

REGLEMENTAREA JURIDICĂ A TIMPULUI DE ODIHNĂ

Autor: st. gr. DP-1213 Veronica IONEL
Conducător științific: lect. univ. Natalia CHIRIAC

Universitatea Tehnică a Moldovei

Abstract: De-a lungul timpului omul s-a afirmat în societate prin acțiunile sale, timpul de muncă fiind cel ce-i reglementa întreaga activitate profesională. La fel pot fi menționate o serie de metode care ar eficientiza și ar spori nivelul și calitatea prestării muncii persoanelor. Un factor important în această materie poate fi evidențiat timpul de odihnă, care joacă un rol primordial în organizarea corectă și oportună a activității ce ar aduce doar profit. Pentru fiecare persoană e necesar de a cunoaște ce reprezintă în sine timpul de odihnă, de câte tipuri poate fi, unde își găsește reglementarea, lucruri ce eficientizează încadrarea în câmpul muncii a simplilor angajați, cât și a angajatorilor responsabili. Timpul de odihnă reprezintă în sine o noțiune vastă, asupra căreia pot fi exprimate multiple puncte de vedere, iar pentru a intra mai bine în esența temei respective este necesară o analogie cu reglementări străine sau cu situații diverse, practice, ce ar evidenția importanța și indispensabilitatea timpului de odihnă.

Cuvinte cheie: muncă, odihnă, eficiență, metode, clasificare, drepturi, obligații, răspundere.

Este incontestabil faptul că munca reprezintă o noțiune inseparabilă de existența omului, iar odihna poate fi echivalată cu o cerință indispensabilă, de natură fizică și psihică pentru refacerea capacităților fizice și intelectuale consumate în timpul muncii și pentru satisfacerea unor cerințe culturale, educative sau sociale.

Dicționarul juridic definește timpul de odihnă drept durata de timp necesară pentru recuperarea energiei fizice și intelectuale cheltuite în procesul muncii și pentru satisfacerea nevoilor sociale și cultural-educative, durată în care salariatul nu prestează munca la care este obligat în temeiul contractului individual de muncă [6].

Dreptul la odihnă este un drept fundamental al oricărui salariat și este consacrat atât pe plan internațional (Declarația Universală a drepturilor omului - O.N.U., 1948; Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale - O.N.U. Carta Socială Europeană - 1965), cât și pe plan intern prin Constituția Republicii Moldova, Codul muncii și alte acte normative interne (Convenția colectivă (nivel național) nr. 2 din 16.07.2004 privind timpul de muncă și timpul de odihnă etc.).

Potrivit Codului Muncii al Republicii Moldova, timpul de muncă include în sine repausurile periodice, pauzele pentru alimentarea copilului și concediile. Drept repausuri periodice pot fi considerate pauza de masă, repausul zilnic, repausul săptămânal și sărbătorile legale.

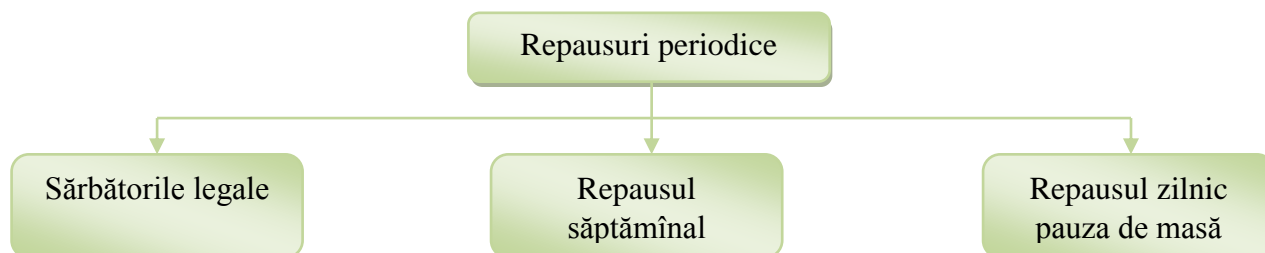


Fig. 1. Repausurile periodice

Codul Muncii al Republicii Moldova prevede că în cadrul programului zilnic de muncă, salariatului trebuie să i se acorde o pauză de masă de cel puțin 30 de minute, iar repausul săptămânal constă în 2 zile consecutive, de regulă sîmbăta și duminica. Între sfîrșitul programului de muncă și începutul programului de muncă în ziua imediat următoare, angajatorul trebuie să ofere salariatului un repaus zilnic de cel puțin durata dublă a timpului de muncă zilnic.

