

Cuprins

ARGUMENT	5
PARTEA I. TIMPUL DE MUNCĂ	7
CAPITOLUL I	
CONSIDERAȚII GENERALE PRIVIND TIMPUL DE MUNCĂ	9
1. Noțiune. Conținut	9
2. Definirea timpului de muncă în norme juridice speciale	11
3. Definiții ale timpului de muncă în normele Uniunii Europene	14
4. Clarificări ale Curții de Justiție a Uniunii Europene cu privire la noțiunea de „timp de lucru”	15
5. Importanța timpului de muncă	17
6. Clasificarea timpului de muncă	18
CAPITOLUL II	
DURATA NORMALĂ A TIMPULUI DE MUNCĂ	19
1. Reglementarea internațională	19
2. Reglementarea constituțională	20
3. Reglementarea din Codul muncii	20
3.1. Reguli generale	20
3.2. Repartizarea uniformă a timpului de muncă	21
3.3. Repartizarea inegală a timpului de muncă	22
3.4. Programe individualizate de muncă	22
3.5. Munca în schimburi (ture)	23
3.6. Munca în tură continuă	24
3.7. Munca în turnus	25
3.8. Munca de noapte	25
3.9. Evidența orarelor de muncă	26
4. Practică judiciară	27
4.1. Timp de lucru și timp aflat la dispoziția angajatorului. Raportare la jurisprudența europeană	27
4.2. Reprezentant comercial. Timp de deplasare la clienți. Natura acestuia	40
4.3. Căpitan de navă. Timp de muncă. Specific	45
4.4. Timp de lucru petrecut de salariați pe perioada încalzării organizate de angajator	47
4.5. Munca în ture. Spor pentru condiții de izolare. Condiții de acordare	53
4.6. Munca în turnus. Personal consemnat la dispoziția angajatorului. Legalitate spor	55
4.7. Personal de securitate și pază. Munca în turnus. Lucru sâmbăta și duminică. Spor pentru munca suplimentară și cea de noapte	56
4.8. Munca de noapte. Drepturi	59

4.9. Pădurar. Supraveghere permanentă. Timp de lucru. Jurisprudența	
Curții Europene	61
5. Reglementări speciale	63

CAPITOLUL III

DURATA REDUSĂ A TIMPULUI DE MUNCĂ.....	65
1. Situații.....	65
2. Timpul de muncă al tinerilor în vârstă de până la 18 ani	65
2.1. Reglementarea internațională.....	65
2.2. Reglementarea europeană	65
2.3. Reglementarea națională.....	66
3. Timpul de muncă al angajaților care lucrează în condiții deosebite și speciale	68
4. Timpul de muncă în cazul angajatelor gravide și celor care alăptează	71
5. Munca în perioadele cu temperaturi extreme.....	72
6. Timpul de muncă al personalului medical din unitățile sanitare publice.....	74
7. Timpul de muncă al angajaților care au suferit accidente de muncă sau boli profesionale	75
8. Timpul de muncă pentru îngrijirea la domiciliu a persoanelor vârstnice.....	75
9. Munca cu timp parțial	76
9.1. Reglementarea internațională.....	76
9.2. Reglementarea europeană	77
9.3. Contractul individual de muncă cu timp parțial.....	78
10. Practică judiciară.....	84
Timp de lucru. Revenire de la program parțial la program normal prin măsura unilaterală a angajatorului. Nelegalitate.....	84
11. Practică judiciară privind cuantumul indemnizației pentru titlul științific de doctor în cazul angajaților încadrați cu fracțiuni de normă	86
11.1. Speța I.....	86
11.2. Speța II	88
11.3. Comentarii	91

CAPITOLUL IV

MUNCA SUPLIMENTARĂ	93
1. Reglementarea internațională	93
2. Reglementarea europeană	93
3. Din jurisprudența Curții Europene de Justiție privind respectarea timpului de lucru maxim săptămânal	95
4. Soluții ale Curții Europene de Justiție privind evidența timpului de lucru	101
4.1. Obligația angajatorilor de a institui un sistem care să permită măsurarea duratei timpului de lucru	101
4.2. Monitorizarea orelor la care fiecare lucrător începe și termină ziua de lucru, precum și a întreruperilor și pauzelor corespunzătoare.....	106
5. Munca suplimentară în dreptul național	107
5.1. Reglementarea din Codul muncii.....	107
5.2. Reglementarea muncii suplimentare prin alte acte normative	110

