

Considerații generale privind timpul de muncă

Dumitru VIERIU,
doctor în drept, conferențiar universitar,
avocat, Baroul București, România

SUMMARY

Whereas work done involves spending the vital force of man, that is objectively, as a day of work, within certain limits, being only a part of a day of life. To have an activity respect for specific work programme represents one of the specific features of the legal report sourced by the individual labour contract.

Desfășurarea activității cu respectarea unui anumit program de lucru reprezintă una din trăsăturile specifice ale raportului juridic izvorât din încheierea contractului individual de muncă. Întrucât munca efectuată presupune cheltuirea forței vitale a omului, este necesar, în mod obiectiv, ca ziua de muncă să se încadreze în anumite limite, să fie numai o parte dintr-o zi de viață. Totodată, munca trebuie să aibă un caracter de continuitate și să fie prestată într-un număr minim de ore pe zi; dacă nu depășește două ore sau 1/4 normă pe zi, activitatea trebuie să fie considerată că are loc pe baza unui contract civil.¹

Ducând o luptă susținută pentru apărarea drepturilor lor, salariații au înscris, printre primele revendicări, stabilirea prin lege a limitelor de muncă, reglementarea repausului săptămânal și a concediului de odihnă plătit.

Timpul de muncă reprezintă durata stabilită, dintr-o zi sau săptămână, în care este obligatorie prestarea muncii în cadrul contractului individual de muncă.

Timpul de muncă se află într-o indisolubilă legătură cu timpul de odihnă; reglementarea lui reprezintă o garanție a dreptului fundamental la odihnă. Această reglementare asigură o îmbinare armonioasă a intereselor sociale cu cele ale fiecărui salariat.²

Dispozițiile legale care reglementează timpul de muncă și timpul de odihnă au caracter imperativ, orice derogare de la normele pe care le conține este inadmisibilă.

Clasificarea timpului de muncă. Timpul de muncă poate fi împărțit în două categorii:

- timpul care se încadrează în programul

de lucru sau duratei normale a muncii;

- timpul peste programul de lucru sau peste durata normală a muncii.

Durata normală a muncii este stabilită pentru munca desfășurată în timpul zilei sau pentru aceea prestată în timpul nopții. Durata normală a zilei de lucru este, în medie – potrivit art. 38, alin. (3) din Constituția României – de, cel mult, 8 ore. Durata normală a timpului de lucru se realizează prin săptămâna de lucru de 5 zile. Ea reprezintă deci 40 de ore pe săptămână. În anumite condiții, ziua de lucru poate fi sub 8 ore și, ca urmare, săptămâna - sub 40 de ore. Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.³

În cazul tinerilor în vârstă de până la 18 ani, durata timpului de muncă este de 6 ore pe zi și de 30 de ore pe săptămână. În funcție de specificul unității sau al muncii prestate, se poate opta și pentru o repartizare inegală a timpului de muncă, cu respectarea duratei normale a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămână. În cazurile în care durata normală a timpului de muncă se stabilește în funcție de specificul unității sau al muncii prestate, durata timpului de muncă zilnic nu poate depăși 10 ore.⁴ Tinerii în vârstă de până la 18 ani nu pot presta muncă suplimentară.

Timpul de muncă peste programul de lucru sau peste durata normală poate fi constituit din: ore suplimentare; timpul care datorită specificului muncii nu se poate încadra în programul normal de lucru; orele prestate peste programul de lucru în scopul asigurării serviciului pe unitate.