În art. 111 din Codul Muncii sunt prevăzute 12 zilele de sărbătoare nelucrătoare, cu menținerea salariului mediu acestea sunt: 1 ianuarie – Anul Nou; 7 și 8 ianuarie – Nașterea lui Isus Hristos (Crăciunul); 8 martie – Ziua internațională a femeii; prima și a doua zi de Paște conform calendarului bisericesc; ziua de

luni la o săptămână după Paște (Paștele Blajinilor); 1 mai – Ziua internațională a solidarității oamenilor muncii; 9 mai – Ziua Victoriei și a comemorării eroilor căzuți pentru independența Patriei; 27 august – Ziua Independenței; 31 august – sărbătoarea „Limba noastră”; ziua Hramului bisericii din localitatea respectivă, declarată în modul stabilit de consiliul local al municipiului, orașului, comunei, satului.

Pe lângă repausul zilnic, unuia dintre părinții copilului în vîrstă de pînă la 3 ani, o dată la fiecare 3 ore, i se acordă pauze suplimentare pentru alimentarea copilului, fiecare pauză avînd o durată de minimum 30 de minute.

Un drept fundamental al persoanei în Republica Moldova îl reprezintă dreptul la concediul de odihnă plătit. Concediul este definit ca interval de timp determinat în care salariații sunt scutiți, în mod legal, de a veni la locul de muncă și a presta munca, primind pentru tot acest interval remunerația bănească cuvenită. Concediul de odihnă constituie una din formele timpului liber, a cărei necesitate și însemnătate deosebită se poate observa din conținutul dispozițiilor legale care îl reglementează, cît și din practica raporturilor sociale de muncă. Concediul are o influență pozitivă asupra sănătății salariaților, acordă posibilitați recreative, deține un rol primordial în creșterea randamentului muncii, prin urmare funcțiile sale economice și sociale, pun în lumină importanța sa.

Codul muncii al RM evidențiază următoarele categorii de concedii: concedii anuale, concedii sociale, concedii suplimentare.

Concediile sociale, includ în sine următoarele categorii de concedii: concediul medical, concediul de maternitate și concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului, concediul suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vîrstă de la 3 la 6 ani, concediile pentru salariații care au adoptat copii nou-născuți sau i-au luat sub tutelă. Din clasificarea de mai sus, reiese faptul că concediilor sociale pot fi plătite și neplătite. La fel, este mărit cercul beneficiarilor de dreptul de a primi concedii sociale. Astfel, concediul medical este alocat salariatului, concediului de maternitate și concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului de dreptul - femeilor salariate și ucenicilor, precum și soțiilor aflate la întreținerea salariaților; concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului poate fi acordat tatălui copilului, oricărui bunel sau altă rudă care se ocupă nemijlocit de îngrijirea copilului, precum și tutorelui.

Concediului anual îi sunt caracteristice următoarele particularități: durata minimă a concediului anual este de 28 de zile calendaristice, cu excepția zilelor de sărbătoare naționale; dreptul la concediu de odihnă anual nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări; imposibilitatea compensării în natură a concediului de odihnă anual, cu excepțiile prevăzute de legislație – în caz de încetare a contractului individual de muncă, concediului de odihnă anual nefolosit poate fi înlocuit printr-o compensație în bani.

