

DEPARTAMENTUL DE STUDII PARLAMENTARE ȘI POLITICI UE
DIRECȚIA STUDII ȘI DOCUMENTARE LEGISLATIVĂ

REGIMUL ZILELOR DE SĂRBĂTOARE LEGALĂ ÎN STATELE MEMBRE ALE UNIUNII EUROPENE

studiu documentar

octombrie 2022

Lucrările elaborate în cadrul Direcției studii și documentare legislativă au caracter documentar și nu reprezintă punctul de vedere al Camerei Deputaților.

Documentele legislative oficiale au fost consultate în limba de origine, iar traducerea informațiilor relevante selectate nu reprezintă o traducere oficială, fiind furnizată ca un mijloc de înțelegere a unui document original, scris în altă limbă.

Baza de date cuprinzând totalitatea studiilor elaborate de Direcția studii și documentare legislativă poate fi accesată prin intermediul paginii de Intranet a Camerei Deputaților la adresa: <http://www.cdep.ro/infoparl/dip.studii?par1=2021>

Documentare și sinteză: Vlad Drăguș
Expert Parlamentar - Direcția studii și documentare legislativă
Palatul Parlamentului, str. Izvor nr.2-4, sect.5, București
Tel: 021.316.03.65; 021.414.13.50/ 51, Interior 1350/1349, camera 5070
E-mail: doc@cdep.ro

CUPRINS

CONSIDERAȚII INTRODUCTIVE.....	4
AUSTRIA.....	6
BELGIA	6
REPUBLICA CEHĂ.....	6
DANEMARCA	7
FINLANDA.....	7
FRANȚA	7
GERMANIA	7
IRLANDA.....	8
ITALIA	8
LETONIA	8
LITUANIA	8
LUXEMBURG.....	9
POLONIA.....	9
PORTUGALIA	9
SPANIA	9
ȚĂRILE DE JOS.....	9
UNGARIA	10
BIBLIOGRAFIE	11

Considerații introductive

[Convenția Organizației Internaționale a Muncii \(OIM\) privind concediile plătite \(revizuită\) 1970/\(nr.132\)](#), prevede dreptul lucrătorilor la o perioadă anuală de trei săptămâni de concediu plătit. Cei care au fost angajați într-un anumit loc de muncă timp de mai puțin de un an - dar au mai mult de șase luni de activitate - au dreptul la o perioadă proporțională de concediu plătit. În plus, Convenția specifică că statele ar trebui să își ajusteze legislația în așa fel încât două săptămâni de concediu anual să fie acordate consecutiv, fără întrerupere. Convenția prevede, de asemenea, că momentul acordării perioadei de concediu ar trebui, de principiu, să fie stabilit de către angajator, prin consultare cu angajatul sau cu reprezentanții angajaților.

Legislația muncii din mai multe state prevede o perioadă mai lungă de concediu anual (plătit) decât este prevăzut în Convenția OIM. Statele membre ale Uniunii Europene au adoptat durata de patru săptămâni de concediu plătit pe an, ca standard minim la nivel european (în 1993, prin [Directiva privind timpul de lucru](#)). În multe țări, numărul de zile de concediu crește proporțional cu vechimea angajatului.

În unele țări (de exemplu, Franța, Suedia, Republica Cehă), durata minimă petrecută la un loc de muncă pentru a putea beneficia de concediul plătit este mai scurtă decât cele șase luni identificate ca prag minim de Convenția OIM. În general, reglementările privind concediul plătit prevăzute în contractele colective sunt mai favorabile salariaților decât drepturile statutare stabilite prin legi-cadru. Practicile statelor diferă în ceea ce privește gradul în care lucrătorii pot influența perioada în care își vor lua concediul. Deși, în general, angajatorul are prerogativa legală de a decide când se va acorda concediul plătit, în unele țări este necesară o consultare obligatorie cu salariații sau sunt stabilite chiar negocieri cu aceștia și/sau cu reprezentanții acestora (de exemplu, în Germania, Suedia, Ungaria și Republica Cehă). În general, compensarea în bani a concediului anual plătit este interzisă.

La nivelul Uniunii Europene, [Directiva 2003/88/CE](#) privind unele aspecte ale organizării timpului de lucru (care a înlocuit Directiva precedentă din 1993) stabilește obligația statelor membre de a adopta legislația corespunzătoare acordării angajaților a cel puțin 20 de zile libere anual. În plus, în statele membre ale Uniunii Europene tuturor lucrătorilor li se aplică / recunoaște dreptul de a beneficia de timp liber în zilele consacrate sărbătorilor legale și sărbătorilor anuale plătite, precum și de concediu medical, concediu de maternitate, concediu în caz de deces al unei rude, concediu de căsătorie și concediu în caz de accidente, aplicabile în conformitate cu condițiile recunoscute de angajare și la orice astfel de concediu stabilit în virtutea contractelor de muncă.

