



TIMPUL DE LUCRU SI TIMPUL DE
ODIHNA, ELEMENTE ALE NEGOCIERII
COLECTIVE

CCM

- incheierea, executare, modificarea, suspendarea si incetarea CIM;
- conditii de munca si protectia muncii;
- salarizarea si alte drepturi salariale;
- **timpul de munca si timpul de odihna;**
- masuri speciale de protectie a salariatilor si acordare de facilitati acestora;
- formarea profesionala;
- drepturile si obligatiile sindicatului ca organizatie si ca reprezentant al salariatilor;
- alte obligatii ale salariatilor si ale conducerii unitatii.

Timp de lucru CCM

- Durata normala a timpului de lucru este de 8 ore pe zi si de 40 ore pe saptamana;
- Timp de lucru pentru: femei, tineri, conditii speciale si deosebite, munca in schimburi, munca de noapte, program normal si special de lucru;
- Timpul de odihna, repaus saptamanal, concedii, sarbatori legale si religioase, timp liber in functie de vechime;
- Ore suplimentare, alte prevederi.

Timpul de lucru

- Normele legale care stabilesc durata normală și durata maximă a timpului de muncă transpun principiile cuprinse în Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European.
- **Codul muncii reglementează durata maximă a timpului de muncă la un angajator**, nu durata maximă a timpului de muncă în general, iar legislația noastră nu cuprinde o normă expresă de stabilire a repausului zilnic minim, așa cum este stabilit în Directiva 2003/88/CE

„Statele membre iau măsurile necesare pentru ca orice lucrător să beneficieze de o perioadă minimă de repaus de 11 ore consecutive în decursul unei perioade de 24 de ore

- 2 zile

- Prin excepție, numai în cazul conducătorilor auto, Hotărârea Guvernului nr. 38/2008 privind organizarea timpului de muncă al persoanelor care efectuează activități mobile de transport rutier stabilește că, **în cazul lucrătorilor mobili care muncesc pentru mai mulți angajatori, timpul de lucru este suma orelor lucrate de persoana respectivă pentru toți angajatorii.** Angajatorul va cere lucrătorului mobil în cauză o evidență în scris a timpului lucrat pentru alt/alți angajator/angajatori. Lucrătorul mobil va furniza în scris această informație.

femei

- Femeile care lucreaza cu fractiuni de norma pentru ingrijirea copiilor in varsta de pana la 7 ani pot lucra 1/2 norma si beneficiaza de toate drepturile prevazute de legile specifice in raport cu activitatea prestata.
- Salariatele/salariatii care intrerup activitatea pentru cresterea copilului in varsta de pana la 7 ani, au dreptul la concediu de odihna pentru timpul efectiv lucrat

tinere

- de pana la 18 ani au durata timpului de munca de 6 ore/ zi si 30 ore/saptamana;
- nu pot presta muncă suplimentară.

Zilierul

Zilierul poate lucra maxim 12 ore pe zi, însă în ceea ce privește timpul de muncă săptămânal legea stabilește numai în cazul minorilor o limită de cel mult de 30 de ore pe săptămână, respectiv 6 ore pe zi.

Munca suplimentara/concediu suplimentar

- Numai in conditiile legii;
- Salariatii incadrati in grade de invaliditate – CO suplimentar – ex: 3 zile lucratoare;
- Salariatii care lucreaza in conditii deosebite:
 - radio – cu casca, transmisii directe
 - Laboratoare, combinate chimice - subst chimice, radiatii

CO Ex

TRANSE DE VECHIME	ZILE CONCEDIU DE ODIHNA
0 – 5 ani	21
5 – 10 ani	22
10 – 15 ani	24
15 – 20 ani	26
Peste 20 ani	28

Zile libere platite

Decesul sotului, sotiei, copilului, parintilor, socrilor sau a unei persoane aflate in intretinere legala.	3 zile
Nasterea unui copil (Pentru primul copil se vor acorda dupa obtinerea atestatului de la curs puericultura +10 zile)	5 zile
Decesul bunicilor, fratilor, surorilor	2 zile
Casatorie copil, frate, sora, parinti	2 zile
Casatoria civila a salariatului	5 zile
Donatorilor de sange	2 zile

Zilele libere platite se acorda dupa caz inaintea, in timpul si imediat dupa evenimentele sus mentionate, in termen de maxim 15 zile.

Reducerea duratei timpului de munca

- nu afectează salariatul și nici vechimea în munca aferentă duratei normale a timpului de munca;
- Poate fi prevăzut în perioada sărbătorilor religioase;

repausul saptamanal

- De regula, sambata si duminica;
- Acordarea cu anticipatie nu este permisa;
- Modificarea graficelor de lucru se face cu anuntarea persoanei in cauza cu cel putin 24 de ore inainte;
- Ex: Leoni Bistrita

repausul săptămânal

- 48 de ore consecutive, de regulă sâmbătă și duminică și că, în situația în care repausul este acordat și în alte zile, stabilite prin CCM sau RI, salariații vor beneficia de un spor la salariu, fixat prin CCM sau CIM.
- Stabilirea repausului pe ore, și nu pe zile, a făcut obiectul unei modificări legislative adoptate prin Legea nr. 97/2015 dar - nu stabilește în mod concret momentul de la care se calculează cele 48 de ore, mai cu seamă în situația concretă a lucrului în ture, de exemplu.

