

Decizii recente privind compensarea timpului de munca și a concediului de odihna



KINSTELLAR

Compensarea timpului de munca și a concediului de odihna sunt subiecte care stârnesc adesea controverse în România. Legislația existentă lasă multe întrebări deschise, iar interpretările diferite pot crea confuzii în practică.

În acest context, intervenția recentă a Înaltei Curți de Casație și Justiție (ICCJ), printr-o serie de decizii esențiale, aduce clarificări binevenite asupra unor chestiuni de maxim interes, precum:

- compensarea muncii prestate în zilele de repaus săptămânal;
- compensarea în bani a concediului de odihna neefectuat.

Aceste hotărâri sunt obligatorii și vor schimba modul în care angajatorii și angajații gestionează timpul de munca și concediul de odihna.

În cele ce urmează, vom analiza pe scurt principalele concluzii desprinse din aceste hotărâri și implicațiile lor practice.

I. Compensația pentru munca desfășurată în zile de repaus săptămânal

Prin Decizia ICCJ - Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept nr. 415/2025, s-a stabilit că, în interpretarea art. 137 alin. (5) din Codul muncii, compensația pentru munca prestată în zilele de repaus săptămânal — egală cu dublul compensațiilor aferente sporului pentru munca suplimentară — se datorează salariatului chiar dacă activitatea desfășurată în aceste zile nu depășește durata normală a timpului de munca; astfel, dreptul la compensație este legat de natura zilei (repaus săptămânal), nu de depășirea normei, ceea ce impune angajatorilor o evidență distinctă a muncii din weekend și exclude „absorbția” acesteia în norma de 40 de ore pentru a evita plata.

Art. 137 alin. (5) Codul muncii stabilește că, în situații excepționale, când zilele de repaus săptămânal sunt acordate cumulativ după o perioadă de activitate continuă de maximum 14 zile calendaristice, salariații au dreptul la dublul compensațiilor pentru munca suplimentară (echivalent unui spor de minimum 150% din salariul de bază).

ICCJ clarifică în mod esențial faptul că această compensație nu este condiționată de caracterul suplimentar al muncii, ci este datorată prin simpla afectare a repausului săptămânal, drept fundamental al salariatului.

Reamintim că, chiar și atunci când zilele de repaus nu sunt cumulate, sporul de weekend rămâne obligatoriu, iar valoarea sa trebuie stabilită prin negociere și inclusă expres în contractul individual sau colectiv de muncă. În

practica, acesta se aplica frecvent ca procent din salariul de baza.

Evident, orele lucrate în zilele de repaus, daca depășesc norma legala de munca, trebuie compensate atât prin sporul de weekend (negociat), cât și prin sporul de cel puțin 75% pentru ore suplimentare.

II. Compensarea în bani a concediului de odihna neefectuat

Pentru mult timp, practica instanțelor a fost neunitara în privința momentului de la care începe termenul de prescripție pentru cererile de plata a concediilor neefectuate. Problema era mai evidenta atunci când salariatul nu își efectuase concediul în timpul raportului de munca și solicita compensarea în bani la încetarea contractului.

Decizia nr. 40/2026 a Înaltei Curți de Casație și Justiție aduce doua clarificari esențiale care schimba modul de abordare al acestei probleme.

Primo, termenul de prescripție de 3 ani începe sa curga abia la încetarea contractului - dreptul la compensare în bani intervine doar la încetarea raportului de munca, conform art. 268 alin. (1) lit. c) raportat la art. 146 alin. (2) și (3) din Codul muncii. Până atunci, salariatul nu poate revendica plata zilelor neefectuate, astfel încât termenul de prescripție nu începe sa curga decât dupa încetarea contractului.

Secundo, compensarea concediilor mai vechi de 18 luni este posibila doar daca angajatorul nu a oferit condițiile reale de efectuare - Codul muncii permite acordarea concediului neefectuat în termen de 18 luni de la anul urmator celui în care s-a nascut dreptul. ICCJ a clarificat ca zilele mai vechi pot fi compensate daca angajatorul nu a pus la dispoziția salariatului posibilitatea efectiva de a le efectua. În schimb, daca salariatul a avut posibilitatea de a-și lua concediul și a refuzat, dreptul la compensare pentru acele zile nu mai exista. Aceasta abordare respecta și jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene privind protecția concediului platit.

Aceasta hotărâre aduce claritate și predictibilitate cu privire la dreptul la concediu: salariații pot solicita compensarea zilelor neefectuate daca angajatorul nu le-a oferit posibilitatea de a le efectua, iar angajatorii trebuie sa asigure condiții reale de efectuare, altfel riscând plata compensatorie a acestor zile.

III. Concluzii

Aceste doua decizii ICCJ sunt extrem de importante, pentru ca stabilesc reguli clare și previzibile privind compensarea concediului neefectuat și a muncii în zilele de repaus saptamânal. Ele ofera atât angajaților, cât și angajatorilor, repere juridice solide pentru aplicarea corecta a legislației muncii. Având acestea în vedere, urmatoarele concluzii și recomandari devin indispensabile:

A. Concluzii

- Sporul de weekend se datoreaza salariatului chiar daca activitatea desfașurata în aceste zile nu depășește durata normala a timpului de munca;
- Termenul de prescripție pentru contravaloarea concediului neefectuat începe abia la încetarea contractului, nu pe parcursul derularii raportului de munca.
- Compensarea zilelor de concediu neefectuate dupa termenul legal de 18 luni este posibila doar daca angajatorul nu a oferit efectiv salariatului posibilitatea de a le efectua.

B. Recomandari pentru angajatori

- Evidențiați clar orele lucrate în zilele de repaus și includeți în contracte modul de calcul și valoarea sporului pentru weekend.

- Asigurați posibilitatea reală de efectuare a concediului pentru toți angajații.
- Revizuiți politicile interne privind programarea concediilor, pentru a evita acumularea de zile neefectuate și posibile cereri de compensare.