



INSPECȚIA MUNCII
INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ
AL MUNICIPIULUI BUCUREȘTI

Nr. 4224//L.C.A./14.02.2023

Catre:

Urmare adresei dvs., inregistrata la Inspectoratul Teritorial de Munca Bucuresti sub nr. 4224/18.01.2023, va comunicam urmatoarele:

In conformitate cu prevederile art. 118 alin. (1) din Legea nr. 53/2003- Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă pentru toți salariații, inclusiv pentru cei care beneficiază de concediul de îngrijitor, cu acordul sau la solicitarea acestora, care pot avea o durată limitată în timp.

Potrivit prevederilor art. 145 alin. (3) din Codul muncii, 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, iar conform prevederilor alin.(4) al aceluiași articol, 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. 152² se consideră perioade de activitate prestată.

Totodată, conform prevederilor art. 152 alin. (1) din Codul muncii, care stipulează că în cazul unor evenimente familiale deosebite, salariații au dreptul la zile libere plătite, care nu se includ în durata concediului de odihnă.

In aceeași ordine de idei, conform prevederilor art. 152¹ alin. (3) și alin. (4) din Codul muncii, perioada concediului de îngrijitor nu se include în durata concediului de odihnă anual și constituie vechime în muncă și în specialitate, precum și stagiul de cotizare pentru stabilirea dreptului la indemnizație de șomaj și indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă acordate în conformitate cu legislația în vigoare.

De asemenea, în baza prevederilor art. 49 din același act normativ, suspendarea contractului individual de muncă are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor de natură salarială de către angajator, însă potrivit cu prevederile art. 118 alin. (1) din Codul muncii, anterior enunțate, îngrijitorii au

Str. Radu Vodă, nr. 26-26A, Sector 4, București

Tel.: +4 021 330 16 16

itmbucuresti@itmbucuresti.ro

www.itmbucuresti.ro

Conform prevederilor Regulamentului (UE) 2016/679, informațiile referitoare la datele cu caracter personal cuprinse în acest document sunt confidențiale. Acestea sunt destinate exclusiv persoanei/persoanelor menționate ca destinatar/destinatari și altor persoane autorizate să-l primească. Dacă ați primit acest document în mod eronat, vă adresăm rugămintea de a returna documentul primit, expeditorului.

INSPECȚIA MUNCII
INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ
AL MUNICIPIULUI BUCUREȘTI

dreptul la programe individualizate în vederea prestării activității, fapt ce nu ar fi posibil în cazul în care activitatea ar fi fost suspendată.

În plus, situațiile de suspendare ale contractului individual de muncă din inițiativa angajatului și respectiv, din inițiativa angajatorului sunt reglementate în mod expres în Codul muncii la art.51, respectiv la art. 52, iar concediului de îngrijitor nu se regăsește printre aceste situații.

Astfel, din analiza coroborată a prevederilor legale mai sus invocate, rezulta că pe perioada concediului de îngrijitor contractul individual de muncă nu se suspendă. Dispozițiile legale amintite stipulează în mod clar atât faptul că perioada concediului de îngrijitor constituie stagiul de cotizare pentru stabilirea dreptului la indemnizație de șomaj și indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă acordate în conformitate cu legislația în vigoare, cât și faptul că perioada concediului de îngrijitor se consideră perioadă prestată, ceea ce nu ar fi posibil dacă contractul individual de muncă ar fi fost suspendat.

În concluzie, opinăm că drepturile salariale ale angajatului pe perioada concediului de îngrijitor, nu se suspendă, urmând ca plata concediului de îngrijitor să se facă de către angajator similar zilelor libere plătite.

Prezentul răspuns reprezintă un punct de vedere și nu interpretarea legii, potrivit dispozițiilor art. 9 din Codul Civil, interpretarea legii se poate face fie de cel care a adoptat norma civilă, fie de către instanță în scopul aplicării ei în cazul dedus judecății.