

REVISTA ROMÂNĂ DE DREPTUL MUNCII

ROMANIAN LABOUR LAW REVIEW

1/2020

CARTE



Wolters Kluwer
Romania

NOUTĂȚI

13 Selecție de noutăți legislative din perioada 1.12.2019-31.01.2020

DOCTRINĂ

19 **Alexandru ȚICLEA**

Durata redusă a timpului de muncă

39 **Adelina DUȚU**

Munca suplimentară

61 **Irina-Maria SILITRĂ**

Cetățenia Europeană - legătura juridică dintre indivizi și stat

69 **Roxana-Maria POPESCU**

Discriminarea pe motive de vârstă în sport

74 **Loredana Manuela MUSCALU**

Interpretarea și aplicarea prevederilor art. 9² din Legea nr. 341/2004 cu modificările și completările ulterioare și ale art. 21³ din Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 341/2004 aprobate prin H.G. nr. 1412/2004 modificate și completate prin H.G. nr. 99/2015

PERSPECTIVE ITM

85 **Ciprian POP**

Inspecția Muncii: Programul cadru de acțiuni pe 2020

DREPT INTERNAȚIONAL AL MUNCII

Selecție de referent conf. univ. dr. Laura GEORGESCU

89 **HOTĂRÂREA TRIBUNALULUI (Camera a patra) 3 decembrie 2019(*)** „Funcție publică – Funcționari – Raport de evaluare – Legalitatea procedurilor de evaluare și de evaluare de apel – Obligație de imparțialitate a evaluatorului de apel”

101 **HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a opta) 5 decembrie 2019(*)** „Trimitere preliminară – Securitatea socială a lucrătorilor migranți – Regulamentul (CE) nr. 883/2004 – Pensie anticipată – Eligibilitate – Valoare a pensiei ce urmează să fie încasată care trebuie să depășească valoarea minimă legală – Luare în considerare doar a pensiei dobândite în statul membru în cauză – Neluare în considerare a pensiei dobândite în alt stat membru – Diferență de tratament în privința lucrătorilor care și-au exercitat dreptul la liberă circulație”

110 **HOTĂRÂREA CURȚII (Camera întâi) 12 decembrie 2019(*)** „Trimitere preliminară – Politica socială – Directiva 79/7/CEE – Egalitate de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale – Articolul 4 alineatele (1) și (2) – Articolul 7 alineatul (1) – Calculul prestațiilor – Directiva 2006/54/CE – Egalitate de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă – Legislație națională care prevede dreptul la un supliment la pensie pentru femeile care au avut cel puțin doi copii biologici sau adoptați și care primesc o pensie pentru incapacitate permanentă de tip contributiv – Neatribuirea acestui drept bărbaților aflați într-o situație identică – Situație comparabilă – Discriminare directă pe criterii de sex – Derogări – Lipsă”

- 121** HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a treia) 18 decembrie 2019(*) „Trimitere preliminară – Securitate socială – Coordonarea sistemelor de securitate socială – Regulamentul (CE) nr. 883/2004 – Articolul 3 – Domeniu de aplicare material – Prestație pentru limită de vârstă – Libera circulație a lucrătorilor în cadrul Uniunii Europene – Regulamentul (UE) nr. 492/2011 – Articolul 7 – Egalitate de tratament între lucrătorii naționali și lucrătorii migranți – Avantaje sociale – Legislație a unui stat membru care rezervă acordarea unei «prestații suplimentare pentru sportivii din echipele naționale» numai cetățenilor acestui stat”
- 132** HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a patra) 19 decembrie 2019(*) „Trimitere preliminară – Libertatea de stabilire – Cesiunea unei farmacii în cadrul unei proceduri de atribuire – Legislație națională – Drept de preempțiune pentru salariații farmaciei cesionate”
- 141** HOTĂRÂREA CURȚII (Marea Cameră) 19 decembrie 2019(*) „Trimitere preliminară – Articolele 56 și 57 TFUE – Libera prestare a serviciilor – Directiva 96/71/CE – Aplicabilitate – Articolul 1 alineatul (3) litera (a) – Detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii – Prestarea unor servicii la bordul trenurilor internaționale – Reglementare națională care impune obligații administrative în raport cu detașarea lucrătorilor”
- 151** HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a cincea) 19 decembrie 2019(*) „Trimitere preliminară – Politica socială – Protecția lucrătorilor salariați în cazul insolvenței angajatorului – Directiva 2008/94/CE – Articolul 8 – Sisteme suplimentare de asigurări sociale – Protecția drepturilor la pensie pentru limită de vârstă – Nivel de protecție minim garantat – Obligația de compensare de către fostul angajator a unei reduceri a pensiei ocupaționale – Organism extern de asigurări sociale – Efect direct”
- 162** HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a zecea) 22 ianuarie 2020(*) „Trimitere preliminară – Libera circulație a persoanelor – Cetățenia Uniunii – Dreptul de liberă circulație și de liberă ședere pe teritoriul statelor membre – Directiva 2004/38/CE – Articolul 17 alineatul (1) litera (a) – Drept de ședere permanentă – Dobândire înaintea încheierii unei perioade neîntrerupte de ședere de cinci ani – Lucrător care a împlinit, în momentul în care și-a încetat activitatea, vârsta în vederea pensionării pentru limită de vârstă”

