

TIMPUL DE LUCRU ȘI DREPTURILE AFERENTE



Luminița OBACIU
Senior Payroll Partner

Abstract

Taking into consideration that starting with 2003, when entered into force the Law 53/2003 - Labor Code, many legislative changes have taken place, and also the way in which the working relations are developed has changed significantly, I made an analysis of working time and labor related rights.

The determination of working time itself has created many problems of interpretation, so that in many cases have been asked the resolution of the European Court of Justice. Thus, in this area, the case law of the European Court is rich in many interpretable cases. In this article, I analysed some of them.

For the correct organization of working time in the unit, it is necessary to take into account all legal provisions regarding the maximum working time, overtime and prohibitions on overtime work, compliance with daily rest and weekly rest, the days of legal holiday, prohibitions regarding night work, etc. All these elements should be seen as a global picture and analysed together. Therefore, in this article I analyzed also these aspects.

Keywords: *working time, maximum working time, overtime, night work, weekly rest, public holidays.*

Dacă pornim analiza timpului de lucru și a programului de lucru de la data de 5 februarie 2003, dată la care a intrat în vigoare Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, și până în prezent, vom întâlni nenumărate modificări legislative datorate modificărilor modului de desfășurare a activității și nevoilor de adaptare a legislației la diversitatea situațiilor apărute de-a lungul timpului.

Dacă, în anul 2003, un contract individual de muncă cu timp parțial putea fi încheiat pentru un program de lucru de cel puțin 2 ore/zi (10 ore/săptămână), în prezent acesta poate fi încheiat și în situația în care se stabilește un anumit număr de ore/săptămână sau un anumit număr de ore/lună, fără a fi necesară stabilirea unui program zilnic de minimum 2 ore. Astfel, spre deosebire de situația anului 2003 când norma zilnică a unui salariat cu timp parțial nu putea fi mai mică de 2 ore/zi, în prezent întâlnim frecvent situații în care salariatul lucrează doar câteva

zile pe săptămână sau câteva zile pe lună, având de asemenea program diferit, numărul de ore nefiind egal în fiecare zi lucrată.

Însăși determinarea timpului de muncă a creat multe probleme de interpretare, astfel că în multe situații s-a ajuns la cererea de soluționare a acestora de către Curtea Europeană de Justiție. Astfel, în acest domeniu, jurisprudența Curții Europene este una bogată cu multe spețe interpretabile.

Munca poate fi desfășurată în timpul zilei, noaptea, în timpul săptămânii de lucru, în weekend, în zilele de sărbătoare legală, în timpul normal de lucru sau în afara orelor de program. Aceste aspecte au un rol determinant în stabilirea drepturilor salariale aferente, modul de calcul al drepturilor salariale fiind diferit în funcție de momentul prestării muncii. Astfel, pornind de la stabilirea timpului de muncă și ulterior ajungând la momentul în care este prestată munca în baza unui anumit timp de contract individual de muncă, vom putea stabili și drepturile salariale aferente și de asemenea drepturile de asigurări sociale.

Potrivit prevederilor art. 111 din Codul muncii, timpul de muncă este definit ca fiind *„orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziția angajatorului și îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale, conform prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil și/sau ale legislației în vigoare”*. Spre deosebire de definiția dată de Codul muncii timpul de muncă, Directiva 2003/88¹ definește timpul de lucru ca fiind *„orice perioadă în care lucrătorul se află la locul de muncă, la dispoziția angajatorului și își exercită activitatea sau funcțiile, în conformitate cu legislațiile și practicile naționale”*. Astfel, Directiva prevede în plus condiția ca salariatul să se afle la locul de muncă. În acest sens, din coroborarea celor două definiții date timpului de muncă/lucru, înțelegem că se impune îndeplinirea a trei condiții cumulative și anume: salariatul să se afle la locul de muncă, să fie la dispoziția angajatorului și să presteze munca.

În acest sens, pentru stabilirea timpului de muncă, ar trebui să ținem seama de criteriile prevăzute de Directiva 2003/88 și de cele prevăzute de Codul muncii. Având în vedere că în multe situații aceste criterii nu pot fi determinate cu claritate, pentru interpretarea corectă și determinarea clară a timpului de lucru s-a apelat la analiza acestor situații de către Curtea Europeană de Justiție.

Una din situațiile analizate de Curtea Europeană de Justiție, este ce legată de **stabilirea timpului de lucru în cazul salariaților mobili**. Astfel, în determinarea timpului de muncă, în cauza C-266/14² au fost analizați cei trei factori determinanți ai timpului de lucru și anume:

¹ Directiva 2003/88/CE/04.11.2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru.

² C-266/14, având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Curtea Națională (Audiencia Nacional, Spania), prin decizia din 22 mai 2014, primită de Curte la 2 iunie 2014, în procedura Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) împotriva Tyco Integrated Security SL, Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA.

• 1. *Condiția ca salariatul să se afle la locul de muncă* – cu privire la acest aspect trebuie ținut seama de faptul că salariatul mobil este acel salariat care nu are un loc de muncă fix, astfel că deplasările acestuia sunt în strânsă legătură cu activitatea sa zilnică. În acest sens se precizează că, *„locul de muncă al unor asemenea lucrători nu poate fi redus la locurile de intervenție fizică a acestor lucrători la clienții angajatorului lor”*;

• 2. *Condiția ca salariatul să fie la dispoziția angajatorului și 3. condiția ca salariatul să presteze munca, să îndeplinească sarcinile și atribuțiile sale* – cu privire aceste două condiții, trebuie menționat faptul că în cauza analizată, litigiul cu privire la stabilirea timpului de lucru s-a ivit ca urmare a schimbărilor efectuate de angajator referitoare la locul de plecare și locul de sosire zilnică. Astfel, în trecut salariații mobili aveau punctul de plecare zilnică de la sediul angajatorului. Angajatorul a schimbat acest lucru, angajații plecând de la domiciliu și nu de la sediul angajatorului. În perioada în care salariații plecau în fiecare zi de la sediul angajatorului, timpul de deplasare de la sediul angajatorului la primul client, respectiv de la ultimul client la sediul angajatorului era considerat timp de muncă. Ca urmare a modificării locului de plecare, angajatorul nu a mai considerat timp de muncă timpul de deplasare de la domiciliu la primul client și de la ultimul client la domiciliu. Ținând cont de aceste aspecte, Curtea sesizează că *„natura acestor deplasări nu s-a schimbat după desființarea sediilor regionale. Numai punctul de plecare al deplasărilor menționate a fost modificat”*. De asemenea, CJUE precizează că *„deplasările lucrătorilor care ocupă un loc de muncă precum cel în discuție în litigiul principal pentru a se prezenta la clienții desemnați de angajator reprezintă instrumentul necesar pentru executarea de către acești lucrători a prestațiilor tehnice la acești clienți”*.