Pe lângă termenul minim de 28 de zile, prevăzut de Codul muncii, legiuitorul stabilește și concediul de odihnă anual suplimentar, pentru condiții deosebite în muncă ale salariaților sau situații speciale, spre exemplu: 4 zile calendaristice pentru salariații care lucrează în condiții vătămătoare, nevătătoare și tinerii în vîrstă de pînă la 18 ani, la fel pentru unul din părinții care au 2 și mai mulți copii în vîrstă de pînă la 14 ani (sau un copil invalid); salariaților care lucrează în condiții vătămătoare, concediului de odihnă anual suplimentar plătit, durata fiind stabilită prin contractul colectiv de muncă, în baza nomenclatorului respectiv aprobat de Guvern; salariaților din unele ramuri ale economiei naționale (industrie, transporturi, construcții etc.) li se acordă concedii de odihnă anuale suplimentare plătite pentru vechime în muncă în unitate și pentru munca în schimburi, conform legislației în vigoare.

Convenția colectivă (nivel național) nr. 2 din 9 iulie 2004 evidențiază cazurile cînd salariații pot beneficia de concediu suplimentar plătit pe motive familiale, evident, doar la prezentarea actelor respective necesare, care folosesc drept temei pentru acordarea acestor zile. Astfel, conform art. 11 al Convenției sus-menționate, salariatul beneficiază de 1-3 zile de concediu suplimentar plătit pe motive familiale, după cum urmează:

Cazurile de oferire a concediului suplimentar plătit	nr. de zile oferite
- căsătoria salariatului; - decesul părinților, soțului (soției), copilului.	3 zile
- căsătoria copilului salariatului; - nașterea ori înfierea copilului; - decesul fratelui/surorii; bunicului/buniciei; - mamelor care au copii în clasele I și II (la începutul anului școlar); - încorporarea în rîndurile Armatei Naționale a membrului familiei.	1 zi

Consider oportună această reglementare, deoarece facilitează unele situații inevitabile din viața personală a salariatului, iar angajatorul, din punct de vedere legal cît și moral trebuie să-i asigure acest lucru angajatului său, pentru un rezultat cât mai bun și prosper al colaborării lor.

