



INSPECȚIA MUNCII

Nr. 9268 / DCRM / 03.07.2020

Către: Inspectoratele teritoriale de muncă

Ref: Impactul aplicării prevederilor art. 52 alin. 1 lit. c și 52 alin. 3 din Legea nr. 53/2003-Codul muncii republicată, cu modificările și completările ulterioare asupra duratei concediului de odihnă

Stimată doamnă inspector-șef,
Stimate domnule inspector-șef

În vederea interpretării unitare a prevederilor art. 52 alin. 1 lit. c și 52 alin. 3 din Legea nr. 53/2003-Codul muncii republicată, cu modificările și completările ulterioare, precum și a dispozițiilor Legii nr. 19/2020 privind acordarea unor zile libere părinților pentru supravegherea copiilor, în situația închiderii temporare a unităților de învățământ, cu modificările și completările ulterioare, mai precis dacă salariaților care se află în șomaj tehnic, celor cărora li s-a redus timpul de lucru de la 5 la 4 zile pe săptămână sau au primit zile libere pentru supravegherea copiilor, în situația suspendării cursurilor sau închiderii temporare a unităților de învățământ, li se reduce durata concediului de odihnă înscrisă în contractul individual de muncă, proporțional cu numărul zilelor în care nu au prestat efectiv activitate, vă comunicăm următoarele:

- a.) Conform prevederilor art. 52 alin. 1 lit. c din Legea nr. 53/2003-Codul Muncii republicată, cu modificările și completările ulterioare, contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului în cazul întreruperii sau reducerii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare ("șomaj tehnic"). Potrivit art. 49 alineatele 2 și 3 din același act normativ suspendarea contractului individual de muncă are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor de natură salarială de către angajator, însă pe durata acesteia pot continua să existe alte drepturi și obligații ale părților decât cele menționate mai sus, dacă acestea sunt prevăzute prin legi speciale, prin contractul colectiv de muncă aplicabil, prin contracte individuale de muncă sau prin regulamente interne.

Potrivit art. 144 alin. 1, dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaților.

Str. Matei Voievod, nr. 14, Sector 2, București
Tel.: +4 021 302 70 31; Fax: +4 021 252 00 97
E-mail: comunicare@inspectiamuncii.ro
www.inspectiamuncii.ro

Conform prevederilor Regulamentului (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor), informațiile referitoare la datele cu caracter personal cuprinse în acest document sunt confidențiale. Acestea sunt destinate exclusiv persoanei/persoanelor menționate ca destinatar/destinatari și altor persoane autorizate să-l primească. Dacă ați primit acest document în mod eronat, vă adresăm rugămintea de a returna documentul primit, expeditorului

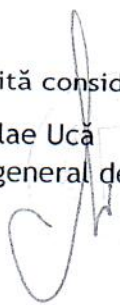
INSPECȚIA MUNCII

Concediul de odihnă se acordă, de regulă, pentru refacerea capacității de muncă în urma activității prestate în cursul unui an calendaristic. Chiar dacă în Codul Muncii nu se prevede *expressis verbis* că, în cazul suspendării contractului individual de muncă potrivit art. 52 alin. 1 lit. c, durata concediului de odihnă se diminuează proporțional cu durata suspendării activității, art. 145 alin. 4 prevede că 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. Aceasta înseamnă că alte perioade în care salariatul nu lucrează (inclusiv cea în care salariatul se află în șomaj tehnic) nu se consideră activitate prestată, ceea ce duce la diminuarea în mod proporțional a duratei concediului de odihnă. Cu toate acestea, părțile pot conveni ca salariatul să beneficieze de întreaga durată a concediului de odihnă așa cum este prevăzută în contractul individual de muncă.

- b.) Referitor la art. 52 alineatul 3 din Legea nr. 53/2003-Codul Muncii republicată, cu modificările și completările ulterioare, Direcția Legislație, Contencios Administrativ (D.L.C.A.) din cadrul Inspecției Muncii a formulat un punct de vedere potrivit căruia contractele individuale de muncă se suspendă o zi pe săptămână și, implicit, se diminuează proporțional și durata concediului de odihnă.
- c.) În situația suspendării cursurilor sau închiderii temporare a unităților de învățământ ca urmare a condițiilor meteorologice nefavorabile sau a altor situații extreme decretate astfel de către autoritățile competente cu atribuții în domeniu conform Legii nr. 19/2020 modificată și completată, **se acordă zile libere** unuia dintre părinți pentru supravegherea copiilor (art. 1 alin. 1). Astfel, legiuitorul a creat o facilitate pentru părinții aflați în imposibilitate de a-și supraveghea copiii datorită închiderii pe termen limitat și cu caracter exceptional a unităților de învățământ, și nu a prevăzut suspendarea contractului de muncă. Considerăm că acordarea acestor zile libere nu afectează durata concediului de odihnă. Dealtfel, art. 1 alin. 3³ din Legea nr. 19/2020 privind acordarea unor zile libere părinților pentru supravegherea copiilor, în situația închiderii temporare a unităților de învățământ prevede că dispozițiile legii nu se aplică în cazul în care salariatul se află în concediu de odihnă. În lipsa unei precizări din partea legiuitorului, considerăm că în speță este aplicabil art. 145 alin. 3 din Legea nr. 53/2003-Codul Muncii republicată, cu modificările și completările ulterioare ("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").

Cu deosebită considerație,

Mihai Nicolae Ucă
Inspector general de stat



Str. Matei Voievod, nr. 14, Sector 2, București
Tel.: +4 021 302 70 31; fax: +4 021 252 00 97
E-mail: comunicare@inspectiamuncii.ro

www.inspectiamuncii.ro

Conform prevederilor Regulamentului (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor), informațiile referitoare la datele cu caracter personal cuprinse în acest document sunt confidențiale. Acestea sunt destinate exclusiv persoanei/persoanelor menționate ca destinatar/destinatari și altor persoane autorizate să-l primească. Dacă ați primit acest document în mod eronat, vă adresăm rugămintea de a returna documentul primit, expeditorului