6. Acordul salariatului – condiție de efectuare a muncii suplimentare.....	111
7. Compensarea muncii suplimentare.....	112
8. Sancționarea contravențională pentru încălcarea dispozițiilor legale privind munca suplimentară.....	114
9. Practică judiciară.....	114
9.1. Munca suplimentară. Condiții. Preeminența clauzelor contractuale	114
9.2. Munca suplimentară. Condiții.....	122
9.3. Munca suplimentară. Reglementare. Preeminența clauzelor contractuale. Lipsa solicitării angajatorului. Perioadele aflate în delegație	125
9.4. Munca suplimentară. Condiții de prestare. Repaus săptămânal	133
9.5. Munca suplimentară. Condiții. Curier	135
9.6. Solicitarea angajatorului pentru efectuarea orelor suplimentare	138
9.7. Munca suplimentară. Evidențele angajatorului. Legalitatea plății sporului	139
9.8. Evidențierea orelor suplimentare	140
9.9. Obligația angajatorului de acordare a zilelor libere și, după caz, de plată a acestora.....	140
9.10. Orele suplimentare. Plata acestora. Condiții. Incidența învoirilor.....	141
9.11. Ore suplimentare. Compensare și plată	143
9.12. Efectuarea de ore suplimentare. Proba acestora. Obligația de plată.....	145
9.13. Muncă suplimentară. Sarcina probei. Presumția instanței	147
9.14. Spor pentru munca suplimentară și pentru zilele de sărbători legale. Cumul.....	148
9.15. Funcționar public. Ore suplimentare. Semnificația duratei deplasării la punctele de lucru.....	150
9.16. Polițiști. Munca suplimentară. Compensarea cu timp liber, obligație a unității	152
9.17. Polițiști. Durata normală a timpului de lucru. Repaus săptămânal. Timp liber corespunzător. Muncă suplimentară. Spor salarial. Invocarea dispozițiilor Codului muncii. Istoricul reglementării.....	156
9.18. Polițiști. Munca în zilele de repaus săptămânal. Succesiunea de reglementări. Preeminența compensării cu timp liber	172
9.19. Militar. Ore suplimentare. Spor. Normele aplicabile.....	183
9.20. Militari. Munca prestată sâmbătă și duminică. Legea aplicabilă	186
PARTEA A II-A. TIMPUL DE ODIHNĂ.....	187
CAPITOLUL V	
CONSIDERAȚII GENERALE PRIVIND TIMPUL DE ODIHNĂ	189
1. Noțiunea de timp de odihnă	189
2. Reglementarea internațională	189
3. Reglementări europene	190
4. Reglementarea națională	190
5. Forme alte timpului de odihnă.....	191

CAPITOLUL VI

PAUZE, REPAUSURI ȘI SĂRBĂTORI LEGALE	192
1. Terminologie.....	192
2. Pauza de masă.....	192
3. Pauzele de alăptare.....	194
4. Repausul zilnic.....	195
5. Repausul săptămânal.....	195
6. Compensări și sporuri pentru personalul plătit din fonduri publice.....	199
7. Sărbătorile legale.....	199
7.1. Enumerare	199
7.2. Zilele libere acordate de Guvern	200
7.3. Zilele de 1 și 2 ianuarie	201
7.4. Ziua Unirii Principatelor Române – 24 Ianuarie.....	201
7.5. Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui	202
7.6. Prima și a doua zi de Paște.....	202
7.7. 1 mai – Ziua Internațională a Muncii	203
7.8. 1 iunie – Ziua Copilului	203
7.9. Rusaliile.....	204
7.10. Adormirea Maicii Domnului.....	204
7.11. Sfântul Andrei.....	204
7.12. 1 Decembrie.....	205
7.13. Prima și a doua zi de Crăciun.....	205
7.14. Sărbătorile religioase în cazul persoanelor aparținând altor culte religioase decât creștine	206
7.15. Obligația acordării zilelor libere.....	206
7.16. Excepții de la aplicarea art. 139 alin. (1) C. mun.....	207
7.17. Compensări și sporuri	208
8. Practică judiciară.....	208
8.1. Pauza de masă. Necesitatea programării acesteia	208
8.2. Repaus săptămânal. Condiții de acordare a sporului	210
8.3. Repaus săptămânal. Compensare. Spor. Contractul colectiv de muncă aplicabil	212
8.4. Munca în timpul repausului săptămânal. Compensare. Condiții de acordare a sporului.....	214
8.5. Munca în zilele de repaus săptămânal și în zilele de sărbători legale. Spor. Dispoziții aplicabile.....	217
8.6. Spor pentru munca suplimentară și cel pentru munca prestată în zilele de repaus săptămânal sau în zilele de sărbătoare legală.....	218
8.7. Spor pentru munca suplimentară și cel de repaus săptămânal sau în zilele de sărbătoare legală. Posibilitatea cumulului	221
8.8. Munca prestată în zilele de repaus săptămânal. Cuantumul sporului	223

CAPITOLUL VII

CONCEDIUL DE ODIHNĂ	225
1. Noțiuni introductive	225
2. Reglementarea internațională	225

3. Reglementarea europeană	226
4. Interpretări și clarificări ale Curții de Justiție a Uniunii Europene privind reglementarea concediului de odihnă	226
5. Reglementarea concediului de odihnă în Codul muncii.....	233
5.1. Preliminarii	233
5.2. Durata concediului (principal) de odihnă	234
5.3. Concediul suplimentar de odihnă.....	234
5.4. Condițiile dobândirii și exercitării dreptului la concediu de odihnă.....	235
5.5. Programarea concediului de odihnă	237
5.6. Indemnizația de concediu	239
5.7. Efectuarea concediului.....	243
5.8. Întreruperea concediului de odihnă.....	244
5.9. Compensarea în bani a concediului de odihnă	247
5.10. Căi legale de apărare a dreptului la concediul de odihnă.....	248
6. Practică judiciară.....	249
6.1. Dreptul la concediu de odihnă pro rata temporis. Obligații ale angajatorului.....	249
6.2. Concediu de odihnă. Programare. Exercițarea dreptului. Indemnizația de concediu.....	251
6.3. Concediu de odihnă. Programare. Efectuare în natură. Respingerea cererii salariatului	254
6.4. Cerere pentru acordare a două zile de concediu. Neaprobare. Consecințe.....	255
6.5. Concediu de odihnă. Efectuare în natură. Dreptul la despăgubiri. Prescripție.....	256
6.6. Concediu de odihnă neefectuat. Nesolicitare. Consecințe	256
6.7. Concediu de odihnă. Nesolicitarea acordării lui. Dreptul la compensarea în bani.....	257
6.8. Durata concediului proporțională cu timpul efectiv lucrat. Cuantumul despăgubirii	258
6.9. Indemnizație de concediu. Contravaloare ore suplimentare. Invocarea Regulamentului (CE) nr. 883/2004.....	259
6.10. Indemnizația de concediu. Mod de calcul. Sporuri cu caracter permanent. Invocarea jurisprudenței europene.....	260
6.11. Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat. Irelevanța lipsei fondurilor bănești	262
6.12. Concediu de odihnă. Compensare în bani	263
6.13. Concediu de odihnă neefectuat. Compensarea în bani	264
6.14. Concediu de odihnă neefectuat. Plata acestuia	266
6.15. Concediu de odihnă neefectuat. Acordarea lui într-o perioadă de 18 luni	266
6.16. Contract de mandat. Timp de muncă. Concediu de odihnă. Dispoziții aplicabile.....	267
7. Reglementarea concediului de odihnă al personalului didactic.....	268
7.1. Durata concediului de odihnă	268
7.2. Programarea și efectuarea concediilor de odihnă	269

