

EXPUNERE DE MOTIVE

Prezenta propunere legislativă vine să clarifice problema regimului juridic al muncii prestate cu caracter ocazional în zilele de repaus săptămânal, cu acordul salariaților, ca urmare a interpretării și aplicării dispozițiilor art. 137 din Codul muncii și art. 120, care face referire la munca suplimentară.

Regimul juridic al muncii prestate în zilele de repaus săptămânal este reglementat de norme ce țin de două instituții juridice, respectiv cele care reglementează munca suplimentară, pe de-o parte, și cele care privesc repausul săptămânal, pe de-alta parte.

Din acest motiv și practica este contradictorie, atât la nivelul inspectoratelor de muncă, cât și al instanțelor judecătorești, existând o varietate de interpretări.

Potrivit art. 120 Codul muncii, republicat, munca suplimentară este definită ca fiind „munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal, prevăzută la art. 112.” Potrivit art. 109 din Codul muncii „durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână.”

Prin urmare, orice muncă efectuată cu depășirea celor două limite, respectiv de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână, excede duratei normale a timpului de muncă săptămânal, încadrându-se în sfera noțiunii de muncă suplimentară, astfel cum aceasta este definită de art. 120 Codul muncii.

Argumentul unor inspeciori de muncă, în sensul că munca suplimentară nu poate fi efectuată decât în cadrul celor 5 zile de activitate, neputând fi desfășurată și pe durata repausului săptămânal, nu își găsește sprijin în niciun text din Codul muncii.

Dimpotrivă, art. 114 Codul muncii, prin care se stabilește durata maximă săptămânala a timpului de muncă, are în vedere și orele suplimentare: „durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.”

Acest text transpune în legislația internă prevederile art. 6 din Directiva 2003/88/CE din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, directivă care are o formulare și mai clară, în sensul că „Statele membre iau măsurile necesare pentru ca, în funcție de necesitățile de protecție a sănătății și securității lucrătorilor: ... (b) timpul mediu de lucru pentru fiecare perioadă de șapte zile, inclusiv orele suplimentare, să nu depășească 48 de ore.”

În concluzie, din interpretarea coroborată a dispozițiilor legale mai sus enumerate, reiese foarte clar că orele suplimentare pot fi efectuate oricând pe durata celor 7 zile ale săptămânii, cu respectarea limitei maxime de 48 de ore de activitate săptămânal.

O interpretare contrară ar conduce la concluzia că în cadrul unităților în care programul de lucru se desfășoară în 3 schimburi a câte 8 ore pe zi/5 zile pe săptămână, de luni până vineri, activitatea acoperind astfel integral cele 24 de ore ale unei zile (de luni până vineri) devine practic imposibilă prestarea muncii suplimentare, angajatorul fiind privat de dreptul său de a-și organiza activitatea în funcție de necesitățile de producție și de a solicita salariaților acordul pentru prestarea de muncă suplimentară atunci când nevoile producției o cer. Pe de-altă parte, și salariații sunt astfel privați de posibilitatea de a opta pentru ore și, implicit, venituri suplimentare.

De altfel, în mod constant, atât doctrina, cât și practica judecătorească în materie, s-au pronunțat în sensul că: „plata muncii suplimentare - dacă nu s-a putut acorda timp liber corespunzător - în

cuantumul stabilit de art. 123 alin. (2) se aplică și pentru munca prestată în zilele de repaus săptămânal ori în zilele de sărbătoare legală".

Un argument în plus în susținerea acestei opinii pleacă de la însăși interpretarea noțiunii de muncă suplimentară, prevăzută la art. 120 Codul muncii, și anume „munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal”.

Dacă legiuitorul ar fi intenționat să creeze diferențieri în sensul că regimul orelor suplimentare se aplică numai orelor efectuate în zilele lucrătoare, peste programul normal de 8 ore, atunci în cadrul acestei definiții ar fi folosit sintagma „.... în afara duratei normale a timpului de muncă zilnic”, iar nu „.... în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal”.

Este de altfel o soluție logică, o astfel de interpretare fiind nu numai în interesul angajatorului, ci și al salariaților. În practică, poziția oficială a multor ITM-uri este frecvent contrazisă de preferințele individuale ale salariaților care optează pentru suplimentarea veniturilor prin prestarea de muncă suplimentară.

