CONCEDIUL DE ODIHNĂ FORMĂ A TIMPULUI LIBER

Ioan MICLE
„Aurel Vlaicu" University of Arad

Abstract: In essence, in the first period, that of industrialization, the employees were concerned with ensuring the time necessary for the recovery of the labor force; later, during the period of economic growth (in the sixth and seventh decades of the last century) their interest was more focused on leisure (in the sense of recreational activities), while in the last two decades of the same century, as in the present, emphasis has been placed on the flexibility of organizing working time. In this context, the types of employment contracts diversified and gained ground and part-time work and other forms of working time organization.
The reduction in normal working time has led to and often leads to an increase in the number of overtime hours. However, overtime is usually paid at a higher level - compared to normal working hours - which, together with other factors, has a surprising effect: overtime pay is more expensive than recruiting and hiring additional staff.
The debate over the effects of reduced working hours is extremely serious worldwide. However, it is clear that the reduction in working time, applied as a single measure, does not prevent long-term unemployment. To achieve this goal, correlated measures are required on several levels, with special emphasis on dialogue between the social partners. The International Labor Organization can be the forum for reviving the debate on the correlation between work and leisure time. The aim would be to analyze and extend positive practices. Simultaneously with the reduction of working time, the last decades of the last century have brought with them, as a novelty, long paid leave and sabbatical leave (paid leave for professional training, scientific research, granted after a period of work, usually for seven years). But neither long-term leave nor the extension of other forms of leave - paid or unpaid - have had obvious favorable consequences for job creation.
Romania's membership in the European Union also implies the direct application of certain rules regarding working time and rest for certain categories of employees. Thus, Regulation (C.E.) no. 561/2006 on the harmonization of certain provisions in the social field regarding road transport, amending Regulation (C.E.E.) no. 3821/85 and Regulation (C.E.) no. 2135/98, repealing Regulation (C.E.E.) no. 3820/85 or road transport operations which are the subject of the European Agreement concerning the activity of the crews of vehicles engaged in international road transport (A.E.T.P.R.).

Keywords: working time, leisure time, rest leave, scheduling, holiday allowance

1. Dreptul la concediul de odihnă

Este prevăzut de art. 39 alin. (1) lit. c) din Codul muncii. Acest concediu constituie una din formele timpului liber, a cărei necesitate şi însemnătate deosebită rezultă din conţinutul dispoziţiilor legale care îl reglementează, cât şi din practica raporturilor sociale de muncă. Influenţa sa pozitivă asupra sănătăţii salariaţilor, posibilităţile recreative pe care le oferă, rolul său de factor în creşterea randamentului muncii, avantajele care decurg din plata indemnizaţiei cuvenite pe timpul efectuării lui, funcţiile sale economice şi sociale, pun în lumină importanţa concediului de odihnă[1]. El

[1] Potrivit unui studiu al Universităţii Oxford, o nouă clasă socială se află în plin afirmare, cea a „super-angajaţilor Un astfel de angajat are studii superioare, adoră să lucreze în loc să stea cu familia sau cu prietenii şi consideră concediul sau timpul liber o dovadă de lene. Studiul a mai relevat că spre deosebire de angajatul de top din anii '60, super-angajatul de azi a ajuns să petreacă la serviciu mai multe ore decât angajaţii cu studii medii sau chiar primare (conform cotidianului. Adevărul" din 24 aprilie 2014, p. 24).

este un drept garantat tuturor salariaţilor şi nu poate forma obiectul unei cesiuni, renunţări, sau limitări (art. 144 din Codul muncii).

Se impune să observăm că dispoziţiile legii interne sunt conforme cu normele dreptului european (Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European şi a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru), care „obligă statele membre să ia măsurile necesare pentru a asigura fiecărui lucrător un concediu anual plătit, de cel puţin 4 săptămâni, în condiţiile de acordare prevăzute la nivel naţional. Dreptul la concediu anual plătit constituie un principiu de importanţă deosebită al dreptului social comunitar, de la care nu este permisă nicio derogare şi pe care autorităţile naţionale trebuie să-l pună în aplicare în limitele prescrise de directivă"[2].

Fiind fundamentat pe contractul individual de muncă, dreptul la concediu de odihnă este de natură contractuală[3].

Acest drept este definit prin legătura indisolubilă a două laturi: a) nepatrimonială, constând în însăşi efectuarea concediului, în folosirea timpului liber, în suspendarea obligaţiei salariatului de a presta munca şi b) patrimonială, care constă în dreptul la indemnizaţia de concediu pentru perioada efectuării lui. Folosirea efectivă a concediului asigură îndeplinirea finalităţii sale, a funcţiei recreative şi de protecţie şi, de aceea, legea îi acordă prioritate, compensarea în bani a concediului de odihnă fiind posibilă în condiţii restrictive. Indemnizaţia de concediu are legătură directă cu salariul, legea prevăzând că ea nu poate fi mai mică decât valoarea totală a drepturilor salariale cuvenite pentru perioada respectivă [art. 150 alin. (1) din Codul muncii].

Potrivit prevederilor Codului muncii, concediile de odihnă pot fi împărţite în mai multe categorii: concedii care se acordă, de regulă, în raport cu vechimea în muncă, denumite şi concedii de bază; concedii suplimentare; concedii de odihnă care se acordă tinerilor în vârstă de până la 18 ani[4].

1.2. Durata concediului de odihnă (de bază)

Durata minimă a concediului de odihnă anual este de minim 20 de zile lucrătoare [art. 145 alin. (1) din Codul muncii]

Durata efectivă se stabileşte prin contractul individual de muncă, cu respectarea legii şi a contractelor colective de muncă aplicabile [art. 145 alin. (2)].