Organizarea timpului de lucru. Potrivit Codului Muncii al României, în limitele obligatorii ale zilei și săptămânii de lucru, modul de organizare a timpului de muncă, precum și evidența salariaților în unitate se stabilesc prin regulamentul de ordine interioară. Prin acest regulament se prevăd ora de începere și cea de sfârșit a programului de lucru, organizarea lucrului, după caz, în schimburi (tură), tură continuă sau tumus etc. cu indicarea duratei și a condițiilor în care se fac predarea și preluarea lucrului, precum și a modului de organizare a serviciului pe unitate și a orelor de gardă. De regulă, programul de lucru este unitar pentru întregul personal, dar pentru salariații cu sarcini specifice (de pază, la centralele telefonice etc.), programul de lucru poate fi diferit. Regulamentul de ordine interioară cuprinde prevederi referitoare la pauză pentru masă, zilele de repaus săptămânal, în cazul în care acesta nu poate fi asigurat sâmbăta și duminica etc.

Instituționalizarea principiului negocierii, reglementarea contractului colectiv de muncă conduc, în mod firesc, la consecința organizării timpului de muncă de către cei doi parteneri sociali – patron și salariați – prin intermediul acestui contract. Așa fiind, contractul colectiv va cuprinde clauze privind organizarea timpului de muncă, cu valoare de principiu, concretizate în regulamentul de ordine interioară ori, în detaliu, reglementând toate aspectele ce privesc timpul respectiv.⁵

Ziua de muncă de 8 ore. Stabilirea zilei de muncă de 8 ore, deci a săptămânii de 40 de ore, constituie regula de aplicare generală.

În același sens, art. 32, alin. (1) din Legea nr. 188/1999 prevede că durata normală a timpului de lucru pentru funcționarii publici este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână.

Durata de 8 ore a zilei de muncă asigură desfășurarea, în condiții obișnuite, a procesului de producție, răspunzând cerințelor de ordin biologic, material, spiritual și social ale salariaților. Nu mai puțin însă această durată este condiționată din punct de vedere istoric, fiind rezultatul unei lungi evoluții. Ea este susceptibilă de a fi redusă în funcție de stadiul dezvoltării economice și sociale.⁶

Ziua de muncă sub 8 ore. În cazurile în care unor anumite categorii de personal trebuie să li se asigure o protecție specială, precum și atunci când procesul de producție se desfășoară în condiții deosebite, durata zilei de muncă este sub 8 ore. De asemenea, s-a prevăzut posibilitatea stabilirii unor programe de lucru parțiale de 6, 4 sau 2 ore pe zi.⁷

Astfel, pentru tinerii sub 16 ani durata timpului de muncă este de 6 ore pe zi, fără ca aceasta să ducă la o scădere a salariului (art. 162 din Codul Muncii).

Unitățile sunt obligate să acorde femeilor, în cursul programului de lucru (în ipoteza în care ele nu doresc să beneficieze de concediu plătit pentru îngrijirea copiilor în vârstă de până la 2, respectiv, 3 ani, pauze pentru alimentarea și îngrijirea copilului, de o jumătate de oră, la intervale de, cel mult, 3 ore; la aceste pauze se adaugă și timpul necesar deplasării dus și întors de la locul unde se găsește copilul. Timpul acordat pentru alăptare, inclusiv deplasările, nu poate depăși 2 ore zilnic. Pauzele se acordă până la împlinirea de către copil a vârstei de 9 luni putându-se prelungi, pe baza recomandărilor medicale, până la 12 luni, în cazul copiilor prematuri, distrofici și celor care necesită o îngrijire deosebită. Pauzele și reducerea programului de lucru se includ în timpul de muncă și nu au consecințe asupra salariului sau altor drepturi materiale.⁸ De asemenea, s-a prevăzut că „femeile care au în îngrijire copii de până la 7 ani pot lucra cu 1/2 din normă fără să li se afecteze drepturile ce decurg din calitatea de salariat.”⁹

În temeiul dispozițiilor art. 13, alin. (2) din *Legea nr. 17/2000 privind asistența socială a persoanelor vârstnice*, soțul sau rudele care au în îngrijire o persoană vârstnică dependentă și sunt salariați pot beneficia de un program redus de lucru de o jumătate de normă. Drepturile salariate se primesc integral, diferența suportându-se din bugetul local (corespunzător salariului brut lunar al asistentului social debutant cu pregătire medie). De asemenea, cel în cauză beneficiază de vechime în muncă potrivit programului normal de lucru.

