Liber la libere. Sau nu?

Autor: Simona Tudor, HR & Payroll Manager, EY România

În afara celor 15 zile nelucrătoare de sărbători legale, angajații mai pot beneficia de anumite zile libere, remunerate sau nu. Ele sunt prevăzute în Codul muncii, în acte normative specifice sau reglementări și politici interne de resurse umane ale fiecărei companii, reglementate la nivel local sau aliniate la nivel global. Să vedem care sunt acestea.

Concediul de odihnă. Cel mai comun beneficiu al salariatului este concediul de odihnă, care pornește de la un minimum de 20 de zile, peste care fiecare angajator poate acorda în plus zile de concediu. Criteriile în funcție de care angajatorul poate lua această decizie variază, putând fi legate, de exemplu, de vechimea în muncă sau vechimea în companie. De asemenea, pentru minori, persoanele cu dizabilități, nevăzători sau pentru cei care își desfășoară activitatea în condiții deosebite, angajatorul trebuie să acorde zile de concediu de odihnă suplimentare.

Evenimente familiale. În cazul unor evenimente familiale deosebite, salariații au dreptul la zile libere plătite, care nu sunt incluse în durata concediului de odihnă, zile ce sunt stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern. Evenimentele pentru care angajații pot beneficia de zile libere plătite pot fi căsătoria salariatului, căsătoria unui copil, naşterea unui copil, decesul rudelor (de gradul unu sau doi), dar și în momentul în care angajatul își schimbă locul de muncă în cadrul aceleiaşi unităţi și își mută cu această ocazie și domiciliul în altă localitate. Zi liberă se poate acorda și la schimbarea domiciliului în aceeaşi localitate. În trecut, aceste zile, precum și numărul lor era precizat în contractul colectiv de muncă aplicabil la nivel național. Doar că, în timp, desființându-se contractul colectiv de muncă, fiecare

angajator poate decide numărul și criteriile de acordare a unor astfel de zile libere.

Susținerea lucrării de diplomă. Salariaţii au dreptul la 30 de zile concediu fără plată, acordat o singură dată în viață, pentru pregătirea şi susţinerea lucrării de diplomă în învăţământul superior. Acest concediu se poate acorda şi fracţionat, la cererea salariatului.

Pentru formarea profesională a angajatului, de asemenea, se pot acordă zile de concediu, cu sau fără plată, la inițiativa angajatului sau angajatorului.

Situații personale. Pentru rezolvarea unor situații personale, salariaţii pot beneficia de învoiri sau concedii fără plată. Atenție, însă, deoarece în aceste cazuri este necesară aprobarea prealabilă din partea angajatorului și, de asemenea, în cazul concediului fără plată este obligatorie raportarea către autoritățile de muncă. Trebuie ținut cont că acest tip de concediu neplătit afectează stagiul de cotizare al angajatului și vechimea în muncă.

Incapacitate de muncă. În perioada de incapacitate de muncă, angajatul poate beneficia de concediu medical pentru diverse afecțiuni sau stări de sănătate, cum ar fi boală obișnuită, risc maternal, maternitate, îngrijirea copilului bolnav, îngrijirea copilului cu dizabilități, accident de muncă sau boală profesională, carantină etc. Cel mai nou tip de astfel de concediu introdus de legislație este concediul medical pentru îngrijirea pacienților cu afecțiuni oncologice.

Paternitate. Creșterea copilului. La naşterea copilului, tatăl poate beneficia de concediu paternal (5 zile + 10 zile, dacă a urmat un curs de puericultură). Ulterior, oricare părinte salariat poate beneficia de concediu pentru creșterea și îngrijirea copilului, dacă îndeplinește condițiile de eligibilitate.

Diverse. În baza unor legi specifice, în funcție de situație

sau context, ținând cont de prevederile și normele de aplicare, întâlnim și alte tipuri de zile libere plătite, cum ar fi: pentru părinți, situații speciale și vaccinare în perioada Covid, autorecenzare, votare, consultații pe perioada sarcinii, analize copil, donarea de sânge, inițierea procedurii de adopție sau de acomodare în cazul adopției, cu plată sau fără. Fiecare dintre acțiunile menționate oferă zile libere.

În plus, la acest moment, există o inițiativă legală care propune ca, în cazul în care zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează se suprapun cu sâmbetele şi duminicile, liberele să se acorde în zilele care succedă celor de repaus săptămânal. Acest tip de beneficiu este deja implementat în anumite companii din mediul privat (inclusiv EY).

Suplimentar, faţă de cele deja menționate anterior, angajatorii pot veni cu alte tipuri de zile libere plătite, cum ar fi: pentru ziua de naștere a angajatului, ziua companiei sau orice alt motiv întemeiat. Acestea, însă, necesită o reglementare la nivel intern, precum și criterii de acordare și eligibilitate.

În loc de concluzie, recomandăm angajaților să se informeze asupra drepturilor pe care le au din punct de vedere legal și al politicilor de companie, să informeze angajatorul cu privire la intenția de a beneficia de zile libere și să verifice dacă solicitarea lor este aprobabilă.