Astfel, în cauza C-266/14³, Curtea Europeană de Justiție concluzionează că, *„în împrejurări precum cele în discuție în litigiul principal, în care lucrătorii nu au un loc de muncă fix sau obișnuit, timpul de deplasare pe care acești lucrători îl consacră deplasărilor zilnice de la domiciliu la locurile în care se află primul și, respectiv, ultimul client desemnați de angajator constituie „timp de lucru” în sensul acestei dispoziții”*.

Având în vedere cele de mai sus, ne punem problema stabilirii timpului de lucru și în cazul salariaților ce au un loc de muncă fix, dar sunt **delegați**. În cazul acestor salariați, timpul de deplasare reprezintă timp de muncă? În cazul acestor salariați, prima diferență esențială este cea legată de locul de muncă. Codul muncii prevede că *„locul muncii poate fi modificat unilateral de către angajator prin delegarea sau detașarea salariatului într-un alt loc de muncă decât cel prevăzut în contractul*

³ C-266/14, având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Curtea Națională (Audiencia Nacional, Spania), prin decizia din 22 mai 2014, primită de Curte la 2 iunie 2014, în procedura Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) împotriva Tyco Integrated Security SL, Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA.

individual de muncă". Astfel, în cazul salariatului delegat, acesta își desfășoară activitatea în perioada delegării într-un alt loc de muncă fix, și nu și pe durata deplasării. În acest sens, salariatul delegat nu se află la dispoziția angajatorului și nici nu prestează muncă și nu îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale în perioada deplasării, acesta realizând atribuțiile de serviciu după ce ajunge la locul delegării, în cadrul programului de lucru stabilit de părți, timpul de deplasare neconstituind în acest caz timp de muncă. Cu toate acestea, în practică, chiar dacă în prima zi de delegare, respectiv în ultima zi de delegare datorită timpului de deplasare, salariatul prestează un număr mai mic de ore decât norma lui zilnică, chiar dacă acest timp nu este considerat timp de muncă, în cele mai multe situații salariul este calculat pentru norma lui zilnică și nu doar pentru orele efectiv prestate în acele zile.

Cu toate că una dintre condițiile prevăzute de Directiva 2003/88 în considerarea timpului de lucru este ca lucrătorul să se afle la locul de muncă, aceasta condiție trebuie analizată în contextul obiectivului principal al directivei și anume, asigurarea securității și sănătății lucrătorilor, prin acordarea unor perioade minime de repaus și a unor perioade de pauză adecvate.

În acest sens, o altă situație analizată de CJUE cu privire la determinarea timpului de lucru se referă la situații în care **lucrătorul este la domiciliu său, dar se află la dispoziția angajatorului, acesta având obligația de a răspunde solicitărilor angajatorului**, dacă acestea apar.

Cu privire la această situație, am extras două cauze relevante, și anume: Cauza C-518/15⁴ și C-151/02⁵, diferența esențială între cele două cauze fiind timpul în care lucrătorul era nevoit să răspundă solicitărilor angajatorului.

În Cauza C-518/15, se solicită Curții să analizeze dacă timpul de **gardă la domiciliul lucrătorului** este timp de muncă, în situația în care acesta are obligația de a răspunde într-un timp foarte scurt solicitărilor angajatorului. În această cauză, lucrătorul (pompiér voluntar) avea obligația de a se prezenta la locul de muncă în 8 minute de la momentul solicitării angajatorului. În această cauză, CJUE a stabilit că „*Articolul 2 din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că timpul de gardă pe care un lucrător îl petrece la domiciliu cu obligația de a răspunde la apelurile angajatorului său într-un interval de opt minute, ceea ce restrânge în mod semnificativ posibilitățile de a avea alte activități, trebuie să fie considerat «timp de lucru»*". În acest sens, factorul determinant în stabilirea caracterului de timp de muncă, în cazul gărzilor la

⁴ C-518/15, având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de cour du travail de Bruxelles (Curtea pentru Litigii de Muncă din Bruxelles, Belgia), prin decizia din 14 septembrie 2015, primită de Curte la 28 septembrie 2015, în procedura Ville de Nivelles împotriva Rudy Matzak,

⁵ C-151/02, având ca obiect o cerere adresată Curții, în temeiul articolului 234 CE, de către Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein (Germania), pentru pronunțarea, în litigiul pendinte în fața acestei instanțe, între Landeshauptstadt Kiel și Norbert Jaeger.

domiciliu, este timpul foarte scurt în care lucrătorul trebuie să răspundă solicitărilor angajatorului, fapt ce determină ca, în perioada în care acesta este la domiciliu, dar se află la dispoziția angajatorului acesta să nu aibă libertatea de a-și gestiona timpul după bunul plac.

În acest sens, observăm că, cu toate că Directiva 2003/88 impune pentru determinarea timpului de lucru 3 condiții cumulative, printre care și ca lucrătorul să se afle la locul de muncă și să presteze activitatea, în situația analizată în cauza C-518/15 salariatul se afla la domiciliul său și nu la locul de muncă, fiind doar la dispoziția angajatorului fără a presta munca. Cu toate acestea, s-a ținut cont de faptul că lucrătorului i-a fost restrâns dreptul de a dispune de timpul său așa cum dorește în timpul gărzii, prin faptul că acesta trebuia ca în 8 minute de la solicitarea angajatorului să se afle la locul de muncă și să presteze munca. În acest sens, nu în orice situație garda la domiciliu constituie timp de lucru, ci doar dacă se impune un timp foarte scurt de răspuns al salariatului la solicitarea de prestare a muncii în timpul gărzii la domiciliu, acest fapt împiedicând lucrătorul să petreacă acest timp potrivit propriilor interese și limitându-i posibilitățile de deplasare la o zonă restrânsă.

Astfel, cu toate că atât Directiva 2003/88, cât și Codul muncii prevăd că perioada de repaus reprezintă perioada care nu constituie timp de lucru, observăm că de cele mai multe ori, în jurisprudență, în analiza timpului de muncă nu se pornește de la cele trei criterii definitorii (1. salariatul să se afle la locul de muncă, 2. să se afle la dispoziția angajatorului și 3. să presteze munca), ci se pornește invers, de la faptul că, dacă este restrâns dreptul salariatului la repaus (dreptul de a dispune liber de timpul sau), acesta constituie timp de lucru.

În acest sens au fost pronunțate și Hotărârile în cauzele C-344/19 D.J./Radioteleviziya Slovenija și C-580/19 RJ/Stadt Offenbach am Main, prin care se precizează că: *„O perioadă de gardă în regim de permanență nu constituie în integralitatea sa timp de lucru decât dacă constrângerile impuse lucrătorului afectează în mod foarte semnificativ posibilitatea sa de a gestiona în această perioadă timpul său liber”*.