timp de munca efectiv

- Timpul de munca afectat activitatii Comitetului de securitate si sanatate in munca;
- Pentru activitate sindicala;
- Daca patronatul nu poate asigura, pe durata zilei de lucru, partial sau total, conditiile necesare realizarii sarcinilor de serviciu, acesta este obligat sa plateasca salariatilor salariul de baza pentru timpul cat lucrul a fost intrerupt;
- Pauzele de masa se vor include în durata zilnică normală a timpului de muncă – 30 min

Concluzii 1

- pot fi stabilite intervale de muncă mai mici sau mai mari de 8 ore, pentru anumite sectoare de activitate, unități sau profesii, cu respectarea, în cazul a mai mult de 8 ore, a tuturor celorlalte limitări și cu cerința ca perioada de muncă de 12 ore să fie urmată de o perioadă de repaus de 24 de ore.
- CCM poate cuprinde derogari pentru munca suplimentară de la perioada de 4 luni, respectiv majorarea acesteia până la maxim 6 luni sau chiar până la 12 luni, sub rezerva respectării reglementărilor privind protecția SSM și numai din motive obiective.

Concluzii 2

- există un dezechilibru între părți - în lipsa unui CCM , angajatorul stabilește prin RI acordarea repausului săptămânal în alte zile, în timp ce salariatul nu are nici posibilitatea de a refuza efectuarea muncii în zilele de sâmbătă și duminică și nici dreptul de a solicita un spor, în absența unei cuantificări a acestuia în contractul individual de muncă.

- programul de lucru inegal – stabilit prin RI unilateral - dar care funcționează efectiv numai în condițiile specificării exprese în CIM(fapt care presupune practic acordul salariatului), & munca prestata în zilele de repaus săptămânal - nu există obligația menționării acestui aspect în CIM.
- În aceste condiții, în absența unui CCM care să reglementeze cuantumul sporului la care angajatorul este obligat, se creează premisele abuzului angajatorului în stabilirea programului de lucru. (0,1-1%)

Concluzii 3

- În dorința de a se da eficiență principiului libertății muncii, se ajunge la încălcarea repausului zilnic minim, prin încheierea concomitentă a mai multor contracte de muncă de către o singură persoană.
- Timpul de lucru are legatura direct cu stabilirea normelor de munca

norma de muncă

- la elaborarea normei de muncă nu mai este necesar acordul organizației sindicale sau a reprezentanților salariaților, fiind suficientă simpla consultare a acestora;
- consultarea nu este conferită tuturor organizațiilor sindicale din unitate, ci numai sindicatului reprezentativ sau reprezentanților salariaților. În lipsa unui sindicat reprezentativ sau în lipsa alegerii reprezentanților salariaților, angajatorul este exonerat și de obligația de consultare în stabilirea coordonatelor cantitative ale activității salariaților;
- a fost eliminată posibilitatea reexaminării normelor de muncă în cazul necorespunderii cu condițiile tehnice în care au fost elaborate;
- normarea muncii se aplică tuturor categoriilor de salariați dar, raportat la definiția normei de muncă, care implică noțiunea de „calificare corespunzătoare”, se remarcă dificultatea în verificarea corectitudinii stabilirii normei de muncă pentru muncitorii necalificați.

Stat	Nr ore /sapt	Obs
Suedia	32	<p>Munca în schimburi variază în funcție de regiuni și ramuri industriale.</p> <p>Sindicatul se opune muncii în schimbul de noapte și duminică, dar în industria siderurgică și forestieră, în nordul țării se practică munca în schimburi multiple</p>
Germania	40 și 37	<p>Programul de lucru în anumite perioade, poate fi variat și se aplică în comerț, industria tipografică și exploatarea forestieră.</p> <p>Este interzis lucrul duminică (cu excepția cazurilor ce apar din motive tehnice) și această prevedere este susținută puternic de formațiunile religioase.</p> <p>Cel mai răspândit tip de flexibilitate este cel legat de organizarea orelor de muncă.</p>
Franta	39	<p>orele suplimentare sunt plătite în tranșe, astfel: între 40 și 45 cu un spor de 125%, peste 45 ore se aplică un spor de 150%.</p>
Olanda	10 și 40	<p>Timpul de odihnă este reglementat la 11 ore de odihnă în fiecare zi, care poate fi micșorată la 8 ore o singură dată pe săptămână și 36 de ore continue o dată pe săptămână.</p> <p>Munca de noapte are reguli stricte: nu mai mult de 40 de ore pe săptămână. După o tură de noapte trebuie odihnă cel puțin 14 ore și după o serie de 7 ture de noapte, lucrătorul se va odihni cel puțin 48 de ore</p>

Stat	Nr ore /sapt	Obs
Marea Britanie	40	Singura restricție este munca de noapte pentru tineri. Programul redus este o componentă specifică pieței muncii din Marea Britanie de peste 30 ani și se aplică, în general, femeilor.
Belgia	40	Sunt posibile ore suplimentare care să nu depășească 11 ore pe zi sau 50 de ore pe săptămână. Timpul de muncă poate fi prelungit la 9 ore pe zi pentru o săptămână de muncă cu 5 zile lucrătoare atunci când regulamentul cu privire la timpul de muncă prevede o jumătate de zi, o zi, sau mai mult de o zi de odihnă pe săptămână, alta decât duminica. Timpul de muncă zilnic nu poate depăși 12 ore pe zi pentru munca neîntreruptă. Timpul de muncă flexibil este stabilit prin contract colectiv și presupune un program de peste 8 ore pe /zi, dar fără a depăși 9 ore ore/zi și 45 de ore pe săptămână.



Multumesc!

www.cartel-alfa.ro