

**M**unca, prin natura ei, nu se desfășoară continuu. Zilele lucrătoare alternează cu cele nelucrătoare, timpul de muncă alternează cu timpul de repaus, iar salariatul beneficiază de perioade în care nu numai că nu are obligația de a lucra, dar munca însăși este interzisă și atrage sancționarea contravențională a angajatorului. Întreruperile „firești” ale prestării muncii, care nu atrag suspendarea contractului de muncă, au diferite cauze și temeiuri legale.

În legislația muncii, noțiunea de zile libere nu beneficiază de un regim juridic riguros conturat.

## 1. Noțiune

Putem defini noțiunea de „zile libere” ca reprezentând intervalul în care nu se lucrează, în temeiul unei prevederi legale sau contractuale derogatorii de la programul obișnuit de lucru al salariatului.



Vom include în conceptul de zile libere perioadele care au următoarele caracteristici:

- constituie altminteri zile lucrătoare;
- se acordă în baza unei prevederi legale sau ale contractului colectiv de muncă aplicabil, derogatorii de la prevederile generale consacrate în Codul muncii privind timpul de muncă;
- se acordă sub condiția îndeplinirii anumitor condiții;
- salariatul are dreptul (consacrat legal sau contractual) la acordarea lor;
- nu constituie perioade de suspendare a contractului individual de muncă;
- necordarea lor se sancționează contravențional.

caracteristici

Noțiunea de „zilele libere” acoperă situații juridic eterogene. Ele ar putea fi clasificate potrivit următoarelor criterii:

- **în funcție de temeiul juridic.** Temeiul juridic în care se acordă zilele libere îl poate constitui un act normativ sau contractul colectiv de muncă aplicabil.

Deși nu este complet exclus ca prin contractul individual de muncă să se prevadă dreptul salariatului la anumite zile libere pentru evenimente familiale deosebite, este foarte puțin uzual, astfel de drepturi fiind în general negociate colectiv;

- **după cum sunt sau nu plătite.** Zilele libere stabilite prin contractele colective de muncă sunt în general plătite. Dimpotrivă, cele stabilite prin acte normative pot fi și neplătite, cum este cazul zilei destinate îngrijirii sănătății copilului, potrivit Legii nr. 91/2014, sau cazul zilelor de care beneficiază salariații în incapacitate temporară de muncă ce nu îndeplinesc condițiile legale pentru a obține concediu medical;

clasificări

- **în funcție de scopul acordării lor.** O primă categorie o formează zilele libere a căror acordare este menită să asigure participarea salariaților la activități fără legătură cu munca, în scopul asigurării unui echilibru între viața profesională și viața privată. Cele mai multe astfel de zile libere sunt negociate prin contractele colective de muncă, încheiate pe diferite nivele, dar uneori ele sunt stabilite și prin acte normative.

În al doilea rând, zilele libere se pot acorda pentru realizarea unui interes public, general, cum este cazul donării de sânge, al participării în birourile secțiilor de votare, al depunerii de mărturie în procesul penal. În această categorie intră și zilele libere pentru vaccinare.

În sfârșit, zilele libere se acordă uneori deoarece salariatul nu poate munci, cum se întâmplă în cazul incapacității de muncă a salariatului care nu îndeplinește condițiile de stagi de cotizare sau de venituri pentru a avea dreptul la concediu medical sau în cazul în care salariatul cumulează două contracte de muncă și intră în concediu pentru accident de muncă sau boală profesională, în executarea celui alt contract.

Regimul juridic al zilelor libere acordate potrivit legislației muncii are o configurație specifică. Zilele libere reglementate legal sau contractual scapă instituțiilor deja consacrate, și în raport de care trebuie distinse:

- a) Mai întâi, nu avem în vedere zilele de repaus săptămânal sau de concediu de odihnă, și nici zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează, enumerate prin art. 139 din Codul muncii.

În plus, zilele libere, în configurația pe care am descris-o mai sus, nu sunt rezultatul modului de repartizare a orelor de lucru în cadrul unui program inegal. Astfel, spre exemplu, în cazul programului de lucru comprimată, salariatul poate lucra 4 zile pe săptămână, a câte 10 ore. Ziua a 5-a a săptămânii nu este „zi liberă”, în înțelesul pe care l-am avut în vedere în paginile prezentei lucrări, ci este o zi de repaus rezultată din modalitatea de organizare a programului de lucru, ca întrerupere firească a muncii.

