

Te pregatesti de vacanta? Care sunt noile reglementari din Codul Muncii legate de concediul de odihna

16/06/2011 15:54 by admin

v:* {behavior:url(#default#VML);} o:* {behavior:url(#default#VML);} w:* {behavior:url(#default#VML);} .shape {behavior:url(#default#VML);} Normal 0 false false false EN-US X-NONE X-NONE MicrosoftInternetExplorer4

```
/* Style Definitions */ table.MsoNormalTable {mso-style-name:"Table Normal"; mso-tstyle-rowband-size:0; mso-tstyle-colband-size:0; mso-style-noshow:yes; mso-style-priority:99; mso-style-qformat:yes; mso-style-parent:""; mso-padding-alt:0in 5.4pt 0in 5.4pt; mso-para-margin:0in; mso-para-margin-bottom:.0001pt; mso-pagination:widow-orphan; font-size:11.0pt; font-family:"Calibri", "sans-serif"; mso-ascii-font-family:Calibri; mso-ascii-theme-font:minor-latin; mso-fareast-font-family:"Times New Roman"; mso-fareast-theme-font:minor-fareast; mso-hansi-font-family:Calibri; mso-hansi-theme-font:minor-latin; mso-bidi-font-family:"Times New Roman"; mso-bidi-theme-font:minor-bidi;}
```

www.incont.ro/job-uri/va-pregatiti-de-vacanta-care-sunt-noile-reglementari-din-codul-muncii-legate-de-concediul-de-odihna.html Joi, 16 iunie 2011

Te pregatesti de vacanta? Care sunt noile reglementari din Codul Muncii legate de concediul de odihna **Pe langa alte modificari majore care tin de contractele de munca si de timpul de lucru, Guvernul a schimbat, prin noul Cod al Muncii, si cateva aspecte legate de concediul de odihna. Cea mai importanta modificare este cea care stabileste numarul de zile de concediu neintrerupt pe care patronul este obligat sa ti le dea. Asa ca, daca vrei sa pleci in vacanta si tocmai te pregatesti sa depui cererea de concediu, fii sigur ca stii care iti sunt drepturile.**

Una dintre modificarile semnificative pe care le aduce noul **Cod al Muncii** in legatura cu concediul de odihna este cea care prevede cate zile poti pleca fara intrerupere. Daca pana acum, din cele **peste 20 de zile lucratoare**, angajatorul era obligat sa iti dea 15 fara intrerupere – explicatia fiind aceea ca salariatii au nevoie de minimum doua saptamani legate de repaus pentru a se refaca dupa un an de munca, de la intrarea in vigoare a noii legi, **perioada s-a redus la 10 zile**. Asta nu inseamna ca nu iti mai poti lua un concediu mai lung de 10 zile odata, dar pot exista cazuri in care patronul sa iti refuze o vacanta mai lunga, pentru ca are legea de partea sa. Durata efectiva a concediului sau alte dispozitii legate de perioada de repaus se pot stabili si prin contractele colective de munca sau prin regulamentele interne, dar cu respectarea legislatiei in vigoare. Angajatorul este obligat sa iti acorde cele peste 20 de zile de concediu in fiecare an, iar efectuarea concediului in anul urmator este permisa numai in cazurile exceptionale prevazute de lege sau in cazurile prevazute in contractul colectiv de munca aplicabil. Angajatorul este, de asemenea, obligat sa acorde angajatului zilele de concediu neefectuate pana la sfarsitul anului urmator. Daca nu ti-ai luat toate zilele de concediu, **nu poti obtine bani** pentru perioada pierduta. Potrivit **Codului Muncii**, compensarea in bani a concediului de odihna neefectuat este permisa numai in cazul incetarii contractului individual de munca. In principiu, angajatul poate cere sa plece in orice perioada a anului si pentru oricate zile doreste (daca se incadreaza in perioada prevazuta de lege). Salariatii unei companii trebuie sa strabileasca, inasa, perioadele in care pot pleca in concediu, in asa fel incat acestea sa nu se suprapuna si sa nu perturbe activitatea companiei. Atentie inasa: trebuie sa soliciți concediul **cu cel puțin 60 de zile inainte de efectuarea acestuia**. In caz contrar, angajatorul iti poate refuza perioada in care doresti sa pleci. Pentru perioada concediului de odihna, beneficiezi de o **indemnizatie de concediu**, care nu poate fi mai mica decat salariul de baza, indemnizatiile si sporurile cu caracter permanent convenite pentru perioada respectiva, prevazute in contractul individual de munca. Indemnizatia de concediu de odihna se calculeaza facand media zilnica a drepturilor salariale din ultimele 3 luni anterioare celei in care este efectuat concediul, multiplicata cu numarul de zile de concediu si se plateste de catre angajator cu cel puțin 5 zile lucratoare inainte de plecarea in concediu. **Concediul poate fi intrerupt** atat de catre salariat, pentru motive obiective, cat si de catre angajator, care va poate chema din concediu in caz de forta majora sau pentru interese urgente care impun prezenta la locul de munca. In acest caz angajatorul are obligatia de a suporta toate cheltuielile salariatului si ale familiei sale, necesare in vederea revenirii la locul de munca, precum si eventualele prejudicii suferite de acesta ca urmare a intreruperii concediului de odihna. In cazul unor evenimente familiale deosebite (nunta, inmormantare, nasterea unui copil), salariatii au dreptul la zile libere platite, care nu sunt

incluse in durata concediului de odihna. Pentru alte situatii personale, angajatii au dreptul la **concedii fara plata**, durata acestora fiind stabilita prin contractul colectiv de munca sau prin regulamentul intern.