

DESPRE ACORDAREA DE CĂTRE ANGAJATORI A ZILELOR LIBERE PENTRU SĂRBĂTORILE RELIGIOASE ANUALE*



Silviu-Dorin ȘCHIOPU

Abstract

According to the Romanian Labour Code, legal holidays that are non-working days include: Good Friday, the last day of Friday before Easter; the first and second Easter day; the first and second day of Pentecost; Assumption of the Virgin Mary; November 30 - St. Andrew, the First-Called, the Protector of Romania; the first and second day of Christmas. These legal holidays are at the same time holidays provided by the Christian liturgical calendars. In the context of religious pluralism, we observe that the Romanian legislator indicated the exact date only for the celebration of Saint Andrew the Apostle on November 30. Since the liturgical calendars of the various recognized cults do not always overlap, some employees will benefit from free days according to their own confession, while other employees will work and will enjoy an equal benefit of the law but according to their own liturgical calendar. In addition, the persons belonging to the legal religious cults, other than the Christian ones, benefit from two days for each of the 3 annual religious holidays, so declared by the respective cult. In view of the above, we intend to analyze the practical application of these provisions, considering in particular the interest of workers of a different faith to benefit from this right conferred by our Labour Code.

Keywords: *Labour law, Romanian Labour Code, religious holidays, public holidays, statutory free days.*

1. Considerații introductive

Potrivit art. 139 alin. (1) din Codul muncii¹, constituie zile de sărbătoare legală, în care nu se lucrează, următoarele sărbători cu caracter religios: Vinerea Mare,

* Ideea acestui material ne-a fost insuflată în cadrul discuțiilor informale avute cu auditoriul ce a asistat la prezentarea comunicării noastre: *Aspecte ale prelucrării datelor cu caracter personal care dezoăluie profesiunea religioasă* în cadrul Conferinței „Data Protection: Soluții și responsabilități - un an și jumătate de când se aplică regulamentul GDPR”, ediția a VIII-a, eveniment organizat la 12 decembrie 2019 de Grupul editorial Universul Juridic și Camera de Comerț și Industrie București. Trimiterile la adresele de internet au fost verificate la data de 16 decembrie 2019.

¹ *Legea nr. 53 din 24 ianuarie 2003 - Codul muncii*, republicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 345 din data de 18 mai 2011, cu modificările și completările ulterioare.

ultima zi de vineri înaintea Paștelui²; prima și a doua zi de Paști; prima și a doua zi de Rusalii³; Adormirea Maicii Domnului⁴; 30 noiembrie – Sfântul Apostol Andrei, cel Întâi chemat, Ocrotitorul României⁵; prima și a doua zi de Crăciun. De asemenea art. 143 precizează că se pot stabili și alte zile libere, deci inclusiv pentru alte sărbători religioase de peste an, prin contractul colectiv de muncă aplicabil.

Legiuitorul nu menționează *expressis verbis* data exactă a acestora, cu excepția zilei în care este celebrat Sfântul Andrei – Ocrotitorul României. Această modalitate de reglementare reflectă prevederile art. 9 alin. (1) din Legea nr. 489 din 28 decembrie 2006 privind libertatea religioasă și regimul general al cultelor⁶ potrivit cărora „[î]n România nu există religie de stat; statul este neutru față de orice credință religioasă sau ideologie atee”. La fel, art. 22 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene⁷ prevede că „Uniunea respectă diversitatea culturală, religioasă și lingvistică” iar, potrivit art. 9 alin. (1) din Convenția Europeană a Drepturilor Omului, orice persoană are libertatea de a-și manifesta religia sau convingerea în mod individual sau colectiv, în public sau în particular, prin cult, învățământ, practici și îndeplinirea ritualurilor⁸.

În vechea reglementare nu se menționa prima și a doua zi de Crăciun, ci numai datele de 25 și 26 decembrie⁹ potrivit calendarului gregorian, care însă nu corespund calendarului liturgic al Bisericii Ortodoxe de Rit Vechi din România, cult ce sărbătorește Crăciunul la data de 25 decembrie potrivit calendarului iulian, adică la 7 ianuarie potrivit calendarului gregorian.

Cum în prezent, cu excepția sărbătoririi Sfântului Andrei, nu mai sunt indicate datele sărbătorilor creștine cu caracter religios, ci numai denumirea acestora, interpretarea art. 139 alin. (1) din Codul muncii se va face avându-se în vedere confe-

² A se vedea *Legea nr. 64 din 12 martie 2018* pentru completarea alin. (1) al art. 139 din *Legea nr. 53/2003 - Codul muncii*, publicată în *Monitorul Oficial, Partea I*, nr. 226 din data de 13 martie 2018.