De asemenea, nu avem în vedere zilele devenite libere prin compensare cu orele suplimentare prestate de către salariat, fie anterior, fie ulterior prestării acestora. Astfel de perioade nu constituie propriu-zis „zile libere”, ci doar o redistribuire a timpului de lucru. Este vorba despre compensarea orelor suplimentare, prevăzută la art. 122 din Codul muncii, ca și despre anumite zile libere acordate salariaților bugetari prin acte normative speciale, ca „punte” între zilele nelucrătoare de sărbătoare legală. Astfel de zile se compensează prin prestarea de ore suplimentare în alte zile ulterioare sau anterioare. În prezent, potrivit art. 139 alin. (4) introdus în Codul muncii prin Legea nr. 153/2019 pentru completarea art. 139 din Legea nr. 53/2003 Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial nr. 623 din 26 iulie 2019, până la data de 15 ianuarie a fiecărui an, Guvernul trebuie să stabilească pentru personalul din sistemul bugetar zilele lucrătoare pentru care se acordă zile libere, zile care precedă și/sau care succedă zilelor de sărbătoare legală în care nu se lucrează, precum și zilele în care se recuperează orele de muncă neefectuate.

Așadar, nu orice zi în care nu se lucrează este, tehnic vorbind, „zi liberă”. Dimpotrivă, zilele de repaus săptămânal sau zilele în care nu se lucrează pentru a se compensa orele suplimentare, sau ca efect al unui program inegal de lucru, reprezintă perioade în care salariatul își exercită dreptul la odihnă, adică perioade de repaus. Dimpotrivă, zilele libere consacrate în legi speciale pentru diferite interese personale sau de familie ale salariatului nu sunt destinate refacerii capacității de muncă a acestuia. De exemplu, donatorii de sânge, părinții care își supraveghează copiii în cazul suspendării activităților didactice, martorii în procesul penal – desfășoară alte activități, care nu au legă-

zile devenite  
libere prin  
compensare

tură cu refacerea capacității de muncă, dar pe care legiuitorul le-a considerat suficiente de importante pentru a interveni în raportul contractual de muncă. Justificarea acordării de zile libere este, fără excepție, independentă de munca însăși; de aceea prevederea lor are caracter imperativ și îi este impusă angajatorului, chiar în contra voinței sale.

- b) În același timp, zilele libere nu constituie perioade de suspendare a contractului individual de muncă, dar nici nu reprezintă întreruperi firești ale prestării muncii. Dimpotrivă, acordarea lor este determinată de o situație specifică în care se găsește salariatul și constituie adesea modalități de asigurare a unui anumit echilibru între viața profesională și viața privată ori între îndeplinirea unor interese private și a unor interese publice, obștești.

perioade de suspendare

Faptul că aceste zile libere nu reprezintă perioade de suspendare are o serie de consecințe juridice imediate. În primul rând, ele nu se supun înregistrării în Registrul de evidență a salariaților. Într-adevăr, Hotărârea Guvernului nr. 905/2017 privind registrul general de evidență a salariaților, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.005 din 19 decembrie 2017, prevede că doar obligativitatea înregistrării suspendării contractului individual de muncă, cel târziu în ziua anterioară datei suspendării/datei încetării suspendării.

Pe de altă parte, munca prestată într-una dintre aceste zile libere nu se consideră muncă nedeclarată și nu atrage sancționarea angajatorului în condițiile art. 260 alin. (1) lit. e<sup>2</sup>) din Codul muncii. Sancțiuni contravenționale specifice se aplică în fiecare caz în care angajatorul refuză acordarea acestor zile libere, dar este vorba despre amenzi contravenționale, inferioare celor prevăzute pentru munca nedeclarată.

#### • **Exemplu**

- *Angajatorul se sancționează cu amendă între 1.000 și 2.000 lei pentru fiecare persoană*
- *pentru care refuză acordarea zilelor libere, în condițiile Ordonanței de urgență a*
- *Guvernului nr. 147/2020 privind acordarea unor zile libere pentru părinți în vederea*
- *supravegherii copiilor, fără a se depăși valoarea cumulată de 20.000 lei; sancțiunea este*
- *amenda de la 500 la 1.500 lei în cazul refuzului de acordare a zilei libere pentru îngri-*
- *jirea sănătății copilului, potrivit Legii nr. 91/2014 etc.*

În cazul în care legea specială nu prevede o astfel de sancțiune specifică, este aplicabilă sancțiunea prevăzută la art. 260 alin. (1) lit. i) din Codul muncii, respectiv amenda de la 1.500 lei la 3.000 lei pentru nerespectarea dispozițiilor privind munca suplimentară.



