



COMUNICAT DE PRESĂ
Concediul de odihnă

Concediul de odihnă este un drept fundamental al salariatului ce nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunțări ori limitări. Potrivit Codului Muncii, durata concediului de odihnă este de minimum 20 de zile lucrătoare, aceasta fiind stabilită în contractul individual de muncă, cu respectarea legii și a contractelor colective de muncă aplicabile.

Concediul de odihnă se acordă numai la cererea scrisă a salariatului, pe baza programării, iar angajatorul este obligat, potrivit art. 146 alin. 1 și 2 din Codul muncii republicat, cu modificările și completările ulterioare, să acorde concediul de odihnă anual neefectuat într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual.

Conform Codului Muncii, în perioada de concediu, salariatul primește o indemnizație care nu poate fi mai mică decât salariul de bază și sporurile permanente prevăzute în contractul individual de muncă.

Indemnizația de concediu este media zilnică a drepturilor salariale din contractul individual de muncă (salariul de bază, indemnizațiile și sporurile permanente) din ultimele trei luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile. Altfel spus, angajatul primește o indemnizație pentru concediul de odihnă proporțională cu timpul lucrat. Totodată, prevederile art.150 alin. 3 din Codul Muncii republicat, menționează că indemnizația de concediu de odihnă este plătită de angajator cu cel puțin cinci zile lucrătoare înainte de plecarea angajatului în concediu.

Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă.



Ion Samoilă
Inspector Șef

Anița Maria Neacșu
Inspector Șef Adj. R.M.

Ionela Ciurariu,
Inspector de muncă