Sărbătorile legale în care nu se lucrează, precum şi zilele libere plătite prin contractul colectiv de muncă nu sunt incluse în durata concediului de odihnă anual [art. 145 alin. (3)].

După abrogarea alin. (4) al art. 145 din Codul muncii prin Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 65/2005 şi salariaţii încadraţi cu timp parţial beneficiază de aceeaşi durată a concediului de odihnă, ca şi cei ce lucrează cu timp integral, intervenţia legiuitorului fiind apreciată pozitiv[5].

Textul iniţial, care prevedea că durata concediului de odihnă era proporţională cu timpul (parţial) de lucru a fost criticat în doctrină. S-a considerat ca el reprezintă un regres faţă de reglementarea anterioară (Legea nr. 6/1992) conform căreia salariaţii

[2] *Curtea de Justiţie a Comunităţilor Europene*, prima cameră, cauza C-124/05, Hotărârea din 6 aprilie 2006, în „Curierul Judiciar" nr. 6/2006, p. 37.
[3] Vasile Buia, *op. cit,* p. 21-22; Sanda Ghimpu, Ion Traian Ştefănescu, Şerban Beligrădeanu, Gheorghe Mohanu, *op. cit.*, voi. 2, p. 337.
[4] Sanda Ghimpu, Alexandru Ţiclea, *op. cit.*, p. 485.
[5] Ion Traian Ştefănescu, Modificările Codului muncii - comentate - Ordonanţa de urgenţă a Guvernului hr. 65/2005, Editura Lumina Lex, Bucureşti, 2005, p. 92.

încadraţi cu fracţiuni de normă[6] beneficiau de concediu de odihnă cu durata integrală, reducându-se pro rată numai cuantumul indemnizaţiei de concediu. Legiuitorul era şi inconsecvent de vreme ce în cazul poliţiştilor încadraţi cu fracţiune de normă este reglementată o durată integrală a concediului, deci, neredusă, pro rata, după caz, de 32 de zile sau 38 de zile calendaristice anual[7].

Prin acte normative speciale poate fi stabilită o durată minimă mai ridicată a concediului de odihnă, decât cea prevăzută de Codul muncii. De pildă, art. 304 alin. (13) lit. a) din Legea pr. 1/2011 prevede că personalul didactic din învăţământul superior beneficiază de un concediu anual cu plată, în perioada vacanţelor universitare, de cel puţin 40 de zile lucrătoare.

1.3. Concediul suplimentar de odihnă

Anumite categorii de salariaţi au dreptul la un concediu suplimentar de odihnă, care se adaugă, anual, la cel de bază. în acest sens, art. 147 din Codul muncii dispune că salariaţii care lucrează în condiţii grele, periculoase sau vătămătoare, nevăzătorii, alte persoane cu handicap şi tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de cel puţin 3 zile lucrătoare, stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil.

Durata efectivă a concediului suplimentar în cazul salariaţilor din administraţia publică, regiile autonome cu specific deosebit şi din unităţile bugetare se aprobă după cum urmează:

- de miniştri sau de conducătorii celorlalte organe centrale ale administraţiei Publice cu avizul Ministerului Muncii, Familiei, Protecţiei Sociale şi Persoanelor Vârstnice pentru salariaţii din aparatul propriu şi din unităţile subordonate;
- de prefectul judeţului, cu avizul Departamentului pentru Administraţia publică Locală, pentru salariaţii aparatului prefecturii;
- de consiliul judeţean sau local, pentru salariaţii din serviciile publice, judeţene respectiv locale, precum şi din unităţile subordonate;
- de conducătorul instituţiilor bugetare neguvernamentale, pentru salariaţii din aparatul propriu şi unităţile bugetare subordonate.

Pentru salariaţii din ministere, alte organe centrale ale administraţiei publice, precum şi din celelalte unităţi bugetare, trimişi să lucreze în străinătate, în ţări cu climă greu de suportat, durata efectivă a concediului de odihnă suplimentar, diferenţiat pe ţări şi zone geografice, se aprobă de miniştrii sau secretarii de stat, şefi ai departamentelor subordonate Guvernului cu avizul Ministerului Sănătăţii şi Departamentului de Protecţia Muncii din cadrul Ministerului Muncii, Familiei, Protecţiei Sociale şi Persoanelor Vârstnice.

Salariaţii nevăzători au dreptul la un concediu de odihnă suplimentar cu o durată de 6 zile lucrătoare, iar cei încadraţi în grade de invaliditate la 3 zile lucrătoare.

Personalul aeronautic civil navigant profesionist are dreptul la un „concediu de odihnă suplimentar plătit, cu durata de 12 zile, necesar pentru refacerea capacităţilor de zbor şi prevenirea îmbolnăvirilor profesionale, într-o staţiune balneoclimaterică de tratament, asigurat de către angajator, inclusiv transportul” [art. 42 lit. d) din Legea nr. 223/2007 privind Statutul personalului aeronautic civil navigant profesionist din aviaţia civilă din România].

---

[6] Hotărârea Guvernului nr. 1578/2002 privind condiţiile în baza cărora poliţistul are dreptul la concedii de odihnă, concedii de studii şi învoiri plătite, concedii fără plată, bilete de odihnă, tratament şi recuperare (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 28 din 20 ianuarie 2003), modifică ulterior,

[7] Ion Traian Ştefănescu, Şerban Beligrădeanu, *Codul muncii...*, p. 87; *Idem*, *Prezentare de ansamblu...*, p, 58;

Poliţiştii, precum şi funcţionarii publici cu statut special din sistemul administraţiei penitenciare care îşi desfăşoară activitatea în condiţii deosebite - vătămătoare, grele sau periculoase - ori în locuri de muncă în care există astfel de condiţii, au dreptul în' fiecare an calendaristic la un concediu suplimentar cu o durată cuprinsă între 3 şi 14 zile calendaristice.

