

ATELIER III

Organizarea muncii (timpul de muncă și timpul de odihnă)

Conf. univ. dr. av. Felicia Roșioru

Teme abordate:

1. Definiția timpului de muncă și a timpului de odihnă
2. Serviciul de gardă la domiciliu
3. Timpul de muncă al lucrătorilor mobili
4. Obligația de a asigura evidența timpului de muncă
5. Dreptul la concediu anual de odihnă

Timp alocat: 3 ore

IMPORTANT! Evaluarea se realizează prin aprecierea răspunsurilor la aplicațiile practice și evaluarea continuă a cunoștințelor în cadrul atelierelor

Cadrul normativ

Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru

Codul muncii

Acte normative speciale

**Timp de lucru = orice perioadă în care lucrătorul:
se află la locul de muncă,
la dispoziția angajatorului
și exercită activitatea sau funcțiile**

Perioadă de repaus = orice perioadă care nu este timp de lucru

Domeniul de aplicare al Directivei 2003/88/CE:

- perioadelor minime de: repaus zilnic,
repaus săptămânal
concediu anual,
- pauzelor
- timpului de lucru maxim săptămânal;
- anumitor aspecte ale muncii de noapte, ale muncii în schimburi și ale ritmului de lucru



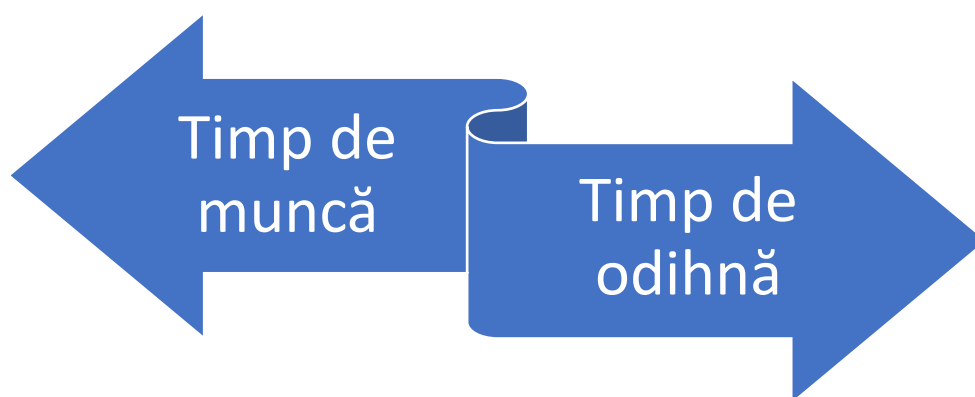
cerințe minime de securitate și sănătate pentru organizarea timpului de lucru

Dl G. a fost angajat ca pădurar, fiindu-i încredințat un canton silvic de care răspundea singur. Potrivit contractului colectiv de muncă, programul de lucru al pădurarilor este flexibil, în limitele prevăzute de legislația în vigoare. Potrivit CIM, dl G. avea un program de lucru flexibil de opt ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână, salariul fiind plătit pe baza acestuia. Conform fișei postului, dl G trebuia să asigure paza cantonului silvic aflate în gestiunea sa, răspunzând disciplinar, patrimonial, contravențional sau penal, după caz, pentru pagubele constatate în cantonul aflat în gestiunea sa, indiferent de momentul în care se săvârșesc pagubele.

În acest context, dl G. dorește să introducă o acțiune prin care să solicite obligarea angajatorului la plata sporurilor salariale pentru efectuarea de ore suplimentare, pentru orele de lucru efectuate sâmbăta și duminica, precum și pentru efectuarea de ore de noapte. Deși i-a cerut angajatorului acest lucru, angajatorul ia răspuns că dl G. beneficiază de un program flexibil și își poate, așadar, îndeplini atribuțiile pe parcursul unei zile fără a depăși însumat opt ore de lucru și fără a fi ținut să respecte un program fix între ora 8 și ora 16, important fiind să își îndeplinească sarcinile de serviciu. Ce îl sfătuiți pe dl G?

