

4. TIMPUL DE MUNCĂ ȘI CONCEDIIILE

4.1. Timpul de muncă

001.) Art.111. (1) **Timpul de muncă** reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziția angajatorului și își îndeplinește sarcinile și atribuțiile, conform prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil și/sau ale legislației în vigoare.

(2) **Programul de muncă** reprezintă modelul de organizare a activității, care stabilește orele și zilele când începe și când se încheie prestarea muncii.

(3) **Modelul de organizare** a muncii reprezintă forma de organizare a timpului de muncă și repartizarea sa în funcție de un anumit model stabilit de angajator.

Conform art.112:

- Pentru salariații angajați cu normă întreagă **durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 ore pe săptămână.**
- În cazul tinerilor în vârstă de **până la 18 ani durata timpului de muncă este de 6 ore pe zi și de 30 ore pe săptămână.**

Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este, **de regulă, uniformă**, de 8 ore pe zi timp de 5 zile, cu două zile de repaus, dar în funcție de specificul unității sau al muncii prestate, se poate opta și pentru o **repartizare inegală** a timpului de muncă, cu respectarea duratei normale a timpului de muncă de 40 ore pe săptămână.

Pentru anumite sectoare de activitate, unități sau profesii se poate stabili prin negocieri colective sau individuale o durată zilnică a timpului de muncă mai mică sau mai mare de 8 ore.

Durata zilnică a timpului de muncă de 12 ore trebuie urmată de o perioadă de repaus de 24 de ore.

Modul concret de stabilire a programului de lucru inegal în cadrul săptămânii de lucru de 40 de ore, precum și în cadrul săptămânii de lucru comprimate va fi negociat prin contractul colectiv de muncă la nivelul angajatorului sau va fi prevăzut în regulamentul intern. Programul de lucru inegal poate funcționa numai dacă este specificat în mod expres în contractul individual de muncă.

Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare. Prin excepție, durata timpului de muncă ce include și orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice să nu depășească 48 de ore pe săptămână.

Pentru anumite activități sau profesii stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, se pot negocia perioade de referință mai mari de 4 luni, dar care să nu depășească 6 luni.

Contractele colective de muncă pot prevedea derogări de la durata perioadei de referință stabilite mai sus, dar pentru perioade de referință care să nu depășească 12 luni.

 Prevederile de mai sus nu se aplică tinerilor care nu au împlinit vârsta de 18 ani.

Angajatorul are obligația de a ține la locul de muncă **evidența orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat, cu evidențierea orelor de începere și de sfârșit ale programului de lucru.**

Pentru salariații mobili și salariații care desfășoară *muncă la domiciliu*, angajatorul ține evidența orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat în condițiile stabilite cu salariații prin acord scris, în funcție de activitatea specifică desfășurată de către aceștia.

Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză. **Programele individualizate de muncă** presupun un mod de organizare flexibil a timpului de muncă. Durata zilnică a timpului de muncă este împărțită în 2 perioade:

- o perioadă fixă în care personalul se află simultan la locul de muncă
- o perioadă variabilă, mobilă, în care salariatul își alege orele de sosire și de plecare, cu respectarea timpului de muncă zilnic.

De regulă, durata medie lunară a timpului de muncă este reglementată prin hotărârea guvernului, care stabilește salariul de bază minim brut pe țară și poate diferi de la un an la altul din cauza numărului de zile de sărbători legale din fiecare an.

Detalii - fragmente din Codul Muncii

4.2. Sărbătorile legale

Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt (001.) art.139):

- 1 și 2 ianuarie;
- 6 ianuarie - Botezul Domnului - Boboteaza;
- 7 ianuarie - Soborul Sfântului Proroc Ioan Botezătorul;
- 24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Române;
- Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui;
- prima și a doua zi de Paști;
- 1 mai;
- 1 iunie;
- prima și a doua zi de Rusalii;
- Adormirea Maicii Domnului; [15 august]
- 30 noiembrie - Sfântul Apostol Andrei cel Întâi chemat, Ocrotitorul României;
- 1 decembrie;
- prima și a doua zi de Crăciun;
- 2 zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, se acordă de către angajator în alte zile decât zilele de sărbătoare legală stabilite potrivit legii sau de concediu de odihnă anual.

Art. 139 (1/1) Pentru salariații care aparțin de un cult religios legal, creștin, zilele libere pentru Vinerea Mare - ultima zi de vineri înaintea Paștelui, prima și a doua zi de Paști, prima și a doua zi de Rusalii se acordă în funcție de data la care sunt celebrate de acel cult.

 Prevederea de mai sus, introdusă de Legea 37/2020 nu se poate aplica în practică în lunile în care Paștele nu cade în aceeași lună cu cultul ortodox, deoarece în Declarația 112 numărul de zile

lucrătoare este stabilit în funcție de sărbătorile ortodoxe.