JURISPRUDENȚĂ NAȚIONALĂ

Selecție realizată de lect. univ. dr. Adelina Oana DUȚU

- 175** Acțiune în contencios administrativ. Anularea dispoziției de încetare a raportului de serviciu ca urmare a sancționării cu destituirea din funcția publică. Verificarea legalității dispoziției de destituire raportat la normele privind existența conflictului de interese (C. Apel București, secția a IX-a contencios administrativ și fiscal, decizia nr. 2113/2019, www.portal.just.ro)
- 182** Funcționari publici. Salarizare. Sporul de studii superioare (sume compensatorii). Necesitatea cercetării fondului raportului juridic dedus judecății (C. Apel București, secția a VIII-a contencios administrativ și fiscal, decizia nr. 174/2019, www.portal.just.ro)
- 186** Contestație decizie de sancționare. Invocarea de către angajator a părăsirii locului de muncă. Netemeinicia deciziei contestate. Obligarea angajatorului la plata drepturilor salariale reținute în temeiul acestei decizii (C. Apel Constanța, decizia nr. 319/CM/2019, www.portal.just.ro)

195 Efectele anulării de către instanță a unei decizii de încetare de drept a contractului individual de muncă, ca urmare a admiterii excepției de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 56 alin. (1) lit. c) teza a II-a, prima ipoteză, din Codul muncii (C. Apel Oradea, secția I civilă, decizia civilă nr. 177/2019, www.portal.just.ro)

201 Criterii de individualizare a sancțiunii disciplinare. Înlocuirea sancțiunii concedierii cu sancțiunea disciplinară a reducerii salariului de bază cu 10% pe o perioadă de 3 luni (C. Apel Ploiești, secția I civilă, decizia nr. 57/2020, www.sintact.ro)

211 Concediere dispusă în temeiul art. 65 din Codul muncii. Nelegalitate. Neplata orelor suplimentare (C. Apel București, secția a VII-a pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 224/2020, www.sintact.ro)

IN MEMORIAM

243 Profesor Universitar Doctor Emerit ION TRAIAN ȘTEFĂNESCU
(3 aprilie 1942 – 13 martie 2020)

Durata redusă a timpului de muncă

Prof. univ. dr. h.c. Alexandru ȚICLEA

ABSTRACT

In accordance with the international and European norms, our legislation regulates, as an exception, the short duration of working time.

Such duration can be directly arranged by the legislature, for example, in the case of young people up to 18 years old or in the case of employees who work under special conditions or left exclusively within the reach of the two parts of the employment relationships (employer-employees), for example in the case of the individual part-time employment contract.

The following study describes the situations in which the reduced working time is allowed and possible under the legal provisions and according to the doctrine and practice in this matter.

Keywords: *short duration of working time, individual part-time employment contract, employees who work under special conditions.*

REZUMAT

În consens cu normele internaționale și europene, legislația noastră reglementează, ca excepție, durata redusă a timpului de muncă.

O asemenea durată poate fi dispusă direct de legiuitor, de exemplu, în cazul tinerilor în vârstă de până la 18 ani sau în cazul salariaților care lucrează în condiții deosebite și speciale ori lăsată exclusiv la îndemâna celor două părți ale raporturilor de muncă (angajatori-angajați), de exemplu în cazul în cazul contractului individual de muncă cu timp parțial.

Studiul care urmează descrie situațiile în care este permisă și posibilă durata redusă a timpului de muncă în temeiul dispozițiilor legale și conform doctrinei și practicii în materie.

Cuvinte-cheie: *durata redusă a timpului de muncă, contractul individual de muncă cu timp parțial, salariaților care lucrează în condiții deosebite și speciale.*

Legislație relevantă: Codul muncii, H.G. nr. 600/2007, Legea nr. 31/1991, O.U.G. nr. 96/2003, O.U.G. nr. 99/2000, Legea nr. 346/2002, Legea nr. 17/2000

1. Situații

Pentru anumite categorii de angajați, în scopul protejării sănătății și securității lor, legea instituie o limită a timpului de muncă situată sub durata normală (de 8 ore pe zi și 40 de ore pe săptămână). Este cazul, de exemplu, al tinerilor în vârstă de până la 18 ani, al angajaților care lucrează în condiții deosebite sau speciale, al femeilor gravide ori care alăptează, al personalului sanitar etc.

De asemenea, durata redusă a timpului de muncă este întâlnită în situația angajaților cu fracțiune de normă.