Dispozițiile Directivei 2003/88/CE în materia duratei maxime de lucru și a timpului minim de repaus constituie norme ale dreptului social al Uniunii de o importanță deosebită, de care trebuie să beneficieze toți lucrătorii în calitate de cerințe minime necesare pentru a asigura protecția securității și a sănătății acestora.

Dl J lucrează ca medic asistent la secția de chirurgie a unui spital și petrece 3/4 din timpul normal de lucru săptămânal în serviciu de gardă, efectuând în mod normal 6 gărzi/lună, compensate parțial prin acordarea de timp liber și parțial prin plata unei remunerații suplimentare. Serviciul de gardă începe la sfârșitul timpului de lucru normal și durează 16 ore în timpul săptămânii, 25 de ore sâmbăta și 22 de ore și 45 de minute duminica. În acest timp, dl J este prezent la clinică și trebuie să-și îndeplinească sarcinile profesionale dacă este necesar, având la dispoziție în spital o cameră cu un pat în care are dreptul să doarmă atunci când nu îi sunt solicitate serviciile. Perioadele din timpul gărzii în care i se solicită să îndeplinească sarcini profesionale reprezintă, în medie, 49 % servicii de gardă, doar acesta fiind considerat de angajator ca timp de lucru, compensate prin acordarea unei perioade echivalente de timp liber înainte de sfârșitul celei de a treia luni calendaristice. Dl J vă cere sfatul în calitate de avocat, considerând că serviciul de gardă trebuie să fie considerat integral timp de lucru, deoarece dânsul trebuie să se prezinte într-un loc stabilit de angajator în care își îndeplinește sarcinile, dacă este necesar.



Interpretare autonomă la nivel european

Factorul determinant este împrejurarea că lucrătorul este obligat să fie prezent fizic la locul determinat de angajator și să rămână la dispoziția acestuia pentru a putea efectua imediat, în caz de nevoie, prestațiile corespunzătoare.

Dna A este angajată cu contract individual de muncă în calitate de asistent maternal de direcția generală, instituție publică al cărei obiect este coordonarea activităților de asistență socială și de protecție a familiei și a drepturilor copilului. Dna A are sarcina de a îngriji în locuința proprie un copil care a fost retras, în mod definitiv sau temporar, din îngrijirea părinților și de a asigura educația și întreținerea acestui copil și a încheiat cu direcția și o convenție de plasament pentru fiecare copil plasat sub îngrijirea sa. Ea a solicitat tribunalului obligarea direcției generale la plata sporului de 100 % din salariul de bază pentru munca prestată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și la plata unei despăgubiri aferente concediului anual plătit pentru ultimii 3 ani. Acțiunea ei a fost respinsă deoarece activitatea specifică asistenților maternali prezintă caracteristici într-atât de specifice încât natura sa este, în mod inevitabil, în contradicție cu o planificare a timpului de lucru care respectă condițiile impuse de Directiva 2003/88/CE. Dacă ar trebui să i se acorde asistentului maternal, la intervale regulate, dreptul de a se separa de copilul aflat în îngrijirea sa după un număr de ore de muncă determinat sau în cadrul unor perioade care, cum este situația zilelor de repaus săptămânal sau anual, sunt asociate în general cu momente propice dezvoltării vieții familiale, această obligație ar contraveni în mod direct obiectivului de a integra copilul încredințat unui asistent maternal, în mod continuu și pe termen lung, în căminul și în familia acestuia.

Dna A vă solicită sfatul ca avocat deoarece ar dori să formuleze apel, arătând că potrivit contractului, trebuie să se asigure continuitatea activității de creștere, îngrijire și educare în locuința proprie a copilului aflat în îngrijirea sa, cu excepția perioadelor în care copilul este la școală, programul de lucru fiind impus de nevoile copilului. În realitate, asistenții maternali își exercită funcțiile în mod continuu, inclusiv în timpul concediului anual, cu excepția cazului în care angajatorul autorizează separarea de copil. Asistenții maternali primesc o remunerație pentru această activitate, dar trebuie să permită serviciului public specializat pentru protecția copiilor să supravegheze activitatea lor profesională și să evalueze evoluția copiilor aflați în îngrijirea lor.