³ A se vedea *Legea nr. 202 din 21 octombrie 2008* pentru modificarea alin. (1) al art. 134 din *Legea nr. 53/2003 - Codul muncii*, publicată în *Monitorul Oficial, Partea I*, nr. 728 din 28 octombrie 2008.

⁴ *Idem*. Prevedere introdusă ca urmare a Cererii de reexaminare formulate de Președintele României la 11 aprilie 2008, document disponibil la <http://www.cdep.ro/proiecte/2007/800/40/1/cerererx.pdf>.

⁵ A se vedea *Legea nr. 147 din 23 iulie 2012* pentru modificarea art. 139 alin. (1) din *Legea nr. 53/2003 - Codul muncii*, publicată în *Monitorul Oficial, Partea I*, nr. 509 din data de 24 iulie 2012.

⁶ Republicată în *Monitorul Oficial, Partea I*, nr. 201 din data de 21 martie 2014.

⁷ Publicată în *Jurnalul Oficial al Uniunii Europene*, C 326 din data de 26 octombrie 2012.

⁸ Ratificată de România prin *Legea nr. 30 din 18 mai 1994* privind ratificarea Convenției pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale și a protocoalelor adiționale la această convenție, publicată în *Monitorul Oficial, Partea I*, nr. 135 din data de 31 mai 1994.

⁹ *Legea nr. 75 din 12 iulie 1996* privind stabilirea zilelor de sărbătoare legală în care nu se lucrează, publicată în *Monitorul Oficial, Partea I*, nr. 150 din 17 iulie 1996. Anterior, *Hotărârea Consiliului de Miniștri nr. 1739 din 29 noiembrie 1960* privind stabilirea zilelor nelucrătoare nu făcea referire la nici o sărbătoare religioasă (act normativ nepublicat, disponibil la https://www.iicr.ro/pdf/ro/ACTE%20NORMATIVE%20NEPUBLICE%20-%20II/Zilele%20nelucratoare,%201960/hotarire_consiliului_ministri_1739_din_29_noiembrie_1960.pdf).

siunea salariatului¹⁰. Prin urmare fiecare angajat poate celebra Vinerea Mare, Paștele, Rusaliile, Adormirea Maicii Domnului, precum și Crăciunul potrivit calendarului liturgic urmat de cultul de care aparține, bucurându-se astfel de aceste zile ca nelucrătoare.

Persoanele aparținând cultelor religioase legale, altele decât cele creștine, beneficiază, *în plus*, de două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale¹¹, declarate astfel de Federația Comunităților Evreiești din România – Cultul Mozaic și Cultul Musulman¹². Potrivit art. 139 alin. (3) din Codul muncii, aceste zile libere se acordă de către angajator în alte zile decât cele de sărbătoare legală stabilite potrivit legii sau de concediu de odihnă anual¹³. Introducerea acestei precizări a fost necesară tocmai pentru „clarificarea normei juridice în ceea ce privește acordarea acestor zile, ținând cont de faptul că unii angajatori, cu sau fără rea intenție, au acordat zilele libere în zile de sărbătoare legală sau chiar în concediul de odihnă”¹⁴.

2. Acordarea zilelor libere de către angajator

Potrivit unei interpretări jurisprudențiale, în cazul sărbătorilor legale salariații sunt liberi de drept, fără a fi obligați să formuleze o cerere în acest sens, spre deosebire de alte zile libere, precum concediul de odihnă, concediul fără plată, concediul pentru studii, învoiri, etc., pentru care sunt necesare solicitări din partea

¹⁰ Pentru structura confesională a populației a se vedea Institutul Național de Statistică, *Rezultate definitive ale Recensământului Populației și al Locuințelor – 2011 (caracteristici demografice ale populației)*, document disponibil online la http://www.recensamantromania.ro/wp-content/uploads/2013/07/REZULTATE-DEFINITIVE-RPL_2011.pdf.

¹¹ Cu titlu exemplificativ amintim *Pesach* pentru Federația Comunităților Evreiești din România – Cultul Mozaic și *Ramazan Bayram* și *Kurban Bayram* pentru Cultul Musulman – a se vedea Tribunalul Iași, secția I civilă, *sentința civilă nr. 1136 din 4 iulie 2018* și Tribunalul Brașov, secția I civilă, *sentința civilă nr. 263 din 21 februarie 2017*, disponibile pe <http://rolii.ro/>.