2. Timpul de muncă al tinerilor în vârstă de până la 18 ani

2.1. Reglementarea internațională

Organizația Internațională a Muncii a adoptat mai multe Convenții cu privire la munca copiilor și adolescenților:

- *Convenția nr. 138/1973* (ratificată de România în 1975), conform căreia vârsta minimă de admitere la angajare nu se poate situa sub 15 ani, iar pentru muncile periculoase sub 18 ani;
- *Convenția nr. 79/1946* și *Convenția nr. 90/1948* (neratificate de România), care dispun că adolescenții sub 18 ani nu pot fi folosiți în munci de noapte;
- *Convenția nr. 182/1999* (neratificată de țara noastră) privind eliminarea celor mai grave forme de muncă a copiilor^[1].

2.2. Reglementarea europeană

În dreptul *Uniunii Europene* cea mai importantă reglementare în materie este *Directiva Consiliului nr. 94/33/CE din 22 iunie 1994* referitoare la protecția tinerilor în muncă.

Conform Directivei, *copil* este orice tânăr care nu a atins vârsta de 15 ani sau care nu face obiectul școlarizării obligatorii impuse de legislația națională; *adolescentul* este tânăr în vârstă de 15 până la 18 ani care nu mai face obiectul școlarizării obligatorii, iar *tânărul* este persoana în vârstă de până la 18 ani având un contract sau un raport de muncă.

Directiva dispune statelor membre să ia măsurile necesare pentru interzicerea muncii copiilor (art. 1). Ele trebuie să vegheze ca vârsta minimă la angajare sau admitere în muncă să nu fie inferioară vârstei la care încetează școlarizarea obligatorie impusă de legislația națională și, în orice caz, peste 15 ani^[2]. Totodată, munca tinerilor trebuie să fie strict reglementată și protejată în conformitate cu condițiile impuse de directivă.

În art. 7 alin. (2) sunt enumerate activitățile pentru care trebuie interzis accesul la muncă al tinerilor. Acestea sunt cele care:

- a) depășesc în mod obiectiv capacitățile lor fizice sau psihologice;

^[1] N. Voiculescu, M.-B. Berna, *Tratat de drept social internațional și european*, Ed. Universul Juridic, București, 2019, p. 84.

^[2] În mod excepțional, pentru efectuarea unor activități cu caracter cultural, artistic, sportiv sau publicitar este posibilă angajarea unor copii în vârstă, după caz, de 13 sau 14 ani (art. 5 din Directivă).

- b) implică o expunere nocivă la agenți toxici, cancerigeni, care cauzează modificări genetice ereditare, având efecte nefaste pentru făt pe perioada gravidității sau având orice alt efect nefast cronic asupra ființei umane;
- c) implică o expunere nocivă la radiații;
- d) prezintă riscuri de accidentare pe care se presupune că tinerii, din cauza neconștientizării aspectelor de securitate sau a lipsei lor de experiență sau de pregătire, nu le pot identifica sau preveni sau
- e) care pun în pericol sănătatea prin expunerea la frig sau căldură sau din cauza zgomotului sau a vibrațiilor.

În Secțiunea a III-a a directivei sunt reglementate timpul de muncă, munca de noapte (interzisă pentru copii și adolescenți), perioadele de repaus (pentru fiecare perioadă de 24, de ore copiii să beneficieze de cel puțin 14 ore consecutive, iar adolescenții de 12 ore consecutive), concediul de odihnă (acordat, în măsura posibilului, în cadrul vacanțelor școlare ale copiilor care fac obiectul școlarizării obligatorii impuse prin legislația națională), precum și munca adolescenților în caz de forță majoră.

Anexa cuprinde agenți, procese și activități în măsură să antreneze riscuri specifice pentru tineri^[3].

2.3. Reglementarea națională

Potrivit art. 13 C. muncii, „persoana fizică dobândește capacitate de muncă la împlinirea vârstei de 16 ani” [alin. (1)]. În mod excepțional, poate încheia un contract de muncă și la „împlinirea vârstei de 15 ani, cu acordul părinților sau al reprezentanților legali, pentru activități potrivite cu dezvoltarea fizică, aptitudinile și cunoștințele sale, dacă astfel nu îi sunt periclitate sănătatea, dezvoltarea și pregătirea profesională” [alin. (2)]. În același scop, al protejării securității, sănătății și al dezvoltării lor, se interzice încadrarea tinerilor înainte de împlinirea vârstei de 18 ani în locuri de muncă grele, vătămătoare sau periculoase [alin. (5)].

