



## Dezbateri

### ***Timpul de muncă/Timpul de odihnă – o graniță tot mai difuză***

Joi, 8 iunie 2017

***-scurtă prezentare-***

#### ***Despre directivă:***

*Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, stabilește cerințele minime de securitate și sănătate pentru organizarea timpului de lucru.*

Conform textului directivei, acesta se aplică: (a) perioadelor minime de repaus săptămânal și concediu anual, precum și pauzelor și timpului maxim săptămânal, (b) anumitor aspecte ale muncii de noapte, ale muncii în schimburi și ale ritmului de lucru. În ceea ce privește sectoarele de activitate, directiva se aplică tuturor sectoarelor private sau publice<sup>1</sup>.

O prevedere foarte importantă este referitoare la timpul mediu de lucru; pentru fiecare perioadă de șapte zile, inclusiv orele suplimentare, timpul de lucru nu trebuie să depășească 48 de ore. Alte prevederi se referă la: o perioadă minimă de odihnă zilnică de 11 ore consecutive la fiecare 24; o pauză de odihnă în timpul orelor de lucru, dacă lucrătorul este la serviciu mai mult de 6 ore; o perioadă minimă de repaus săptămânal de 24 de ore neîntrerupte pentru fiecare perioadă de 7 zile, în plus față de perioada de odihnă zilnică de 11 ore; concediul anual plătit de cel puțin 4 săptămâni pe an; protecție suplimentară pentru munca pe timp de noapte<sup>2</sup>.

Cele mai multe dintre prevederile directivei au fost transpuse în legislația românească în Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicată, și ulterior în completării la Codul Muncii cum ar fi: Lege nr.40/2011 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, Lege nr.97/2015 pentru modificarea art. 137 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, Lege nr. 12/2015 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii și altele<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Textul integral al directivei, se găsește pe site-ul EUR-Lex, în limba română la următoarea adresă <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003L0088&from=EN>

<sup>2</sup> Eurofound, *Opting out of the European Working Time Directive*, 2015, [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1527en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1527en.pdf)

<sup>3</sup> Mai multe informații privind transpunerea directivei în legislația națională se găsesc pe site-ul European Agency for Safety and Health at Work, <https://osha.europa.eu/en/legislation/directives/directive-2003-88-ec>



### **Context european și național**

Timpul de lucru este un element important care privește condițiile de muncă pentru toți lucrătorii și negocierea colectivă. Problema respectării timpului de lucru a fost în ultimii 20 de ani, pe agenda politică a Uniunii Europene. Discuțiile la nivelul Uniunii Europene s-au centrat, printre altele pe:

- flexibilizarea timpului de lucru și pe scăderea timpului de lucru, astfel încât să se ajungă la un echilibru în ceea ce privește viața profesională și cea privată;
- egalitatea de gen în ceea ce privește timpul de lucru, femeile tind să aloce mai mult timp muncii neremunerate acasă, de exemplu în ceea ce privește România, la nivelul anului 2012, 30% dintre femeii munceau mai mult de 48 de ore pe săptămână<sup>4</sup>.

Într-un comunicat de presă lansat de Comisia Europeană<sup>5</sup>, în 26 aprilie 2017, cu privire la aplicarea prevederilor din **European Pillar of Social Rights**, cum ar fi lipsa serviciilor de îngrijire sau obstacolele economice, se menționează inițiativele pe care Comisia le va lua în perioada următoare:

- consolidarea utilizării Semestrului European pentru a aborda problema echilibrului dintre viața profesională și cea privată, prin recomandări specifice fiecărei țări;
- schimbul de bune practici între statele membre cu privire la modalitățile de creștere și de îmbunătățire a condițiilor de acces la concediul din motive familiale atât pentru femei cât și pentru bărbați, creșterea modalităților flexibile de lucru și a colectării de către Eurostat a datelor de la nivelul Uniunii Europene;
- furnizarea de orientări și monitorizarea statelor membre în ceea ce privește sistemele fiscal de beneficii în detrimentul participării femeilor pe piața muncii;
- asigurarea unei mai bune aplicări a drepturilor și a protecției existente în conformitate cu legislația actuală a Uniunii Europene;
- îmbunătățirea calității, disponibilității și accesibilității îngrijirii copiilor și îngrijirii pe termen lung;
- utilizarea fondurilor europene pentru a investi în acțiuni / măsuri care vor îmbunătăți echilibrul dintre viața profesională și cea personală în Statele Membre;
- creșterea gradului de conștientizare a lucrătorilor cu privire la drepturile lor și modalitățile de obținere a asistenței juridice privind protecția împotriva concedierilor atunci când aceștia iau concediu din motive familiale sau când femeile rămân gravide; în acest sens se va lansa un studiu privind protecția împotriva concedierilor și tratamentul nefavorabil.

