

SERVIZI ASSOCIATI Srl

Sediu Social:

Str. Timis, Nr.81A, Giroc, Jud. Timis (Romania)

Office:

Strada Gheorghe Lazar, Nr. 24, et. 11, ap. 62

(Fructus Plaza) Timisoara, Jud. Timis (Romania)



SERVIZI ASSOCIATI S.R.L.

NEWSLETTER Nr.8/2021

PERIOADA MINIMĂ DE REPAUS ZILNIC ÎN CAZUL MAI MULTOR CONTRACTE DE MUNCĂ CU ACELAȘI ANGAJATOR. PERIOADA DE REPAUS SĂPTĂMÂNAL.

În cazul în care un lucrător a încheiat mai multe contracte de muncă cu același angajator, **perioada minimă de repaus zilnic se aplică contractelor considerate în ansamblul lor**, iar nu fiecăruia dintre contracte luate în considerare în mod separat - este concluzia la care a ajuns Curtea de Justiție a Uniunii Europene (CJUE) într-o decizie recentă ce vizează situația unor angajați români.

Avem în vedere cauza **C-585/19**, unde parte în discuție a fost Academia de Studii Economice (angajator) din București. Pe scurt, angajatorului i-a fost pus în vedere, în contextul unui program operațional de dezvoltare a resurselor umane, că anumiți angajați ar fi depășit numărul maxim de ore ce pot fi lucrate zilnic (13 ore, mai exact), din mai multe contracte per angajat.

În acest context, Tribunalul București a cerut CJUE un punct de vedere pe următoarea situație: „*în cazul în care un lucrător a încheiat mai multe contracte de muncă cu același angajator, perioada minimă de repaus zilnic prevăzută la articolul 3 din Directiva privind timpul de lucru se aplică acestor contracte considerate în ansamblul lor sau fiecăruia dintre contractele menționate luate în considerare în mod separat*”.

Directiva privind timpul de muncă definește timpul de lucru ca fiind orice perioadă în care lucrătorul se află la locul de muncă, la dispoziția angajatorului și își exercită activitatea sau funcțiile. Directiva le impune statelor membre să reglementeze **o perioadă minimă de repaus de 11 ore consecutive în decursul unei perioade de 24 de ore**.

„Or, nu este posibil să se îndeplinească cerința Directivei privind timpul de lucru potrivit căreia fiecare lucrător să beneficieze zilnic de cel puțin 11 ore de repaus consecutive, dacă aceste perioade de repaus sunt examinate separat pentru fiecare contract încheiat între respectivul lucrător și angajatorul său.

Astfel, într-o asemenea situație, orele considerate ca reprezentând perioade de repaus în cadrul unui contract ar fi, după cum este cazul în cauza supusă analizei Curții, susceptibile să constituie timp de lucru în cadrul unui alt contract. Or, întrucât aceeași perioadă nu poate fi calificată în același timp drept timp de lucru și perioadă de repaus, rezultă că contractele de muncă încheiate de un lucrător cu angajatorul său trebuie să fie analizate împreună”, a punctat CJUE.

În România dispozițiile Codul muncii **privind repausul zilnic** precizează la art. 135, “Salariații au dreptul între două zile de muncă la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive” și numai “prin excepție, în cazul muncii în schimburi, acest repaus nu poate fi mai mic de 8 ore între schimburi”.

În ce privește **repausul săptămânal** **Directiva 2003/88/CE** a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, act care este transpus în legislația noastră în Codul muncii, prevede că orice lucrător din Uniunea Europeană (UE) ar trebui să beneficieze, **în decursul unei perioade de șapte zile, de o perioadă minimă de repaus neîntrerupt de 24 de ore, la care se adaugă 11 ore de repaus zilnic**.

SERVIZI ASSOCIATI Srl

Sediu Social:

Str. Timis, Nr.81A, Giroc, Jud. Timis (Romania)

Office:

Strada Gheorghe Lazar, Nr. 24, et. 11, ap. 62

(Fructus Plaza) Timisoara, Jud. Timis (Romania)



SERVIZI ASSOCIATI S.R.L.

CJUE a explicat printr-o **decizie** în legătură cu **repausul săptămânal** că acesta **poate fi acordat în orice zi înăuntrul fiecărei perioade de șapte zile**, iar nu neapărat în ziua imediat următoare unei perioade de șase zile consecutive de muncă. Răspunsul a fost dat în contextul unei nelămuriri a instanțelor portugheze, care nu știau să interpreteze exact prevederea din directivă referitoare la acordarea repausului.

“Prin hotărârea pronunțată, Curtea declară că dreptul Uniunii nu impune ca perioada minimă de repaus săptămânal să fie acordată cel târziu în ziua următoare unei perioade de șase zile consecutive de muncă, ci impune ca aceasta să fie acordată înăuntrul fiecărei perioade de șapte zile”, scrie în comunicatul CJUE cu privire la problema discutată.

Notă: Deciziile pe care le pronunță CJUE cu privire la interpretarea dreptului UE sunt obligatorii pentru toate instanțele din statele membre care se confruntă cu probleme similare. România este un stat membru, prin urmare, decizia Curții e obligatorie și pentru judecătorii români.

În România dispozițiile Codul muncii **privind repausul săptămânal** precizează la art. 137, *“Repausul săptămânal este de 48 de ore consecutive, de regulă sâmbăta și duminica. În cazul în care repausul în zilele de sâmbătă și duminică ar prejudicia interesul public sau desfășurarea normală a activității, repausul săptămânal poate fi acordat și în alte zile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern”.*

Dacă repausul **nu se acordă în zilele de sâmbătă și duminică**, ci în alte zile, **salariații trebuie să primească un spor la salariu**, stabilit prin contractul colectiv de muncă sau, după caz, prin contractul individual de muncă.

Atentie! Angajatorii care nu respectă prevederile legale privind repausul săptămânal pot primi amenzi între 1.500 și 3.000 de lei de la inspectorii de muncă.

Sursa: avocatnet.ro.

Rămânem la dispoziție pentru orice clarificări suplimentare.

Dumitru Olăeriu – consilier juridic - Servizi Associati srl

Tel: 0722287926.