În mod cu totul excepțional, este permisă munca minorilor, chiar, imediat după naștere și până la vârsta minimă de angajare cu contract individual de muncă stabilit de Codul muncii^[4]. Este vorba de activități remunerate în domeniul cultural, artistic, sportiv, publicitar și de modeling, de exemplu, ca actor, figurant, cântăreț, model, sportiv profesionist etc.^[5]

Dar, activitatea respectivă se prestează nu în temeiul unui contract individual de muncă, ci în temeiul unui contract civil încheiat de organizatorul acelei activități cu părinții/reprezentantul legal al copilului ori, după caz, direct cu copilul care a împlinit 14 ani cu încuviințarea prealabilă a părinților/reprezentantului legal [art. 2 alin. (1) din H.G. nr. 75/2015].

H.G. nr. 600/2007 privind protecția tinerilor la locul de muncă^[6] instituie obligația angajatorilor de a proteja tinerii împotriva riscurilor pentru securitatea, sănătatea și dezvoltarea lor, riscuri

^[3] N. Voiculescu, M.-B. Berna, *op. cit.*, p. 372.

^[4] A se vedea art. 4 lit. e) și art. 13 alin. (2) din H.G. nr. 75/2015 privind reglementarea prestării de către copii de activități remunerate în domeniile cultural, artistic, sportiv, publicitar și de modeling (publicată în M. Of. nr. 115 din 13 februarie 2015), modificată ulterior.

^[5] Art. 2 alin. (3) din H.G. nr. 75/2015.

^[6] Publicată în M. Of. nr. 473 din 13 iulie 2007, modificată ulterior.

Activitățile în care este interzisă angajarea tinerilor sunt cele care:

- depășesc în mod evident capacitățile lor fizice sau psihologice;
- implică o expunere nocivă la agenți toxici, cancerigeni, care determină modificări genetice ereditare, având efecte nocive pentru făt pe durata gravidității sau având orice alt efect nociv cronic asupra ființei umane;
- implică o expunere nocivă la radiații;
- prezintă riscuri de accidentare, pe care se presupune că tinerii nu le pot identifica sau preveni, din cauza atenției insuficiente pe care o acordă securității în muncă, a lipsei lor de experiență ori de pregătire;
- pun în pericol sănătatea acestora din cauza frigului ori a căldurii extreme sau din cauza zgomotului ori a vibrațiilor.

Anexa la H.G. nr. 600/2007 enumeră agenții, activitățile și procedeele care pot antrena riscuri specifice pentru sănătatea și dezvoltarea tinerilor (art. 9).

Regulile de mai sus sunt aplicabile, cu atât mai mult, în cazul copiilor în vârstă de până la 15 ani [art. 4 lit. a) din H.G. nr. 75/2015].

În cazul copiilor în vârstă de până la 15 ani este prevăzută în mod expres durata muncii acestora în funcție de vârstă și de natura activităților desfășurate, precum și pauzele necesare, astfel:

- să se desfășoare, în funcție de vârsta copilului, în următorul interval orar: 9:00-17:00 pentru copiii cu vârsta sub 5 ani, 8:00-20:00 pentru copiii cu vârsta cuprinsă între 5 și 12 ani, 7:00-22:00 pentru copiii cu vârsta peste 12 ani;
- durata activității să nu depășească o oră pe săptămână, de preferință repartizată în zile diferite, în cazul copiilor cu vârsta sub un an, 2 ore pe zi în cazul copiilor cu vârsta cuprinsă între 1 și 5 ani, 4 ore pe zi în cazul copiilor cu vârsta cuprinsă între 5 și 12 ani și 6 ore pe zi în cazul copiilor cu vârsta peste 12 ani, fără a se lua în calcul pauzele scurte după fiecare activitate continuă în parte, dar nu mai mult de 12 ore pe săptămână pentru muncile efectuate pe durata anului școlar, cu condiția efectuării acestora, cu precădere, în afara orelor de curs;
- activitatea continuă să fie prestată maximum 15 minute de către copiii cu vârsta sub 1 an, maximum 30 minute de către copiii cu vârsta cuprinsă între 1 și 5 ani și maximum 45 minute de către copiii cu vârsta peste 5 ani;
- numărul de repetiții de orice fel, precum și orice etapă menită să asigure buna desfășurare a activităților, indiferent de natura acestora: spectacol, repetiție, antrenament, ședință foto, filmare și altele asemenea să nu depășească una pe zi în cazul copiilor cu vârsta sub 1 an și două pe zi în cazul copiilor cu vârsta de peste 1 an. Între cele două acțiuni, care au loc în aceeași zi, se acordă o pauză de cel puțin o oră și jumătate;
- pauzele scurte au durata între 10 și 15 minute după fiecare activitate continuă;
- pauza mare are o durată de minimum o jumătate de oră și se acordă după fiecare oră de activitate pentru copiii cu vârsta cuprinsă între 1 și 5 ani, la fiecare 2 ore pentru copiii cu vârsta cuprinsă între 5 și 12 ani și la fiecare 3 ore pentru copiii cu vârsta peste 12 ani;
- numărul maxim de zile pe săptămână în care copiii pot presta activități este de 4 zile consecutive, urmate de minimum 48 de ore pauză;

- activitățile care se organizează pe timpul vacanțelor școlare nu trebuie să afecteze respectarea dreptului copilului la timp de odihnă și timp liber;
- în cazul activităților care se desfășoară pe o perioadă mai mare de 2 luni se va acorda copilului o pauză de 14 zile, după primele 60 de zile de activitate [art. 4 lit. b)-j) din H.G. nr. 75/2015].