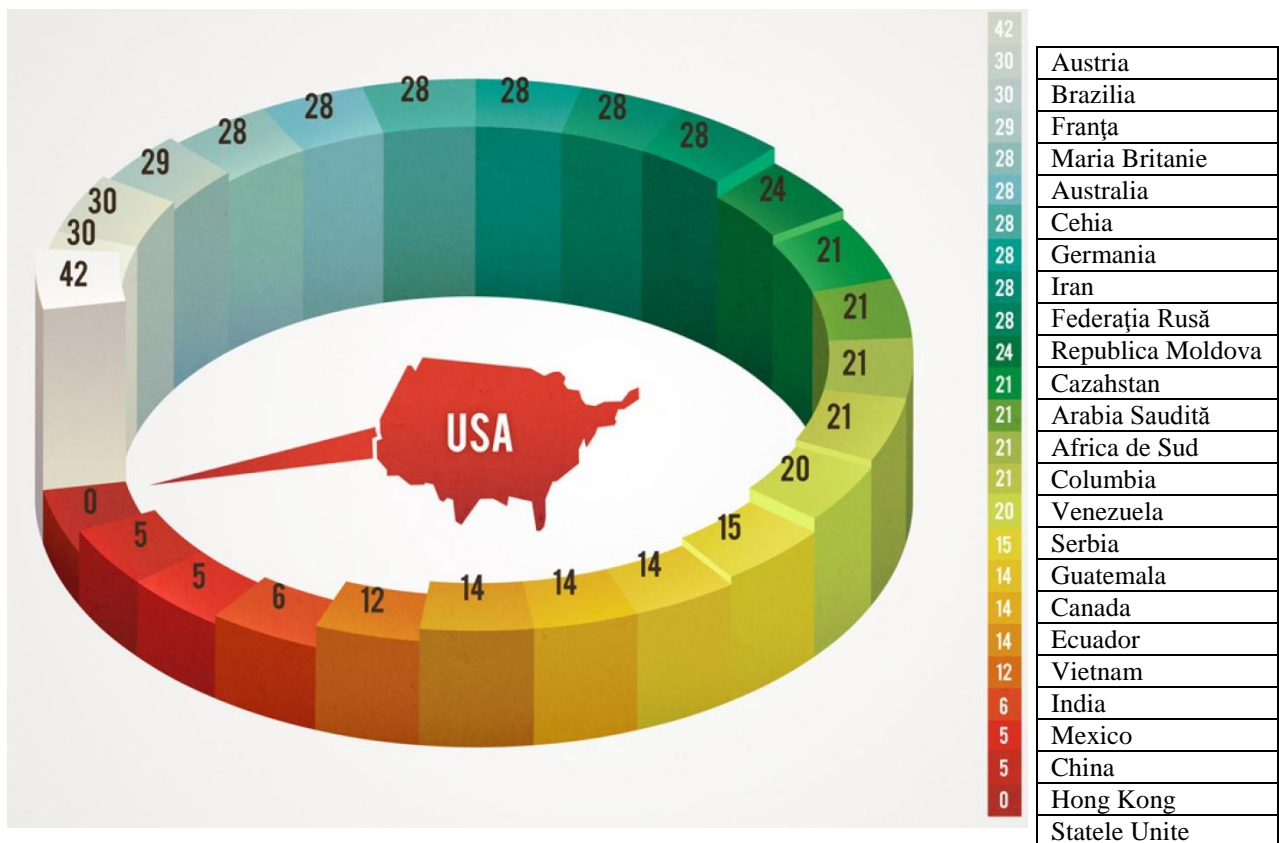


Fig. 2. Topul țărilor cu cele mai multe zile obligatorii de concediu plătit

De asemenea, Codul muncii al RM reglementează și unele concedii suplimentare, cum ar fi concediul pentru salariații care îmbină munca cu studiile (de exemplu: salariații care își fac studiile în învățământul postuniversitar specializat (masterat) beneficiază anual, în timpul studiilor, de un concediu suplimentar, cu o durată de până la 35 de zile calendaristice, păstrându-li-se 75 % din salariul mediu la locul de muncă de bază) [3].

Tuturor ne plac zilele libere, de aceea ar trebui să știm și când vor fi acestea și în alte țări. Mai jos vom găsi lista sărbătorilor legale din Franța, România, Germania, Rusia și SUA, state care acordă zile libere cetățenilor săi care lucrează la stat, dar și foarte multe societăți comerciale oferă aceste zile angajaților.

Pentru a face o comparație între Republica Moldova și alte state vom analiza care sunt zilele de sărbătoare nelucrătoare în țările respective.

Codul muncii al *României*, în art. 134 prevede 10 sărbători legale în care nu se lucrează: 1 și 2 ianuarie, prima și a doua zi de Paște, 1 mai, 1 decembrie, prima și a doua zi de Crăciun, 2 zile pentru fiecare dintre cele două sărbători religioase anuale declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora. Pe cale de negociere, în contractul colectiv de muncă pot fi stabilite și alte zile nelucrătoare, ca de exemplu: ziua unei anumite profesii, 8 martie, sărbătorirea unui patron religios etc.

În *Franța* există 10 zile nelucrătoare, după cum urmează: 1 Ianuarie, Lunea de după Paștele Catolic, 1 Mai, 8 Mai - Ziua Victoriei (Capitularea Germaniei), Înălțarea, Lunea de Sânziene, 14 Iulie - Ziua Națională a Franței, 15 August - Ziua Sf. Maria, 1 Noiembrie - Ziua amintirii morților, 11 Noiembrie - Ziua Armistițiului din 1918, 25 Decembrie - Sărbătoarea Crăciunului.