Prestarea muncii cu reducerea zilei de lucru se impune și în condițiile reglementate

de Ordonanța de urgență a Guvernului României nr. 99/2004 în perioadele de temperaturi extreme.

În conformitate cu dispozițiile Legii nr. 31/1991 privind stabilirea duratei timpului de muncă sub 8 ore pe zi pentru salariații care lucrează în condiții deosebite, vătămătoare, grele sau periculoase, cei care desfășoară efectiv și ore permanent activitatea în locuri de muncă cu condiții deosebite - vătămătoare, grele sau periculoase, 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, determinată de un risc de accidentare sau de îmbolnăvire;

g) structura și nivelul morbidității în raport cu specificul locului de muncă;

h) în 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).¹⁰

Existența condițiilor deosebite – vătămătoare, grele sau periculoase – la locurile de muncă se stabilește, pentru fiecare unitate,

de inspectoratele de stat teritoriale pentru protecția muncii, pe baza determinărilor efectuate de către personalul încadrat în unitățile specializate ale Ministerului Sănătății din care rezultă depășirea limitelor prevăzute de normele naționale și protecția muncii (art. 3). Durata reducerii timpului normal de muncă și categoriile de persoane care beneficiază de acest program se stabilesc prin contractul colectiv de muncă la nivel de ramură, grupuri de unități și unități.¹¹

Munca în timpul nopții. Codul Muncii al României prevede că se consideră muncă în timpul nopții aceea, care se prestează în intervalul cuprins între orele 22.00-6.00, cu posibilitatea abaterii, în cazuri justificate, cu o oră în minus sau în plus față de aceste limite.

Durata muncii de noapte este mai mică cu o oră decât durata muncii în timpul zilei, fără diminuarea salariului. Această prevedere nu se aplică și celor care au un program normal de muncă mai mic de 8 ore; prin urmare, în aceste cazuri, durata timpului de muncă este aceeași, ziua și noaptea.

În unitățile în care procesul de muncă este neîntrerupt sau unde condițiile specifice ale muncii o impun, programul de lucru în timpul nopții poate fi egal cu cel din timpul zilei. În cazurile în care programul de lucru în timpul nopții are aceeași durată cu cel din timpul zilei, munca prestată în timpul nopții se plătește cu un spor de 25% din salariul de bază, dacă timpul lucrat noaptea reprezintă, cel puțin, jumătate din programul de lucru. De acest spor beneficiază și salariații care lucrează în condiții deosebite, unde durata timpului de muncă este mai mică de 8 ore pe zi. Este interzisă folosirea la muncă în timpul nopții a tinerilor sub vârsta de 18 ani, a femeilor gravide începând cu luna a șasea și a celor care alăptează. Munca femeilor în timpul nopții în unitățile industriale este admisă numai în anumite cazuri și anume:

a) pentru femeile care dețin funcții de conducere sau funcții cu caracter tehnic care implică o răspundere deosebită (în lipsa unor prevederi legale care să enumere aceste funcții, s-a propus, ca ele să fie determinate în cuprinsul regulamentului de ordine interioară);

b) pentru femeile care lucrează în serviciile sanitare și de asistență socială;

c) în cazurile de forță majoră, dacă se produce o întrerupere în funcționarea dispozitivelor și instalațiilor, când defecțiunea acestora provoacă încetarea lucrului, precum și în cazul în care munca este necesară;

d) în alte situații deosebite, în unele ramuri de producție stabilite prin lege, cu acordul sindicatelor.