7.3. Indemnizația de concediu.....	269
7.4. Întreruperea concediului de odihnă	269
7.5. Practică judiciară	270
7.5.1. Personal didactic încadrat la plata cu ora. Dreptul la concediu de odihnă	270
7.5.2. Concediu de odihnă neefectuat. Cadru didactic. Compensarea în bani. Condiții	271
7.5.3. Concediul de odihnă neefectuat. Detașarea salariatei. Concediu de maternitate. Acordare.....	273
8. Reglementarea concediului de odihnă potrivit H.G. nr. 250/1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și de unitățile bugetare.....	275
8.1. Durata concediului de odihnă (principal)	275
8.2. Concediul suplimentar de odihnă.....	276
8.3. Programarea concediilor de odihnă.....	277
8.4. Efectuarea concediului de odihnă.....	277
8.5. Indemnizația de concediu.....	278
8.6. Practică judiciară	278
8.6.1. Concediu de odihnă suplimentar. Reglementări aplicabile. Stabilirea duratei.....	278
8.6.2. Concediu de odihnă neefectuat. Compensarea în bani. Consecințe ale detașării	280
9. Reglementarea concediului de odihnă potrivit Hotărârii Guvernului nr. 442/1992 privind concediul de odihnă al ofițerilor, maiștrilor militari și subofițerilor în activitate din forțele armate.....	281
9.1. Durata concediului de odihnă (principal)	281
9.2. Concediul suplimentar	281
9.3. Practică judiciară	282
9.3.1. Concediu de odihnă. Militar. Legea aplicabilă. Perioadele de incapacitate temporară de muncă și concediu de maternitate. Jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene	282
9.3.2. Militar. Spor pentru condiții de muncă. Indemnizația de concediu	284
10. Reglementarea concediului de odihnă potrivit Hotărârii Guvernului nr. 1578/2002 privind condițiile în baza cărora polițistul are dreptul la concedii de odihnă, concedii de studii și învoiri plătite, concedii fără plată, bilete de odihnă, tratament și recuperare.....	285
10.1. Durata concediului de odihnă (principal)	285
10.2. Concediul de odihnă suplimentar	286
10.3. Programarea, reprogramarea și amânarea concediilor	286
10.4. Efectuarea concediului de odihnă.....	287
10.5. Întreruperea concediului de odihnă	287
10.6. Restituirea indemnizației de concediu.....	288
10.7. Practică judiciară.....	288
10.7.1. Polițiști de frontieră. Concediu de odihnă. Dispoziții aplicabile. Concediu pentru creșterea copilului	288

10.7.2. Polițiști de penitenciare. Drepturi salariale restante reprezentând concediul de odihnă. Pensionare	289
10.7.3. Funcționari publici din sistemul administrației penitenciare. Cuantumul indemnizației de concediu. Sporuri. Normele aplicabile	290
10.7.4. Funcționar public cu statut special. Indemnizație de concediu. Recalculare. Adaosuri și sporuri cu caracter permanent	292
11. Concediul de odihnă al judecătorilor și procurorilor.....	295
11.1. Reglementare.....	295
11.2. Durata concediului.....	295
11.3. Programarea concediilor	295
11.4. Efectuarea concediului.....	296
11.5. Indemnizația și prima de concediu.....	296
11.6. Practică judiciară	298
Magistrat. Compensarea în bani a concediului de odihnă. Condiții. Dispoziții aplicabile.....	298
12. Concediul de odihnă al personalului auxiliar de specialitate și personalului conex al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea.....	299
12.1. Reglementare.....	299
12.2. Durata concediului.....	300
12.3. Programarea concediilor	300
12.4. Efectuarea concediului.....	300
12.5. Indemnizația de concediu	301
12.6. Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat.....	301
12.7. Practică judiciară	302
Personalul din serviciile de probațiune. Dreptul la concediu de odihnă. Necesitatea solicitării. Legea aplicabilă	302

CAPITOLUL VIII

ALTE CONCEDII ȘI ZILE LIBERE.....	304
1. Noțiunea de alte concedii	304
2. Concediile pentru formare profesională prevăzute de Codul muncii	304
2.1. Preliminarii.....	304
2.2. Concediul fără plată.....	305
2.3. Concediul cu plată	306
3. Concediul fără plată pentru situații personale.....	306
4. Zile libere potrivit contractelor colective de muncă.....	307
5. Alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific și din unitățile bugetare	307
5.1. Reglementare.....	307
5.2. Concediul plătit pentru evenimente familiale deosebite	307
5.3. Concediul fără plată.....	308
6. Alte concedii și zile libere prevăzute pentru învățământul preuniversitar	308
6.1. Reglementare.....	308
6.2. Concediul plătit pentru doctorat sau lucrări în interesul învățământului.....	309
6.3. Zile libere plătite.....	309

