

TIME & MONEY

Orele suplimentare și
capcana programului
flexibil



TIME & MONEY

1. Directiva 2003/88/CE - în interpretarea CJUE

- 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare
- Nu există o “zonă gri” între timpul de muncă și cel de odihnă
- Concediul de odihnă – cu luarea în considerare a concediilor medicale
- Nu se poate compensa în bani concediul de odihnă decât cu prilejul încetării contractului de muncă



TIME & MONEY



2. Transpunerea directivei (+)

Directiva 2003/88

Perioada minimă de repaus zilnic de **11 ore**

Repausul săptămânal este de minim 24 de ore, la care se adaugă cele 11 ore de repaus zilnic (deci un total de **35 de ore**)

Repausul săptămânal - perioadă de referință de 14 zile

Codul muncii

perioada minimă de repaus zilnic de **12 ore** (art. 135 alin. 2)

Repusul săptămânal minim este de **48 de ore** (art. 137 alin. 1, modificat prin Legea nr. 97/2015)

Obligația solicitării anticipate a autorizării inspectoratului de muncă (art. 137 alin. 4)

TIME & MONEY



Transpunerea directivei (-)

Directiva 2003/88

Art. 17 alin. 4 lit. a): se poate deroga de la dispozițiile privind repausul zilnic și săptămânal în cazul muncii în ture, de fiecare dată când lucrătorul schimbă tura și nu poate beneficia de perioade de repaus zilnic și săptămânal între sfârșitul unei ture și începutul următoarei.

art. 17 alin. 2: lucrătorii în cauză trebuie să beneficieze de perioade de repaus echivalente compensatorii sau dacă, în cazuri excepționale, acordarea acestora nu este posibilă, lucrătorii să beneficieze de protecție adecvată

Codul muncii

Art. 135 alin. 2: în cazul muncii în schimburi, repausul zilnic poate fi de numai 8 ore (față de 12 ore, cât este regula).

Astfel de compensări sau măsuri de protecție nu sunt prevăzute

TIME & MONEY



Transpunerea Directivei

- 48 ore/ contract sau /salariat?
- Problema cumulului de funcții. Art. 35
- Prin comparație, atunci când legiuitorul a dorit să limiteze durata timpului de muncă pe lucrător, nu pe contract, a făcut-o expres. Este cazul lucrătorilor mobili, cu privire la care Hotărârea Guvernului nr. 38/2008 prevede în art. 4 alin. (2): “În cazul lucrătorilor mobili care muncesc pentru mai mulți angajatori, timpul de lucru este suma orelor lucrate de persoana respectivă pentru toți angajatorii”
- Transpunerea directivei / contract: Cehia, Danemarca, Ungaria, Letonia, Malta, Polonia, Portugalia, Slovacia, Spania și Suedia

TIME & MONEY



3. Nu constituie timp de lucru

- Deplasarea la destinație în cazul delegării
- Perioada *on call*
- Formarea profesională după orele de program
- Perioada dedicată echipării/dezechipării la locul de muncă
- Perioadele dedicate activităților sindicale

Dacă nu există prevederi în CCM

TIME & MONEY



Nu constituie timp de lucru

- Hotărârea CJUE din 10 septembrie 2015 în cauza C-266/14: dacă lucrătorii nu au un loc de muncă fix sau obișnuit, timpul de deplasare pe care aceștia îl consacră deplasărilor zilnice de la domiciliu la locurile în care se clienții desemnați de angajator constituie „timp de lucru”.
- Dar deplasarea de la domiciliu la primul client și de la ultimul client la domiciliu – nu este timp de lucru.

TIME & MONEY



4. Orele suplimentare

- Angajatorul are obligația de compensare chiar dacă nu a înregistrat orele suplimentare
- Proba solicitării (art. 121 alin. 1). Chiar și solicitare indirectă

TIME & MONEY



Nu pot presta ore suplimentare:

- a) Minorii
- b) Salariații care lucrează în condiții grele, vătămătoare, periculoase
- c) Salariații de noapte
- d) Salariatele gravide
- e) Salariatele care alăptează
- f) Salariații cărora medicul le-a recomandat reducerea programului de lucru
- g) Salariații care lucrează în perioade cu temperaturi extreme
- h) Invalizii de gradul III
- i) Salariații angajați cu fracțiune de normă, indiferent de motiv

Dacă totuși prestează ore suplimentare – ce contravenție este: art. 260 lit. i) (nerespectarea dispozițiilor privind munca suplimentară – 1.500-3.000 lei) sau art. 250 lit. e) – 10.000 – 20.000 lei/persoană?



5. Programul individualizat

- Art. 118 alin. (3) – toți salariații trebuie să fie în firmă cel puțin 1 oră pe zi?
- Desfășurarea muncii potrivit unui program flexibil nu înlătură aplicabilitatea prevederilor legale privind orele suplimentare
- Orele suplimentare se pot presta la solicitarea angajatorului, potrivit art. 121 alin. (1) din Codul muncii. Solicitarea nu trebuie neapărat să fie expresă, dar trebuie să fie neechivocă. Faptul că angajatorul acceptă posibilitatea ca salariații să desfășoare muncă suplimentară nu constituie, prin el însuși, o “solicitare” de a o face, în înțelesul art. 121
- Efectuarea unei plăți suplimentare, sub formă de primă, bonus, adaos etc. – nu prezumă prin ea însăși efectuarea unei munci suplimentare

TIME & MONEY



6. Repausul zilnic

- 12 ore între două zile de lucru
- 8 ore minim – în cazul muncii în schimburi (art. 135 alin. 2)
- deci nu se pot presta mai mult de 4 ore suplimentare pe zi
- După 12 ore lucrate: 24 ore (art. 115 alin. 2)