Astfel, în ipoteza prezentată (program de lucru în 3 schimburi a câte 8 ore pe zi, 5 zile pe săptămână, când timpul de lucru este acoperit integral):

- pe de-o parte, angajatorul nu ar mai avea niciun interes în a solicita salariaților să presteze munca în zilele de sâmbăta, plătind sporurile corespunzătoare și acordând și ziua de luni liberă plătită, când ar putea chema salariatul doar în ziua de luni, plătindu-l doar cu salariul corespunzător pentru munca astfel prestată, fără nici un fel de spor;
- pe de-altă parte, salariatul ar fi lipsit practic de orice posibilitate de a efectua munca suplimentară, precum și de posibilitatea de a obține compensații corespunzătoare pentru munca suplimentară.

Astfel, munca suplimentară, ca regulă, nu poate fi efectuată fără acordul individual al salariatului, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru lucrări urgente. Or, stabilirea altor zile de repaus săptămânal decât sâmbăta sau duminica, în condițiile art. 137 alin. (2) din Codul muncii, sau acordarea cumulată a acestuia în condițiile art. 137 alin. (4) nu necesită în nici un fel acordul salariatului, ci fie este stabilită prin contractul colectiv aplicabil sau prin regulamentul intern (prima ipoteză), fie necesită autorizarea ITM și acordul sindicatelor sau al reprezentanților salariaților (a doua ipoteză).

Într-o apreciere de ansamblu a textului art. 137 din Codul muncii, se pot evidenția următoarele aspecte:

- chiar dacă, în anumite condiții, repausul săptămânal se poate acorda și în alte zile decât sâmbăta și duminica, acordarea sa este obligatorie;
- acordarea efectivă, decalată, a repausului săptămânal se cumulează cu anumite sporuri stabilite de art. 137 alin. (3) și (5) numai în situațiile expres specificate de art. 137 alin. (4), când repausul săptămânal este suprimat în totalitate. Numai în aceste situații acordarea sporurilor nu constituie o alternativă la acordarea efectivă a zilelor de repaus săptămânal;
- acordarea sporurilor constituie o alternativă la acordarea efectivă de timp liber plătit atunci când munca prestată în aceste zile are caracter ocazional, este realizată cu acordul salariatului, iar repausul săptămânal nu este suprimat în totalitate, fiind aplicabile prevederile art.120 și următoarele din Codul muncii.

Regimul juridic al muncii prestate cu caracter ocazional în cursul unei zile de repaus săptămânal, fără suprimarea în totalitate a repausului săptămânal, cu acordul angajatului, se circumscrie prevederilor art.120 din Codul muncii în sensul că angajatul într-o astfel de situație este îndreptățit la compensarea prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile după efectuarea lor, iar dacă acest lucru nu este posibil, la un spor de până la 100%, agreat între salariat și angajator.

Această inițiativă respectă prevederile Directivei 2003/88/CE a Parlamentului European, privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, care la Art. 5, care se referă la Repausul săptămânal, spune că Statele membre iau măsurile necesare pentru ca orice lucrător să beneficieze, în decursul unei perioade de șapte zile, de o perioadă minimă de repaus neîntrerupt de 24 de ore, la care se adaugă cele 11 ore de repaus zilnic prevăzute în Articolul 3.

În cazuri justificate datorită condițiilor obiective, tehnice sau de organizare a muncii, se poate stabili o perioadă minimă de repaus de 24 de ore.

Inițiatori:

Deputat PNL Florica Cherecheș

Deputat PNL Dan Vilceanu.....

LISTĂ SEMNĂTURI
Propunere legislativă modificarea și completarea Legii nr. 53/2003

Nr crt	Nume, prenume	Semnătură
1.	Cherecheș Florica	PNL
2.	DAU VIUCEANU	PNL
3.	LUNGU TUDORITA	PNL
4.	BICA DANUȚ	PNL
5.	LEOREANU LAURENȚIU DAN	PNL
6.	ROMAN FLORIN CLAUDIU	PNL
7.	GIUGEA NICOLAE	PNL
8.	DNITĂ ANTONETA	PNL
9.	HEIN LUCAU	PNL
10.	ROMANETU CRISTINA	PNL
11.	BODEA MARIUS	PNL
12.	ROMEO NICOLAE	PNL
13.	SITTERLI OVIDIU - ICAM	PNL
14.	NEAGU NICOLAE	PNL
15.	BOGDAN GHEORGHIU	
16.	ȘTEFAN ION	
17.	BUMBĂȘRIȚI	PNL
18.	PREDĂ CĂTĂL	