În ceea ce privește situația în care salariatul se află în **gardă la locul de muncă**, acesta fiind la dispoziția angajatorului în perioada de gardă și prestând munca doar în situația în care este solicitat, în cauza C-151/02, CJUE se stabilește că serviciul de gardă efectuat de un medic cu prezență fizică în spital, trebuie considerat ca reprezentând în totalitate timp de lucru, chiar dacă lucrătorul are dreptul să se odihnească la locul de muncă în perioadele în care acesta doar se află la dispoziția angajatorului și nu prestează efectiv munca. Astfel, sunt incluse în timpul de lucru și perioadele de inactivitate ale lucrătorului, în situația în care acesta se află în gardă (la dispoziția angajatorului) la locul de muncă.

În cauza C-303/98, CJUE s-a stabilit că *„prezența fizică și disponibilitatea unui lucrător la locul de muncă, în perioada de gardă, în vederea prestării serviciilor sale profesionale trebuie considerată drept o formă de exercitare a funcțiilor acestuia, chiar dacă*

activitatea desfășurată efectiv variază în funcție de împrejurări". Se stabilește astfel că această perioadă în care lucrătorul se află în gardă la locul de muncă reprezintă de fapt o formă de exercitare a funcțiilor acestuia, chiar dacă lucrătorul nu prestează muncă în tot acest timp ci doar în perioada în care este solicitat.

Ținând cont de faptul că, atât în legislația internă, cât și în cea la nivel european, timpul salariatului este împărțit în timp de lucru și timp de odihnă, neexistând alte elemente de timp intermediare reglementate, ne punem problema calificării **timpului de formare profesională**, în situația în care formarea profesională este inițiată de angajator. Este acesta considerat timp de lucru?

În ceea ce privește timpul petrecut de salariat pentru formarea profesională din inițiativa angajatorului, Codul muncii nu definește acest timp ca fiind timp de muncă sau timp de odihnă, precizând doar faptul că, **dacă** aceasta are loc pe durata programului normal de lucru, pentru această perioadă salariatul va beneficia de drepturile salariale deținute, va beneficia de vechime la locul de muncă, aceasta perioada fiind considerată stagiul de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat. Dar în ipoteza în care formarea profesională are loc în afara programului de lucru, acest timp constituie timp de muncă, respectiv reprezintă ore suplimentare? Nici Directiva 2003/88 nu face o încadrare clară a acestui timp de formare profesională în timp de lucru sau timp de odihnă.

Art. 13 din Directiva 1152/20 iunie 2019 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană⁶ „Directiva 1152/20-iun-2019 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană” prevede în mod clar că timpul de formare profesională reprezintă timp de muncă, în situația în care formarea profesională este inițiată de angajator. Această directivă însă nu a fost încă transpusă în legislația națională, având termen de transpunere data de 1 august 2022.

Cu privire la această situație, în prezent este în analiză Cauza C-909/19, prin care Curtea de Apel Iași a solicitat Curții Europene de Justiție să stabilească dacă, articolul 2 punctul 1 din Directiva 2003/88/CE trebuie interpretat în sensul că „perioada în care un lucrător urmează cursurile de formare profesională impuse, după efectuarea programului normal de lucru, la sediul prestatorului de servicii de formare, în afara locului său de muncă și fără a realiza atribuțiile de serviciu, constituie «timp de lucru»?”.

Această Cauză este încă în analiză, Curtea Europeană de Justiție nu s-a pronunțat până în prezent.

⁶ Directiva 2019/1152 – art. 13: Formare obligatorie

Statele membre se asigură că, în cazul în care dreptul Uniunii sau dreptul intern sau contractele colective de muncă obligă un angajator să ofere formare unui lucrător pentru ca acesta să presteze munca pentru care este angajat, formarea respectivă este oferită gratuit lucrătorului, este considerată timp de muncă și se desfășoară, atunci când este posibil, în cursul programului de lucru.

În ceea ce privește **durata maximă a timpului de lucru**, Codul muncii prevede, ca regulă generală pentru salariații cu timp normal, că durata maximă a timpului de lucru săptămânal este de 48 ore, inclusiv orele suplimentare, stabilind și anumite excepții. Însă, pentru stabilirea duratei maxime zilnice a timpului de lucru, trebuie să avem în vedere obligația instituită de Codul muncii de a acorda salariatului o perioadă de repaus de 24 ore, după o durată zilnică a timpului de muncă de 12 ore. În acest sens, putem întâlni mai multe situații:

1. Salariatul prestează munca în baza unui singur contract individual de muncă cu timp normal, activitatea fiind organizată în schimburi de câte 12 ore, după cele 12 ore salariatul are dreptul la de 24 ore de repaus;

2. Salariatul prestează munca în baza unui singur contract individual de muncă cu timp normal de 8 ore/zi. În cazul în care într-o zi salariatul a prestat 4 ore suplimentare, totalizând astfel un număr de 12 ore lucrate/zi, există obligația angajatorului de a-i acorda salariatului un repaus de 24 ore după cele 12 ore lucrate;

3. Salariatul prestează munca în baza a două contracte de muncă cu același angajator (un contract de muncă cu timp normal și un alt contract individual de muncă cu timp parțial). Această situație trebuie analizată cu atenție, ținând cont și de Hotărârea Curții Europene de Justiție în cauza C-585/19 Academia de Studii Economice din București/Organismul Intermediar pentru Programul Operațional Capital Uman – Ministerul Educației Naționale prin care se stabilește că: „În cazul în care un lucrător a încheiat mai multe contracte de muncă cu același angajator, perioada minimă de repaus zilnic se aplică contractelor considerate în ansamblul lor, iar nu fiecăruia dintre contracte luate în considerare în mod separat”⁷. Astfel, situația în care un salariat are încheiat cu același angajator un contract individual de muncă cu timp normal de 8 ore/zi și 40 ore/săptămână și încă un contract de muncă cu timp parțial de 4 ore/zi este în afara legii, întrucât în această situație nu se poate respecta repausul de 24 ore, după cele 12 ore lucrate într-o zi. De asemenea, în situația existenței a două contracte individuale de muncă cu același angajator, unul cu 8 ore/zi și al doilea cu 3 ore/zi, se va avea în vedere posibilitatea limitată de prestare a muncii suplimentare, întrucât în cazul prestării unei ore suplimentare se ajunge la situația în care salariatul a prestat într-o zi 12 ore de muncă, revenind astfel obligația angajatorului de a acorda 24 ore repaus.