Directiva 2003/88/CE se aplică tuturor sectoarelor de activitate, private sau publice, în sensul articolului 2 din Directiva 89/391/CEE (industrie, agricultură, comerț, administrație, servicii, educație, cultură, recreere etc.), exceptând domeniile în care caracteristici inerente anumitor activități specifice din domeniul administrației publice, cum ar fi forțele armate sau poliția, sau anumitor activități specifice din domeniul serviciilor de protecție civilă sunt, în mod inevitabil, în contradicție cu dispozițiile acesteia. În acest caz, trebuie asigurate securitatea și sănătatea lucrătorilor, ținându-se cont, pe cât posibil, de obiectivele directivei.

2. Serviciul de gardă la domiciliu

Dl M vă solicită sfatul în calitate de avocat deoarece dorește obligarea angajatorului său la plata salariului aferent perioadelor în care a asigurat serviciul de gardă. Dl M efectua gărzi potrivit sistemului de permanență, trebuind să fie accesibil în permanență, dar fără a fi prezent la locul de muncă. Deși a formulat o asemenea cerere angajatorului său, acesta a respins-o, apreciind că doar timpul aferent prestării efective a serviciilor trebuie considerat „timp de lucru”. Astfel, deși pe timpul gărzii dl M se afla la dispoziția angajatorului său, în măsura în care trebuie să poată fi contactat, își putea gestiona timpul cu mai puține constrângeri și se putea consacra propriilor interese. Dl M precizează însă că nu trebuia doar să poată fi contactat în timpul de gardă, ci trebuia să răspundă solicitărilor angajatorului său în opt minute și să fie prezent fizic la locul stabilit de angajator, chiar dacă era domiciliul dl M. Ce îl sfătuiți?

3. Timpul de muncă al lucrătorilor mobili

DI T lucrează ca tehnician la o companie care instalează și menține în stare de funcționare dispozitivele de securitate din locuințe și din spații industriale și comerciale. Până în ianuarie 2019, angajatorul avea sedii în fiecare județ, calculând timpul de lucru zilnic începând cu ora sosirii la aceste sedii pentru a intra în posesia vehiculului pus la dispoziția salariațului, a listei cu clienții de vizitat și a foii de parcurs, până la ora întoarcerii la sediile menționate pentru preda acest vehicul. În ianuarie 2019, angajatorul a închis sediile județene și i-a arondat pe toți salariații sediului central. Începând din acest moment, angajatorul nu a mai luat în calcul timpul de deplasare de la domiciliu la clienți ca făcând parte din timpul de lucru, considerând astfel că acesta este timp de repaus. O aplicație instalată în telefon permite dlui T să primească zilnic, în ajunul zilei de lucru, o foaie de parcurs care cuprinde diferitele locuri pe care vor trebui să le viziteze în cursul zilei respective, în interiorul ariei sale teritoriale, precum și orarul întâlnirilor cu clienții. Aria sa teritorială cuprinde mai multe județe, distanța dintre domiciliul său și locurile în care trebuie să efectueze o intervenție putând depăși uneori 100 de kilometri și chiar trei ore. Ce îl sfătuiți?

4. Obligația de a asigura evidența timpului de muncă

DI B vă solicită sfatul în calitate de avocat în legătură cu faptul că angajatorul său nu a instituit niciun sistem de evidență a timpului de lucru al salariaților, care să permită controlul respectării programului de lucru convenit și calcularea orelor suplimentare eventual realizate. Angajatorul utilizează doar o aplicație informatică, care permite doar înregistrarea absențelor de o zi întreagă, precum concediile de odihnă sau celelalte concedii, fără a măsura, în schimb, durata timpului de lucru efectuat de fiecare lucrător și numărul de ore suplimentare realizate. Când a semnalat această problemă, angajatorul i-a răspuns că instituirea unei evidențe a timpului de lucru efectuat de fiecare lucrător ar implica prelucrarea de date cu caracter personal cu riscul unei ingerințe nejustificate a întreprinderii în viața privată a lucrătorilor. DI B se teme că nu va putea obține, în aceste condiții, plata sporului pentru muncă suplimentară pe care o prestează, de 8 ore în fiecare săptămână.