2. Condiţiile dobândirii şi exercitării dreptului la concediu de odihnă

Dreptul la acest concediu este stabilit de lege pentru munca prestată în fiecare an calendaristic, ia naştere odată cu încheierea contractului individual de muncă şi se realizează pe măsura efectuării muncii.

Legea nu face decât să consacre o realitate evidentă: necesitatea odihnei este consecinţa firească a efortului depus prin executarea muncii.

Dar, „dreptul la concediul de odihnă, se acordă şi în avans, deci cu anticipaţie, oricând în cursul anului calendaristic. De altfel, în sensul acestei soluţii pledează însăşi finalitatea concediului - refacerea forţei de muncă consumată într-un an de activitate - deoarece din moment ce munca se desfăşoară continuu, dar prin prestaţii succesive, este firesc ca şi dreptul la. concediu să se dobândească pe măsura executării contractului de muncă, chiar dacă realizarea şi exigibilitatea în natură a dreptului are loc odată pe an, pentru o perioadă de referinţă raportată la anul calendaristic”[8.] Este, în fond, mutatis mutandis, aceeaşi situaţie ca şi în cazul salarizării. într-adevăr potrivit legii, salarizarea este lunară[9,] plata acesteia având loc, periodic, la anumite date (lunar ori, de regulă, chenzinal). Aşa fiind, salariatul nu are vocaţia de a pretinde plata decât la datele stabilite. Aceasta nu înseamnă însă că dreptul Ia salariu - independent de realizarea lui în fapt - nu s-a născut odată cu încheierea contractului şi nu se dobândeşte pro rata temporis în funcţie de munca succesiv prestată. De aceea, este indiscutabil că şi cazurile în care, din indiferent motive, s-a prestat munca doar o porţiune din lună, oricât de redusă, aceasta trebuie salarizată proporţional, prin raportare la salariul lunar.

Soluţia se menţine şi în urma modificării art. 145 alin. (2) din Codul muncii (prin Legea nr. 12/2015), în care nu se mai prevede cerinţa de „proporţionalitate” a concediului de odihnă cu activitatea prestată.

Dar, aşa cum a reţinut Curtea Constituţională această situaţie s-a impus din motive de tehnică legislativă, în scopul corelării cu noile dispoziţii ale alin. (4)-<6) din acelaşi art. 145. Prin urmare, principiul proporţionalităţii concediului de odihnă cu activitatea prestată - pro rata temporis urmează să se aplice în continuare, cu excepţiile statornicite de legiuitor la acelaşi art. 145 din Codul muncii.

Soluţia este justă de vreme ce scopul concediului de odihnă constă în refacerea forţei de muncă, deci, este necesară o corelare logică şi echitabilă între durata activităţii şi durata odihnei. De altfel, legea stabileşte numărul zilelor de concediu având în vedere activitatea desfăşurată în cursul unui an calendaristic. Este şi motivul pentru care concediul de odihnă trebuie, de regulă, efectuat în fiecare an [art. 146 alin. (1) din Codul muncii] şi în natură (art. 149).

Problema se pune însă diferit în cazul perioadelor de incapacitate temporară de muncă, a celor aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal şi a concediului pentru îngrijirea copilului care se consideră perioade de activitate prestată [art. 145 alin. (4)]. Aceste perioade, aşadar, nu afectează durata concediului de odihnă. în

[8] Sanda Ghimpu, Ion Traian Ştefănescu, Şerban Beligrădeanu, Gheorghe Mohanu, *Dreptul muncii*, Tratat, voi. II, Editura Ştiinţifică şi Enciclopedică, Bucureşti 1979, p. 341.

[9] Ioan Micle ,Dreptul Muncii –curs universitar-ediție revizuită ,Editura Universitatea Aurel Vlaicu din Arad 2018

ipoteza în care una din situaţiile de mai sus intervin în timpul efectuării concediului de odihnă, acesta se întrerupe urmând ca salariatul să efectueze restul de concediu după încetarea situaţiei, iar dacă aceasta nu este posibil, zilele neefectuate vor fi reprogramate [art. 145 alin. (5)].

Chiar mai mult, salariatul are dreptul la concediu de odihnă şi în situaţia în care incapacitatea temporară de muncă se menţine pe întreaga perioadă a anului calendaristic. înlr- o atare situaţie, concediul se va acorda „într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care acesta (angajatul) s-a aflat în concediu medical" [art. 145 alin. (6)].

Soluţia legiuitorului de a introduce noi dispoziţii [alin. (4)-(6) la art. 145 a fost necesară pentru a se asigura armonizarea legislaţiei noastre naţionale cu interpretarea data de Curtea de Justiţie a Uniunii Europene art. 7 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului şi Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind unele aspecte ale organizării timpului de lucru. Această directivă „nu face nicio distincţie între lucrătorii care în perioada de referinţă sunt absenţi de la serviciu pentru că se află în concediu medical şi cei care au lucrat efectiv în perioada menţionată"[10]. În acest sens, Curtea de Justiţie a statuat[11] că lucrătorul nu-şi pierde dreptul la concediul de odihnă în cazul în care tot anul calendaristic el s-a aflat în concediu medical. Legislaţia naţională poate interzice efectuarea concediului anual de odihnă în perioada concediului medical, dar nu poate interzice efectuarea concediului anual plătit după ce lucrătorul nu se mai află în concediu medical[12]. într-adevăr, aşa cum s-a decis, „art. 1 alin. (1) din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European şi a Consiliului privind unele aspecte ale organizării timpului de lucru trebuie interpretat în sensul că se opune unei interpretări a reglementării naţionale potrivit căreia un lucrător care este în concediu medical în perioada de concediu anual fixată unilateral în calendarul de concedii al întreprinderii în care este angajat, nu are dreptul, la capătul concediului său medical, să beneficieze de concediul său anual într-o altă perioadă decât cea fixată iniţial, eventual în afara perioadei de referinţă corespunzătoare, pentru motive legate de activitatea productivă a întreprinderii sau pentru motive de ordin organizatoric referitoare la aceasta"[13].

