convenit salariatului pentru perioada lucrată după întreruperea concediului, sau cu drepturile convenite pentru această perioadă, după caz.

Pentru salariatii detașați la alte instituții/unități, concediul de odihnă se acordă de instituțiile/unitățile la care aceștia sunt detașați. Concediul de odihnă anual neacordat salariatilor detașați, de către instituția/unitatea de la care s-a efectuat detașarea, se acordă de instituția/unitatea la care au fost detașați. Indemnizația de concediu se suportă de către cele două instituții/unități, proporțional cu timpul lucrat la fiecare dintre acestea în cursul anului calendaristic respectiv; în același mod se procedează și în cazul în care concediul de odihnă anual a fost efectuat înainte de detașare.

Tot în situația detașării, proiectul prevede că salariatul detașat la o altă instituție/unitate având sediul în altă localitate au dreptul la rambursarea cheltuielilor de transport dus și întors, din localitatea unde este detașat în localitatea unde se află instituția la care sunt angajați, pentru cazul în care concediul se efectuează în timpul detașării.

Proiectul conține și prevederi referitoare la situațiile în care salariatul este obligat să restituie unității partea din indemnizația de concediu corespunzătoare perioadei nelucrate din anul pentru care i s-a acordat acel concediu. Aceste situații apar în cazul în care, după ce salariatul a

efectuat concediul de odihnă anual, contractul individual de muncă a încetat din următoarele motive:

- art. 56 din Codul muncii, alin. (1)
 - lit. f) – *ca urmare a condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești;*
 - lit. g) – *de la data retragerii de către autoritățile sau organismele competente a avizelor, autorizațiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei;*
 - lit. h) – *ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcții, ca măsură de siguranță ori pedeapsă complementară, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicția.*
- art. 61 din Codul muncii
 - lit. a) – *în cazul în care salariatul a săvârșit o abateră gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, ca sancțiune disciplinară;*
 - lit. b) – *în cazul în care salariatul este arestat preventiv sau arestat la domiciliu pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condițiile Codului de procedură penală;*
 - lit. d) – *în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat.*

- art. 81 din Codul muncii – *demisie.*

sau raportul de serviciu a încetat în condițiile prevăzute de *Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată, cu modificările și completările ulterioare*, la:

- art. 98 alin. (1):
 - lit. f) – *când prin hotărâre judecătorească definitivă s-a dispus condamnarea pentru o faptă prevăzută la art. 54 lit. h) ori s-a dispus aplicarea unei pedepse privative de libertate, la data rămânerii definitive a hotărârii;*
 - lit. g) – *ca urmare a interzicerii exercitării dreptului de a ocupa o funcție publică sau de a exercita profesia ori activitatea în executarea căreia a săvârșit fapta, ca pedepse complementare, sau ca urmare a interzicerii ocupării unei funcții sau a exercitării unei profesii, ca măsură de siguranță, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicția.*

- art. 99 alin. (1):
 - lit. d) – *pentru incompetență profesională, în cazul obținerii calificativului „nesatisfăcător” la evaluarea performanțelor profesionale individuale;*
 - lit. e) – *funcționarul public nu mai îndeplinește condiția prevăzută la art. 54 lit. g);*
 - lit. g) – *ca urmare a refuzului neîntemeiat al înalțului funcționar public de acceptare a numirii în condițiile art. 93.*
- art. 101 alin. (1):
 - lit. a) – *pentru săvârșirea repetată a unor abateri disciplinare sau a unei abateri disciplinare care a avut consecințe grave;*
 - lit. b) – *dacă s-a ivit un motiv legal de incompatibilitate, iar funcționarul public nu acționează pentru încetarea acestuia într-un termen de 10 zile calendaristice de la data intervenirii cazului de incompatibilitate.*

În situația transferului salariatului, concediul de odihnă anual neacordat de către unitatea de la care s-a efectuat transferul se acordă de unitatea la care a fost transferat. Indemnizația de concediu se suportă de către cele două instituții/unități, proporțional cu timpul lucrat la fiecare dintre acestea în cursul anului calendaristic respectiv; în același mod se procedează și în cazul în care concediul de odihnă anual a fost efectuat înainte de transfer.

În proiect sunt menținute, într-un mod similar cu cele existente în prezent în H.G. nr. 250/1992, și prevederi referitoare la compensarea în bani a concediilor de odihnă anuale neefectuate, convenite salariaților cărora le-a încetat contractul individual de muncă. Sumele convenite sunt egale cu indemnizația de concediu aferentă perioadei efectiv lucrate.

În ceea ce privește **concediul de odihnă anual suplimentar**, proiectul de act normativ prevede acordarea acestuia, astfel:

- pentru salariații care prestează munci grele, periculoase sau vătămătoare, ori lucrează în locuri de muncă în care există astfel de condiții, având o durată cuprinsă între 3 și 10 zile lucrătoare;
- pentru salariații nevăzători, având o durată de 10 zile lucrătoare;
- pentru salariații încadrați în grade de handicap, alții decât salariații nevăzători, precum și salariații încadrați în grade de invaliditate, având o durată de 5 zile lucrătoare;
- pentru salariații tineri – în vârstă de până la 18 ani – având o durată de 3 zile lucrătoare.

Un alt tip de concediu reglementat prin proiectul de act normativ este **concediul plătit pentru evenimente familiale deosebite**. Acest tip de concediu se regăsește și în HG nr. 250/1992, dar și în acest caz sunt unele mici modificări aduse prin proiect.