6.4. Concedii fără plată	310
6.5. Concediul paternal suplimentar	310
7. Alte concedii de care beneficiază personalul didactic din învățământul superior	311
7.1. Reglementare	311
7.2. Concediul plătit	311
7.3. Concedii fără plată	311
8. Alte concedii și învoiри prevăzute în cazul polițiștilor	311
8.1. Reglementare	311
8.2. Concediul de studii	311
8.3. Învoiри plătite	312
8.4. Concediul fără plată	312
9. Alte concedii și învoiri în cazul polițiștilor de penitenciare	313
10. Practică judiciară	313
10.1. Polițist. Program de lucru. Concediu de odihnă. Concediu fără plată. Tratament medical	313
10.2. Polițist. Dreptul la învoiри plătite. Dispoziții naționale și europene	315
11. Alte concedii prevăzute în cazul cadrelor militare	316
12. Alte concedii și zile libere prevăzute pentru judecători și procurori	317
12.1. Izvorul juridic	317
12.2. Concedii pentru formare profesională	317
12.3. Concedii fără plată	318
12.4. Concedii medicale	318
12.5. Concedii pentru evenimente familiale deosebite	319
13. Alte concedii și zile libere prevăzute pentru personalul auxiliar de specialitate și personalul conex al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea	319
13.1. Reglementare	319
13.2. Concediul pentru formare profesională	319
13.3. Zile libere plătite	320
13.4. Concediul fără plată	320
14. Concediul pentru incapacitate temporară de muncă	320
15. Concediul de maternitate	322
16. Concediul de risc material	324
17. Concediul paternal	324
18. Concediul de acomodare	325
19. Concediul pentru creșterea copilului	325
20. Concediul pentru îngrijirea copilului bolnav	327
21. Alte zile libere specifice	329
21.1. Situații	329
21.2. Ziua liberă pentru îngrijirea sănătății copilului	329
21.3. Ziua liberă a donatorilor de sânge	330
22. Practică judiciară	330
22.1. Concediu medical. Indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă. Condiții de acordare	330

22.2. Concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani. Indemnizația de concediu. Contract colectiv de muncă	331
22.3. Polițist local. Concediu medical. Norma de hrană.....	333
22.4. Polițist. Reglementarea aplicabilă. Situația concediului pentru creșterea copilului.....	334
22.5. Polițist. Concediu pentru creșterea copilului. Suspendare raport de serviciu.....	335

PARTEA A III-A. PARTICULARITĂȚI PRIVIND TIMPUL DE MUNCĂ ȘI DE ODIHNĂ AL UNOR CATEGORII DE PERSONAL.....339

CAPITOLUL IX

PERIOADELE DE CONDUCERE, PAUZELE ȘI PERIOADELE DE ODIHNĂ ALE CONDUCĂTORILOR AUTO	341
1. Reglementare	341
2. Semnificația termenilor și expresiilor potrivit Hotărârii Guvernului nr. 38/2008.....	341
3. Organizarea timpului de muncă	343
4. Obligații ale angajatorilor și ale lucrătorilor independenți	344
5. Contravenții prevăzute de H.G. nr. 38/2008	344
6. Contravenții și sancțiuni prevăzute de O.G. nr. 37/2007	345

CAPITOLUL X

TIMPUL DE MUNCĂ ȘI DE ODIHNĂ AL PERSONALULUI AERONAUTIC CIVIL	350
1. Categori de personal	350
2. Definiții.....	350
3. Limite ale perioadei de serviciu pentru zbor.....	352
4. Limite cumulative privind perioada de serviciu pentru zbor și perioada de serviciu.....	354
5. Timpul de odihnă.....	354
6. Perioada de serviciu pentru zbor extinsă	355
7. Practică judiciară.....	356
7.1. Personal aeronavigant. Munca prestată în zilele de sărbători legale și în cele de repaus săptămânal. Spor	356
7.2. Controlori de trafic. Spor pentru condiții grele și periculoase, precum și pentru munca prestată sâmbăta și duminica	361

CAPITOLUL XI

PARTICULARITĂȚI ALE TIMPULUI DE MUNCĂ ȘI DE ODIHNĂ ÎN CAZUL LUCRĂTORILOR MOBILI CARE PRESTEAZĂ SERVICII DE INTEROPERABILITATE TRANSFRONTALIERĂ ÎN SECTORUL FEROVIAR.....	364
1. Reglementare	364
2. Definiții ale termenilor și expresiilor utilizate de legiuitor	364

3. Durata timpului de conducere	365
4. Timpii de odihnă	365

CAPITOLUL XII

PARTICULARITĂȚI ALE TIMPULUI DE MUNCĂ ȘI DE ODIHNĂ ÎN

CAZUL ASISTENȚILOR MATERNALI ȘI AL ASISTENȚILOR

PERSOANELOR CU HANDICAP

1. Asistenții maternali profesioniști – categorie distinctă de lucrători.....	367
2. Considerentele și hotărârea Curții de Justiție a Uniunii Europene din 20 noiembrie 2018	368
3. Decizia Înaltei Curți de Casație și Justiție (recurs în interesul legii) nr. 25/2018.....	369
4. Decizia Curții Constituționale nr. 817/2018	371
5. Scurtă analiză a soluțiilor jurisprudențiale.....	372
6. Specificul timpului de muncă și de odihnă al asistenților maternali profesioniști	374
7. Timpul de muncă și de odihnă al asistenților personali ai persoanelor cu handicap	375
8. Practică judiciară.....	377
8.1. Asistenți maternali profesioniști. Dreptul la concediu de odihnă.....	377
8.2. Concediul de odihnă. Efectuare. Asistenți maternali profesioniști. Specific. Inexistența dreptului la despăgubiri.....	380
8.3. Asistenți personali pentru persoane cu handicap. Imposibilitatea primirii pentru aceeași perioadă de salariu și de indemnizație de concediu. Necesitatea solicitării concediului de odihnă	383
8.4. Asistent personal al persoanei cu handicap. Dreptul la concediu de odihnă. Efectuare. Specific. Indemnizația de concediu	386

BIBLIOGRAFIE SELECTIVĂ.....	391
-----------------------------	-----

Partea I
TIMPUL DE MUNCĂ

Capitolul I

CONSIDERAȚII GENERALE PRIVIND TIMPUL DE MUNCĂ

1. Noțiune. Conținut

Cu *caracter general*, art. 111 din Codul muncii dispune: „Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziția angajatorului, își îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale conform prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil și/sau legislației în vigoare”¹.