Dimpotrivă, în cazul în care salariatul a lipsit întregul an calendaristic deoarece s-a aflat în concediu fără plată, el nu are dreptul la concediul de odihnă pentru acel an calendaristic; dacă s-a aflat în concediu fără plată doar într-o anumită perioadă a anului (care constituie regula), la stabilirea duratei concediului de odihnă nu va fi luată în calcul perioada în care a lipsit.

Soluţia de mai sus este conformă Convenţiei Internaţionale a Muncii nr. 132/1970 privind concediile plătite. Conform art. 5 din această Convenţie, absenţele de la muncă pentru motive independente angajatului, cum sunt absenţele în urma bolii, unui accident de muncă sau concediului de maternitate, vor fi incluse în perioada de

[10] .....

[11] Hotărârea din 20 ianuarie 2009 în Cauzele C-350/06 şi C-520/06 (publicate în Dreptul nr. 7/2009, p. 68, nota 11). în acelaşi sens sunt şi Hotărârea din 24 ianuarie 2012 în Cauza C-282/10 *Dominquez*, conform căreia dreptul la concediu anual plătit nu poale fi afectat în cazul în care un lucrător se află în concediu medical prescris în mod legal ca urmare a unei boli sau a unui accident survenit la locul de muncă sau în altă parte, şi Hotărârea din 22 noiembrie 2011, în Cauza C~214/10.

[12] A se vedea şi Alexandru Ţiclea, Dreptul la concediu de odihnă in cazul incapacităţii de muncă potrivit Curţii Europene de Justiţie, în „Revista română de dreptul muncii", nr. 8/2012, p. 13-16.

13 Curtea de justiţie. Ordonanţa din 21 februarie 2013 - cauza C-194/12, în „Revista română de dreptul muncii nr. 8/2013, p. 75-80. În acelaşi sens este şi Hotărârea din 10 septembrie 2009 (camera întâi), în Cauza C-277/08 (Francisco Vicente Pereda împotriva Madrid Movilidad S.A.), publicată în „Revista de dreptul muncii" nr. 6/2009, p, 201-207.

serviciu. Rezultă, per a contrario, că absenţele datorate voinţei lui (concediile fără plată, absenţele nemotivate) nu intră în calculul concediului de odihnă pentru acel an calendaristic[14].

Pentru comparaţie, menţionăm că în Franţa[15], perioada de referinţă este oarecum diferită (je cea de la noi. Dar, ea conţine unele idei interesante care pot fi reţinute şi de legiuitorul român. De aceea, credem că ele trebuie relevate.

Astfel, perioada de referinţă pentru calculul concediului de odihnă este cuprinsă între 1 iunie al anului precedent şi 31 mai al anului curent.

Salariatul care a muncit la acel angajator o perioadă de timp echivalentă cu minimum 10 zile de muncă efectivă are dreptul la un concediu plătit de 2 zile şi jumătate lucrătoare.

Durata totală a concediului exigibil nu poate depăşi 30 de zile lucrătoare (art. L. 3141-3 din Codul muncii francez).

Anumite perioade de absenţă de la locul de muncă sunt asimilate muncii efective: cele de concediu plătit, concediile de maternitate, paternitate şi de adopţie; zilele de sărbători legale acordate potrivit acordurilor colective de muncă; perioadele de suspendare a contractului individual de muncă din cauză de accident sau boală profesională, cele în care salariatul este chemat la serviciul naţional etc.(art. L. 3141-5).

În ipoteza în care contractul de muncă încetează fără ca salariatul să beneficieze în totalitate de concediul la care avea dreptul, el va primi pentru concediul neefectuat o indemnizaţie compensatorie (art. L. 3141-26).

Dimpotrivă, atunci când a efectuat concediul şi a primit o indemnizaţie superioară raportată la durata concediului la care avea dreptul, el va restitui cota parte din indemnizaţia necuvenită.

2.2. Programarea concediului de odihnă

În scopul efectuării, concediul de odihnă trebuie, în prealabil, programat, în condiţiile prevăzute de art. 148 din Codul muncii.

Programarea - colectivă sau individuală - se face de angajator cu consultarea sindicatului sau, după caz, a reprezentanţilor salariaţilor, pentru programările colective, ori cu consultarea salariatului, pentru programările individuale. Ea poate interveni până la sfârşitul anului calendaristic pentru anul următor.

Prin programările colective se pot stabili perioade de concediu care nu pot fi mai mici de 3 luni pe categorii de personal sau locuri de muncă.

Prin cele individuale se poate stabili data efectuării concediului sau, după caz, perioada în care salariatul are dreptul de a efectua concediul, perioadă care nu poate fi mai mare de 3 luni.

În cadrul perioadelor de concediu stabilite astfel, salariatul poate solicita efectuarea concediului cu cel puţin 60 de zile anterioare efectuării acestuia.