¹² Această dispoziție inițial privea acordarea a 2 zile pentru numai două astfel de sărbători religioase anuale – a se vedea art. 134 alin. (1) din Codul muncii, publicat în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 72 din data de 5 februarie 2003, precum și art. 1 din Legea nr. 75/1996 privind stabilirea zilelor de sărbătoare legală în care nu se lucrează. Trecerea la *trei* sărbători s-a realizat prin Legea nr. 202/2008 ca urmare a propunerii de modificare formulată de către Comisia pentru muncă și protecție socială din cadrul Camerei Deputaților prin *Raportul nr. 27/568 din 4 martie 2008 asupra propunerii legislative pentru modificarea Legii nr. 53 din 24/01/2003 Codul Muncii*, document disponibil la http://www.cdep.ro/comisii/munca/pdf/2008/rp841_07.pdf.

¹³ Prevedere introdusă prin *Legea nr. 88 din 4 aprilie 2018* privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 53/2017 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 315 din data de 10 aprilie 2018.

¹⁴ Comisia pentru muncă și protecție socială din cadrul Camerei Deputaților, *Raportul de înlocuire nr. 4c-7/7 din 19 februarie 2018 asupra proiectului de Lege privind respingerea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 53/2017 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii*, document disponibil la http://www.cdep.ro/comisii/munca/pdf/2018/ri365_17.pdf.

angajaților și aprobări din partea angajatorului, în prealabil. Astfel, o eventuală pretenție a angajatorului ca, anterior zilelor libere, salariatul să fi formulat o cerere în scopul acordării beneficiului zilelor de sărbătoare legală este nejustificată, în condițiile în care angajații sunt liberi de drept în ipoteza sărbătorilor legale. Prin urmare salariatul nu are obligația de a formula o cerere privind acordarea zilelor de sărbătoare legală, singura sa obligație fiind dovedirea apartenenței sale profesionale și a realității sărbătorii religioase¹⁵.

Subliniem că art. 145 alin. (3) din Codul muncii prevede că sărbătorile legale în care nu se lucrează, ce includ și cele cu caracter confesional, precum și zilele libere plătite stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil nu sunt incluse în durata concediului de odihnă anual. Cele două categorii de drepturi ale salariatului – dreptul la concediul de odihnă și dreptul la zile libere în zilele de sărbătoare legală – sunt distincte, nu se includ și nici nu se exclud, având regimuri juridice diferite¹⁶.

Având în vedere art. 139 alin. (2) din Codul muncii care prevede că acordarea zilelor libere se face de către angajator, la modul ideal – din rațiuni manageriale, precum delegarea temporară a sarcinilor ce revin beneficiarului zilelor libere unui alt salariat tocmai pentru a nu fi afectată capacitatea angajatorului de a planifica activitățile specifice – acesta din urmă ar trebui să țină o evidență a cultului căruia aparțin salariații tocmai pentru ca fiecare în parte să se poată bucura de praznicele religioase de peste an.

În practică, *ulterior* încheierii contractului de muncă, angajatorul ar putea să întrebe salariatul potrivit cărui calendar liturgic dorește a beneficia de zilele de sărbătoare legală prevăzute de art. 139 alin. (1) din Codul muncii, cu atât mai mult cu cât eventuala pasivitate a salariatului în a-și declara confesiunea religioasă nu-l decade din dreptul de a beneficia de sărbătorile legale potrivit propriului calendar liturgic¹⁷.

Deși în principiu art. 6 alin. (6) din Legea nr. 489/2006 interzice obligarea persoanelor să își menționeze religia, în orice relație cu autoritățile publice sau cu persoanele juridice de drept privat, totuși prelucrarea acestor date este permisă de Regulamentul (UE) 2016/679¹⁸ în domeniul ocupării forței de muncă atunci când

¹⁵ A se vedea Tribunalul Iași, secția I civilă, *sentința civilă nr. 1136 din 4 iulie 2018* (definitivă prin respingerea apelului), disponibilă pe <http://rolii.ro/>. Doar eventualul beneficiu al unei zile libere suplimentar față de cele de la art. 139 alin. (1) din Codul muncii este condiționată de o solicitare adresată a angajatorului în acest sens – Tribunalul Cluj, secția mixtă de contencios administrativ și fiscal, de conflicte de muncă și asigurări sociale, *sentința civilă nr. 3462 din 5 decembrie 2018* (definitivă prin neapelare), disponibilă pe <http://rolii.ro/>.