Timpul de muncă în unele activități cu condiții specifice. În baza prevederilor unor acte normative speciale, durata zilei de muncă poate fi mai mare, în construcții, în industria forestieră, în agricultură, precum și în alte activități în condiții specifice, fără ca aceasta să poată depăși, în medie – lunar, trimestrial, semestrial sau anual, după caz – durata normală a zilei de muncă.

Din cuprinsul textului citat rezultă că durata zilei de muncă mai mare decât cea normală este admisă numai în condițiile și în limitele prevăzute expres în actele normative speciale. De precizat este că, într-un atare caz, dispoziția înscrisă în art. 38, alin. (3) din Constituția României este respectată, întrucât, în medie, durata normală a zilei de muncă nu este depășită.¹²

Munca în tură continuă, turnus și alte forme specifice. Pentru anumite locuri de muncă, datorită specificului activității, se pot stabili forme specifice de organizare a timpului de lucru, după caz, în tură continuă, turnus și alte forme.

Munca în schimburi sau în ture implică un serviciu succesiv și, totodată, alternativ, astfel încât, concomitent cu satisfacerea cerințelor procesului de producție, să se țină seama și de asigurarea condițiilor corespunzătoare de lucru pentru întreg personalul salariat.

În cazurile în care procesul de producție este neîntrerupt – siderurgie rafinării, termocentrale, hidrocentrale etc. – munca se organizează în tură continuă. Desfășurarea activității în mod neîntrerupt caracterizează și munca în turnus, cu deosebire că, în acest caz, schimburile sunt inegale. Munca în turnus este prestată cu deosebire pentru funcționarea fără întrerupere a mijloacelor de transport a căror circulație se desfășoară pe

baza planurilor de mers stabilite anticipat. Dacă prin specificul său, activitatea impune organizarea în schimburi inegale, munca în turnus poate fi practică și în alte sectoare pentru asigurarea funcționării utilajelor și instalațiilor.

În sectorul medico-sanitar, programul de lucru este specific; el cuprinde un număr mediu de ore pe zi – pentru activitatea obișnuită, contravizite, asigurarea asistenței medicale sâmbătă, duminică și în zilele de sărbători legale, precum și ore de gardă, în care se asigură permanența serviciului în timpul în care restul personalului este liber, cu deosebire pentru cazuri urgente și neprevăzute.¹³

Programul de lucru al personalului didactic prezintă, de asemenea, deosebiri față de programul obișnuit de lucru; el se întocmește pe baza normării didactice, ținându-se seama de obligațiile sale complexe privind activitatea de predare a lecțiilor la clasă, expunerea prelegerilor sau cursurilor, organizarea și efectuarea practicii în producție a elevilor și studenților, activitatea de cercetare științifică etc.

Orele suplimentare. Orele prestate peste programul său peste durata normală a timpului de lucru sunt, de regulă, ore suplimentare, care se compensează cu timp liber corespunzător. Dacă munca astfel prestată nu a putut fi compensată cu timp liber corespunzător, orele suplimentare se vor salaria cu un spor din salariul de bază astfel: 50% din salariul de bază pentru primele două ore de depășire a duratei normale a zilei de lucru; 100% din salariul de bază, pentru orele următoare. Cu spor de 100% se plătesc și orele lucrate în zi de repaus săptămânal sau în zilele în care, în conformitate cu reglementările în vigoare nu se lucrează.

Potrivit dispozițiilor legale, în cazul personalului din unitățile bugetare, din organele puterii executive și din regiile autonome cu specific deosebit, munca peste durata normală a timpului de lucru poate fi prestată numai dacă efectuarea orelor suplimentare a fost dispusă de conducătorul instituției respective, după caz, șeful ierarhic, fără a depăși 120 ore anual. În cazuri cu totul deosebite, organele competente pot aproba efectuarea

orelor suplimentare și peste acest plafon, dar nu mai mult de 360 ore anual. Aprobarea efectuării orelor suplimentare se face cu consultarea sindicatelor.