Din acest text rezultă că pentru a fi calificat „timp de muncă” trebuie întrunite trei condiții:

- salariatul să presteze munca la care s-a angajat în temeiul contractului;
- el se află la dispoziția angajatorului;
- își realizează sarcinile și atribuțiile corespunzătoare postului/funcției sale.

În același sens, se arată că „timpul de muncă trebuie să reunească trei elemente: prezența fizică la locul de muncă al lucrătorului (criteriul spațial), disponibilitatea acestuia (criteriul de autoritate) și exercitarea activității sau funcției (criteriul profesional)”².

Însă ne grăbim să adăugăm că aceste condiții nu trebuie îndeplinite cumulativ. De exemplu, pot fi calificate „timp de muncă” și perioadele în care nu se prestează efectiv munca, dar în care salariatul se află la dispoziția angajatorului”. Este vorba de acele perioade în care lucrătorul nu efectuează încă operațiunile specifice activității sale, ci, de pildă, așteaptă dispozițiile (ordinul) de serviciu, materia primă, materialele, marfa, clienții, beneficiarii etc. Dar se înțelege că, și în atare situații, salariatul trebuie să fie prezent, ca regulă, la locul său de muncă³. Se poate vorbi astfel de un „timp gri” în care se combină regulile aplicabile timpului de muncă și cele ale timpului de odihnă⁴.

De asemenea, din timpul de lucru fac parte și alte perioade imediat anterioare prestării efective a muncii în care au loc operațiuni de pregătire specială a

¹ Codul muncii francez utilizează terminologia „timpul de muncă efectiv”. Acesta este „timpul în cadrul căruia salariatul se află la dispoziția angajatorului și se supune directivelor acestuia fără a putea să se ocupe în mod liber de treburile sale personale” (art. L 3121-10).

² M. Gheorghe, *Perioada în care salariatul se află la dispoziția angajatorului. Aspecte controversate*, în Revista română de dreptul muncii nr. 4/2018, pp. 53-54.

³ R. Dimitriu, *Considerații în legătură cu flexibilizarea timpului de muncă al salariaților*, în Dreptul nr. 7/2008, pp. 123-125.

⁴ G. Duchange, *Les racines juridiques du droit du temps de travail*, în Revue de droit du travail n° 7/8 juillet/août 2019, pp. 468-471.

salariatului menite să poată răspunde unor cerințe specifice funcției/postului dacă în absența unor astfel de operațiuni munca nu s-ar desfășura în condiții normale¹, ca de exemplu, „îmbrăcarea echipamentului de protecție, a unei anumite costumații cerute de angajator, fie din rațiuni de igienă (în industria alimentară), fie de ordin estetic (în turism sau bănci), machiajul necesar în emisiunile de televiziune ori în spectacolele de teatru etc.”².

De pildă, în acest din urmă sens, s-a decis că *perioada de pregătire a transmisiunii TV, constând în aplicarea machiajului specific impus de cerințele tehnice pentru asigurarea calității imaginii, la locul de muncă, trebuie inclus în timpul de muncă*³.

De asemenea, s-a considerat că face parte din acest timp și cel afectat instruirii în domeniul securității și sănătății în muncă desfășurate în afara programului de lucru⁴, de regulă, anterior începerii prestării muncii.

De amintit este că prin Hotărârea din 10 septembrie 2015 (în cauza C-266/14) *Curtea de Justiție a Uniunii Europene a statuat că timpul de deplasare pe care lucrătorii mobili 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*.

Tot astfel, prin Hotărârea din 9 septembrie 2003, în cauza C-151/02, Curtea a reținut „că trebuie inclusă în timpul de lucru perioada în care medicii efectuează gardi în timpul cărora li se cere să fie prezenți fizic la spital, chiar și în situația în care li se permite să se odihnească atunci când serviciile lor nu sunt solicitate”⁵.

Aceeași este situația unui *lucrător aflat în „consemn” la dispoziția angajatorului pentru toată perioada de 24 de ore a turei de serviciu, într-o locuință de serviciu pusă la dispoziția sa la locul de muncă pentru a putea efectua imediat, în caz de nevoie, prestațiile corespunzătoare, iar aceste obligații îl pun în imposibilitatea de a-și alege locul de ședere, de a-și organiza timpul conform voinței sale și de a se dedica propriilor interese*⁶.

În situații precum cele de mai sus, precum și în altele asemănătoare când serviciul de permanență se efectuează la locul de muncă, perioada respectivă constituie, *ca regulă*, timp de lucru chiar dacă angajatul se și poate odihni în perioadele de inactivitate. Însă, în ipoteza în care salariatul se află în „consemn” la domiciliu, putând fi chemat oricând atunci când se impune la locul de muncă,

¹ M. Țichindelean, *Comentariu la dec. civ. nr. 450/CM/2016 a Curții de Apel Constanța*, în *Revista română de jurisprudență* nr. 1/2017, pp. 100-103.

² I.Tr. Ștefănescu, *Tratatul teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a IV-a, revăzută și adăugită, Ed. Universul Juridic, București, 2017, pp. 620-621.

³ C. Ap. Constanța, s. I civ., dec. civ. nr. 450/2016, în R. Anghel, *Timpul de lucru*, Ed. C.H. Beck, 2018, p. 55.