¹⁶ *Ibidem*.

¹⁷ Curtea de Apel Iași, secția litigii de muncă și asigurări sociale, *decizia nr. 870 din 19 decembrie 2018*, disponibilă pe <http://rolii.ro/>.

¹⁸ *Regulamentul (UE) 2016/679* al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și

este necesară în scopul îndeplinirii obligației angajatorului (operatorului) de a acorda zilele libere și al exercitării dreptului salariatului (persoanei vizate) de a beneficia de aceste zile ca nelucrătoare¹⁹.

Bineînțeles salariatul este liber să nu indice calendarul liturgic potrivit căruia dorește a beneficia de zilele de sărbătoare legală prevăzute de art. 139 alin. (1) din Codul muncii, iar aceasta întrucât libertatea de a-și manifesta religia comportă în egală măsură un aspect negativ, și anume dreptul individului de a nu fi obligat să-și manifeste religia sau credința și de a nu fi obligat să acționeze astfel încât să se concluzioneze că are – sau nu – asemenea convingeri²⁰.

În atare situație, o persoană atee sau care a preferat să nu-și dezvăluie confesiunea, nu va putea solicita angajatorului reprogramarea efectuării sărbătorilor religioase într-o altă perioadă, adică să beneficieze de zile libere cu altă ocazie, cu excepția situației în care o atare posibilitate ar fi prevăzută în contractul colectiv sau individual de muncă²¹, iar aceasta întrucât principiul constituțional al egalității în drepturi nu presupune uniformitate, angajatul având posibilitatea de a negocia potrivit dispozițiilor art. 17 alin. (6) din Codul muncii clauzele contractului individual de munca inclusiv cu privire la acordarea zilelor libere²², iar angajatorul are posibilitatea, în virtutea art. 143 Codul muncii, de a stabili în cuprinsul contractelor colective de munca aplicabile și alte zile libere, incluzându-se și zilele libere care pot fi acordate persoanelor fără confesiune²³.

De regulă, cu ocazia sărbătorilor legale, activitatea este întreruptă atât în mediul privat, cât și în sistemul bugetar. În cazul autorităților și organismelor

privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE, publicat în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, L 119 din 4 mai 2016.

¹⁹ Pentru prelucrarea și protecția acestor date sensibile, a se vedea S.-D. Șchiopu, *Aspecte ale prelucrării datelor cu caracter personal care dezvăluie confesiunea religioasă*, Revista Română pentru Protecția și Securitatea Datelor cu Caracter Personal nr. 1/2020, p. 73, precum și S.-D. Șchiopu, *Privoire generală asupra măsurilor tehnice și organizatorice necesare pentru implementarea efectivă a Regulamentului general privind protecția datelor*, Revista română de drept al afacerilor nr. 2/2019, p. 51-58.

²⁰ Curtea Europeană a Drepturilor Omului, *hotărârea din 21 februarie 2008 în cauza Alexandridis contra Greciei* (cererea nr. 19516/06), ECLI:CE:ECHR:2008:0221JUD001951606, § 38: „Or la Cour considère que la liberté de manifester ses convictions religieuses comporte aussi un aspect négatif, à savoir le droit pour l'individu de ne pas être obligé de faire état de sa confession ou de ses convictions religieuses et de ne pas être contraint d'adopter un comportement duquel on pourrait déduire qu'il a – ou n'a pas – de telles convictions (s.n.). Il n'est pas loisible aux autorités étatiques de s'immiscer dans la liberté de conscience d'une personne en s'enquérant de ses convictions religieuses ou en l'obligeant à les manifester [...]”.

²¹ Potrivit dispozițiilor art. 11 din Codul muncii, clauzele contractului individual de munca nu pot conține prevederi contrare sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative ori prin contractele colective de munca.

²² A se vedea și Anexa la *Ordinul Ministrului muncii și solidarității sociale nr. 64 din 28 februarie 2003* pentru aprobarea modelului-cadru al contractului individual de muncă, publicat în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 139 din data de 4 martie 2003.