5. Concediul de odihnă

Articolul 7 Directiva 2003/88/CE

Concediul anual

(1) Statele membre iau măsurile necesare pentru ca orice lucrător să beneficieze de un concediu anual plătit de cel puțin patru săptămâni în conformitate cu condițiile de obținere și de acordare a concediilor prevăzute de legislațiile și practicile naționale.

(2) Perioada minimă de concediu anual plătit nu poate fi înlocuită cu o indemnizație financiară, cu excepția cazului în care relația de muncă încetează.

Articolul 31 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene

Condiții de muncă echitabile și corecte

Orice lucrător are dreptul la o limitare a duratei maxime de muncă și la perioade de odihnă zilnică și săptămânală, precum și la o perioadă anuală de concediu plătit.

CJUE:

1. Dreptul acordat fiecărui lucrător la concediu anual plătit trebuie considerat un principiu al dreptului social al Uniunii de o importanță deosebită;
2. Dreptul la concediu anual plătit nu poate fi interpretat în mod restrictiv;
3. Finalitatea dreptului la concediu anual plătit este de a-i permite lucrătorului, pe de o parte, să se odihnească în urma îndeplinirii sarcinilor care îi revin în temeiul contractului său de muncă și, pe de altă parte, să dispună de o perioadă de destindere și de recreere. Acordarea concediului anual plătit (de odihnă – CO) se bazează pe premisa că lucrătorul a lucrat efectiv în perioada de referință.
4. În ceea ce îi privește pe lucrătorii aflați în concediu medical prescris în mod legal, un stat membru nu poate condiționa dreptul la concediu anual plătit conferit de Directiva 2003/88 tuturor lucrătorilor de obligația de a fi lucrat efectiv în perioada de referință stabilită de statul respectiv.
5. Concediul de odihnă nu poate face obiectul vreunei cesiuni sau limitări.

Dl S suferă de o afecțiune gravă din cauza căreia, în ultimii patru ani, a epuizat în fiecare numărul maxim de zile de concediu medical de care putea beneficia. În iunie 2020 îi solicită angajatorului să îi acorde concediul de odihnă aferent anilor 2017, 2018 și 2019, el neputând efectua concediul în acești ani din cauza bolii, fiind în concediu medical. Fiind refuzat de angajator, dl S vă cere sfatul în calitate de avocat

CODUL MUNCII

Art. 145

- (1) Durata minimă a concediului de odihnă anual este de 20 de zile lucrătoare.
- (2) Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește în contractul individual de muncă, cu respectarea legii și a contractelor colective de muncă aplicabile.
- (3) Sărbătorile legale în care nu se lucrează, precum și zilele libere plătite stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil nu sunt incluse în durata concediului de odihnă anual.
- (4) La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă și cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal și concediului pentru îngrijirea copilului bolnav se consideră perioade de activitate prestată.
- (5) În situația în care incapacitatea temporară de muncă sau concediul de maternitate, concediul de risc maternal ori concediul pentru îngrijirea copilului bolnav a survenit în timpul efectuării concediului de odihnă anual, acesta se întrerupe, urmând ca salariatul să efectueze restul zilelor de concediu după ce a încetat situația de incapacitate temporară de muncă, de maternitate, de risc maternal ori cea de îngrijire a copilului bolnav, iar când nu este posibil urmează ca zilele neefectuate să fie reprogramate.
- (6) Salariatul are dreptul la concediu de odihnă anual și în situația în care incapacitatea temporară de muncă se menține, în condițiile legii, pe întreaga perioadă a unui an calendaristic, angajatorul fiind obligat să acorde concediul de odihnă anual într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care acesta s-a aflat în concediu medical.