Art. 112 alin. (2) C. muncii și art. 10 alin. (1) din H.G. nr. 600/2007 dispun că durata timpului de muncă al tinerilor de până la 18 ani este de 6 ore pe zi și 30 de ore pe săptămână. În situația în care tânărul cumulează mai multe funcții în baza unor contracte individuale de muncă, timpul de muncă efectuat se însumează și nu poate depăși cumulativ durata menționată.

Tinerii nu pot presta muncă suplimentară și nici muncă de noapte (art. 11 și art. 12 din H.G. nr. 600/2007).

Desigur că în cazul acestei categorii de angajați durata timpului de muncă al lor instituită de lege este una normală, dar în raport cu durata obișnuită (de 8 ore pe zi și 40 de ore pe săptămână) este una redusă, diminuată.

3. Timpul de muncă al angajaților care lucrează în condiții deosebite și speciale

În conformitate cu dispozițiile Legii nr. 31/1991 privind stabilirea duratei timpului de muncă sub 8 ore pentru salariații care lucrează în condiții deosebite, vătămătoare, grele sau periculoase^[7], cei care desfășoară activitatea în asemenea locuri de muncă, beneficiază de reducerea duratei timpului de muncă sub 8 ore pe zi; această reducere nu afectează salariul și vechimea în muncă (art. 1).

Stabilirea categoriilor de personal, a activităților și locurilor de muncă pentru care durata timpului de lucru se reduce sub 8 ore pe zi se face pe baza următoarelor criterii:

- a) natura factorilor nocivi-fizici, chimici sau biologici și mecanismul de acțiune al acestora asupra organismului;
- b) intensitatea de acțiune a factorilor nocivi sau asocierea acestor factori;
- c) durata de expunere la acțiunea factorilor nocivi;
- d) existența unor condiții de muncă ce implică un efort fizic mare, în condiții nefavorabile de microclimat, zgomot intens sau vibrații;
- e) existența unor condiții de muncă ce implică o solicitare nervoasă deosebită, atenție foarte încordată și multilaterală sau concentrare intensă și un ritm de lucru intens;
- f) existența unor condiții de muncă ce implică o suprasolicitare nervoasă ce implică un risc de accidentare sau de îmbolnăvire;
- g) structura și nivelul morbidității în raport cu specificul locului de muncă;
- h) alte condiții de muncă vătămătoare, grele sau periculoase care pot duce la *uzura prematură* a organismului.

Durata timpului de lucru se reduce, ținându-se seama de acțiunea factorilor enumerați asupra stării de sănătate și capacității de muncă și de măsura în care consecințele acțiunilor acestor factori pot fi diminuate sau eliminate prin micșorarea timpului de expunere (art. 2).

^[7] Publicată în M. Of. nr. 64 din 27 martie 1991.

Pentru încadrarea locurilor de muncă în *condiții deosebite* urma să se țină seama de H.G. nr. 1014/2015 privind metodologia de reînnoire a avizelor de încadrare a locurilor de muncă în *condiții deosebite*^[8].

Potrivit art. 2 din acest act normativ, reînnoirea avizelor de încadrare a locurilor de muncă respective se acordă de către *Inspecția Muncii sau Comisia Națională pentru Controlul Activităților Nucleare* pe baza mai multor documente printre care se numără: „buletinele de determinări de noxe profesionale, eliberate de laboratoarele abilitate, potrivit legii, care să ateste depășirea valorilor-limită de expunere profesională la locurile de muncă încadrate în *condiții deosebite*, sau buletine de expertizare eliberate de către direcțiile de sănătate publică și a municipiului București, în care să se ateste prezența unor agenți chimici periculoși sau agenți biologici care nu au prevăzută limita admisibilă, dar care au avut efecte nocive asupra stării de sănătate a lucrătorilor expuși; planul de prevenire și protecție corespunzător locurilor de muncă încadrate în *condiții deosebite*, revizuit, care să asigure îmbunătățirea nivelului securității și al protecției sănătății lucrătorilor, cuprinzând măsuri și acțiuni, eșalonate și distribuite trimestrial, în scopul încadrării locurilor de muncă în *condiții normale*; raportul medicului de medicina muncii privind starea de sănătate a lucrătorilor care își desfășoară activitatea la locurile de muncă încadrate în *condiții deosebite*, din care să reiasă efectele noxelor identificate la aceste locuri de muncă asupra stării de sănătate a lucrătorilor, însoțit de recomandări privind promovarea sănătății în concordanță cu particularitățile expunerii la factori de risc; dovada depunerii la casele teritoriale de pensii a documentului prin care s-a obținut reînnoirea avizului de încadrare a locurilor de muncă în *condiții deosebite* și a listei cuprinzând categoriile profesionale care lucrează în aceste locuri de muncă (...)”.