4. Salariatul prestează munca în baza mai multor contracte de muncă cu timp parțial cu normă egală zilnică încheiate cu același angajator. În această situație, la stabilirea duratei maxime de lucru, trebuie să ținem seama de faptul că durata zilnică însumată a orelor de muncă, conform tuturor contractelor de muncă cu timp parțial cu normă egală zilnică, trebuie să fie întotdeauna mai mică de 12 ore/zi și, de asemenea, mai mică de 48 ore/săptămână.

⁷ <https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2021-03/cp210041ro.pdf>.

5. Salariatul prestează munca în baza a două sau mai multe contracte individuale de muncă, încheiate cu angajatori diferiți. Pentru această situație nu am regăsit jurisprudență.

La stabilirea duratei maxime a timpului de lucru, trebuie să ținem seama, de asemenea, și de interdicțiile referitoare la prestarea de ore suplimentare. Astfel, este interzisă prestarea de ore suplimentare de către:

- Tinerii în vârstă de până la 18 ani⁸;
- Salariații încadrați în baza unui contract individual de muncă cu timp parțial, munca suplimentară putând fi prestată de aceștia doar în caz de *„forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor acestora”*⁹;
- Salariații care beneficiază de reducerea programului de lucru, în baza O.U.G. nr. 132/2020 (pe perioada aplicării măsurii)¹⁰;

De asemenea, la stabilirea duratei maxime a timpului de lucru săptămânal, trebuie avute în vedere și prevederile legale referitoare la repausul săptămânal (prevederi pe care le vom detalia într-un capitol separat) și cele referitoare la munca în zilele de sărbătoare legală. Astfel, la stabilirea limitei maxime a timpului de lucru, trebuie să ținem seama de totalitatea restricțiilor prevăzute de Codul muncii (ex. interdicție efectuare ore suplimentare, repaus zilnic, repaus săptămânal etc.), în așa fel încât să fie respectate cumulativ toate condițiile prevăzute de lege.

Conform prevederilor Codului muncii, angajatorii au obligația ținerii evidenței privind orele de muncă prestate de salariați. Această evidență zilnică trebuie să cuprindă inclusiv orele suplimentare prestate de aceștia. Legiuitorul nu prevede un format standard al acestei evidențe, însă pentru salariații mobili, pentru cei care desfășoară munca la domiciliu și pentru salariații microîntreprinderilor, Codul muncii impune întocmirea unui acord scris încheiat între angajator și salariați, în care să se stabilească modul de ținere al acestei evidente, în funcție de activitatea desfășurată de aceștia. Obligația încheierii acordului scris în cazul microîntreprinderilor a fost introdusă în Codul muncii prin O.U.G. nr. 37/2021. Cu toate că în nota de fundamentare a acestui act normativ se prevede că modificările aduse Codului muncii pentru microîntreprinderi sunt reglementate pentru *„reducerea sarcinilor administrative inutile și pentru dezvoltarea potențialului microîntreprinderilor de a crea și de a menține locuri de muncă”*, considerăm că această obligație de încheiere a unui acord scris crește sarcina administrativă a angajatorului.

Salariații pot presta munca și în afara duratei normale a timpului de lucru stabilită contractual. Conform prevederilor Codului muncii, *„munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal „stabilită pentru salariații încadrați în*

⁸ Codul muncii - art. 124.

⁹ Codul muncii - art. 105 alin. (1) lit. c).

¹⁰ O.U.G. nr. 132/2020 - Art. 1 alin. (12).

baza unui contract individual de muncă cu timp normal reprezintă muncă suplimentară.

Cu privire la **prestarea orelor suplimentare**, este de reținut faptul că acestea se prestează „*la solicitarea angajatorului*” și „*cu acordul angajatului*”.

Munca suplimentară poate fi efectuată fără acordul angajatului doar în cazuri de „*forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident*”.

În ceea ce privește **solicitarea angajatorului de prestare a muncii suplimentare** de către salariat, aceasta poate fi implicită sau explicită, nefiind impusă de către legiuitor o anumită formă a solicitării. Acest fapt rezultă și din jurisprudența națională. În Decizia nr. 3470 din 27 mai 2011, Curtea de Apel București precizează că „*inexistența unei solicitări scrise din partea angajatorului, având ca obiect prestarea muncii suplimentare, nu înseamnă, de plano, că angajatorul nu poate fi obligat la remunerarea salariatului care a prestat muncă suplimentară, sub condiția de a se dovedi că angajatorul a avut cunoștința de această stare de fapt și a acceptat-o, fiind direct beneficiar al muncii efectuate peste durata legală a timpului de muncă*”. În acest caz, prin proba cu martori s-a determinat că volumul de activitate impunea prestarea de muncă suplimentară, astfel că inexistența unei solicitări scrise a angajatorului pentru prestarea muncii suplimentare, nu determină nerecunoașterea orelor suplimentare prestate.

O soluție similară regăsim și în Decizia nr. 7946 din 30 noiembrie 2011, emisă de Curtea de Apel București, care precizează: „*Câta vreme corespondența electronică dovedește că orele prestate suplimentar au fost în interesul angajatorului, care a beneficiat de munca salariatului, acceptând această situație în mod tacit, angajatul are dreptul de a fi remunerat pentru activitatea desfășurată*”.

Astfel, solicitarea angajatorului pentru prestarea orelor suplimentare nu trebuie să fie neapărat făcută în scris, aceasta solicitare putându-se dovedi prin orice mijloc de probă. Potrivit art. 1240 alin. (1) din Codul civil, „*voința de a contracta poate fi exprimată verbal sau scris*”. În plus, alin. (2) al articolului menționat mai sus prevede că „*voința poate fi manifestată și printr-un comportament care, potrivit legii, convenției părților, practicilor statornicite între acestea sau uzanțelor, nu lasă nicio îndoială asupra intenției de a produce efectele juridice corespunzătoare*”.

Astfel, înțelegerea părților asupra prestării orelor suplimentare (solicitarea angajatorului și acceptul salariatului) poate fi exprimată și verbal sau printr-un comportament ce nu lasă nicio îndoială asupra intenției. În lipsa formei scrise însă, proba înțelegerii părților pentru efectuarea muncii suplimentare va fi mai greu de demonstrat.

Prestarea muncii suplimentare de către salariat implică anumite obligații pentru angajator, respectiv drepturi pentru angajat. Astfel, în cazul prestării de ore suplimentare, Codul muncii prevede obligația angajatorului de a acorda timp liber corespunzător plătit în următoarele 60 de zile. În situația în care nu este posibilă acordarea de timp liber, orele suplimentare vor fi plătite corespunzător și în plus se

va acorda un spor ce nu poate fi mai mic de 75% din salariul de încadrare corespunzător orelor suplimentare prestate. În acest sens, trebuie să observăm că legiuitorul a prevăzut ca regulă generală pentru compensarea orelor suplimentare prestate, acordarea de timp liber plătit în următoarele 60 de zile, și doar în cazul în care nu este posibilă acordarea timpului liber, orele suplimentare se vor plăti prin adăugarea unui spor la salariu. Legiuitorul a prevăzut un spor minim de 75%, astfel că părțile pot agreea contractual și un procent mai mare de spor, acest aspect făcând de multe ori obiectul negocierilor colective.