²³ Tribunalul Alba, secția I-a civilă, *sentința civilă nr. 928 din 25 mai 2016*, disponibilă pe <http://rolii.ro/>.

publice, cel mai probabil din rațiuni statistice, se are în vedere numai calendarul liturgic al bisericii dominante la nivel național²⁴. De asemenea, potrivit art. 139 alin. (4) din Codul muncii, până la data de 15 ianuarie a fiecărui an, se stabilesc prin hotărâre a Guvernului, pentru personalul din sistemul bugetar, zilele lucrătoare pentru care se acordă zile libere, zile care precedă și/sau care succedă zilelor de sărbătoare legală în care nu se lucrează, prevăzute la alin. (1), precum și zilele în care se recuperează orele de muncă neefectuate²⁵. În mediul privat, de exemplu în cazul Paștelui și al Rusaliilor, întâlnim de regulă două situații, în funcție de coloratura religioasă locală, respectiv activitatea este întreruptă fie potrivit calendarului liturgic ortodox, fie potrivit celui romano-catolic/protestant.

Dacă toți salariații ar aparține unor confesiuni având un calendar liturgic comun lucrurile ar fi cum nu se poate mai simple. Situația devine delicată atunci când există și salariați care nu celebrează respectivele sărbători religioase potrivit calendarului liturgic majoritar, având în vedere mai ales prevederile art. 5 alin. (1) și (2) din Codul muncii potrivit cărora „(i)n cadrul relațiilor de muncă funcționează *principiul egalității de tratament față de toți salariații (s.n.)*” iar orice discriminare directă²⁶ sau indirectă²⁷ față de un salariat, bazată pe criterii de religie, este interzisă, precum și art. 38 din Codul muncii care dispune că, salariații „nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege [dreptul la zile libere pentru sărbătorile religioase anuale ce constituie zile de sărbătoare legală potrivit calendarului liturgic al cultului de care aparțin - *n.n.*]. Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile recunoscute de lege salariaților sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate”.

De asemenea, art. 1 alin. (1) din Protocolul nr. 12 la Convenția pentru apărarea Drepturilor Omului și a Libertăților fundamentale²⁸ dispune că „(e)xercitarea oricărui drept prevăzut de lege trebuie să fie asigurată fără nici o discriminare

²⁴ A se vedea în acest sens *Expunerea de motive la proiectul de Lege pentru completarea art.139 din Legea nr.53/2003-Codul Muncii (PL-x nr. 125/2019)*, document disponibil la <http://www.cdep.ro/proiecte/2019/100/20/5/em165.pdf>.

²⁵ Alienat introdus prin *Legea nr. 153 din 24 iulie 2019* pentru completarea art. 139 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 623 din data de 26 iulie 2019. A se vedea de pildă *Hotărârea Guvernului nr. 983 din 13 decembrie 2018* privind stabilirea zilelor de 24 și 31 decembrie 2018 ca zile libere, publicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 1061 din 14 decembrie 2018.

²⁶ Codul muncii art. 5 alin. (3): „Constituie *discriminare directă* actele și faptele de excludere, deosebire, restricție sau preferință, întemeiate pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii”.

²⁷ Codul muncii art. 5 alin. (4): „Constituie *discriminare indirectă* actele și faptele întemeiate în mod aparent pe alte criterii decât cele prevăzute la alin. (2), dar care produc efectele unei discriminări directe”.

²⁸ Protocolul nr. 12 la Convenția pentru apărarea Drepturilor Omului și a Libertăților fundamentale, Roma, 4 noiembrie 2000, ratificat prin *Legea nr. 103 din 24 aprilie 2006*, publicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 375 din data de 2 mai 2006.

bazată, în special, pe [...] religie [...]”, deci fiecare salariat trebuie să beneficieze de aceste zile libere pentru sărbătorile cu caracter religios potrivit propriului calendar liturgic. A-i constrânge să se bucure de aceste zile nelucrătoare potrivit unui alt calendar liturgic ar constitui și o încălcare a libertății credinței religioase iar art. 29 alin. (1) teza a II-a din Constituția României²⁹ prevede că „(n)imeni nu poate fi constrâns să adopte o opinie ori să adere la o credință religioasă, contrare convingerilor sale”.

În lumina dispozițiilor de mai sus salariatului ortodox ar trebui să i se ofere posibilitatea de a-și realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului în zilele când sunt sărbătorite Paștele sau Rusaliile potrivit calendarului romano-catolic/protestant. La fel ar trebui să se întâmple pentru salariatul romano-catolic/protestant în cazul celebrării acestor sărbători potrivit calendarului liturgic ortodox.