Totodată, trebuia avută în vedere H.G. nr. 924/2017 pentru stabilirea procedurii de reevaluare a locurilor de muncă în *condiții speciale*, reevaluate potrivit prevederilor art. 30 alin. (2) din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice^[9].

Acest act normativ a operat cu termenii și explicațiile următoare:

„a) locurile de muncă în *condiții speciale* – locurile de muncă unde gradul de expunere la factorii de risc profesional existenți pe durata timpului normal de muncă poate conduce în timp la îmbolnăviri profesionale, la comportamente riscante în activitate, cu consecințe grave asupra securității și sănătății în muncă a lucrătorilor;

b) persoanele încadrate în locuri de muncă în *condiții speciale* – lucrătorii care își desfășoară activitatea pe parcursul timpului normal de muncă din luna respectivă numai în locurile de muncă definite la lit. a);

c) reevaluarea locurilor de muncă în *condiții speciale* – procedura de verificare a factorilor de risc/pericolelor, care au stat la baza reevaluării precedente a locurilor de muncă în *condiții speciale*, în temeiul H.G. nr. 1284/2011, cu modificările ulterioare, și a efectelor acestora asupra stării de

^[8] Publicată în M. Of. nr. 986 din 31 decembrie 2015.

^[9] Publicată în M. Of. nr. 1039 din 29 decembrie 2017.

Legea nr. 263/2010 a fost publicată în M. Of. nr. 850 din 20 decembrie 2010, modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 215/2019 (publicată în M. Of. nr. 921 din 14 noiembrie 2019), și va fi înlocuită de Legea nr. 127/2019 (publicată în M. Of. nr. 563 din 9 iulie 2019).

sănătate a lucrătorilor pentru locurile de muncă prevăzute la art. 1, în vederea menținerii sau respingerii avizului de încadrare în condiții speciale;

d) expertiza tehnică de reevaluare a locurilor de muncă în condiții speciale – procesul de verificare a factorilor de risc existenți la locul de muncă și a măsurilor stabilite în vederea gestionării riscurilor datorate acestora, conform prevederilor legale în vigoare, comparativ cu condițiile existente la data reevaluării precedente a locurilor de muncă în condiții speciale, precum și constatarea rezultatelor și eficacității măsurilor realizate;

e) expertiza medicală de reevaluare a locurilor de muncă în condiții speciale – procesul de analiză și evaluare a stării de sănătate a lucrătorilor, în relație cu factorii de risc existenți la locurile de muncă în condiții speciale, comparativ cu condițiile existente la data reîncadrării precedente a locurilor de muncă în condiții speciale, pe baza raportului medicului de medicina muncii care asigură supravegherea stării de sănătate a lucrătorilor evidențiată și de morbiditatea prin boli profesionale, boli legate de profesie, luând în considerare și măsurile de securitate și sănătate în muncă”.

Noua Lege privind sistemul public de pensii nr. 127/2019 dispune că „sunt încadrate în condiții deosebite locurile de muncă stabilite în baza criteriilor și metodologiei prevăzute de legislația în vigoare la data încadrării acestora” (art. 27).

Totodată, art. 28 din lege stabilește locurile de muncă în condiții speciale și anume:

- „a) unitățile miniere, pentru personalul care își desfășoară activitatea în subteran cel puțin 50% din timpul normal de muncă în luna respectivă;
- b) activitățile de cercetare, explorare, exploatare sau prelucrare a materiilor prime nucleare, zonele I și II de expunere la radiații;
- c) aviația civilă, pentru personalul navigant prevăzut în anexa nr. 1^[10];
- d) activitățile și unitățile prevăzute în anexele nr. 2 și 3^[11];
- e) activitatea artistică desfășurată în profesiile prevăzute în anexa nr. 4^[12]”.

Durata reducerii timpului normal de muncă și categoriile de personal care beneficiază de acest program se stabilesc prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau/și contractul individual de muncă.

[10] Această anexă cuprinde, nu numai personalul navigant propriu-zis, ci și echipajele de recepție în zbor a aeronavelor, instructori în școli, cursuri și aerocluburi, personalul tehnic care execută recepția și controlul tehnic în zbor al aeronavelor, instructori în școli, cursuri și aerocluburi de zbor fără motor, personalul de parașutism profesionist, instructorii de bord.

[11] În anexa nr. 2 sunt enumerate, printre altele, activitățile:

- de manipulare a materialelor explozive;
- cele din locurile de muncă încadrate în categoriile de risc II și IV din centralele nucleare electrice;
- cele desfășurate în subteran;
- cele din exploatarea forestieră și forajul sondelor;
- de coxificare a cărbunelui;
- de topire a sticlei etc.