Statele Unite ale Americii reprezintă singurul stat dezvoltat (conform unui studiu ETUI privind statele membre ale OCDE) care nu avea prevederi privind obligația angajatorilor de a oferi timp de repaus anual (înțeles ca zile de concediu de odihnă și sărbători legale)¹.

¹ <https://www.etui.org/sites/default/files/EEEPB%2003%202007%20BBA.pdf> p. 4.

Următoarele date au fost colectate și sunt valabile la nivelul anului 2021:

Nr. crt	Stat UE	Număr sărbători legale	<u>Zile libere (concediu de odihnă anual)</u>	Observații
1.	Austria	16	25	
2.	Belgia	14	20	11 iulie, 18 septembrie, 27 septembrie sunt zile adiționale de sărbătoare legală în regiunile flamande și valone
3.	Bulgaria	9	20	
4.	Croația	14	20	
5.	Republica Cehă	13	20	
6.	Cipru	14	20	
7.	Danemarca	11	25	
8.	Estonia	11	28	
9.	Finlanda	12	25	
10.	Franța	12	Minim 25, sunt unele categorii cu 37	
11.	Germania	10	20	Toate statele federale au în plus față de cele 10 zile, zile de sărbători legale specifice lor: spre exemplu, Baden– Württemberg are trei astfel de zile adiționale: 6 ianuarie, 6 martie și 1 noiembrie
12.	Grecia	13	20	
13.	Italia	12	20	Milano are în plus ziua Sf. Ambrozio – 7 decembrie
14.	Irlanda	11	20	Zilele de sărbători legale care cad în weekend sunt acordate în compensare în luna de după weekend
15.	Letonia	13	20	
16.	Lituania	14	20	Zilele de sărbători legale care cad în weekend sunt acordate în compensare în luna de după weekend
17.	Luxemburg	11	Sector privat:26 Sector public: 32	
18.	Malta	15	27	
19.	Polonia	13	26	
20.	Portugalia	13	22	
21.	România	15	20	Dintre cele 15 zile de sărbătoare legală, două sunt în mod permanent în

				weekend-(Paștele, Rusaliile)
22.	Slovacia	15	20	
23.	Slovenia	14	20	
24.	Spania	17	22	Regiunile au și sărbători specifice, pentru care se acordă zile libere: spre exemplu 14 aprilie se acordă doar în 13 regiuni, pe când ziua de 9 octombrie se acordă doar în Valencia. Zilele de sărbători legale care cad în weekend sunt acordate în compensare în luna de după weekend.
25.	Suedia	12	25	
26.	Țările de Jos	11	20	
27.	Ungaria	13	20	

Austria

În Austria, angajații pot lucra cinci zile și jumătate într-o săptămână calendaristică (44 de ore), beneficiind și de dreptul la 25 de zile de concediu de odihnă anual, după nouă luni petrecute la un anumit loc de muncă - însă aceasta poate face obiectul unei clauze contractuale prin care perioada poate fi eventual redusă, însă nu poate fi mărită. Angajatorii plătesc integral zilele de concediu ale angajaților, pe lângă cele 16 zile de sărbători legale (în care tot angajatorul este cel care plătește integral salariații).

Belgia

În Belgia, sarcina plății angajaților pentru concediu de odihnă și pentru zilele de sărbătoare legală aparține în totalitate angajatorilor.

Republica Cehă

Pentru cele 13 sărbători legale din anul 2023, [contribuțiile stabilite de lege](#) sunt plătite de către angajator.

Danemarca

[În Danemarca](#), atât pentru zilele de concediu de odihnă cât și pentru zilele libere acordate ca sărbători legale, sarcina plății revine angajatorilor. Plata efectivă a acestor zile intră la categoria de „indemnizație de concediu”.

Finlanda

[Legislația finlandeză](#) prevede dreptul lucrătorilor la un concediu de odihnă (anual) de minim 25 de zile, dintre care 12 zile trebuie să fie consecutive. În legătură cu plata indemnizației de concediu, angajatorul trebuie să ofere angajatului formula de calcul care să indice cuantumul indemnizației de concediu și baza determinării acesteia. Angajatorul trebuie să țină evidența concediului (anual) de odihnă al angajaților săi, zilele libere suplimentare precum și a salariilor și indemnizațiilor stabilite în baza [Legii privind concediul anual](#). Contabilitatea concediului anual trebuie să arate durata și momentul acordării, numărul și data acordării zilelor libere suplimentare, precum și cuantumul salariilor și indemnizațiilor de concediu anual și baza determinării acestora. Angajatului trebuie să i se dea o explicație cu privire la contabilitatea concediului anual, dacă face o solicitare în acest sens.