⁴ C. Ap. Pitești, s. I civ., dec. civ. nr. 352/2012, în *op. cit.*, p. 12.

⁵ I.C. Florea, *Considerații privind timpul de lucru al lucrătorilor din domeniul medical prin prisma normelor europene și a jurisprudenței Curții de Justiție a Uniunii Europene*, în *Revista română de dreptul muncii* nr. 5/2017, p. 67.

⁶ C. Ap. Craiova, s. I civ., dec. civ. nr. 3421/2016, în R. Anghel, *op. cit.*, pp. 21-23.

perioada corespunzătoare constituie, în principiu, timp de odihnă și nu timp de muncă¹.

Nu prezintă timp de lucru nici cel petrecut în delegare pe perioada deplasării salariatului în afara locului său de muncă pentru a exercita temporar, din dispoziția angajatorului, a unor lucrări sau sarcini corespunzătoare atribuțiilor de serviciu (art. 43 C. mun.). S-a decis astfel că „timpul de deplasare la locul de desfășurare a atribuțiilor (în afara locului de muncă) și de revenire în punctul de plecare nu are, în acest context, natura unor ore suplimentare, ci constituie timp desfășurat în condițiile instituției delegării. Pentru acest interval salariatului i se plătește o indemnizație conform dispozițiilor art. 42 alin. (2) și art. 43 alin. (2) C. mun.”².

Desigur că în timpul de muncă nu intră și cel necesar deplasării la locul de muncă de la și până la domiciliul angajatului³ și nici, ca regulă, cel necesar echipării și dezechipării cu îmbrăcăminte specifică (echipamentul de lucru, uniforme etc.) la începutul și la sfârșitul zilei de lucru⁴ deoarece ei nu se află la dispoziția angajatorului⁵ și nu îndeplinesc sarcini sau atribuții de serviciu⁶.

Timpul de muncă nu trebuie confundat cu programul de lucru. Pe când timpul de muncă înseamnă numărul de ore pe zi ori săptămână în care este obligatorie desfășurarea activității salariale, programul de lucru este reprezentat de orele între care se prestează munca zilnic, adică între momentul de începere a activității și cel în care acesta se încheie. Stabilirea programului de lucru intră în competența angajatorului, însă el trebuie să respecte dispozițiile legale care prevăd și limitează timpul de muncă⁷.

2. Definirea timpului de muncă în norme juridice speciale

a) *H.G. nr. 38/2008 privind organizarea timpului de muncă al persoanelor care efectuează activități mobile de transport rutier*⁸, care a transpus Regulamentul Parlamentului European și al Consiliului (CE) nr. 561/2006 de armonizare a anumitor dispoziții din domeniul social privind transportul rutier, prevede că timpul de muncă (al conducătorilor auto și al salariaților auxiliari) este reprezentat de „perioada de la începutul până la sfârșitul timpului de lucru, în cursul căreia lucrătorul mobil se află la postul său de lucru, la dispoziția angajatorului și în exercițiul funcțiilor sau activităților sale, adică:

– perioada dedicată tuturor activităților de transport rutier. Aceste activități sunt, cu precădere, următoarele:

¹ A se vedea și R. Anghel, *op. cit.*, p. 26.

² C. Ap. Iași, secția litigii de muncă și asigurări sociale, dec. nr. 698/2014 (<http://www.rolii.ro>).

³ Conform unei informații recente (din ianuarie 2020), în *Elveția*, în programul de lucru intră și deplasarea de la domiciliu la locul de muncă și invers, cu condiția ca deplasarea să se facă cu trenul sau cu alte mijloace de transport în comun.

⁴ I.T. Ștefănescu, *op. cit.*, p. 620.

⁵ R. Dimitriu, *op. cit.*, p. 123.

⁶ D. Țop, *Tratat de dreptul muncii*, Ed. Mustang, București, 2018, p. 438.

⁷ C. Ap. București, secția a VII-a pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, dec. civ. nr. 3710/2015 (<http://www.rolii.ro>).

⁸ Publicată în M. Of. nr. 49 din 22 ianuarie 2008, modificată ulterior.

- (i) conducerea autovehiculului;
- (ii) încărcarea și descărcarea;
- (iii) ajutorul acordat pasagerilor la urcarea și coborârea din vehicul;
- (iv) curățenia și întreținerea tehnică;

(v) toate celelalte activități vizând asigurarea siguranței vehiculului, a încărcăturii sale și a pasagerilor sau îndeplinirea obligațiilor legale ori de reglementare direct legate de operațiunea de transport aflată în desfășurare, inclusiv supravegherea încărcării și descărcării, formalitățile administrative legate de poliție, vamă, serviciul de imigrare etc.;

– perioadele de timp în care lucrătorul mobil nu poate dispune liber de timpul său și i se cere să fie la postul său de lucru, gata să întreprindă activitatea sa normală, îndeplinind anumite sarcini asociate serviciului, în special în timpul perioadelor când așteaptă să se facă încărcarea sau descărcarea, dacă durata previzibilă a acestora nu este cunoscută dinainte, și anume să fie înaintea plecării, fie chiar înaintea începerii efective a perioadei în cauză, fie în condițiile generale negociate între partenerii sociali” [art. 3 alin. (1) lit. a)].