Art.139 (3/1) Salariații care au beneficiat de zilele libere pentru Vinerea Mare - ultima zi de vineri înaintea Paștelui, prima și a doua zi de Paști, prima și a doua zi de Rusalii, atât la datele stabilite pentru cultul religios legal, creștin, de care aparțin, cât și pentru alt cult creștin, vor recupera zilele libere suplimentare pe baza unui program stabilit de angajator.

Art. 142 (1) Salariaților care lucrează în unitățile prevăzute la art. 140 [unități sanitare, de alimentație publică] , precum și la locurile de muncă prevăzute la art. 141 [unde munca nu poate fi întreruptă] li se asigură compensarea cu timp liber corespunzător în următoarele 30 de zile.

(2) În cazul în care, din motive justificate, nu se acordă zile libere, salariații beneficiază, pentru munca prestată în zilele de sărbătoare legală, de un spor la salariul de bază ce nu poate fi mai mic de 100% din salariul de bază corespunzător muncii prestate în programul normal de lucru.

4.3. Alte zile libere

În baza Legii 91/2014, părintele cu copii minori are dreptul la o zi liberă neplătită, denumită *liberul pentru îngrijirea sănătății copilului*.

Salariatul depune la angajator:

- cu 15 zile înainte de solicitare:
 - cerere
 - declarație pe propria răspundere că celălalt părinte nu va solicita ziua liberă
- dovada consultației efectuate de la medicul de familie

Salariații cu 3 sau mai mulți copii pot solicita 2 zile libere.
Angajatorul poate fi amendat dacă nu acordă acest drept.

001.) Art. 143. **Prin contractul colectiv de muncă aplicabil se pot stabili și alte zile libere.**

4.4. Concediul de odihnă

Conform art.144 din Codul Muncii, dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaților și acest (2) drept nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări.

a) Durata concediului de odihnă

001.) Art.145.(1) **Durata minimă** a concediului de odihnă anual este de 20 zile lucrătoare.

(2) **Durata efectivă** a concediului de odihnă anual se stabilește în contractul individual de muncă, cu respectarea legii și a contractelor colective de muncă aplicabile.

(3) 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.

(4) La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă, cele aferente concediului de maternitate, concediului paternal, concediului de risc maternal, concediului pentru îngrijirea copilului bolnav, concediului de îngrijitor și perioada absenței de la locul de muncă în condițiile art. 152/2 [absențe pe motiv de boală/accident în familie, care se recuperează

ulterior] se consideră perioade de activitate prestată.

(5) În situația în care incapacitatea temporară de muncă sau concediul de maternitate, concediul de risc maternal ori concediul pentru îngrijirea copilului bolnav a survenit în timpul efectuării concediului de odihnă anual, acesta se întrerupe, urmând ca salariatul să efectueze restul zilelor de concediu după ce a încetat situația de incapacitate temporară de muncă, de maternitate, de risc maternal ori cea de îngrijire a copilului bolnav, iar când nu este posibil urmează ca zilele neefectuate să fie reprogramate.

(6) Salariatul are dreptul la concediu de odihnă anual și în situația în care incapacitatea temporară de muncă se menține ..., pe întreaga perioadă a unui an calendaristic, angajatorul fiind obligat să acorde concediul de odihnă anual într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care acesta s-a aflat în concediu medical.

Art.146. (1) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an.

(2) În cazul în care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parțial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, **angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 18 luni** începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual.

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

Art.147. (1) Salariații care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, nevăzătorii, alte persoane cu handicap și tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de cel puțin 3 zile lucrătoare.

Art.147/1. (1) Salariatele care urmează o procedură de fertilizare «in vitro» beneficiază anual, de un concediu de odihnă suplimentar, plătit, de trei zile care se acordă după cum urmează:

a)

1 zi la data efectuării puncției ovariene;

b)

2 zile începând cu data efectuării embriotransferului.

b) Programarea concediilor de odihnă

Art.148.(1) Efectuarea concediului de odihnă se realizează în baza unei programări colective sau individuale stabilite de angajator cu consultarea sindicatului sau, după caz, a reprezentanților salariaților, pentru programările colective, ori cu consultarea salariatului, pentru programările individuale. Programarea se face până la sfârșitul anului calendaristic pentru anul următor.

(2) 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.

(3) Prin programare individuală 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.

(4) În cadrul perioadelor de concediu stabilite conform alin. (2) și (3) salariatul poate solicita efectuarea concediului cu cel puțin 60 de zile anterioare efectuării acestuia.

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

Programarea concediilor în hSALAR

În meniul Personal există o listă cu ajutorul căreia se poate face o programare a concediilor de odihnă pe mai multe perioade. Detalii în Partea II a documentației, cap. 1.1.7. Documente de tip office și vizualizare fotografii.

c) Indemnizația de concediu

001.) Art.150.(1) Pentru perioada concediului de odihnă salariatul beneficiază de o **indemnizație de concediu, care nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent convenite pentru perioada respectivă**, prevăzute în contractul individual de muncă.