Franța

Pentru cele 12 sărbători legale din anul 2022, [contribuțiile stabilite de lege sunt plătite de către angajator](#).

[Legea finanțelor](#) permite întreprinderilor care doresc, să compenseze de la angajați zilele de concediu la care renunță. Concret, angajații vor putea cere angajatorului să răscumpere integral sau parțial zilele de concediu la care au dreptul în perioada 1 ianuarie 2022 - 31 decembrie 2025. Această posibilitate, care derogă de la prevederile legale, este deschisă pentru toate întreprinderile, indiferent de numărul de angajați al acestora.

Veniturile obținute în aceste zile „răscumpărate” vor fi scutite de impozitul pe venit și de contribuțiile sociale, în limita a 7.500 de euro/an. Cu toate acestea, respectivele venituri vor fi incluse în valoarea venitului din impozitul de referință.

Germania

Reglementările privind sărbătorile legale intră, în general, în competența statelor federale. Doar Ziua Unității Germane (ca sărbătoare națională) de la 3 octombrie a fost stabilită de guvernul federal (prin decret) ca sărbătoare a Federației.

Potrivit [Legii privind impozitul pe venit](#), angajatorul plătește contribuțiile angajatului la fondurile specifice.

Irlanda

În Irlanda, orice angajat cu normă întreagă are dreptul de a beneficia de zilele declarate ca fiind sărbători legale – sau, după caz, fie de o zi liberă, fie de plata cu 200% a zilei respective lucrate, conform [Actului normativ privind timpul de lucru](#). Același act normativ stabilește că angajatorii sunt responsabili de plata acestor drepturi, statul irlandez neoferind nicio subvenție sau ajutor în acest sens.

Italia

În anul 2022 există 12 zile - sărbători legale, plata acestora fiind în sarcina exclusivă a [angajatorului](#).

În general, angajatorul este obligat să plătească contribuții pentru raporturile de muncă (art. 2.115 din [Codul Civil al Italiei](#)). Chiar și în cazurile în care sarcina contribuției este împărțită între angajator și angajat (de exemplu pentru pensie), cota aferentă acestuia din urmă este plătită și de angajator, care deduce suma corespunzătoare din salariul prestatorului, rămânând astfel singurul responsabil față de instituțiile de asigurări sociale.

Letonia

Potrivit prevederilor [Codului muncii](#), toate contribuțiile obligatorii ale angajaților sunt plătite de angajatori.

Lituania

Contribuțiile la fondurile stabilite prin lege, în conformitate cu procedura stabilită prin [Legea asigurărilor sociale de stat a Republicii Lituania](#), se plătesc de către:

- persoanele juridice stabilite în Lituania, sucursalele și reprezentanțele acestora, instituțiile bugetare, partidele politice, sindicatele, comunitățile și asociațiile religioase, cu excepția Băncii Lituaniei;
- persoanele fizice, unde este cazul (fermieri, alte persoane fizice angajate în activități individuale);
- sucursale ale persoanelor juridice ale statelor membre stabilite în Republica Lituania.

Luxemburg

Lucrătorii din Luxemburg au dreptul la minim 26 de zile de concediu de odihnă anual. În sistemul public, minimul este de 32 de zile (nu sunt incluse și zilele libere pentru sărbătorile legale). Pentru lucrătorii care nu primesc liber în zilele de sărbătoare legală, angajatorul trebuie să ofere o remunerație de 300% pentru orele lucrate în zilele respective.

Polonia

Pentru cele 13 sărbători legale din anul 2022, [contribuțiile stabilite de lege](#) sunt plătite de către angajator.

Lucrătorii au dreptul la 20 de zile de concediu anual după nouă luni de angajare și primesc 26 de zile după ce au lucrat timp de 10 ani.

Portugalia

Toate entitățile comerciale sau de drept public care angajează personal de orice tip [sunt responsabile de plata contribuțiilor](#) la sistemele de pensii, sănătate, șomaj etc.

Spania

Legislația care reglementează drepturile și obligațiile lucrătorului în timpul sărbătorilor legale a fost [modificată](#) în mod repetat, atât în ceea ce privește identificarea sărbătorilor legale, cât și în ceea ce privește regimul fiscal al acestora.