Este important de subliniat faptul că acest spor reglementat de art. 123 din Codul muncii se acordă pentru orele suplimentare prestate în zilele lucrătoare stabilite contractual și nicidecum pentru orele prestate în zilele de repaus săptămânal sau în zilele de sărbătoare legală. Pentru munca prestată în zilele de repaus săptămânal și în cele de sărbătoare legală, există prevederi legale distincte cu drepturi și obligații diferite.

În funcție de specificul activității, munca poate fi prestată și în cursul nopții. În ceea ce privește **munca de noapte**, este necesar să delimităm perioada care este considerată timp de noapte. Potrivit Directivei 2003/88 privind organizarea timpului de muncă, „prin «*timp de noapte*» se înțelege orice perioadă de minimum șapte ore, așa cum este definită de legislația națională, și care trebuie să includă, în orice caz, intervalul cuprins între miezul nopții și ora 5 dimineața”.

Codul muncii definește munca de noapte ca fiind munca prestată în intervalul orar 22-06. Astfel, ca regulă generală, munca prestată în intervalul orar 22-06 reprezintă timp de noapte. Există însă și o excepție de la regulă, în cazul persoanelor care efectuează activități mobile de transport rutier. Pentru această categorie de persoane, aplicabile sunt prevederile HG 38/2008 care definește timpul de noapte ca fiind „o perioadă de cel puțin 4 ore, cuprinsă între orele 00,00 și 07,00”.

Cu privire la munca de noapte, este de remarcat faptul că nu orice salariat care prestează munca în timpul nopții este îndreptățit să beneficieze de un spor pentru munca astfel prestată sau de reducerea programului de lucru, ci doar salariații care îndeplinesc condițiile de a fi considerat salariat de noapte¹¹. Cu toate acestea, în practică întâlnim deseori situații în care la nivel de unitate se decide acordarea sporului pentru munca în timpul nopții tuturor salariaților ce prestează muncă de noapte, și nu doar celor care pot fi încadrați în categoria salariaților de noapte. Astfel, un salariat ce a prestat într-o luna doar 2 ore din programul său lunar de

¹¹ Codul muncii – Art. 126 – Salariații de noapte beneficiază:

a) fie de program de lucru redus cu o oră față de durata normală a zilei de muncă, pentru zilele în care efectuează cel puțin 3 ore de muncă de noapte, fără ca aceasta să ducă la scăderea salariului de bază;

b) fie de un spor pentru munca prestată în timpul nopții de 25% din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru.

lucru muncă de noapte, nu este îndreptățit conform legii nici la reducerea programului de lucru cu o oră și nici la remunerarea lui cu un spor pentru cele 2 ore prestate în cursul nopții. Însă, dacă la nivel de unitate se decide ca, pentru toate orele prestate în cursul nopții, să fie acordat un spor pentru munca desfășurată în timpul nopții, indiferent dacă salariatul este considerat sau nu salariat de noapte, această remunerare poate fi efectuată în baza contractului colectiv de muncă sau a altor prevederi contractuale agreeate la nivel de unitate, fiind o clauză mai favorabilă salariatului decât ceea ce obligă legea.

În ceea ce privește munca de noapte, legiuitorul a reglementat și anumite interdicții cu privire la prestarea muncii de noapte pentru anumite categorii de salariați. Astfel:

✓ salariații cu vârsta cuprinsă între 15-18 ani nu pot presta muncă de noapte. Această interdicție este prevăzută la art. 128 alin. (1) din Codul muncii. Mai mult, conform prevederilor H.G. nr. 600/2006 privind protecția tinerilor la locul de muncă, în situația în care aceștia fac *„încă obiectul școlarizării obligatorii pe bază de program integral, stabilit de lege”*, nu pot presta munca în intervalul orar 20-06. Astfel, pentru această categorie de salariați, munca poate fi prestată doar în interval orar 06-20.

✓ salariatele gravide, lăuzele și cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte. Acest drept al salariatelor este prevăzut la art. 128 alin. (2) din Codul muncii, dar și în O.U.G. nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă. Mai mult, O.U.G. nr. 96/2003 prevede că, *„în cazul în care sănătatea salariatelor menționate la alin. (1) este afectată de munca de noapte, angajatorul este obligat ca, pe baza solicitării scrise a salariatei, să o transfere la un loc de muncă de zi, cu menținerea salariului de bază brut lunar”*. De asemenea, Ordonanța mai sus menționată prevede că, *„în cazul în care, din motive justificate în mod obiectiv, transferul nu este posibil, salariața va beneficia de concediul de risc maternal”*. În acest sens, pentru aceste salariate legiuitorul nu interzice munca de noapte ci reglementează dreptul salariatei de a refuza să presteze munca în timpul nopții.

✓ H.G. nr. 355/2007 privind supravegherea sănătății lucrătorilor, prevede contraindicații pentru munca de noapte în cazul salariaților care suferă de diabet zaharat decompensate, epilepsie, psihoze manifeste, boală cardiacă ischemică, hipertensiune arterială (gradul 3, complicată), ulcer gastric/duodenal forme active.

Astfel, pentru organizarea corectă a programelor de lucru în cadrul unității, este necesar să se țină seama de toate prevederile legale referitoare la durata maximă a timpului de muncă, munca suplimentară și interdicțiile de efectuare a muncii suplimentare, respectarea repausului zilnic și a repausului săptămânal și a zilelor de sărbătoare legale, interdicțiile cu privire la munca de noapte etc. Toate aceste elemente ar trebui privite ca o imagine globală și analizate împreună.

În ceea ce privește **repausul săptămânal**, acesta este un drept al salariatului, o măsură de protecție socială reglementată atât de Constituția României¹², cât și de Codul muncii. Astfel, se impune o analiză foarte atentă a respectării dreptului la repaus săptămânal și de asemenea a situațiilor în care salariații pot presta munca în zilele de repaus săptămânal.

Cu privire la munca în zilele de repaus săptămânal, Codul muncii prevede trei situații distincte, și anume:

✓ Situația în care **salariatul prestează munca în zilele de sâmbătă și/sau duminică, dar repausul săptămânal este acordat în alte zile ale săptămânii**. În această situație, salariatul beneficiază de spor pentru repaus săptămânal acordat în alte zile decât cele de sâmbătă și duminică. Quantumul sporului se negociază prin contractul individual de muncă sau prin contractul colectiv de muncă, Codul muncii neimpunând un quantum minim al acestui spor.