TIME & MONEY



7. Repausul săptămânal

- Legea nr. 97/2015: 48 de ore în loc de două zile
- Nu neapărat sâmbăta și duminica, dar atunci se acordă un spor (oricât de mic, negociat cu salariatul)
- Iar cele 48 de ore libere oricum sunt obligatorii
- C-102/16 Vaditrans: un conducător auto nu poate fi obligat să efectueze perioadele de repaus săptămânal la bordul vehiculului

TIME & MONEY



8. Sărbători legale

- Art. 139 – repetat completat
- Sărbători legale/sărbători naționale
- Angajații care aparțin altui cult decât cel ortodox beneficiază de toate zilele de sărbătoare legală reglementate pentru cultul ortodox și suplimentar de două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate pentru cultul din care fac parte?
- Dec. 22/2015: Înalta Curte de Casație și Justiție a stabilit că fapta angajatorului, de a desfășura activități de comercializare cu amănuntul a produselor nealimentare în punctele de lucru din centrele comerciale, în zilele de sărbători legale nu întrunește elementele constitutive ale unei contravenții atunci când angajatorul și-a îndeplinit obligația de compensare cu timp liber corespunzător

TIME & MONEY



9. Repaus anual - Concediul de odihnă

Se iau în calcul

Concediul pentru incapacitate temporară de muncă

Concediul de maternitate

Concediul de risc maternal

Concediul pentru îngrijirea copilului bolnav

Nu se iau în calcul

Concediul fără plată pentru interese personale

Concediul de creștere a copilului în vârstă de până la doi ani - Curtea de Apel Cluj a formulat o trimitere preliminară la Curtea de Justiție a Uniunii Europene (Case C-12/17, Dicu)

Concediul de acomodare (Legea adopției 273/2004, modificată în 2016)

Concediul paternal

Șomajul tehnic, alte suspendări

TIME & MONEY

10. Cazuri speciale: asistenți maternali

- Decizia nr. 29/2016 a Înaltei Curte de Casație și Justiție – respingere HP.
- Ulterior, în 13 decembrie 2016 a fost sesizată Curtea Constituțională, aceasta urmând să se pronunțe asupra constituționalității prevederilor normelor privitoare la concediul de odihnă al asistenților maternali.
- În prezent – un nou RIL: dreptul la indemnizație?



TIME & MONEY

Cazuri speciale: asistenți maternali



- Art. 122 alin. (3) lit. d) din Legea nr. 272/2004 privind protecția și promovarea drepturilor copilului, activitatea desfășurată de asistentul maternal - acesta, „în perioada efectuării concediului legal de odihnă asigură continuitatea activității desfășurate, cu excepția cazului în care separarea, în această perioadă, de copilul aflat în plasament în familia sa este autorizată de direcție”.
- Se observă faptul că **de regulă** activitatea se execută continuu, numai **prin excepție** prevăzându-se dreptul la separarea de copilul aflat în plasament.
- Art. 10 alin. (1) lit. f) din preexistentă HG nr. 679/2003 - asistentului maternal este dator “să asigure continuitatea activității desfășurate și în perioada efectuării concediului legal de odihnă, cu excepția cazului în care separarea de copiii plasați sau încredințați pentru această perioadă este autorizată de către angajator”.



TIME & MONEY

Cazuri speciale: asistenți maternali



- Asistentul maternal care nu și-a exercitat dreptul la concediul de odihnă, este îndreptățit la plata unei despăgubiri egale cu indemnizația de concediu.
- Principiul interesului superior al copilului nu poate fi invocat și pentru a se refuza plata indemnizației de concediu de odihnă asistentului maternal care nu a putut beneficia de concediul de odihnă.
- Se aplică art. 146 alin. (4) din Codul muncii?
- Întregul sistem al executării concediului de odihnă, articulat pentru cazul asistenților maternali, este derogatoriu.
- Asistenții maternali care nu au primit aprobare pentru efectuarea concediului de odihnă nu se pot găsi într-o situație diferită de colegii lor care au primit o astfel de aprobare. Neacordarea de despăgubiri egale cu indemnizația concediului de odihnă la care ar fi avut dreptul ar atrage o inegalitate nejustificată de tratament.





11. Cazuri speciale: medici

- Ordinul nr. 870/2004 a fost recent modificat prin Ordinul nr. 1.375/2016, **publicat în Monitorul oficial nr. 988 din 8 decembrie 2016**
- Medicii au posibilitatea să împartă norma săptămânală de 35 (sau 30) de ore în mod inegal, în funcție de activitatea desfășurată, ei nemaifiind obligați să petreacă în clinică timpul normal de lucru în fiecare zi. În plus, orele de gardă vor constitui vechime în muncă și în specialitate. Până acum acestea nu erau considerate vechime nici în muncă nici în specialitate.
- Dar nici noul act normativ nu statornicește expres modul de acordare a timpului liber după finele unei gărzi, ci prevede că „modul concret de organizare a activității, acordarea perioadei de repaus de 24 de ore, precum și completarea orelor aferente normei legale de muncă se stabilesc de șeful fiecărei structuri medicale și se aprobă de conducerea unității sanitare”.
- **Se exceptează cazul spitalelor cu un număr insuficient de medici, pe specialități**

TIME & MONEY



Alte cazuri speciale

- Agenți de vânzări
- Contractul de muncă la domiciliu
- Inspectorii de teren
- Persoane care nu au un loc de muncă fix
- Tele-salariați