[12] Anexa nr. 4 îi vizează pe balerini, dansatori, dresori, cascadori etc.

În cazul *personalului militar* sunt aplicabile dispozițiile Legii nr. 255/2015 privind pensiile militare de stat^[13], precum și H.G. nr. 1294/2001 privind stabilirea locurilor de muncă și activităților cu condiții deosebite, condiții speciale și alte condiții, specifice pentru cadrele militare în activitate^[14]. În aplicarea acestui din urmă act normative au fost elaborate Normele metodologice aprobate prin Ordinul ministrului apărării naționale nr. M 212/2019^[15].

Actele normative menționate se aplică și polițiștilor, inclusiv celor din sistemul penitenciar.

4. Timpul de muncă în cazul angajatelor gravide și celor care alăptează

Potrivit art. 13 din O.U.G. nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă^[16], „în baza recomandării medicului de familie, salariată gravidă care nu poate îndeplini durata normală de muncă din motive de sănătate, a sa ori a fătului său, are dreptul la reducerea cu o pătrime a duratei normale de muncă, cu menținerea veniturilor salariale, suportate integral din fondul de salarii al angajatorului”.

Art. 17 din același act normativ dispune: „Angajatorii sunt obligați să acorde salariatelor care alăptează, în cursul programului de lucru, două pauze pentru alăptare de câte o oră fiecare, până la împlinirea vârstei de un an a copilului. În aceste pauze se include și timpul necesar deplasării dus-întors de la locul în care se găsește copilul. La cererea mamei, pauzele pentru alăptare vor fi înlocuite cu reducerea duratei normale a timpului său de muncă cu două ore zilnic. Pauzele și reducerea duratei normale a timpului de muncă, acordate pentru alăptare, se includ în timpul de muncă și nu diminuează veniturile salariale și sunt suportate integral din fondul de salarii al angajatorului” [alin. (1)-(3)].

5. Munca în perioadele cu temperaturi extreme

Sediul materiei îl reprezintă O.U.G. nr. 99/2000 privind măsurile ce pot fi aplicate în perioadele cu temperaturi extreme pentru protecția persoanelor încadrate în muncă^[17].

În aplicarea dispozițiilor acestui act normativ au fost emise Normele metodologice, aprobate prin H.G. nr. 580/2000^[18].

Conform art. 1 din Ordonanță, prin *temperaturi extreme* se înțelege temperaturile exterioare ale aerului care:

- depășesc +37°C sau, corelate cu condiții de umiditate mare, pot fi echivalate cu acest nivel;
- scad sub -20°C sau, corelate cu condiții de vânt intens, pot fi echivalate cu acest nivel.

Ordonanța prevede că în perioadele cu temperaturi extreme angajatorii trebuie să ia toate măsurile prevăzute de Legea specială privind securitatea și sănătatea în muncă pentru asigurarea

^[13] Publicată în M. Of. nr. 556 din 27 iulie 2015, modificată ulterior.

^[14] Publicată în M. Of. nr. 849 din 29 decembrie 2001, modificată ulterior.

^[15] Publicate în M. Of. nr. 930 din 19 noiembrie 2019.

^[16] O.U.G. nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă (publicată în M. Of. nr. 750 din 27 octombrie 2003), aprobată prin Legea nr. 25/2004 (publicată în M. Of. nr. 750 din 11 martie 2004), modificată ulterior.

^[17] Publicată în M. Of. nr. 304 din 4 iulie 2000, aprobată prin Legea nr. 436/2001 (publicată în M. Of. nr. 404 din 20 iulie 2001).

^[18] Publicată în M. Of. nr. 315 din 7 iulie 2000.

condițiilor de microclimat la locul de muncă. Aceste măsuri sunt stabilite de angajator împreună cu reprezentanții sindicatelor sau, după caz, cu reprezentanții aleși ai salariaților.

Pentru asigurarea condițiilor de microclimat la locul de muncă în instituțiile și unitățile finanțate din fonduri bugetare și extrabugetare măsurile sunt stabilite de ordonatorii de credite, respectiv de conducătorii instituțiilor (art. 3).

În perioadele cu *temperaturi ridicate extreme*, angajatorii trebuie să asigure următoarele măsuri minimale:

A. Pentru ameliorarea condițiilor de muncă:

- a) reducerea intensității și ritmului activității fizice;
- b) asigurarea ventilației la locurile de muncă;
- c) alternarea efortului fizic cu cel static;
- d) alternarea perioadelor de lucru cu perioadele de repaus în locuri umbrite, cu curenți de aer.

B. Pentru menținerea stării de sănătate a angajaților:

- a) asigurarea apei minerale adecvate, câte 2-4 litri/persoană/schimb;
- b) asigurarea echipamentului individual de protecție;
- c) asigurarea de dușuri (art. 4).