H.G. nr. 38/2008 stabilește că perioada în care lucrătorul mobil se află la dispoziția angajatorului este „orice perioadă, care nu este nici pauză, nici perioadă de odihnă, în cursul căreia lucrătorul mobil/conducătorul auto independent nu este nevoit să rămână la locul său de muncă, dar trebuie să fie disponibil pentru a răspunde oricăror eventuale solicitări de a relua lucrul. Aceste perioade de disponibilitate includ perioadele în care lucrătorul mobil/conducătorul auto independent însoțește vehiculul în timpul transportului cu feribotul sau cu trenul, precum și perioadele de așteptare în punctele de trecere a frontierei și cele impuse de restricțiile de circulație. Perioadele de disponibilitate și durata lor preconizată trebuie să fie cunoscute dinainte de către lucrătorul mobil/conducătorul auto independent, fie înainte de plecarea în cursă, fie înainte de începerea perioadei în cauză. În cazul celor care conduc un vehicul în echipă, perioada stând lângă șofer sau în cușetă în timp ce vehiculul este în mișcare este considerată perioadă de disponibilitate” [art. 3 alin. (1) lit. c)].

Privind conducătorii auto care efectuează transport internațional de mărfuri, s-a reținut că *trebuie considerat timp de lucru și avut în vedere pentru stabilirea remunerației, inclusiv pentru determinarea drepturilor salariale pentru munca suplimentară, tot intervalul de timp cuprins între începerea și finalizarea călătoriei*¹.

Dar se impune un amendament: această regulă este valabilă numai în ipoteza în care acel interval de timp nu cuprinde perioade de repaus. În caz contrar, astfel de perioade se scad din timpul de lucru².

b) Art. 1 din *Regulamentul privind timpul de muncă, organizarea și efectuarea gărzilor în unitățile publice din sectorul sanitar*, aprobat prin Ordinul ministrului Sănătății nr. 870/2004 prevede: „Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziția angajatorului și îndeplinește

¹ C. Ap. Craiova, s. I civ., dec. nr. 7585/2013 (<http://www.rolii.ro>).

² A se vedea și R. Anghel, *op. cit.*, 187.

sarcinile și atribuțiile sale conform contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil și/sau ale legislației în vigoare”.

c) Un alt exemplu de reglementare specială în materia discutată o reprezintă *Normele privind serviciul maxim admis pe locomotivă, efectuat de personalul care conduce și/sau deservește locomotiva în sistemul feroviar din România*¹. Aceste Norme au în vedere timpul de conducere efectivă și timpul de muncă în staționarea trenului.

Timpul de conducere efectivă a locomotivei reprezintă cumulul „de secvențe din serviciul continuu maxim admis pe locomotivă în care personalul de locomotivă realizează efectiv actul de conducere a locomotivei sau deservirea acesteia, participă la desfășurarea proceselor tehnologice privind efectuarea manevrei feroviare, compunerea sau descompunerea trenului, efectuarea probelor regulamentare de frână, conducerea și/sau deservirea locomotivelor de multiplă tracțiune”.

Timpul de muncă în staționarea trenului reprezintă cumulul „de secvențe din serviciul continuu admis pe locomotivă, altul decât timpul de conducere efectivă a locomotivei, în care personalul de locomotivă nu conduce locomotiva ce participă la remorcarea trenului pe o perioadă continuă de timp mai mare de 15 minute” [art. 1 alin. (3) lit. g) și f)].

Timpul necesar personalului de locomotivă pentru deplasarea „regie” și/sau așteptarea efectuării schimbului pentru luarea în primire a locomotivei în vederea remorcării unui tren/efectuării manevrei nu intră în calculul serviciului continuu maxim admis pe locomotivă, cu condiția ca acesta să nu depășească cumulativ un număr de 12 ore pentru trenurile de călători sau mixte și un număr de 15 ore pentru trenul de marfă (art. 6).

În practica judiciară², printre altele, s-a reținut:

– mecanicul de locomotivă nu are voie să conducă mai mult de 8 ore, după care trebuie să se odihnească cel puțin jumătate din perioada în care a condus (daca a condus 8 ore, va lua odihnă cel puțin 4 ore, dacă a condus 6 ore va lua odihnă cel puțin 3 ore etc.). În timpul odihnei (petrecută în dormitoare speciale) mecanicul este plătit;

– în regim de lucru în *turnus*, personalul de locomotivă poate realiza cumulativ peste 12 ore de serviciu în timpul unei comenzi de lucru, adică dus-întors, dar cu întreruperea activității în stația/depoul cap secție. Aici personalul respectiv întrerupe serviciul și efectuează odihna, fiind plătit în acest interval cu 75% din salariu de bază, așa cum prevede contractual colectiv de muncă. Iar acest timp nu intră în programul de lucru lunar;

– în baza clauzelor contractului menționat, numărul de ore corespunzătoare timpului de la predarea până la primirea serviciului, precum și cel de încalzare pentru intervenții nu intră în programul de lucru.

¹ Aprobate prin Ordinul ministrului transporturilor nr. 258/2013 (publicate în M. Of. nr. 198 din 8 aprilie 2013).

² C. Ap. Timișoara, secția litigii de muncă și asigurări sociale, dec. civ. nr. 1742/2013, nr. 1010/2013 și nr. 1651/2013, în R. Anghel, *op. cit.*, pp. 194-196.

3. Definiții ale timpului de muncă în normele Uniunii Europene

A. Cu caracter general, *Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru definește timpul de lucru*: „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” (art. 2 pct. 1).