Aceasta este situația ideală pe care rareori o întâlnim în practică atunci când există și salariați care nu celebrează respectivele sărbători religioase potrivit calendarului liturgic majoritar. Faptul că angajatorul decide întreruperea activității, de exemplu, cu ocazia Paștelui ortodox nu-l îndreptățește a refuza salariaților romano-catolici/protestanți acordarea zilelor libere aferente Paștelui romano-catolic/protestant, cu atât mai mult cu cât salariatul nu are obligația de a formula o cerere privind acordarea zilelor de sărbătoare legală, singura sa obligație fiind dovedirea apartenenței sale confesionale și a realității sărbătorii religioase.

Practic, pentru a nu încălca drepturile recunoscute de lege salariaților sau a limita aceste drepturi, angajatorul trebuie fie să le ofere acestora posibilitatea de a-și realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce le revin conform fișei postului în zilele ce nu constituie sărbătoare legală potrivit calendarului liturgic al cultului căruia aparțin respectivii salariați, fie să le acorde zile libere și cu ocazia sărbătorilor prevăzute de calendarul liturgic al cultului dominant.

Probabil soluția cea mai echitabilă în cazul minorităților religioase ar fi aceea ca zilele libere acordate pentru sărbătorile religioase aparținând cultului dominant să fie recuperate de-a lungul anului prin prelungirea corespunzătoare a timpul de lucru precum se întâmplă în cazul zilelor libere acordate personalului din sistemul bugetar, zile care precedă și/sau care succedă zilelor de sărbătoare legală în care nu se lucrează, situație în care se recuperează orele de muncă neefectuate.

²⁹ Republicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 767 din 31 octombrie 2003. Pentru o analiză a libertății conștiinței, a se vedea Cristian Ionescu, *Câteva considerații pe marginea art. 29 din Constituția României, revizuite*, Pandectele române nr. 12/2015, p. 22-29.

3. Compensarea muncii prestate în zilele de sărbătoare legală

În cazul unităților sanitare și al celor de alimentație publică, în scopul asigurării asistenței sanitare și, respectiv, al aprovizionării populației cu produse alimentare de strictă necesitate, precum și în locurile de muncă în care activitatea nu poate fi întreruptă datorită caracterului procesului de producție sau specificului activității³⁰, salariaților trebuie să li se asigure compensarea cu timp liber corespunzător în următoarele 30 de zile, potrivit art. 142 alin. (1) din Codul muncii.

Subliniem că programul de lucru ar trebui astfel întocmit încât salariații de diferite confesiuni să fie în egală măsură dezavantajați de faptul că trebuie să lucreze într-o zi de sărbătoare legală cu caracter religios prevăzută de propriul calendar liturgic căci, în caz contrar, s-ar încălca principiul egalității de tratament față de toți salariații prevăzută de art. 5 alin. (1) din Codul muncii.

Putem întâlni și situația în care angajatorul nu poate acorda zile libere pentru munca prestată în zilele de sărbătoare legală, caz în care, potrivit art. 142 alin. (1) din Codul muncii, salariații beneficiază de un spor la salariul de bază ce nu poate fi mai mic de 100% din salariul de bază corespunzător muncii prestate în programul normal de lucru. Precizăm că imposibilitatea compensării cu timp liber corespunzător trebuie justificată de către angajator cu indicarea motivului care legitimează această decizie.

În încheiere precizăm că, potrivit art. 260 alin. (1) lit. g) din Codul muncii, încălcarea de către angajator a prevederilor art. 139 și 142 constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei³¹.

³⁰ Acestora le este asimilată și desfășurarea de activități de comercializare cu amănuntul a produselor nealimentare în punctele de lucru din centrele comerciale - a se vedea Înalta Curte de Casație și Justiție, completul competent să judece recursul în interesul legii, *decizia nr. 22 din 19 octombrie 2015* referitoare la interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 141 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii raportat la art. 8 din O.G. nr. 99/2000 privind comercializarea produselor și serviciilor de piață, publicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 876 din data de 24 noiembrie 2015.

³¹ Inițial sancțiunea contravențională a fost introdusă prin art. 1 din *Legea nr. 601 din 6 noiembrie 2002*, pentru completarea Legii nr. 75/1996 privind stabilirea zilelor de sărbătoare legală în care nu se lucrează, publicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 829 din data de 18 noiembrie 2002.