În cazul în care programarea concediilor se face fracţionat, angajatorul este obligat să stabilească programarea astfel încât fiecare salariat să efectueze într-un an calendaristic cel puţin 10 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt.

Pentru salariaţii din administraţia publică, din regiile autonome cu specific deosebit şi din unităţile bugetare, se prevede că programarea concediilor de odihnă va fi modificată, la cererea salariatului, în următoarele cazuri:

- salariatul se află în concediu medical;

[14] Ovidiu Ţinea. Unele observaţii referitoare la dreptul salariatului la concediu anual de odihnă, p. 71.

[15] Franck Morel, *Durâe et amenagement du temps du travail,* 4 âme âdition. Grupe Revue Fiduciaire, Paris, 2008, p. 306-311.

- salariata cere concediu de odihnă înainte sau în continuarea concediului de maternitate;

- salariatul este chemat să îndeplinească îndatoriri publice;

- salariatul este chemat să satisfacă obligaţii militare;

- salariatul urmează sau trebuie să urmeze un curs de calificare, recalificare, perfecţionare sau specializare în ţară sau străinătate;

- salariatul are recomandare medicală pentru a urma un tratament într-o staţiune balneo-climaterică, caz în care data începerii concediului de odihnă va fi cea indicată în recomandarea medicală;

- salariata se află în concediu plătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani[16].

2.3. Indemnizaţia de concediu

În conformitate cu art. 150 din Codul muncii, pentru perioada concediului de odihnă salariatul beneficiază de o indemnizaţie de concediu, care nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizaţiile şi sporurile cu caracter permanent cuvenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul individual de muncă [alin. (1)]

Ea reprezintă media zilnică a drepturilor salariale menţionate din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu [alin. (2)][17].

Curtea Constituţională a observat[18] că prevederile art. 150 alin. (1) şi (2) din Codul muncii „stabilesc nivelul minim al indemnizaţiei pentru perioada concediului de odihnă, care nu poate fi mai mic decât valoarea totală a drepturilor salariale cuvenite pe perioada respectivă, calculată pe baza mediei zilnice a veniturilor, înmulţită cu numărul zilelor de concediu".

Textul „nu reprezintă altceva decât o concretizare a dispoziţiilor art. 41 alin. (2) din Constituţie, care consacră dreptul salariaţilor la concediul de odihnă plătit, drept care, ca şi celelalte măsuri de protecţie socială a muncii, se stabileşte de lege. Astfel, legiuitorul este îndreptăţit să stabilească modul de calcul al valorii indemnizaţiei de concediu cuvenite."

Curtea a reţinut, totodată, că în caz de cumul (la aceeaşi unitate), „salariatul beneficiază de un concediu de odihnă corespunzător doar funcţiei de bază, iar nu şi pentru funcţia cumulată.

În mod corelativ, indemnizaţia de concediu se calculează în funcţie de salariul de bază şi celelalte sporuri prevăzute de lege, nivelul minim fiind cel stabilit de art. 150 alin. (1) din Codul muncii. Această reglementare se aplică în mod egal tuturor salariaţilor, fără niciun fel de privilegiu şi nicio discriminare"[19]. Soluţia Curţii Constituţionale pare

---

[16] Art. 10 din Hotărârea Guvernului nr. 250/1992.

[17] înalta Curte de Casaţie şi Justiţie, Completul competent să judece recursul în interesul legii a statuat (prin Decizia nr. 20/2011, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 822 din 21 noiembrie 2011) că diminuarea veniturilor salariale cu 25% dispusă prin art. 1 din Legea nr. 118/2010 privind unele măsuri necesare în vederea restabilirii echilibrului bugetar este aplicabilă şi cuantumului indemnizaţiilor de concediu aferent anului şcolar **2009-1010** cuvenit personalului didactic şi didactic auxiliar din învăţământul preuniversitar de stat. în acelaşi sens este şi Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a Vll-a, conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 3714/R/2011, în Daniela Georgeta Enache, Maria Ceauşescu, *Litigii de munca. Jurisprudenţa relevantă a Curţii de Apel Bucureşti pe semestrul I anul 2011,* Editura Hamangiu, Bucureşti, 2011, p. 170.

[18] Decizia nr. 385/2007 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 353 din 24 mai 2007).

[19] Apreciem că în situaţia în care cumulul (la acelaşi angajator) are un caracter permanent şi nu ocazional, indemnizaţia de concediu Irebuie să se calculeze având în vedere şi drepturile salariale obţinute ca urmare a exercitării celei de a doua funcţii (cumulate).

restrictivă, de vreme ce indemnizaţia de concediu se calculează în raport cu veniturile salariale cuvenite pentru perioada respectivă. Dacă un salariu diminuat determină diminuarea corespunzătoare a acestei indemnizaţii[20], tot astfel un salariu majorat (datorită cumulului) trebuie să atragă o indemnizaţie majorată.

Art. 150 din Codul muncii ridică două probleme. Prima vizează cuantumul indemnizaţiilor de concediu: indemnizaţiile şi sporurile se includ în acest cuantum numai dacă au un caracter permanent. Este cazul, de exemplu, al indemnizaţiei de conducere şi al sporului de vechime sau de fidelitate etc. Prin urmare, o primă acordată ocazional, de pildă pentru o realizare la locul de muncă, nu intră în calculul acelei indemnizaţii. Evident că salariul de bază, indiferent de modul de stabilire şi acordare, nu poate avea decât un caracter permanent. A doua problemă vizează timpul anterior avut în vedere pentru calculul „mediei zilnice a drepturilor salariale". Cele „3 luni anterioare celei în care s-a efectuat concediul", nu pot fi decât luni calendaristice[21]. De altfel, conform art. 166 alin. (1) din Codul muncii „salariul se plăteşte în bani cel puţin o dată pe lună".