✓ Situația în care **repausul săptămânal se acordă cumulat după o perioadă de activitate continuă ce nu poate depăși 14 zile calendaristice**, salariatul beneficiază de spor pentru repaus săptămânal acordat cumulat. Pentru această situație este necesară autorizarea ITM și acordul sindicatului/reprezentanților salariaților, conform prevederilor art. 137 alin. (4) – Codul muncii.

Pentru această situație, salariatul beneficiază de un spor ce nu poate fi mai mic decât dublul compensațiilor reglementate de Codul muncii în cazul muncii suplimentare. Astfel, quantumul minim a sporului acordat salariatului în această situație este de 150%.

✓ Situația în care **repausul săptămânal este suspendat**. Repausul săptămânal poate fi suspendat doar în situații de excepție, precum salvarea persoanelor sau bunurilor angajatorului, evitarea unor accidente, înlăturarea unor accidente etc. Și în această situație, salariatul beneficiază de un spor ce nu poate fi mai mic decât dublul compensațiilor reglementate de Codul muncii în cazul muncii suplimentare. Astfel, quantumul minim al sporului acordat salariatului în această situație este de 150%.

În ceea ce privește prima situație, în ipoteza în care, spre exemplu, salariatul lucrează de miercuri până duminică, fiindu-i acordat repausul săptămânal în zilele de luni și marți, acesta este îndreptățit să primească un spor pentru acordarea repausului săptămânal în alte zile decât sâmbătă și duminică. De asemenea se poate întâlni și cazul în care programul de lucru se întinde pe parcursul a două zile. Spre exemplu, programul de lucru zilnic este de la ora 18 la ora 02. În această situație, salariatul va presta în fiecare sâmbătă munca în intervalul orar 00-02,

¹² Constituția României – Art. 41 alin. (2)

(2) Salariații au dreptul la măsuri de protecție socială. Acestea privesc securitatea și sănătatea salariaților, regimul de muncă al femeilor și al tinerilor, instituirea unui salariu minim brut pe țară, repausul săptămânal, concediul de odihnă plătit, prestarea muncii în condiții deosebite sau speciale, formarea profesională, precum și alte situații specifice, stabilite prin lege.

acesta prestând activitatea vineri de la 18 la 24 și sâmbătă de la 00-02. Și pentru această situație este necesar să se stabilească contractual acordarea unui spor potrivit art. 137 alin. (3) din Codul muncii.

În ultimele două situații prevăzute mai sus, munca astfel prestată în zilele de repaus săptămânal ar trebui să fie solicitată de angajator doar cu îndeplinirea obligațiilor legale prevăzute de Codul muncii, respectiv în cazul acordării repausului cumulat după o perioadă ce nu poate depăși 14 zile, fiind necesară autorizarea ITM și acordul sindicatului/reprezentanților salariaților, iar suspendarea repausului săptămânal neputând fi decisă de angajator decât în situații de excepție. Cu toate acestea, în practică se întâlnesc multe situații în care nu sunt îndeplinite aceste condiții și totuși repausul săptămânal este acordat cumulat sau chiar suspendat. În aceste situații, angajatorul încalcă dreptul salariaților la repaus săptămânal. Totuși, nerespectarea de către angajator a dispunerii prestării muncii în zilele de repaus săptămânal doar cu respectarea condițiilor prevăzute de lege, nu ar trebui să prejudicieze salariatul în sensul neacordării compensației corespunzătoare pentru munca prestată în zilele de repaus săptămânal. Cu alte cuvinte, dacă salariatul prestează munca în zilele de sâmbătă și duminică fără a i se acorda alte zile de repaus săptămânal, suspendându-i-se astfel repausul săptămânal, fără a exista o situație de excepție precum salvarea persoanelor sau bunurilor angajatorului, evitarea unor accidente, înlăturarea unor accidente etc., angajatorul are obligația acordării sporului prevăzut de lege pentru munca astfel prestată în cuantum de minimum egal cu dublul compensațiilor prevăzute de lege pentru munca suplimentară.

În acest sens s-a pronunțat și Curtea de apel Timișoara, prin Decizia nr. 613/2017. În această cauză, repausul săptămânal nu a fost acordat nici în alte zile și nu a fost acordat nici în cadrul celor 14 zile, motivul neacordării zilelor libere fiind *„datorită lipsei acute pe piața muncii de personal specializat, dar și raportat la bugetul alocat fondului de salarii”*. Un astfel de motiv nu poate fi încadrat în situațiile de excepție prevăzute de Codul muncii. Astfel, Curtea de Apel Timișoara stabilește că, *„în mod legal instanța de fond a constatat că acțiunea reclamantului este întemeiată, acesta fiind îndreptățit la plata sporului pentru repaus săptămânal”*, obligând angajatorul la plata sporului reprezentând dublul compensațiilor pentru munca suplimentară.

Într-o asemenea situație, este important să se facă distincție între munca suplimentară și munca prestată în zilele de repaus săptămânal, existând reglementări distincte pentru cele două situații și de asemenea modalități diferite de compensare/remunerare a salariaților.

În situația în care, conform prevederilor contractuale, salariatul prestează munca în zilele de sâmbătă și/sau duminică, iar repausul săptămânal este acordat în alte zile ale săptămânii, astfel **săptămâna de lucru fiind în alte zile decât cele de luni până vineri, la stabilirea numărului de zile de concediu medical** reglementat

de O.U.G. nr. 158/2005 se vor avea în vedere prevederile referitoare la stabilirea programului de lucru prevăzut în contractul de muncă¹³. În acest sens, pentru un salariat pentru care au fost stabilite zilele lucrătoare de miercuri până duminică, având repausul săptămânal în zilele de luni și marți, la stabilirea indemnizației de concediu medical se vor lua în considerare zilele lucrătoare din perioada concediului medical, așa cum au fost ele agreate contractual (de miercuri până duminică). Este normal într-o asemenea situație ca zilele de concediu medical ce se plătesc să corespundă cu zilele lucrătoare stabilite contractual, însă legiuitorul nu s-a gândit să reglementeze modul de soluționare al situației în care salariatul se află în incapacitate temporară de muncă întreaga luna, iar numărul de zile lucrătoare conform contractului de muncă este mai mare decât numărul de zile lucrătoare standard (pentru situația programului de luni până vineri). În această situație, dacă numărul de zile lucrătoare conform contractului din luna în care salariatul s-a aflat în concediu medical este 22, iar numărul de zile lucrătoare pentru un program de luni până vineri este 21, salariatul ar fi trebuit să aibă posibilitatea încasării indemnizației de concediu medical pentru 22 de zile lucrătoare (conform contractului), însă aceasta este limitată la 21. Normele de aplicare a O.U.G. nr. 158/2005 prevăd exemple de calcul a indemnizației de incapacitate temporară de muncă pentru situațiile în care salariații au stabilit repausul săptămânal în alte zile decât sâmbătă și duminică, dar niciun exemplu nu este dat pentru situația descrisă mai sus în care salariatul are concediu medical întreaga lună.

