



Incepand de duminica, prevederile Codului muncii referitoare la concediul de odihna anual al salariatilor vor fi modificate. In esenta, anumite concedii la care angajatii au dreptul, printre care se numara cel medical, vor fi considerate perioade in care acestia au lucrat, conform unui act normativ publicat azi in Monitorul Oficial.

Legea nr. 12/2015 pentru modificarea si completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, a fost publicata in Monitorul Oficial, Partea I, nr. 52 din 22 ianuarie si va intra in vigoare duminica.

Actul normativ prevede ca la stabilirea duratei concediului de odihna, perioadele de incapacitate temporara de munca, cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal si concediului pentru ingrijirea copilului bolnav vor fi considerate perioade de activitate desfasurata.

Cu alte cuvinte, perioadele respective nu vor afecta numarul de zile de concediu de odihna la care au dreptul salariatii in fiecare an.

Referitor la concediul de odihna, Codul muncii dispune in prezent ca acesta "se acorda proportional cu activitatea prestata intr-un an calendaristic". Sintagma respectiva va fi eliminata odata cu intrarea in vigoare a Legii nr. 12/2015, astfel ca dispozitia va arata asa: "durata efectiva a concediului de odihna anual se stabileste in contractul individual de munca, cu respectarea legii si a contractelor colective de munca aplicabile".

Daca incapacitatea temporara de munca, concediul de maternitate, concediul de risc maternal sau concediul pentru ingrijirea copilului bolnav vor interveni in timpul concediului de odihna, acesta se va intrerupe si salariatul isi va lua zilele neefectuate dupa iesirea din concediul

medical, de maternitate, de risc maternal sau pentru ingrijirea copilului. Daca acest lucru nu va fi posibil, zilele neefectuate din concediul de odihna vor fi reprogramate.

Totodata, noul act normativ introduce si precizarea conform careia salariatul va avea dreptul la concediu de odihna chiar si in situatia in care concediul medical se va intinde pe durata unui intreg an calendaristic. In acest caz, angajatorul va fi obligat sa acorde concediul de odihna intr-o perioada de 18 luni, incepand cu anul urmator celui in care salariatul s-a aflat in concediu medical.

Referitor la salariatii care, din motive justificate, nu-si vor putea lua integral sau partial concediul de odihna la care aveau dreptul intr-un an, angajatorii vor fi obligati sa acorde concediul de odihna neefectuat intr-o perioada de 18 luni, incepand cu anul urmator celui in care s-a nascut dreptul la concediul de odihna anual.

In alta ordine de idei, potrivit prevederilor Legii nr. 12/2015, se va mai stabili ca absentele nemotivate de la munca si concediile fara plata vor fi scazute din vechimea in munca. Exceptie vor face concediile fara plata pentru formare profesionala.

Codul muncii, in dezacord cu reglementarile europene

Legea nr. 12/2015 vine in contextul in care exista o directiva europeana care prevede ca durata concediului de odihna nu este afectata de durata concediului medical, despre care specialistii din cadrul Forumului AvocatNet.ro au precizat mai demult in acest articol.

Mai exact, in Forumul AvocatNet.ro a fost deschis un subiect referitor la situatia in care concediul medical modifica sau nu numarul zilelor de concediu de odihna la care are dreptul un salariat. In acest sens, avocatul si consultantul Catalin Predut din cadrul casei de avocatura cu acelasi nume a precizat: "In conformitate cu prevederile Directivei 2003/88/CE, durata

concediului medical nu reduce durata concediului de odihna cuvenit". Astfel, perioada in care o persoana se afla in concediu medical este considerata a fi perioada lucrata, care se ia in calcul la stabilirea duratei concediului de odihna.

Informatia a fost confirmata si de consilierul juridic Cornel Vasile, care a amintit de hotararea preliminară pronuntata de Curtea Europeana de Justitie (CJUE) privind interpretarea dispozitiilor art. 7 din Directiva 2003/88/CE. Potrivit specialistului, Curtea a statuat in 2009 ca salariatul nu-si pierde dreptul la concediul de odihna chiar daca s-a aflat in concediu medical un intreg an calendaristic.

Cornel Vasile a amintit pe forum si cu alta ocazie urmatorul aspect: "Angajatorii trebuie sa tina seama de aceste prevederi europene (...) si sa nu diminueze numarul zilelor de concediu de odihna daca salariatul a fost in incapacitate temporara de munca, indiferent de numarul zilelor de concediu medical acordate de medic".

Potrivit expunerii de motive a legii, articolul 7 din Directiva 2003/88/CE stabileste: "statele membre iau masurile necesare pentru ca orice lucrator sa beneficieze de un concediu anual platit de cel putin patru saptamani in conformitate cu conditiile de obtinere si de acordare a concediilor prevazute de legislatiile si practicile nationale".

In plus, initiatorii Legii nr. 12/2015 scriu ca, astfel cum a stabilit CJUE in mai multe randuri, statele membre sunt obligate sa interpreteze aceste norme si sa isi organizeze ordinea juridica interna astfel incat absentele de la munca pentru caz de boala sa nu aduca atingere dreptului la o perioada minima de concediu anual platit.

Totodata, de retinut este ca in Constitutia Romaniei se stabileste ca prevederile tratatelor constitutive ale Uniunii Europene si celelalte reglementari comunitare cu caracter obligatoriu au prioritate fata de dispozitiile contrare din legile interne.

Salariatii nu pot renunta la concediul de odihna

Potrivit Codului muncii, dreptul la concediul de odihna anual platit este garantat tuturor salariatilor, iar acesta nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renuntari sau limitari.

Salariatii au dreptul la un concediu de odihna de cel putin 20 de zile lucratoare, iar acesta se efectueaza in fiecare an.

In afara de durata normala, se acorda inca cel putin trei zile in cazul salariatilor care lucreaza in conditii grele, periculoase sau vatamatoare, in cazul nevazatorilor sau altor persoane cu handicap, precum si in cazul tinerilor in varsta de pana la 18 ani.

Efectuarea concediului de odihna in anul urmator este permisa doar in cazurile expres prevazute de lege sau in cazurile prevazute in contractul colectiv de munca aplicabil.

In cazul salariatilor care intr-un an calendaristic nu si-au luat concediul de odihna la care aveau dreptul, angajatorii sunt obligati sa le acorde zilele neefectuate incepand cu anul urmator.

Tot Codul muncii stabileste ca sarbatorile legale in care nu se lucreaza si zilele libere platite stabilite prin contractul colectiv de munca aplicabil NU sunt incluse in durata concediului de odihna anual.

Compensarea in bani a concediului de odihna neefectuat este permisa doar la incetarea contractului individual de munca.

Atentie! Legea nr. 12/2015 va intra in vigoare in data de 25 ianuarie 2015.

SURSA:
Avocatnet.ro