Indemnizaţia în discuţie se plăteşte de către angajator cu cel puţin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu [art. 150 alin. (3) din Codul muncii].

Personalul detaşat în altă localitate, căruia i se acordă concediul în timpul detaşării, are dreptul la rambursarea cheltuielilor de transport dus şi întors, din localitatea unde este detaşat, în localitatea unde se află, potrivit contractului, locul său de muncă obişnuit Firește, aceste cheltuieli se suportă de unitatea care beneficiază de detaşare. în lipsa unor precizări pentru acordarea şi decontarea cheltuielilor, se aplică normele generale privind delegarea sau detaşarea în afara localităţii unde se află locul de muncă.

Privind indemnizaţia pe perioada concediului anual de odihnă, Curtea de Justiţie a Uniunii Europene a formulat următoarele precizări:

- obiectivul Directivei 2003/88 este de a plasa lucrătorul pe perioada concediului de odihnă într-o situaţie comparabilă, din punct de vedere al salariului, perioadei de activitate;

- remuneraţia obişnuită (în care, eventual, vor fi cuprinse şi comisioanele cuvenite în funcţie de realizări) trebuie menţinută pe durata concediului ;

- indemnizaţia se cuvine, pentru perioada lucrată, şi în cazul încetării raporturilor de muncă[22].

O problemă controversată, în practica judiciară o reprezintă restituirea de către salariat a indemnizaţiei de concediu, în cazul în care după efectuarea acestuia, raporturile sale de muncă încetează în cursul acelui an calendaristic.

Potrivit unei opinii[23] nu este posibilă restituirea deoarece „dreptul la concediul de odihnă este un drept pur şi simplu (neafectat de modalităţi), la fel ca şi obligaţia corelativă de plată a indemnizaţiei de concediu de odihnă".

[20] A se vedea Decizia Curţii Constituţionale nr. 756/2012 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 722 din 24 octombrie 2012).

[21] ŞTEFAN-DAN PIŢIGOI, Discuţii privind legalitatea includerii în indemnizaţia concediului de odihnă anual a celor 4 clase de salarizare succesive suplimentare acordate personalului bugetar pentru exercitarea activităţii de control financiar preventiv, ÎN „DREPTUL" NR. 8/2014, P. 203.

[22] Hotărârea din 12 iunie 2014, Bollacke-KIaas&Kock etc., C-118/13.

[23] Liliana Zoleta Korosi, Alessandra Giusepina Greceanu. *Restituirea indemnizaţieipentru concediu de odihnă efectuat* (I). în „Revista română de dreptul muncii" nr. 4/2004, p. 26-29.

Or, acest drept „condiţionat de continuarea raporturilor de muncă până ia sfârşitul anului calendaristic la acelaşi angajator este un drept afectat de o condiţie pur potestativă din partea titularului.

Obligaţia de plată a indemnizaţiei de concediu de odihnă, condiţionată de continuitatea raporturilor de muncă până la sfârşitul anului calendaristic la acelaşi angajator este o obligaţie sub condiţie rezolutorie pur potestativă din partea celui care se obligă, nu produce niciun efect în baza art. 1403 din Codul civil"

Codul muncii însă nu reglementează ce se întâmplă cu indemnizaţia (sau o parte a acesteia), primită de salariat, când, după efectuarea concediului, contractul său încetează.

Pe baza principiului simetriei, s-ar impune ca, de vreme ce neefectuarea concediului de odihnă anterior încetării contractului individual de muncă determină compensarea lui în bani,' bineînţeles, proporţional cu timpul lucrat, tot astfel, efectuarea concediului anterior încetării contractului să conducă la restituirea cotei părţi din indemnizaţie proporţional cu timpul nelucraţ până la sfârşitul anului calendaristic.

Numai că această soluţie nu este, în opinia noastră, valabilă în orice situaţie. Urmează să luăm în considerare şi rolul dreptului muncii - acela de protecţie a salariaţilor -, precum şi posibila convenţie a părţilor.

În încercarea de a răspunde la problema supusă discuţiei este necesar să apelăm şi la dispoziţiile Hotărârii Guvernului nr. 250/1992 privind concediul de odihnă şi alte concedii ale salariaţilor din administraţia publică, din regiile autonome cu specific deosebit şi din unităţile bugetare precum şi ale altor acte normative.

Potrivit dispoziţiilor Hotărârii Guvernului nr. 250/1992, fostul salariat este obligat să restituie o parte din indemnizaţia de concediu numai atunci când contractul individual de muncă încetează din culpa sa.

Totuşi, demisia nu va atrage restituirea părţii din indemnizaţia de concediu corespunzătoare perioadei nelucrate din anul pentru care s-a acordat acel concediu, în situaţia salariaţilor care au demisionat din cauza stării sănătăţii, constată prin certificat medical, iar angajatorul nu le-a putui oferi altă muncă corespunzătoare sănătăţii şi calificării profesionale ori din cauză că angajatorul nu şi-a îndeplinit obligaţiile asumate prin contractul individual de muncă.

Aceeaşi soluţie este valabilă şi în situaţia în care a intervenit achitarea, scoaterea de sub urmărire penală ori încetarea procesului penal împotriva salariatului respectiv.

în acelaşi sens sunt şi dispoziţiile referitoare la poliţişti, precum şi la funcţionarii publici cu statut special din sistemul administraţiei penitenciare.