(2) **Indemnizația de concediu de odihnă reprezintă media zilnică a drepturilor salariale prevăzute la alin.(1) din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu.**

(3) Indemnizația de concediu de odihnă se plătește de către angajator cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu.

4.5. Alte concedii

• concedii pentru evenimente deosebite

001.) Art.152.(1) În cazul unor evenimente familiale deosebite, salariații au dreptul la zile libere plătite, care nu se includ în durata concediului de odihnă.

(2) Evenimentele familiale deosebite și numărul zilelor libere plătite sunt stabilite prin lege, prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.

Notă

Contractul colectiv de muncă la nivel național valabil pentru perioada 2007-2010 a prevăzut zile libere plătite pentru:

căsătoria salariatului	5 zile
căsătoria unui copil	2 zile
nașterea unui copil	5 + 10 zile dacă a urmat curs de puericultură
decesul soțului, copilului, părinților, socrilor	3 zile
decesul bunicii, fraților, surorilor	1 zi
mutarea în interes de serviciu	5 zile

⚠ Dacă nu există contract colectiv de muncă, recomandăm stabilirea acestor drepturi în

regulamentul intern.

- **concediu de îngrijitor**

În baza art.152/1 din Codul Muncii, angajatorul are obligația acordării concediului de îngrijitor salariatului în vederea oferirii de către acesta de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave, cu o durată de 5 zile lucrătoare într-un an calendaristic, la solicitarea scrisă a salariatului.

Salariații care beneficiază de concediul de îngrijitor sunt asigurați, pe această perioadă, în sistemul asigurărilor sociale de sănătate fără plata contribuției. Perioada concediului de îngrijitor constituie stagiul de cotizare pentru stabilirea dreptului la indemnizație de șomaj și indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă.

Aceste zile nu se includ în durata concediului de odihnă anual și constituie vechime în muncă.

Prin rudă se înțelege fiul, fiica, mama, tatăl sau soțul/soția unui salariat.

- **concediu fără plată**

001.) Art.153.(1) Pentru rezolvarea unor situații personale salariații au dreptul la concedii fără plată.
(2) Durata concediului fără plată se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.

- **concediu pentru formare profesională**

001.) Art.154.(1) Salariații au dreptul să beneficieze, la cerere, de concedii pentru formare profesională.

(2) Concediile pentru formare profesională se pot acorda cu sau fără plată.

Art.157.(1) În cazul în care angajatorul nu și-a respectat obligația de a asigura pe cheltuielile sale participarea unui salariat la formare profesională în condițiile prevăzute de lege, salariatul are dreptul la un concediu pentru formare profesională, plătit de angajator, de până la 10 zile lucrătoare sau de până la 80 de ore.

- **concediu paternal**

027.) Art.1.(2) Tatăl copilului nou-născut are dreptul la un concediu paternal de 5 zile lucrătoare ...
(notă: plus 10 zile dacă a urmat curs de puericultură)

Art.2.(3) Indemnizația pentru concediul paternal se plătește din fondul de salarii al unității și este egală cu salariul corespunzător perioadei respective.

Acordarea concediului paternal nu este condiționată de perioada de activitate prestată sau de vechimea în muncă a salariatului.

🚨 Pontaj recomandat: NP (nelucrat/plătit).

- **zi liberă pentru îngrijirea sănătății copilului**

Se acordă zile libere pentru verificarea anuală a stării de sănătate a copilului minor:

- până la 2 copii - 1 zi pe an
- începând cu 3 copii - 2 zile pe an.

În baza Legii 91/2014 se acordă o zi liberă la cererea unuia dintre părinți, la alegere, justificat ulterior cu acte doveditoare din partea medicului de familie al copilului, din care să rezulte controlul medical efectuat.

Cererea părintelui va fi depusă cu cel puțin 15 zile lucrătoare înainte de vizita la medic și va fi însoțită de o declarație pe propria răspundere că în anul respectiv celălalt părinte nu a solicitat ziua lucrătoare liberă și nici nu o va solicita.

- **zile libere pentru urgențe familiale**

Salariatul are dreptul de a absenta cel mult 10 zile lucrătoare anual de la locul de muncă în situații neprevăzute, determinate de o situație de urgență familială cauzată de boală sau de accident, care fac indispensabilă prezența imediată a salariatului, în condițiile informării prealabile a angajatorului și cu recuperarea perioadei absente până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru a salariatului.

From:

<http://www.hamor.ro/doc/hsalar/> - **hSALAR**

Permanent link:

http://www.hamor.ro/doc/hsalar/doku.php?id=hsalar:41_conc

Last update: **2026/06/08 10:30**