Acest tip de concediu plătit se acordă în cazul următoarelor evenimente familiale deosebite:

- căsătoria salariatului – 5 zile;
- nașterea sau căsătoria unui copil al salariatului – 3 zile;
- decesul soției/soțului sau al unei rude de până la gradul III a salariatului – 3 zile (în textul actualei reglementări, acest concediu se acordă în cazul decesului unei rude de până la gradul II).

În ceea ce privește **concediul fără plată**, salariații din administrația publică și din unitățile bugetare au dreptul la concedii fără plată, astfel:

- Pentru rezolvarea următoarelor situații personale – durata însumată a acestui concediu nu poate depăși 90 de zile lucrătoare anual:
 - în cazul susținerii examenului de bacalaureat, a examenului de admitere în instituțiile de învățământ superior, a examenelor de an universitar, cât și a examenului de licență/diplomă, pentru salariații care urmează o formă de învățământ superior;
 - în cazul susținerii examenului de admitere la doctorat, a examenelor de doctorat sau a tezei de doctorat, în cazul salariaților care nu beneficiază de burse de doctorat;
 - în cazul prezentării la concurs în vederea ocupării unui post în altă unitate;
 - în cazul exercitării de activități în domeniul didactic/al formării profesionale.
- Pentru următoarele situații – fără limita menționată mai sus, de 90 de zile cumulativ:
 - îngrijirea copilului bolnav în vârstă de peste 7 ani, în perioada indicată în certificatul medical; de acest drept beneficiază oricare dintre părinți, cu condiția ca unul ei dintre să nu beneficieze, pentru aceleași motive, de concediu fără plată;
 - tratament medical efectuat în țară sau în străinătate pe durata recomandată de medic, dacă cel în cauză nu are dreptul, potrivit legii, la indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă, precum și pentru însoțirea soțului sau, după caz, a soției

ori a unei rude apropiate – copil, frate, soră, părinte, pe timpul cât aceștia se află la tratament în țară sau în străinătate, cu avizul obligatoriu al Ministerului Sănătății pentru tratamentul efectuat în străinătate.

- Pentru interese personale, altele decât cele descrise la punctele de mai sus, se poate acorda concediu fără plată pe durate stabilite prin acordul părților.

Ca și Hotărârea Guvernului nr. 250/1992, și acest proiect de act normativ prevede că, pe durata concediilor fără plată, persoanele își păstrează calitatea de salariat.

De asemenea, prevede și faptul că acordarea de concedii fără plată pentru susținerea examenului de bacalaureat, a examenului de admitere în instituțiile de

învățământ superior, a examenelor de an universitar și a examenului de licență/diplomă, precum și pentru susținerea examenului de admitere la doctorat, a examenelor de doctorat sau a tezei de doctorat nu afectează vechimea în muncă.

Acestea sunt principalele prevederi ale proiectului de hotărâre a Guvernului privind concediul de odihnă anual și alte concedii ale salariaților din administrația publică și din unitățile bugetare. După cum am precizat la început, este un proiect aflat în proces de aprobare, și, prin urmare, ceea ce am prezentat în cadrul lucrării poate suferi modificări până la aprobarea de către Guvern.

■ **Silvia Dumitrean**
Consilier juridic



⚡ Legi care te leagă

Nerespectarea hotărârilor judecătorești = până la 2 ani de închisoare

Printr-un art. 287 lit. d) și e) din Codul penal, se pedepsește cu închisoare de la 3 luni la 2 ani sau cu amendă:

- Neexecutarea unei hotărâri judecătorești prin care s-a dispus **reintegrarea** în muncă a unui salariat.
- Neexecutarea hotărârii judecătorești privind plata salariilor în termen de **15 zile** de la data **cererii de executare** adresate angajatorului de către partea interesată.

Pentru aceste două infracțiuni, acțiunea penală se pune în mișcare la **plângerea prealabilă** a persoanei vătămate (salariatului, în cazul nostru). Plângerea reprezintă încunoștințarea făcută de o persoană fizică sau juridică, referitoare la o vătămare ce i s-a cauzat printr-o infracțiune.

Plângerea **cuprinde**: numele, prenumele, codul numeric personal, calitatea și domiciliul petiționarului ori, pentru persoane juridice, denumirea, sediul, codul unic de înregistrare, codul de identificare fiscală, numărul de înmatriculare în registrul comerțului sau de înscriere în registrul persoanelor juridice și contul bancar, indicarea reprezentantului legal ori convențional, descrierea faptei care formează obiectul plângerii, precum și indicarea faptuitorului și a mijloacelor de probă, dacă sunt cunoscute.

Plângerea prealabilă **se adresează organului de cercetare penală sau procurorului** în termen de 3 luni din ziua în care persoana vătămată (salariatul în cazul nostru) a aflat despre săvârșirea faptei. Plângerea prealabilă greșit îndreptată se consideră valabilă dacă a fost introdusă în termen la organul judiciar necompetent. Plângerea prealabilă greșit îndreptată la organul de urmărire penală sau la instanța de judecată se trimite, pe cale administrativă, organului judiciar competent.

Plângerea prealabilă poate fi **retrasă** de către persoana vătămată (salariat, în cazul nostru) până la pronunțarea unei hotărâri definitive, iar retragerea plângerii are ca efect **înlăturarea răspunderii penale**, potrivit art. 158 din Codul penal.

Așadar:

- Puneți în executare hotărârea judecătorești prin care se dispune reintegrarea salariatului și dați curs cererii formulate de salariat cu privire la executarea unei hotărâri judecătorești privind plata salariilor în termen de 15 zile de la data cererii.
- Dacă salariatul a formulat plângere prealabilă împotriva angajatorului, inițiați discuții cu acesta. Salariatul își poate retrage plângerea, iar retragerea plângerii are ca efect înlăturarea răspunderii penale;

■ **Marcel Vasile**
Avocat