Conform art. 12 din Hotărârea Guvernului nr. 1578/2002, poliţiştii sunt obligaţi să restituie unităţii partea din indemnizaţie şi prima de concediu corespunzătoare perioadei nelucrate din anul pentru care li s-a acordat acel concediu în cazul în care raporturile lor de serviciu au încetat ca urmare a1:

- împlinirii limitei de vârstă în grad;
- numirii într-o altă funcţie;
- demisiei;
- destituirii din poliţie;
- acordării calificativului „nesatisfăcător" de două ori;
- reorganizării activităţii ori a reducerii unor posturi de natura celui ocupat de cel în cauză şi nu sunt posibilităţi pentru ca acesta să fie încadrat într-o funcţie similară în aceeaşi unitate sau în alte unităţi.

Asemănător, în temeiul art. 13 din Hotărârea Guvernului nr. 1946/2004, funcţionarii publici din sistemul administraţiei penitenciare sunt obligaţi să restituie

cota parte din indemnizaţia de concediu de odihnă şi prima de vacanţă corespunzătoare perioadei nelucrate din anul pentru care i s-au acordat concediile în cazul în care raporturile lor de serviciu au încetat ca urmare a:

- demisiei;
- eliberării din funcţie;
- destituirii din funcţie;

Indemnizaţia nu se restituie în cazul transferului şi al pensionării.

Ea nu se restituie nici în situaţia în care destituirea din funcţie a intervenit ca o consecinţă a Condamnării penale, iar ulterior, ca urmare a exercitării căilor de atac.

2.4. Efectuarea concediului

Dobândirea dreptului la concediul anual de odihna şi efectuarea concediului sunt două noţiuni care nu trebuie să fie confundate. Dobândirea dreptului este concomitentă cu încadrarea în muncă, iar durata iui - în cadrul duratei totale, stabilite de lege - este direct dependentă de timpul în care se prestează munca în anul calendaristic respectiv. Prestaţiilor succesive le corespunde, deci, numărul zilelor de odihnă. De aceea, în cazul în care condiţiile prevăzute de lege, este posibilă acordarea sau compensarea proporţională a concediului de odihnă numai pentru timpul lucrat o parte din anul calendaristic toro rata temporis). Pentru a-şi realiza finalitatea, concediul trebuie efectuat în fiecare an şi numai excepţional se permite efectuarea concediului în anul următor (în cazurile expres prevăzute de lege sau de contractul colectiv de muncă aplicabil). Angajatorul este obligat în această din urmă situaţie să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 18 luni, începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediu [art. 146 alin. (2) din ' codul muncii].

Dacă în timpul când salariaţii sunt în concediu de odihnă intervin anumite situaţii (incapacitatea temporară de muncă; salariatul este chemat să îndeplinească îndatoriri publice sau obligaţii militare; urmează sau trebuie să urmeze un curs de calificare, recalificare, perfecţionare sau specializare, salariata intră în concediu de maternitate; salariatul este rechemat la serviciu) concediul se întrerupe; restul zilelor de concediu se va efectua după ce au încetat Sjtuaţiile respective sau, când aceasta nu este posibil, la data stabilită printr-o nouă programare în cadrul aceluiaşi an calendaristic. în cazul întreruperii concediului, indemnizaţia nu se restituie.

De exemplu, art. 16 din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 158/2005 privind indemnizaţiile de asigurări sociale de sănătate dispune că: asiguraţii a căror incapacitate de muncă a survenit în timpul concediul de odihnă sau al concediului fără plată beneficiază de indemnizaţie pentru incapacitate temporară de muncă; concediul de odihnă fără plată se întrerupe, urmând ca zilele neefectuate să fie reprogramate.

Legea noastră este conformă practicii Curţii Europene de Justiţie, are, într-o cauză, a hotărât: „Art. 7 alin. (1) din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European şi a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru trebuie interpretat în sensul că se opune unei reglementări naţionale care permite ca, pe durata contractului colectiv de muncă, perioada de concediu anual de care lucrătorul nu a beneficiat din cauza unei incapacităţi de muncă să fie înlocuită cu o indemnizaţie financiară”

Poate interveni la cererea salariatului, pentru motive obiective, dar şi la iniţiativa angajatorului care îl poate rechema pe salariat din concediu în caz de forţă majoră sau pentru interese urgente care impun prezenţa salariatului la locul de muncă.

În ipoteza rechemării, angajatorul are obligaţia de a suporta toate cheltuielile salariatului şj ale familiei sale, necesare în vederea revenirii la locul de muncă, precum şi

eventualele prejudicii suferite de acesta ca urmare a întreruperii concediului de odihnă (art. 151).

Potrivit Regulamentului privind concediile judecătorilor şi procurorilor, concediul de odihnă poate fi întrerupt la cerere, pentru motive temeinice (art. 9), cât şi atunci când magistratul este rechemat, în scris, de către conducerea instanţei sau parchetului, numai pentru situaţii de serviciu urgente care fac necesară prezenţa acestuia. în situaţia rechemării, cel în cauză are dreptul la rambursarea cheltuielilor de transport şi a cheltuielilor legate de efectuarea concediului în altă localitate, egale cu sumele cheltuite pentru prestaţia de care nu a mai putut beneficia din cauza rechemării.

În ipoteza întreruperii concediului, judecătorul ori procurorul are dreptul să efectueze restul zilelor de concediu după ce au încetat situaţiile respective sau, când acest lucru nu mai este posibil, în perioada stabilită printr-o nouă programare, în cursul aceluiaşi an calendaristic. Indemnizaţia nu se restituie, ci se va proceda la regularizarea plăţilor în raport cu indemnizaţia aferentă zilelor de concediu neefectuat şi cu indemnizaţia cuvenită judecătorului sau procurorului pentru perioada lucrată după întreruperea concediului ori cu drepturile cuvenite pe această perioadă, după caz.