Menite să asigure satisfacerea unor interese private sau publice, zilele libere constituie cazuri excepționale, reglementate prin lege sau contract colectiv de muncă în scopul de a asigura, de multe ori cu plată, posibilitatea salariatului de a lipsi de la serviciu. Contractul individual de muncă rămâne activ, deoarece zilele libere nu reprezintă cazuri de suspendare a acestuia; pe de altă parte, ele nu reprezintă perioade de repaus, menite să permită refacerea capacității de muncă.

## 2. Ce zile libere sunt reglementate în legislația muncii?

Plecând de la caracteristicile de mai sus, constituie zile libere, zilele acordate:

evenimente  
deosebite

a) potrivit contractului colectiv de muncă aplicabil, pentru evenimente deosebite în familie sau pentru alte situații, cum ar fi căsătoria salariatului, căsătoria unui copil, decesul soțului sau al unei rude apropiate etc.;

b) potrivit contractului colectiv de muncă, de ziua profesiei;

• **Exemple**

• „Ziua bibliotecarului”, „Ziua profesorului”, „Ziua Lucrătorului din serviciile de alimen-  
• mentare cu apă și de canalizare” (Contractul colectiv de muncă unic la nivelul grupului  
• de unități din serviciile de alimentare cu apă și de canalizare pe anii 2020-2021, înre-  
• gistrat 31 decembrie 2019), „Ziua Constructorului de Mașini”, „Ziua învățătorului”  
• (Contractul colectiv de muncă unic la nivel de sector de activitate învățământ preuni-  
• versitar, înregistrat la 17 aprilie 2019), „Ziua cercetătorului” (Contractul Colectiv de  
• Muncă Unic la Nivel de Grup de Unități din Sectorul de Activitate Învățământ  
• Superior, înregistrat la 10 iulie 2019) etc.

îngrijirea  
sănătății  
copilului

c) pentru îngrijirea sănătății copilului, potrivit Legii nr. 91/2014, publicată în Monitorul Oficial nr. 496 din 3 iulie 2014. Titularii dreptului la zile libere sunt părinții, respectiv reprezentanții legali ai copilului, asigurați în cadrul sistemului asigurărilor sociale de stat. Ei au dreptul la o zi liberă pentru îngrijirea sănătății copilului. Această zi liberă se acordă în baza unei cereri depuse cu 15 zile înainte, și nu este plătită;

adopție

d) pentru salariații care adoptă un copil. Astfel, potrivit art. 54 din Legea nr. 273/2004 privind procedura adopției, republicată în Monitorul Oficial nr. 739 din 23 septembrie 2016, modificată, angajatorii au obligația de a acorda salariatului sau, după caz, salariaților soț și soție care adoptă timp liber pentru efectuarea evaluărilor impuse de obținerea atestatului și realizarea potrivirii practice, fără diminuarea drepturilor salariale, în limita a maximum 40 de ore pe an;

martori

e) în condițiile Codului de procedură penală, publicată în Monitorul Oficial nr. 486 din 15 iulie 2010. Astfel, potrivit art. 273 alin. (1) din acest act normativ, martorul, expertul și interpretul care sunt salariați au dreptul la venitul de la locul de muncă, pe durata lipsei de la serviciu pricinuite de chemarea la organul de urmărire penală sau la instanță. Absența salariatului de la locul de muncă este una motivată, dar neplătită;

donare  
se sânge

f) pentru donatorii de sânge, potrivit Hotărârii Guvernului nr. 1.364/2006 pentru aprobarea drepturilor și obligațiilor donatorilor de sânge, publicată în Monitorul Oficial nr. 820 din 5 octombrie 2006, care prevede în art. 11 lit. b) dreptul la o zi liberă de la locul de muncă, în ziua donării, în cazul donatorilor de sânge salariați;

supraveghere  
copii care  
învăță online

g) pentru supravegherea copiilor, pe perioada crizei COVID-19, în cazul salariaților care îndeplinesc anumite condiții. Acest drept a fost consacrat inițial prin Legea