Și în ceea ce privește stagiul de cotizare pentru pensii, acesta se determină având ca bază de referință numărul de zile lucrătoare pentru săptămâna de lucru de luni până vineri și nu numărul de zile lucrătoare conform contractului.

De asemenea, și calculul drepturilor salariale se face în această situație tot având ca referință numărul de zile lucrătoare din lună conform prevederilor Codului muncii, și anume numărul de zile lucrătoare de luni până vineri cu excepția zilelor de sărbătoare legală în care nu se lucrează. Astfel, pentru un salariat care lucrează de miercuri până duminică, având repausul săptămânal în zilele de luni și marți, pot apărea decalaje lunare față de norma standard, astfel, datorită distribuirii orelor lucrate în alte zile decât de luni până vineri, salariatul lucrează într-o lună conform programului său de lucru mai multe ore decât orele lucrătoare normale din lună, iar în altă lună mai puține ore. Acest lucru nu determină plata unui salariu tarifar lunar diferit de la o lună la alta. În situația în care salariatul lucrează într-o lună (datorita programului său de lucru de miercuri până duminică), mai multe ore decât numărul de ore lucrătoare din lună, salariatul va fi plătit cu salariul tarifar lunar conform numărului de ore lucrătoare din lună,

¹³ O.U.G. nr. 158/2005 – art. 10 alin. (9) La stabilirea numărului de zile ce urmează a fi plătite se au în vedere prevederile legale cu privire la zilele de sărbătoare declarate nelucrătoare, precum și cele referitoare la stabilirea programului de lucru, prevăzute prin contractele colective de muncă.

urmând ca orele prestate în plus să se compenseze cu ore libere în următoarea perioadă. Astfel că, dacă luna următoare, salariatul lucrează mai puține ore decât numărul de ore lucrătoare din lună, diferența de ore se compensează cu numărul de ore prestate în plus în luna precedentă. Pentru claritate, voi detalia și un exemplu în acest sens:

- În luna 1, datorită programului de miercuri până duminică, salariatul lucrează 184 ore, însă în această lună numărul de ore lucrătoare de luni până vineri este de 168 ore. Astfel, în această lună angajatul va primi salariul lunar aferent normei de 168 ore, orele lucrate în plus față de norma standard vor fi compensate cu ore libere plătite în următoarele 60 de zile;

- În luna 2, tot datorită programului de miercuri până duminică, salariatul lucrează 168 ore, însă în această lună numărul de ore lucrătoare de luni până vineri este de 184 ore. Astfel, în această lună vor fi compensate cele 16 ore lucrate în plus în luna precedentă, iar angajatul va primi salariul lunar aferent normei de 184 ore.

În ceea ce privește **calculul indemnizației aferente perioadei de concediu de odihnă** efectuat de un astfel de salariat, aceasta se va calcula ținând seama de zilele lucrătoare stabilite conform contractului de muncă din perioada de concediu de odihnă, în cazul prezentat mai sus, zilele lucrătoare fiind cele de miercuri până duminică. Chiar dacă legiuitorul nu face referire în mod expres la zilele lucrătoare conform contractului de muncă, însăși rațiunea pentru care se acordă acest concediu de odihnă impune acest raționament și anume că nu poate fi luat concediul de odihnă în alte zile decât cele în care salariatul s-a angajat conform contractului să lucreze. Astfel, un salariat care încheie un contract individual de muncă cu timp parțial, prin care se angajează ca el să lucreze câte 8 ore/zi, dar doar în zilele de sâmbătă și duminică, acesta va beneficia de concediu de odihnă în zilele de sâmbătă și duminică, ținând seama de faptul că acestea sunt zilele lucrătoare agreeate contractual. Nu trebuie confundată „perioada de odihnă ce corespunde exercitării unei perioade de concediu efectiv și inactivitatea profesională normală într-o perioadă în care lucrătorul nu ar trebui să lucreze în temeiul raportului de muncă ce îl leagă de angajatorul său”¹⁴.

În ceea ce privește **munca în zilele de sărbătoare legală**, trebuie reținut faptul că, în conformitate cu prevederile Codului muncii, angajatorul are obligația de a acorda zile libere în zilele de sărbătoare legală reglementate de la art. 139. Munca în zilele de sărbătoare legală poate fi efectuată doar „în locurile de muncă în care activitatea nu poate fi întreruptă datorită caracterului procesului de producție sau specificului activității”. Astfel că există și categorii de lucrători care trebuie să presteze muncă în zilele de sărbătoare legală, în această situație angajatorii având obligația de a compensa munca prestată în zilele de sărbătoare legală cu timp liber corespunzător, în următoarele 30 de zile. În situația în care, din motive justificate, nu pot fi compensate orele prestate cu ore libere plătite în următoarele 30 de zile, salariații

¹⁴ Ordonanța CJUE (Camera a noua) din 13 iunie 2013 cu privire la Cauza C-415/12 - pct. 41.

vor beneficia de plata orelor prestate în zilele de sărbătoare legală cu un spor de minimum 100% din salariul de bază corespunzător orelor prestate în zilele de sărbătoare legală.

În ceea ce privește unitățile la care face referire art. 139 din Codul muncii, acestea sunt:

- unitățile sanitare și unitățile de alimentație publică¹⁵;
- unitățile cu foc continuu în care activitatea nu poate fi întreruptă datorită

caracterului procesului de producție sau specificului activității¹⁶;

Cu privire la cele din urmă, datorită practicilor neunitare ale instanțelor, Înalta Curte de Casație și Justiție s-a pronunțat prin Decizia nr. 22/2015 privind examinarea recursului în interesul legii privind interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 141 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii. Extragem din această decizie următoarele două articole relevante:

24. *În lipsa unei definiții legale a celor două expresii utilizate de Codul muncii vor fi avute în vedere abordările teoretico-conceptuale oferite de către literatura de specialitate, în care s-a arătat că, în mod tradițional, prin sintagma „caracterul procesului de producție” sunt vizate unitățile sau locurile de muncă cunoscute sub denumirea generică „cu foc continuu”, adică acelea care dețin instalații, utilaje ori mașini cu grad ridicat de pericol în exploatare, respectiv fabricile, uzinele, secțiile, sectoarele, atelierele sau alte compartimente de producție similare care au în dotare astfel de mijloace, iar sintagma „specificul activității” privește o gamă largă de unități și locuri de muncă, și anume cele din transporturi aeriene, navale, terestre, telecomunicații, domeniul sanitar și de asistență socială, al aprovizionării populației cu gaze, energie electrică, apă, căldură, alimente, comerțul cu amănuntul și de deservire a populației (magazine, mall-uri, restaurante etc.).*