Articolul 146

- (1) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an.
- (2) În cazul în care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parțial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual.
- (3) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă.

Articolul 149

Salariatul este obligat să efectueze în natură concediul de odihnă în perioada în care a fost programat, cu excepția situațiilor expres prevăzute de lege sau atunci când, din motive obiective, concediul nu poate fi efectuat.

Doamna D. a efectuat, mai întâi, în integralitate, concediul anual plătit în cursul anului 2018, iar ulterior, începând cu 1 octombrie 2018 și până la 3 februarie 2019, concediul de maternitate. Ea a beneficiat ulterior de un concediu pentru creșterea copilului de la 4 februarie 2019 la 16 septembrie 2019, perioadă în care raportul său de muncă a fost suspendat. În sfârșit, începând din 17 septembrie 2019, a beneficiat de 10 zile lucrătoare de concediu anual plătit. Dna D i-a solicitat angajatorului să îi acorde și celelalte 10 zile lucrătoare de concediu de odihnă aferente muncii prestate în anul 2018, dar angajatorul a refuzat. Ce o sfătuiți?

Articolul 150

(1) Pentru perioada concediului de odihnă salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu, care nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent convenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul individual de muncă.

(2) Indemnizația de concediu de odihnă reprezintă media zilnică a drepturilor salariale prevăzute la alin. (1) din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu.

(3) Indemnizația de concediu de odihnă se plătește de către angajator cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu

Articolul 151

(1) Concediul de odihnă poate fi întrerupt, la cererea salariatului, pentru motive obiective.

(2) Angajatorul poate rechema salariatul din concediul de odihnă în caz de forță majoră sau pentru interese urgente care impun prezența salariatului la locul de muncă. În acest caz angajatorul are obligația de a suporta toate cheltuielile salariatului și ale familiei sale, necesare în vederea revenirii la locul de muncă, precum și eventualele prejudicii suferite de acesta ca urmare a întreruperii concediului de odihnă.

1. În cursul anului 2019, ca urmare a unor dificultăți economice, angajatorul K a decis să efectueze o concediere colectivă, care l-a afectat și pe dl H, cetățean român care a lucrat cu CIM în Germania pentru angajatorul K. În contextul concedierii, angajatorul și comitetul său de întreprindere au încheiat un acord cu privire la un plan social care prevedea o prelungire a contractelor de muncă ale lucrătorilor concediați cu un an de la data concedierii lor, suspendând însă, printr-o „reducere a timpului de lucru la zero” obligația de a presta munca și obligația plății salariului. În această perioadă, Agenția Federală a Forței de Muncă acorda lucrătorilor în cauză o alocație. Dl H nu a efectuat concediul aferent anului 2019 (fiind concediat începând cu 01 aprilie 2019) și ar dori și o compensare a concediului de odihnă aferent perioadei de reducere a timpului de lucru la zero (de un an). În acest context, vă solicitați sfatul din perspectiva dreptului european, dreptul german neprevăzând nimic în acest sens.

2. Dl. T a fost în șomaj tehnic timp de 3 luni și vă cere sfatul în calitate de avocat, având în vedere că, potrivit programării individuale, urmează să beneficieze de concediu de odihnă începând din 1 iunie 2020. Dl. T este preocupat, în special, de cuantumul indemnizației, având în vedere că, potrivit Codului muncii, aceasta se calculează ca medie zilnică a drepturilor salariale din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu.

BIBLIOGRAFIE FACULTATIVĂ

I.T.ȘTEFĂNESCU, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, Ed. Universul Juridic, București;

S. PANAINTE, *Dreptul european al muncii*, Ed. Hamangiu, București, 2017;

F. ROȘIORU, *Dreptul individual al muncii*, Ed. Universul Juridic, București, 2017, pp. 410-438;

L. DIMA, *Relațiile de muncă și industriale în Uniunea Europeană*, Ed. C.H.Beck, București, 2012;

A. – L. ENESCU, *Timpul de muncă și de odihnă în dreptul național și al UE*, Ed. C.H.Beck, București, 2012.