Prestarea muncii în orele suplimentare constituie o excepție, deoarece, de regulă, sarcinile de producție trebuie să fie realizate, într-o bună organizare, în timpul programului de lucru. Acesta este unul din motivele pentru care în contractul colectiv de muncă unic la nivel național s-a prevăzut că salariații pot fi chemați să presteze ore suplimentare numai cu consimțământul lor, iar ceea ce depășește 120 de ore pe an de persoană, necesită și acordul sindicatelor din unitate sau instituție.¹⁴

În conformitate cu dispozițiile din Codul Muncii, în anumite situații, munca peste programul normal de lucru fiind imperioasă, conducerea unității este competentă să dispună efectuarea ei, cu acordul sindicatelor, fără o altă aprobare și fără să se prevadă un plafon al orelor suplimentare. Astfel, este admisă prestarea muncii peste durata normală:

a) pentru preîntâmpinarea sau înlăturarea efectelor calamităților sau altor cazuri de forță majoră, precum și în situații care periclitează sănătatea sau viața unor persoane;

b) pentru înlăturarea efectelor unor situații neprevăzute, care ar dăuna bunei funcționări a serviciilor de aprovizionare cu apă și energie electrică, de canalizare, a serviciilor poștale și de telecomunicații, a căilor și mijloacelor de transport în comun, a instalațiilor de distribuire a combustibilului;

c) pentru repararea dispozitivelor și instalațiilor în cazul în care defecțiunea acestora provoacă încetarea lucrului, pentru mai multe persoane;

d) pentru prevenirea sau înlăturarea unor situații care ar putea provoca degradarea sau distrugerea materiilor prime, materialelor ori produselor.

Regimul legal al orelor suplimentare, fiind restrictiv, prestarea acestora fără existența aprobării prealabile necesare sau cu depășirea plafonului maxim atrage răspunderea materială a celor vinovați care au dispus efectuarea muncii peste durata normală a

timpului de lucru. În toate cazurile, prestarea muncii în aceste condiții se justifică pentru realizarea unor lucrări sau a unei producții suplimentare, în situațiile în care s-ar dovedi că orele suplimentare nu au această motivație obiectivă, cheltuielile făcute pentru prestarea lor pot fi considerate un prejudiciu, susceptibil de a atrage răspunderea celor vinovați.¹⁵

Munca prestată peste programul de lucru de către persoane cu funcții de conducere. Astfel cum se prevede în lege, munca prestată de personalul din această categorie, peste programul de lucru, nu se remunerează suplimentar; aceste persoane beneficiază de un salariu corespunzător răspunderilor și obligațiilor ce le revin, precum și de indemnizații de conducere.

În aplicarea acestor prevederi legale, prin persoane cu funcții de conducere considerăm că trebuie să se înțeleagă nu toate categoriile de personal, astfel cum sunt definite în Codul Muncii, ci numai cele care beneficiază de indemnizații de conducere.

Orele prestate peste programul de lucru, în scopul asigurării serviciului pe unitate. Cerințele continuității producției, precum și asigurarea unor intervenții operative în cazuri de accidente, avarii sau alte evenimente neprevăzute, determină organizarea serviciului pe unitate, pe care salariații trebuie să-l efectueze, în baza unei îndatoriri generale.

Activitatea depusă în acest scop se desfășoară, de regulă, peste programul de lucru, dar nu poate fi calificată ca muncă în ore suplimentare, deoarece implică îndeplinirea unor sarcini speciale, distincte de cele care caracterizează atribuțiile de serviciu aferente postului sau funcției deținute potrivit contractului de muncă. De aceea, salarizarea activității desfășurate în aceste ore este exclusă. De asemenea, nu este posibilă plata vreunui spor, cum este cel prevăzut pentru munca în timpul nopții. Aceste ore se compensează cu timp liber corespunzător în următoarele 60 de zile, cu excepția persoanelor care îndeplinesc funcții de conducere a unității.¹⁶

NOTE

¹ În art. 9 din Legea nr. 6/1992 se prevede: „Orice convenție prin care se renunță total sau în parte la dreptul la concediul de odihnă este interzisă.”