25. *Raportat la accepțiunea doctrinală a celor două sintagme, rezultă că interpretarea acestora trebuie să fie suplă, adaptată realităților societății la un moment dat, în legătură directă cu natura și diversitatea activităților sociale și economice și cu stadiul dezvoltării tehnologiei, fiind îndeobște admisă că o redactare limitativă a unei prevederi legale ar putea conduce la o rigiditate excesivă în aplicarea acesteia.*

Decizia Înaltei Curți de Casație și Justiție la care am făcut referire mai sus vizează activitatea de comercializare, însă explicațiile aduse celor două sintagme „cu foc continuu” și „specificul activității” aduc o anumită claritate în aplicare și pentru alte domenii de activitate.

De asemenea, trebuie remarcat faptul că legiuitorul definește zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează și, de asemenea, reglementează distinct drepturile

¹⁵ Codul muncii – Art. 140 – Prin hotărâre a Guvernului se vor stabili programe de lucru adecvate pentru unitățile sanitare și pentru cele de alimentație publică, în scopul asigurării asistenței sanitare și, respectiv, al aprovizionării populației cu produse alimentare de strictă necesitate, a căror aplicare este obligatorie.

¹⁶ Codul muncii – Art. 141 – Prevederile art. 139 nu se aplică în locurile de muncă în care activitatea nu poate fi întreruptă datorită caracterului procesului de producție sau specificului activității.

salariaților în funcție de cultul religios de care aparțin. Astfel, întâlnim trei situații distincte cu privire la:

- salariații creștini ortodocși;
- salariații care aparțin de un alt cult religios legal, creștin;
- salariații care aparțin de alte culte religioase legale, decât cele creștine.

Pentru **salariații creștini ortodocși**, zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt:

- „- 1 și 2 ianuarie;
- 24 ianuarie – Ziua Unirii Principatelor Române;
- Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui;
- prima și a doua zi de Paști;
- 1 mai;
- 1 iunie;
- prima și a doua zi de Rusalii;
- Adormirea Maicii Domnului;
- 30 noiembrie – Sfântul Apostol Andrei, cel Întâi chemat, Ocrotitorul României;
- 1 decembrie;
- prima și a doua zi de Crăciun”¹⁷.

Pentru salariații care **aparțin de un alt cult religios legal, creștin**, Codul muncii prevede că „zilele libere pentru Vinerea Mare – ultima zi de vineri înaintea Paștelui, prima și a doua zi de Paști, prima și a doua zi de Rusalii se acordă în funcție de data la care sunt celebrate de acel cult”¹⁸. În cazul în care acești salariați au beneficiat de aceste zile libere cu ocazia Paștelui și Rusaliilor atât la datele la care se celebrează de acel cult, cât și la datele la care se celebrează pentru cultul creștin ortodox, Codul muncii prevede că zilele libere suplimentare vor fi recuperate de salariați în baza unui program stabilit de angajator. Astfel, și în cazul salariaților creștini ortodocși, cât și în cazul salariaților ce aparțin de un alt cult religios, creștin, numărul zilelor de sărbătoare legală în care nu se lucrează este egal, diferind însă momentul acordării lor, în funcție de momentul în care se celebrează acele sărbători. Având în vedere că lunile în care se celebrează cele două sărbători pot diferi în funcție de cultul religios legal creștin de care aparțin salariații (ex. în anul 2021, Paștele pentru cultul religios Catolic a fost celebrat în luna aprilie, iar Paștele pentru cultul religios Ortodox a fost celebrat în luna mai), teoretic numărul de zile lucrătoare lunare (care nu includ zilele de sărbătoare legală și cele de sâmbătă și duminică) la care ne raportăm în momentul calculului drepturilor salariale și de asigurări sociale diferă în funcție de cultul religios legal creștin de care aparține fiecare salariat.

Cu toate acestea, din necesitate de raportare unitară, pentru stabilirea unei baze unitare la nivel de țară, în declarația 112 „Declarația privind obligațiile de

¹⁷ Codul muncii – Art. 139 alin. (1).

¹⁸ Codul muncii – Art. 139 alin. (2.1).

plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate”, numărul de zile lucrătoare lunar în funcție de care se stabilesc drepturile de asigurări sociale este numărul de zile lucrătoare cu luarea în considerare a zilelor de sărbătoare legală pentru cultul creștin ortodox. Astfel, spre exemplu, în situația unui salariat ce aparține de cultul creștin religios catolic, nu putem evidenția în luna mai un număr mai mare de zile lucrătoare decât cel pentru salariații creștini ortodocși (nu putem evidenția zilele în care salariații creștini ortodocși au celebrat Paștele, ca fiind zile lucrătoare pentru salariații catolici), întrucât în declarația 112 nu poate fi efectuată o astfel de raportare.

Având în vedere cele de mai sus, în practică, suntem constrânși să luăm în considerare numărul de zile lucrătoare prevăzut mai sus, indiferent de cultul religios de care aparține salariatul, dar, totodată, avem obligația de a respecta prevederile Codului muncii în legătură cu zilele de sărbătoare legală.

În acest sens, pentru respectarea prevederilor art. 139 din Codul muncii, în practică se procedează astfel:

- În cazul în care zilele libere se acordă în funcție de data la care sunt celebrate de acel cult, putem întâlni două situații:

- Situația în care zilele de sărbătoare legala pentru ambele culte religioase sunt în aceeași lună – se vor evidenția corespunzător și vor fi plătite corespunzător în acea lună;

- Situația în care zilele de sărbătoare legală pentru cele două culte religioase sunt în luni diferite – se vor evidenția corespunzător, dar plata și declararea în 112 se vor efectua în lunile aferente cultului ortodox (se procedează similar situației de muncă în schimburi, când într-o luna salariatul prestează mai multe ore și în alta mai puține ore).

- În cazul în care se acordă zile libere pentru ambele culte religioase, angajatul va recupera zilele libere luate în plus în lunile următoare.

Pentru **salariații care aparțin de alte culte religioase legale decât cele creștine**, Codul muncii prevede că aceștia beneficiază în plus față de zilele detaliate mai sus pentru salariații creștini ortodocși de *„două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora”*¹⁹.

Astfel, salariații ce aparțin de alte culte religioase legale decât cele creștine beneficiază de un număr mai mare de zile de sărbătoare legală în care aceștia nu lucrează.

¹⁹ Codul muncii – Art. 139 alin. (1).