La data programată pentru efectuarea părţii restante a concediului de odihnă, se acordă judecătorului sau procurorului indemnizaţia cuvenită pentru această parte (art. 10)24.

Compensarea în bani a concediului de odihnă. Pentru a-şi realiza finalitatea, concediul de odihnă trebuie să fie efectuat.

De aceea, Codul muncii prevede imperativ: „Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă" [art. 146 alin. (3)]

S-a considerat că acest text încalcă dispoziţiile art. 135 alin. (1) şi (2) din Constituţie, fiind contrar libertăţii contractuale şi libertăţii comerţului, deoarece nu face distincţie privind modul de încetare a contractului individual de muncă.

Curtea Constituţională însă, a reţinut concordanţa textului respectiv cu dispoziţiile legii fundamentale. Motivarea este următoarea:

„O componentă esenţială a dreptului muncii o reprezintă protecţia socială a muncii, ce cuprinde, la rândul ei, aspecte prevăzute în art. 41 alin. (2) din Constituţie, printre care se regăseşte şi concediul de odihnă plătit. Acesta nu poate constitui obiect de tranzacţie, nu poate fi retras şi nici nu se poate renunţa la el, angajatorul putând negocia, în limitele prevăzute de lege, şi de contractul colectiv de muncă doar durata, condiţiile şi perioadele de efectuare a concediului de odihnă. Dreptul la concediu de odihnă este stabilit proporţional cu munca prestată de către salariat într-un an calendaristic, compensarea în bani stabilindu-se astfel tot în funcţie de durata timpului în care s-a prestat munca. Aşadar, indiferent de motivele încetării contractului individual de muncă şi de durata care a trecut de la încheierea contractului de muncă până în momentul încetării acestuia, salariatul a prestat munca şi, proporţional cu perioada lucrată, a câştigat dreptul la concediu de odihnă. întrucât, din cauza încetării contractului individual de muncă, acesta nu mai poate efectua concediul de odihnă la care are dreptul, apare ca fiind constituţională obligaţia angajatorului să-l compenseze în bani"[25].

[24] în acelaşi sens sunt şi dispoziţiile ari. 10 şi 11 din Regulamentul privind concediile personalului auxiliar de specialitate şi personalului conex al instanţelor judecătoreşti şi al parchetelor de pe lângă acestea.

[25] în acest sens este şi Decizia nr. 1361/2011 (publicată în Monitorul Oficial al României. Partea I, nr. 39 din 17 ianuarie 2012).

Tot astfel, s-a susţinut că dispoziţiile art. 146 din Codul muncii care limitează compensarea în bani a concediului de odihnă numai în cazul încetării contractului individual de muncă contravin prevederilor art. 41 din Constituţie referitoare la libertatea economică.

Respingând excepţia, Curtea Constituţională a reţinut că „durata concediului de odihnă este proporţională cu perioada de lucru efectuată, iar obligaţia de a plăti indemnizaţia de concediu îi revine angajatorului care a beneficiat de activitatea salariatului.

În cazul încetării contractului individual de muncă, efectuarea concediului de odihnă nu mai este posibilă şi, din această cauză, se naşte dreptul salariatului de a primi o compensaţie în bani pentru zilele de concediu ce i se cuveneau proporţional cu perioada lucrată şi pe care nu le-a efectuat. Acest drept al salariatului şi obligaţia corelativă ce revine angajatorului nu afectează nicicum dreptul persoanei la o activitate economică şi la libera iniţiativă”De precizat este că textul art. 146 alin. (3) din Codul muncii, preia, aproape identic prevederile Directivei 2003/88/CE a Parlamentului European şi a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, conform cărora înlocuirea concediului neefectuat cu o compensaţie financiară nu este permisă decât în cazul desfacerii contractului de muncă, chiar şi în ipoteza în care concediul este reportat într-un an ulterior

Deoarece legea nu distinge, iar dreptul la concediu se realizează zi de zi, pe măsura prestării muncii, compensaţia se plăteşte oricare ar fi motivul încetării contractului de muncă. Ea se acordă proporţional cu perioada cuprinsă între începutul anului calendaristic şi data încetării contractului de muncă.

BIBLIOGRAFIE

A. Cursuri, tratate, monografii

1. Beligrădeanu Şerban, Legislaţia muncii, comentată, voi. XL (vol. 2/2001), Editura Lumina Lex, Bucureşti, 2001

2. Gîlcă Costel, Drept comunitar al muncii, transpunerea în dreptul muncii român, Editura Rosseti, Bucureşti, 2012

3.Ioan Micle ,Dreptul Muncii –curs universitar-ediţie revizuită ,Editura Universitatea Aurel Vlaicu din Arad 2018

4 Ştefănescu Traian Ion, Tratat teoretic şi practic de dreptul muncii, Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2012;

5. Ţiclea Alexandru, Tratat de Dreptul Muncii, Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2009;

6. Ţiclea Alexandru, Tratat de dreptul muncii, Editura Universul Juridic, 2011;

7. Ţiclea Alexandru, Tratat de dreptul muncii, ed. a-IX-a, actualizată, Editura Universul juridic, Bucureşti, 2015.

C. Legislaţie

1. Constituţia României;

2. Codul muncii;

3. Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European şi a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru;

4. Legea nr. 12/2015 pentru modificarea şi completarea legii nr. 53/2003 – codul munci