Statele Unite ale Americii, mulțumește salariații cu doar 10 zile nelucrătoare pe an: 1 ianuarie, 15 ianuarie Ziua de naștere a dr. Martin Luther King, Jr., 18 februarie - Ziua Președintelui, ultima zi de luni a lunii mai Ziua Comemorării eroilor căzuți pentru apărarea Patriei, 04 iulie - Ziua Independenței, 02 septembrie - Ziua Muncii, 14 octombrie - Ziua lui Columb, 11 noiembrie - Ziua Veteranilor, 28 noiembrie - Ziua Recunoștinței, 25 decembrie- Crăciunul.

Cei mai fericiți sunt salariații *Federației Ruse*. Această țară acordă tuturor angajaților o vacanță în perioada sărbătorilor de iarnă – 1-8 ianuarie; la fel dispun de următoarele sărbători legale: 23 februarie - Ziua

Apărătorilor Patriei, 08 martie - Ziua internațională a femeii, 1 Mai - Ziua Muncii, 9 Mai - Ziua Victoriei, 12 iunie - Ziua Rusiei, 04 noiembrie - Ziua Unității Naționale.

Astfel, putem concluziona că atât la noi în țară cât și în alte state sunt sărbători legale cu dată fixă sau care își schimbă data în dependență de an, sărbători religioase, sărbători naționale și sărbători internaționale.

În baza unui studiu efectuat de livescience.com și publicat într-un număr al revistei *American Economic Review*, s-a constatat că persoanele chestionate consideră timpul de muncă prea mare și preferă să-l cedeze în schimbul unui adaos la salariu adică ar renunța la un job plătit decent și cu mai mult timp liber pentru unul mai bine plătit, dar mai solicitant. În același mod ca și timpul de odihnă, nici viața socială nu poate concura cu banul: o creștere de 10% a salariului alături de posibilitatea de a-și vedea prietenii mai des ar fi refuzată de cei mai mulți respondenți în schimbul unei creșteri cu 20% și a ieșirilor mult mai rare.

Media orelor de munca în UE este de 39,7, iar timpul de odihnă, considerat un criteriu de fericire pentru țările dintre cele mai prospere, este un element de preț în viața angajaților europeni, dovada fiind și accentul pe care cei mai fericiți oameni din lume, danezii, îl pun pe timpul de odihnă.

De-a lungul timpului, observăm diferite cazuri când timpul de odihnă este sacrificat în interesul firmei, cu sau fără o rasplată de orice natură, conform Codului Muncii, orele suplimentare de lucru trebuie să fie compensate fie prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile, fie printr-un spor la salariu.

Nu putem afirma cu certitudine cât de mult se ține cont de **timpul de odihnă** al angajatului, care diferă de la caz la caz, dar în concluzie nu putem să omitem nici orele "suplimentare" pe care unii dintre noi sunt nevoiți să le facă pentru a recupera din timpul programului pierdut pe lucrări ce nu se referă la responsabilitățile de serviciu.

Bibliografie

1. Convenția OIM nr. 132 din 24.06.1970 de la Geneva cu privire la concediile remunerate, ratificată prin hotărârea parlamentului RM nr. 1330 din 26.09.1997, Monitorul Oficial al RM nr. 067 din 16.10.1997;
1. Codul muncii al Republicii Moldova nr. 28.03.2003, Monitorul Oficial al RM nr. 159-162 din 29.07.2003;
2. Convenție colectivă (*nivel național*) nr. 2 din 16.07.2004 privind timpul de muncă și timpul de odihnă, Monitorul Oficial al RM nr. 112-118 din 16.07.2004;
3. Hotărârea Guvernului RM nr. 435 din 23.04.2007 pentru aprobarea Regulamentului cu privire la acordarea unor garanții și compensații salariaților care îmbină munca cu studiile, MO al RM Nr. 60-63 din 04.05.2007;
4. ROMANDAȘ, N.; BOIȘTEANU, E. *Dreptul Muncii, Manual*, Chișinău 2007, 404 pag.;
5. <http://visual.ly/did-you-know-some-countries-require-you-take-vacation>
6. Dicționar de termeni juridici, <http://justice.md/md/dic/>