În România, la ora actuală nu există un dialog între partenerii sociali și Guvern în ceea ce privește prevederile legislative care privesc timpul de lucru, Legea privind dialogul social din 2011, impunând reguli noi în ceea ce privește dobândirea reprezentativității în dialogul social.

<sup>4</sup> Eurofound, *Working time in EU*, 2012, publicația se găsește la adresa <http://bookshop.europa.eu/en/working-time-in-the-eu-pbTJFF11009/>

<sup>5</sup> Mai multe informații se pot găsi la adresa: [http://europa.eu/rapid/press-release\\_MEMO-17-1005\\_en.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-17-1005_en.htm)

Pornind de la aspectele menționate mai sus, ne propunem prin dezbateră cu privire la organizarea timpului de lucru să discutăm despre:

- Directiva timpului de muncă nr. 2003/88 privește un singur contract de muncă sau ansamblul contractelor încheiate de o persoană? Opțiuni naționale diverse: la noi cumulul de funcții este liber, în condițiile art. 35 din Codul muncii. Cehia, Danemarca, Ungaria, Letonia, Malta, Polonia, Portugalia, Slovacia, Spania și Suedia au aceeași abordare, în sensul de a limita durata timpului de muncă în raport cu un singur contract de muncă, dar cu posibilitatea persoanei de a încheia și executa mai multe contracte de muncă în cumul. Soluții ale Curții de Justiție a Uniunii Europene.
- Mai corespund restricțiile directivei actualelor realități ale raporturilor de muncă? Timpul 'on call'<sup>6</sup> și timpul 'stand-by'<sup>7</sup>.
- În condițiile digitalizării, durata timpului de muncă nu mai este clară, ca și, corelativ, durata timpului de odihnă. Uneori angajatorul nici nu mai monitorizează ora de venire și de plecare a salariaților, urmărind exclusiv rezultatele acestora. Altfel spus, nu se mai remunerează timpul petrecut de salariat pentru realizarea sarcinilor, ci însăși realizarea acestor sarcini de către salariat. Obligația de mijloace se transformă în obligație de rezultat, astfel încât operează un transfer de responsabilitate – defavorabil în esență salariatului.
- "Diluarea" timpului de muncă și efectul invadării timpului liber: dacă locul de muncă poate fi oriunde, numărul orelor lucrate efectiv poate fi tot mai greu cuantificat. Timpul liber devine nu numai mai restrâns, dar și mai imprecizabil.
- Programele flexibile și concilierea vieții profesionale cu viața de familie.
- Reversul medaliei: dificila probă a orelor suplimentare. Un program de lucru nu este flexibil prin natura sa, cum nicio muncă nu se desfășoară prin natura sa în baza unui program flexibil. Acesta trebuie stabilit prin reglementări interne sau dispoziții ale angajatorului. În plus, desfășurarea muncii potrivit unui program flexibil nu ar trebui să înlăture aplicabilitatea prevederilor legale privind orele suplimentare. Ele se pot presta la solicitarea angajatorului, potrivit art. 121 alin. (1) din Codul muncii – o solicitare nu neapărat să fie expresă, dar neechivocă.
- Organizarea timpului de muncă este atributul angajatorului. El este cel îndrituit să stabilească norma de muncă, solicitând salariaților prestarea unei activități care să nu poată depăși durata normală a timpului de lucru. Gestiunea timpului de muncă nu poate fi trecută pe umerii salariaților. Aspecte de practică judecătorească pe acest subiect.

---

<sup>6</sup> Burlacu, Maria Ecaterina, Olariu Nicolae, *Munca "on-call", un compromis complicat?*, Pel Filip, București, 2015, pag. 1  
Serviciul on-call presupune ca angajatul să fie prezent într-un loc determinat de angajator (la locul de muncă sau în afara acestuia) și să fie disponibil să răspundă solicitărilor angajatorului, având dreptul ca pe perioada cât nu este solicitat să se odihnească sau să se ocupe de activități proprii.

<sup>7</sup> *Idem*, pag. 1

Serviciul în așteptare presupune doar ca angajatul să fie contactabil oricând pentru a fi chemat în scurt timp să își îndeplinească atribuțiile.



- Orele suplimentare și programul individualizat în cazul anumitor categorii de lucrători: asistenți maternali, medici, agenți de vânzări, tele-salariați.

**Contact Corespondent Național pentru România:**

Institutul European din România, [www.ier.ro](http://www.ier.ro)

Adresă: bd. Regina Elisabeta nr. 7-9, sector 3, București, România, Tel: +4021 3142696, Fax: +4021 3142666, email: [ier@ier.ro](mailto:ier@ier.ro)

**Pentru mai multe informații vă rugăm accesați: <http://www.eurofound.europa.eu/>**