nr. 19/2020 privind acordarea unor zile libere părinților pentru supravegherea copiilor, în situația închiderii temporare a unităților de învățământ, publicată în Monitorul Oficial nr. 209 din 14 martie 2020, și formează obiect de reglementare pentru Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 147/2020 privind acordarea unor zile libere pentru părinți în vederea supravegherii copiilor, în situația limitării sau suspendării activităților didactice care presupun prezența efectivă a copiilor în unitățile de învățământ și în unitățile de educație timpurie antepreșcolară, ca urmare a răspândirii coronavirusului SARS-CoV-2, publicată în Monitorul Oficial nr. 790 din 28 august 2020;

supraveghere  
copii care  
învăț online

h) pentru participarea în birourile electorale și secțiile de votare. Conform art. 11 alin. (9) din Legea nr. 135/2020 privind stabilirea datei alegerilor pentru autoritățile administrației publice locale din anul 2020, precum și a unor măsuri pentru buna organizare și desfășurare a acestora, publicată în Monitorul Oficial nr. 626 din 16 iulie 2020, la cererea salariaților, angajatorul are obligația să acorde membrilor birourilor electorale ale secțiilor de votare, la cerere, o zi liberă plătită de la locul de muncă, în ziua următoare zilei votării, pe baza adevărții eliberate în acest sens de către biroul electoral de circumscripție sau Autoritatea Electorală Permanentă, după caz;

birouri  
electorale

i) în cazul incapacității de muncă, atunci când salariatul nu îndeplinește condiția stagiului de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de sănătate pentru concedii și indemnizații. Într-adevăr, îndeplinirea condiției stagiului de cotizare generează dreptul salariatului la concediu medical, potrivit Ordonanței de urgență nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.074 din 29 noiembrie 2005, cu modificările ulterioare. Concediul medical suspendă de drept contractul individual de muncă, potrivit art. 50 lit. b) din Codul muncii. Dar dacă salariatul nu îndeplinește condiția pentru a beneficia de concediul și indemnizația de incapacitate de muncă, contractul nu se suspendă. Totuși, salariatul nu poate munci, fiind în incapacitate temporară de muncă, atestată prin certificat medical. În acest caz, el va beneficia de motivarea absențelor (care, deci, nefiind absențe nemotivate, nu vor putea conduce la suspendarea contractului de muncă, în temeiul art. 51 alin. (2) din Codul muncii). Ca urmare, în această ipoteză, salariatul va beneficia de zile libere neplătite, care nu suspendă contractul de muncă;

fără  
stagii

j) similar, constituie zile libere neplătite, zilele de incapacitate temporară de muncă, în lipsa veniturilor. Stagiul minim necesar pentru acordarea concediului și indemnizației de incapacitate temporară de muncă este de 22 de zile în ultimele 12 luni anterioare acordării concediului medical. Baza de calcul al indemnizației de incapacitate temporară de muncă se calculează raportat la veniturile realizate în ultimele 6 luni anterioare acordării concediului medical. Se poate însă întâlni situația în care salariatul are stagiu de cotizare, dar nefiind realizat în ultimele 6 luni, indemnizația de incapacitate temporară de muncă va fi zero. În acest caz, absențele de la locul de muncă sunt motivate, dar salariatul nu va beneficia de indemnizație de incapacitate temporară de muncă. El va avea zile libere neplătite, cu statut de absențe motivate;

fără  
venituri

k) concediul pentru accident de muncă sau boală profesională, în ipoteza cumulului de funcții. Plata indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă determi-