² Țiclea Alexandru, Tufan Constantin. *Dreptul muncii, curs pentru uzul studenților*. Editura Global Lex, 2004, pag. 502.

³ Contractul colectiv de muncă unic nivel național pe anii 2007-2011 prevede că: „Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare. Prin excepție, durata timpului de muncă va putea fi prelungită peste 8 ore pe zi și peste 48 de ore pe săptămână, care include și orele suplimentare, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de o lună calendaristică, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.”

⁴ Contractul colectiv de muncă unic nivel național pe anii 2007-2011, art. 4, art. 5, art. 6.

⁵ Belu Constantin. *Dreptul muncii*. Editura Universitaria, Craiova, 2007, pag. 500.

⁶ Țiclea Alexandru, Tufan Constantin. *op. cit.*, pag. 504.

⁷ Art. 11, alin. (1) din Contractul colectiv de muncă unic la nivel național pe anii 2007-2011 prevede: „Pentru unele activități, locuri de muncă și categorii de personal, prevăzute în contractele colective de muncă de la unități, timpul de muncă poate fi parțial, corespunzător unor fracțiuni de normă, de minim 2 ore.”

⁸ Art. 156 din Codul Muncii al României: „Salariile se plătesc înaintea oricăror alte obligații bănești ale angajatorilor.”

⁹ Art. 17, alin. (2) din Contractul colectiv de muncă unic la nivel național pe anii 2007-2011.

¹⁰ Legea nr. 31 din 22 martie 1991 privind stabilirea duratei timpului de muncă sub 8 ore pe zi pentru salariații care lucrează în condiții deosebite – vătămătoare, grele sau periculoase.

¹¹ Art. 12, alin. (2) din Contractul colectiv de muncă unic la nivel național pe anii 2007-2011.

¹² Țiclea Alexandru, Ghimpu Sanda. *Dreptul muncii*, ediția a II-a. Editura All Beck, București, 2004, pag. 150.

¹³ Belu Constantin, *op. cit.*, pag. 503.

¹⁴ Țiclea Alexandru, Tufan Constantin, *op. cit.*, pag. 508.

¹⁵ Țiclea Alexandru, Ghimpu Sanda, *op. cit.*, pag. 153.

¹⁶ Țiclea Alexandru, Tufan Constantin, *op. cit.*, pag. 510.

BIBLIOGRAFIE

1. Țiclea Alexandru, Tufan Constantin. *Dreptul muncii, curs pentru uzul studenților*. Editura Global Lex, 2004.

2. Țiclea Alexandru, Ghimpu Sanda. *Dreptul muncii, ediția a II-a*. Editura All Beck, București, 2004.

3. Belu Constantin. *Dreptul muncii*. Editura Universitaria, Craiova, 2007.

4. Legea nr. 6 din 05 februarie 1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților.

5. Legea nr. 31 din 22 martie 1991 privind stabilirea duratei timpului de muncă sub 8 ore pe zi pentru salariații care lucrează în condiții deosebite – vătămătoare, grele sau periculoase.

6. Legea nr. 188/1999 privind statutul funcționarilor publici – republicată.

7. Legea nr. 17/2000 privind asistența socială a persoanelor vârstnice.

8. Contractul colectiv de muncă unic nivel național pe anii 2007-2011.

9. Codul Muncii al României, adoptat prin Legea nr. 53/2003, publicată în Monitorul Oficial al României (I) nr. 72 din 05 februarie 2003.

10. Vieriu Eufemia, Vieriu Dumitru. *Dreptul muncii*. Editura Pro Universitaria, București, 2010.

Prezentat: 28 martie 2012.

E-mail: bajenaru@rambler.ru