B. Conform *Directivei 2002/15/CE a Parlamentului European și a Consiliului privind organizarea timpului de lucru al persoanelor care efectuează activități mobile de transport rutier*, „timp de lucru” reprezintă:

1. În cazul lucrătorilor mobili: perioada de la începutul până la sfârșitul timpului de lucru, în timpul căruia lucrătorul mobil se află la postul său de lucru, la dispoziția angajatorului și în exercițiul funcțiilor sau activităților sale, adică:

– perioada dedicată tuturor activităților de transport rutier. Aceste activități sunt, cu precădere, următoarele:

(i) conducerea autovehiculului;

(ii) încărcarea și descărcarea;

(iii) ajutorul acordat pasagerilor la urcarea și coborârea din vehicul;

(iv) curățenia și întreținerea tehnică;

(v) toate celelalte activități vizând asigurarea siguranței vehiculului, a încărcăturii sale și a pasagerilor sau îndeplinirea obligațiilor legale sau reglementare direct legate de operațiunea de transport aflată în desfășurare, inclusiv supravegherea încărcării și descărcării, formalitățile administrative legate de poliție, vamă, serviciul de imigrare etc.;

– perioadele de timp în care acesta nu poate dispune liber de timpul său și i se cere să fie la postul său de lucru, gata să întreprindă activitatea sa normală, îndeplinind anumite sarcini asociate serviciului, în special timpul perioadelor când așteaptă să se facă încărcarea sau descărcarea, dacă durata previzibilă a acestora nu este cunoscută dinainte, și anume să fie înaintea plecării, fie chiar înaintea începerii efective a perioadei în chestiune, sau condițiile generale negociate între partenerii sociali și în condițiile legislației statelor membre [art. 3 lit. a) pct. 1].

C. *Directiva 1999/63/CE a Consiliului privind Acordul de organizare a timpului de lucru al navigatorilor*, încheiat între Asociația Proprietarilor de Nave din Comunitatea Europeană (ECSA) și Federația Sindicatelor Lucrătorilor din Transporturi din Uniunea Europeană (FST) definește *orele de lucru* astfel: „Timpul în care navigatorului i se cere să efectueze muncă în beneficiul navei” [clauza 2 lit. a) din Anexă].

D. *Directiva 2000/79/CE a Consiliului privind punerea în aplicare a Acordului European privind organizarea timpului de lucru al personalului mobil din aviația civilă*, încheiat de Asociația companiilor europene de navigație aeriană (AEA), Federația europeană a lucrătorilor din transporturi (ETF), Asociația europeană a personalului tehnic navigant (ECA), Asociația europeană a companiilor aviatice din regiunile Europei (ERA) și Asociația internațională a liniilor aeriene rezervate în sistem charter (AICA), face distincție între „timpul de lucru” și „timpul total de zbor”.

„Timpul de lucru reprezintă întreaga perioadă pe durata căreia lucrătorul se află la muncă, la dispoziția angajatorului, exercitându-și activitatea sau funcțiile în conformitate cu legislația și/sau practicile naționale” [clauza 2 alin. (1) din Anexa].

„*Timpul total de zbor* reprezintă timpul scurs între ora la care aeronava părăsește amplasamentul de staționare în vederea decolării și ora la care se oprește în amplasamentul de staționare desemnat, la momentul opririi complete a motoarelor” [clauza 2 alin. (3) din Anexa].

E. *Directiva 2014/112/UE a Consiliului de punere în aplicare a Acordului european privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru în transportul pe căi navigabile interioare*, încheiat de European Barge Union (Uniunea Europeană a Navigației Interioare) (EBU), European Skippers Organisation (Uniunea Europeană a Marinarilor Fluviali) (ESO) și Federația Europeană a Lucrătorilor din Transporturi (ETF) are în vedere atât *timpul de lucru*, cât și *orarul de lucru*.

Primul este intervalul de timp în care membrul echipajului, în conformitate cu instrucțiunile lucrătorului sau ale reprezentantului acestuia, lucrează pe, la sau pentru vehicul, este programat să lucreze sau trebuie să fie disponibil pentru a lucra (timp de veghe) [clauza 2 lit. c) din Anexa]. *Orarul de lucru* „cuprinde planificarea zilelor de lucru și a zilelor libere adusă lucrătorului la cunoștință în prealabil de către angajator.” [clauza 2 lit. g) din Anexă].

4. Clarificări ale Curții de Justiție a Uniunii Europene cu privire la noțiunea de „timp de lucru”

În mai multe cauze, instanța europeană a adus clarificări asupra noțiunii de „timp de lucru” în situația unor categorii de personal.

A) Astfel, în cazul unui pădurar având în grijă paza cantonului silvic, a statuat¹:

„1) Art. 2 pct. 1 din Directiva 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru trebuie interpretat în sensul că o perioadă în care un pădurar, al cărui timp de lucru zilnic, astfel cum este stipulat în contractul său de muncă, este de opt ore, are obligația de a asigura paza unui canton silvic, răspunzând disciplinar, patrimonial, contravențional sau penal, după caz, pentru pagube constatate în cantonul aflat în gestiunea sa, indiferent de momentul în care se produc aceste pagube, reprezintă „timp de lucru” în sensul dispoziției menționate numai dacă natura și întinderea obligației de pază care îi revine pădurarului și regimul juridic al răspunderii care îi este aplicabil impun prezența sa fizică la locul de muncă și dacă, în cursul acestei perioade, trebuie să se afle la dispoziția angajatorului. Este de competența instanței de trimitere să efectueze verificările necesare privind situația de fapt și aspectele juridice, în special din perspectiva dreptului național aplicabil, pentru a aprecia dacă aceasta este situația în cauză cu care a fost sesizată.

2) Calificarea unei perioade drept „timp de lucru” în sensul art. 2 pct. 1 din Directiva 2003/88 nu depinde de punerea la dispoziție a unei locuințe de serviciu în incinta cantonului aflat în gestiunea pădurarului în cauză, în măsura în care această punere la dispoziție a unei locuințe nu presupune că acesta este obligat să fie prezent fizic la locul determinat de angajator și să rămână la dispoziția acestuia

¹ Ordonanța Curții (Camera a șasea) din 4 martie 2011 în *Cauza C-258/10*, Nicușor Grigore/Regia Națională a Pădurilor Romsilva – Direcția Silvică București (publicată pe <http://www.curia.eu>).