cumul  
de funcții

cumul de funcții	<p>nată de un accident de muncă se realizează în baza certificatului medical, doar de către angajatorul unde a avut loc accidentul de muncă. Dar incapacitatea temporară de muncă face ca salariatul să nu poată munci nici la angajatorul unde cumulează. Aici, el nu va beneficia de indemnizație sau concediu, dar absențele vor fi motivate – iată așadar o nouă ipoteză în care salariatul beneficiază de zile libere, care nu suspendă contractul individual de muncă;</p>
vaccin	<p>l) ziua liberă acordată salariatului care se vaccinează, în condițiile Legii nr. 221/2021 pentru completarea Legii nr. 55/2020 privind unele măsuri pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19, publicată în Monitorul Oficial nr. 732 din 26 iulie 2021.</p>
carantină	<p>m) diferența de concediu de carantină care nu se suportă de la Fondul național unic de asigurări sociale de sănătate. Indemnizația pentru reducerea timpului de muncă și indemnizația pentru carantină se suportă integral din bugetul Fondului național unic de asigurări sociale de sănătate, în condițiile prevăzute de Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 158/2005, astfel cum a fost modificată prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 74/2021 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, pentru modificarea art. 299 alin. (4) din Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, precum și pentru stabilirea unor măsuri cu privire la acordarea concediilor medicale, publicată în Monitorul Oficial nr. 645 din 30 iunie 2021.</p> <p>Prin excepție, indemnizația pentru carantină se suportă pentru o perioadă de 5 zile din bugetul Fondului național unic de asigurări sociale de sănătate, în cazul în care se instituie măsura carantinei la întoarcerea pe teritoriul României, pentru o persoană care s-a deplasat în interes personal într-o zonă în care la momentul deplasării exista epidemie, risc epidemiologic sau biologic, cu un agent înalt patogen, în condițiile stabilite prin normele de aplicare, aprobate prin adoptat prin Ordinul ministrului sănătății și al președintelui Casei Naționale de Asigurări de Sănătate nr. 15/2018/1.311/2017, astfel cum a fost modificat prin Ordinul nr. 1.398/729/2021, publicat în Monitorul Oficial nr. 745 din 30 iulie 2021.</p> <p>Cum concediul de carantină este tot de 14 zile și în această ipoteză, se pune întrebarea care este regimul juridic al celorlalte 9 zile. În absența oricărei clarificări în textul actelor normative, considerăm că <b>acestea vor avea regimul juridic de zile libere neplătite</b>. Ele vor constitui absențe motivate, dar angajatorul nu va avea obligația remunerării lor.</p>

Enumerarea de mai sus are caracter exemplificativ; instituția zilelor libere este folosită abundant de legiuitor, în acte normative dintre cele mai diverse.

### 3. Ziua liberă pentru vaccinare

Potrivit art. 21<sup>1</sup> din Legea nr. 55/2020 privind unele măsuri pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19, introdus prin Legea nr. 221/2021, persoanele care se vaccinează împotriva COVID-19 beneficiază, la cerere, de următoarele drepturi:

- a) câte o zi liberă plătită, care nu se include în durata concediului de odihnă, pentru fiecare doză de vaccin efectuată, în cazul angajaților din sistemul public și privat;
- b) câte o zi de scutire pentru frecventarea cursurilor, pentru fiecare doză de vaccin efectuată, în cazul elevilor și studenților;
- c) câte o zi de permisie, pentru fiecare doză de vaccin efectuată, în cazul cadrelor militare în activitate și al soldaților și gradaților profesioniști.

Beneficiază de dreptul la zi liberă și unul dintre părinți sau reprezentantul legal al copilului cu vârsta de până la 18 ani, precum și al persoanei cu dizabilități cu vârsta de până la 26 de ani, în ziua vaccinării copilului, respectiv a persoanei cu dizabilități.

În acest caz, ziua liberă se acordă pe baza adevărîței de vaccinare și a declarației pe propria răspundere a celuilalt părinte sau a reprezentantului legal, potrivit căreia acesta nu a solicitat și nu va solicita zile libere pentru însoțirea la efectuarea vaccinului a copilului cu vârsta sub 18 ani, respectiv a persoanei cu dizabilități cu vârsta de până la 26 de ani. În cazul familiilor monoparentale, în declarația pe propria răspundere se va menționa faptul că părintele se află în una dintre următoarele situații, prevăzute în Legea nr. 277/2010 privind alocația pentru susținerea familiei, republicată:

- este necăsătorită;
- este văduvă;
- este divorțată;
- are soțul/soția declarat/declarată dispărut/dispărută prin hotărâre judecătorească;
- are soțul/soția arestat/arestată preventiv pe o perioadă mai mare de 30 de zile sau execută o pedeapsă privativă de libertate și nu participă la întreținerea copiilor;
- nu a împlinit vârsta de 18 ani și se află în una dintre situațiile de mai sus;
- a fost numită tutore sau i s-au încredințat ori i s-au dat în plasament unul sau mai mulți copii și este necăsătorită, văduvă sau divorțată.

Nu beneficiază de zi liberă salariații care sunt vaccinați la locul de muncă prin grija angajatorului.