În perioadele cu *temperaturi scăzute extreme* angajatorii trebuie să asigure următoarele măsuri minimale pentru menținerea stării de sănătate a salariaților care lucrează în aer liber:

- a) distribuirea de ceai fierbinte în cantitate de 0,5 – 1 litri / persoană/schimb;
- b) acordarea de pauze pentru refacerea capacității de termoreglare, scop în care se vor asigura spații fixe sau mobile cu microclimat corespunzător;
- c) asigurarea echipamentului individual de protecție (art. 5).

Angajatorii care nu pot asigura condițiile de mai sus vor lua, de comun acord cu reprezentanții sindicatelor sau cu reprezentanții aleși ai salariaților, după caz, următoarele măsuri:

- a) *reducerea duratei zilei de lucru*;
- b) eșalonarea pe două perioade a zilei de lucru: până la ora 11:00 și după ora 17:00, în cazurile prevăzute la art. 4;
- c) *întreruperea colectivă a lucrului* cu asigurarea continuității activității în locurile în care aceasta nu poate fi întreruptă.

Măsurile respective se stabilesc dacă temperaturile extreme se mențin pe o perioadă de *cel puțin două zile consecutiv* (art. 6).

În cazul reducerii duratei zilei sau de eșalonare pe două perioade a zilei de lucru, angajatorii, de comun acord cu reprezentanții sindicatelor sau cu reprezentanții aleși ai salariaților, precum și ordonatorii de credite sau conducătorii instituțiilor finanțate din fonduri extrabugetare, după caz, vor stabili modalitățile corespunzătoare de recuperare a timpului nelucrat și modalitățile de plată după cum urmează:

- a) prin recuperarea în următoarele 6 luni a timpului de reducere a duratei zilei de lucru sau de întrerupere colectivă a activității, cu menținerea drepturilor salariale avute anterior;
- b) fără recuperarea timpului de reducere a duratei zilei de lucru sau de întrerupere a activității, dar cu acordarea drepturilor salariale proporțional cu timpul efectiv lucrat.

Pentru prevenirea unor îmbolnăviri determinate de munca în condiții de temperaturi extreme trebuie luate următoarele măsuri:

- a) asigurarea de către angajator a examenului medical la angajare și a controlului medical periodic, urmărind depistarea precoce a contraindicațiilor pentru munca la temperaturi crescute sau scăzute;
- b) asigurarea primului ajutor și a transportului la cea mai apropiată unitate sanitară a persoanelor afectate;
- c) trecerea, după posibilități, în alte locuri de muncă sau *reducerea programului de muncă* pentru persoanele cu afecțiuni, care au contraindicații privind munca la temperaturi extreme^[19].

6. Timpul de muncă al personalului medical din unitățile sanitare publice

Este statornicit de *Regulamentul privind timpul de muncă, organizarea și efectuarea în unitățile publice de sectorul sanitar*^[20].

Potrivit art. 2 din Regulament, medicii încadrați în unitățile publice *au program de 7 ore în medie pe zi, respectiv de 35 de ore în medie pe săptămână*. Prin urmare, fiind vorba de o medie, în anumite zile programul poate fi de peste 7 ore, iar în altele sub 7 ore. La fel, în unele săptămâni acesta va putea fi de peste 35 de ore, în altele sub acest prag.

De asemenea, timpul de muncă este *de 7 ore în medie pe zi*, în program continuu sau divizat în cazul medicilor care lucrează în secțiile sau compartimentele cu paturi (art. 4).

Au, totodată, program de 7 ore pe zi:

- medicii din unitățile și compartimentele de cercetare științifică medico-farmaceutică [art. 2 alin. (2)];
- medicii șefi de secție/laborator/serviciu medical [art. 3 alin. (3)];
- medicii încadrați la serviciile de ambulanță județene și serviciul de ambulanță București-Ilfov, cu precizarea că aceștia își desfășoară activitatea în ture în sistem de 12 ore cu 24 de ore libere [art. 6 alin. (1)];
- personalul sanitar cu pregătire superioară încadrat în unitățile publice din sectorul sanitar, inclusiv cel din compartimentele de cercetare de științifică medicală [art. 8 alin. (1)];
- asistenți medicali, indiferent de nivelul studiilor, personalul sanitar mediu și personalul sanitar auxiliar care își desfășoară activitatea la următoarele locuri de muncă în program continuu sau divizat, după cum urmează:
 - a) hidrotermoterapie;
 - b) laboratoare sau compartimente de analize medicale [art. 9 alin. (2) și art. 10 alin. (2)].

^[19] A. Țiclea, *Tratat de dreptul muncii. Legislație. Doctrină. Jurisprudență*, Ed. Universul Juridic, București, p. 497-499.

^[20] Aprobat prin Ordinul nr. 870/2004 al ministrului sănătății (publicat în M. Of. nr. 676 din 26 iulie 2004), modificat ulterior.