În ceea ce privește abordarea economică a sărbătorilor legale, legea impune o distincție între salariații cu normă fixă și lucrătorii plătiți în raport cu orele lucrate. Primii, în cazul în care lucrează în zilele de sărbătoare prevăzute de lege, trebuie să primească, pe lângă remunerația zilnică totală, care include și sporurile, remunerația pentru orele de muncă efectiv prestate, un spor pentru munca desfășurată în perioada de odihnă (200%). Pe de altă parte, remunerația lunară a lucrătorului sau a angajatului cu normă fixă include ziua de concediu (timp liber acordat) care cade într-o zi de sărbătoare (în unele regiuni, spre exemplu Madrid).

Țările de Jos

Numărul legal de zile de concediu (anual) este de cel puțin patru ori numărul de ore lucrate săptămânal. Dacă un angajat lucrează 40 de ore pe săptămână, are dreptul la concediu de $4 \times 40 = 160$ ore. În cazul angajării cu fracțiuni de normă, numărul de ore de concediu se calculează proporțional. Angajatorul trebuie să le permită angajaților să-și ia concediul de odihnă în fiecare an. Angajații pot opta pentru concediul de odihnă în termen de 6 luni de la sfârșitul anului. Spre exemplu, zilele de concediu acumulate

În 2022 nu pot fi luate după data 1 iulie 2023 (ele se vor pierde). Cu toate acestea, perioada de 6 luni nu se aplică angajaților care nu au putut, în mod rezonabil, să-și ia concediu. Angajatorii și angajații pot decide, în urma unor consultări, să prelungească perioada conform contractului colectiv de muncă.

Țările de Jos au un număr de 11 sărbători legale oficiale. [Nu există nicio obligație legală](#) de a acorda angajaților liber de sărbătorile legale. Contractul colectiv de muncă (CAO) al sectorului sau contractul de muncă determină dacă angajații pot avea o zi liberă de sărbătorile legale. Cu toate acestea, cadrul general prevede un spor pentru cei care lucrează în zilele de sărbătoare legală.

Ungaria

La nivelul anului 2022 există un număr de 13 sărbători legale, a căror plată este suportată de către angajator. [Contribuțiile](#) la fondul de pensii, fondul de sănătate și pentru piața forței de muncă sunt plătite integral de către angajator.

Bibliografie

<https://www.dbschenker.com/resource/blob/578368/b0a5bee2d9b3e9aa467d6f5fa58a1ff0/public-holidays-in-european-countries-2021--cz-en--data.pdf>

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_235155.pdf

https://webgate.ec.europa.eu/funding-tenders/opportunities/content/article-62a-%E2%80%94direct-personnel-costs-not-covered-point-f_en

Republica Cehă

<https://www.financnisprava.cz/cs/dane/dane/dan-z-prijmu/zamestnanci-zamestnavatele/obecne-informace/obecna-stranka-15724>

Danemarca

<https://www.workindenmark.dk/working-in-denmark/terms-of-employment/holiday-allowance>

Finlanda

<https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/vuosiloma>
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2005/20050162>

Franța

<https://boss.gouv.fr/portail/accueil/allegements-et-exonerations/exonerations-heures-supplementai.html>
<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000044637640>

Germania

<https://www.gesetze-im-internet.de/estg/BJNR010050934.html>

Irlanda

<https://www.irishstatutebook.ie/eli/1997/act/20/enacted/en/html>

Italia

[https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/2-503-3122?transitionType=Default&contextData=\(sc.Default\)&firstPage=true#co_anchor_a533663](https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/2-503-3122?transitionType=Default&contextData=(sc.Default)&firstPage=true#co_anchor_a533663)
<http://extwprlegs1.fao.org/docs/pdf/ita197336.pdf>

Letonia

<https://likumi.lv/ta/id/26019-darba-likums>

Lituania

<https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalActEditions/lt/TAD/TAIS.1327?faces-redirect=true>

Polonia

<https://rachunkowosc.com.pl/zasady-udzielania-rekompensaty-za-prace-w-dniach-wolnych-od-pracy>

Portugalia

<https://www.seg-social.pt/trabalhadores-por-conta-de-outrem>

Spania

<https://www.comunidad.madrid/servicios/empleo/ayudas-e-incentivos-empleo>

Țările de Jos

<https://www.government.nl/documents/questions-and-answers/work/public-holidays-in-the-netherlands>

Ungaria

<https://cms.law/en/int/expert-guides/cms-expert-guide-to-labour-law-in-central-eastern-europe/hungary>