Pentru a nu afecta semnificativ activitatea angajatorului, angajații au obligația de a informa angajatorul cu privire la opțiunile de programare a zilelor libere pe care urmează să le solicite în temeiul prezentului articol, în vederea asigurării în condiții optime a funcționării activității acestuia. Textul nu cuprinde nicio sancțiune, astfel încât constituie o simplă recomandare; angajatorul nu va putea refuza acordarea zilei libere salariatului care a anunțat târziu intenția de a se vaccina.

obligația de  
informare

Ziua liberă plătită se acordă pe baza adevărîței de vaccinare eliberate potrivit legii. În situația în care ziua liberă coincide cu ziua vaccinării, salariatul are obligația depunerii adevărîței de vaccinare în prima zi lucrătoare de la vaccinare.

#### **ATENȚIE!**

Angajatorul nici nu poate refuza acordarea zilei libere pentru vaccinare, nici nu poate obliga salariatul să se vaccineze într-o anumită zi. Face excepție ipoteza în care angajatorul organizează vaccinarea la locul de muncă.

Textul acestui act normativ este foarte stângaci scris, astfel încât au apărut deja în practică dificultăți legate de aplicarea lui. Principala problemă care se ridică este dacă ziua liberă se acordă numai în ziua vaccinării, sau se poate acorda și ulterior.

se poate  
acorda  
ulterior

Astfel potrivit expunerii de motive a legii, „o intervenție activă care să sprijine persoanele care doresc să se vaccineze împotriva Covid-19 este acordarea unei zile libere, în ziua vaccinării”. Cu toate acestea, textul legii prevede expres că ziua liberă se acordă în ziua vaccinării, în ceea ce privește însoțirea copilului, dar nu mai prevede expres că ziua liberă se acordă numai în ziua vaccinării în ceea ce privește vaccinarea salariatului însuși. Dimpotrivă, legea face referire la „opțiunile de programare a zilelor libere”, cuprinde expresia „în situația în care ziua liberă coincide cu ziua vaccinării” (de unde concluzia că ar putea să nu coincidă) și prevede depunerea unei declarații a celui alt părinte cum că „nu a solicitat și nu va solicita zile libere” pentru însoțirea copilului la efectuarea vaccinului. Așadar, exprimarea legiuitorului pare a fi în sensul că ziua liberă se poate acorda și în altă zi, pe baza înțelegerii părinților.

Pe baza datelor pe care le avem până în acest moment, considerăm că:

- dacă salariatul solicită ziua liberă în ziua vaccinării, cererea sa nu poate fi respinsă de către angajator;
- dacă salariatul nu solicită ziua liberă în ziua vaccinării, deoarece se vaccinează în afara orelor de program sau în weekend, data efectivă a acordării zilei libere se stabilește prin înțelegere între salariat și angajator, fără să existe, potrivit legii, o limită de timp a acordării acesteia. O astfel de limită poate fi stabilită de angajator printr-o reglementare internă în sensul de a se stabili că ziua liberă poate fi solicitată în termen de ....., socotit de la data vaccinării;
- în toate cazurile, dacă angajatorul a organizat vaccinarea la locul de muncă, el nu va mai avea și obligația de a acorda zile libere;
- în cazul în care salariatul se vaccinează și, în aceeași zi, își vaccinează și copilul sau însoțește persoana cu dizabilități în vârstă de până la 26 de ani, considerăm că beneficiază de două zile libere distincte.

### SFATUL NOSTRU

Recomandăm ca angajatorul să reglementeze intern procedura acordării zilelor libere pentru vaccinare. Procedura va fi comunicată salariaților, astfel încât aceștia să cunoască în ce condiții pot solicita acordarea zilei libere.

#### Problemă

Cum se va acorda ziua liberă în cazul salariaților care lucrează la ture și au vaccinul programat într-o zi de weekend, în care în mod normal ar fi trebuit să lucreze? Cum se trece acesta zi în pontaj, dacă este programată într-o zi de sâmbătă sau duminică?

#### Răspuns

În situația în care ziua de sâmbătă sau duminică este o zi lucrătoare pentru salariat și acesta beneficiază de zi liberă pentru vaccinare, această zi va fi evidențiată în pontaj ca zi liberă plătită.

Dacă salariatul beneficiază de repaus saptamanal, în pontaj se va înregistra zi de repaus săptămânal.