

# Codul muncii

Legea dialogului social și legislație conexă

---

Ediție îngrijită și adnotată de  
**Avocat dr. Marius Eftimie**

Actualizată la data de  
**10 septembrie 2023**

## Titlul III. Timpul de muncă și timpul de odihnă

**Notă. 1.** A se vedea și Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru (J.O. L 299 din 18 noiembrie 2003).

**2.** Pentru domenii în care există reglementări speciale derogatorii de la prevederile prezentului titlu, a se vedea și: ► Regulamentul (CE) nr. 561/2006 al Parlamentului European și al Consiliului din 15 martie 2006 privind armonizarea anumitor dispoziții ale legislației sociale în domeniul transporturilor rutiere (J.O. L 102 din 11 aprilie 2006); ► Regulamentul (UE) 2020/1054 al Parlamentului European și al Consiliului din 15 iulie 2020 de modificare a Regulamentului (CE) nr. 561/2006 în ceea ce privește cerințele minime referitoare la duratele de conducere zilnice și săptămânale maxime, pauzele minime și perioadele de repaus zilnic și săptămânal și a Regulamentului (UE) nr. 165/2014 în ceea ce privește poziționarea prin intermediul tahografelor (J.O. L 249 din 31 iulie 2020); ► O.G. nr. 37/2007 privind stabilirea cadrului de aplicare a regulilor privind perioadele de conducere, pauzele și perioadele de odihnă ale conducătorilor auto și utilizarea aparatelor de înregistrare a activității acestora (M. Of. nr. 565 din data de 16 august 2007); ► art. 13 din O.U.G. nr. 10/2004 privind Statutul personalului vamal (M. Of. nr. 256 din 23 martie 2004); ► art. 18 din Legea nr. 256/2018 privind unele măsuri necesare pentru implementarea operațiunilor petroliere de către titularii de acorduri petroliere referitoare la perimetre petroliere offshore și onshore de adâncime, republicată (M. Of. nr. 713 din 15 iulie 2022); ► art. 17 din Legea nr. 270/2020 privind munca în domeniul pescuitului maritim (M. Of. nr. 1141 din 26 noiembrie 2020).

### Capitolul I. Timpul de muncă

#### Secțiunea 1. Durata timpului de muncă

**Art. 111.<sup>[1]</sup> [Definiții]** (1) Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziția angajatorului și își îndeplinește sarcinile și atribuțiile, conform prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil și/sau ale legislației în vigoare.

(2) Programul de muncă reprezintă modelul de organizare a activității, care stabilește orele și zilele când începe și când se încheie prestarea muncii.

(3) Modelul de organizare a muncii reprezintă forma de organizare a timpului de muncă și repartizarea sa în funcție de un anumit model stabilit de angajator.

**Hotărâri C.J.U.E. 1. Cauza C-214/20, Dublin City Council, Hotărârea din 11 noiembrie 2021, curia.europa.eu – Trimitere preliminară – Protecția securității și a sănătății lucrătorilor – Organizarea timpului de lucru – Directiva 2003/88/CE – Art. 2 – Noțiunea de „timp de lucru” – Pompier din cadrul serviciului de permanență – Gardă în regim de permanență – Desfășurare în perioada de gardă a unei activități profesionale independente – Constrângeri care decurg din regimul de permanență:**

Art. 2 pct. 1 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru trebuie interpretat în sensul că o perioadă de gardă în regim de permanență asigurată de un pompier din cadrul serviciului de permanență, în care acest lucrător desfășoară, cu autorizarea angajatorului său, o activitate profesională în calitate de lucrător independent, însă, în cazul unui apel

---

<sup>[1]</sup> Art. 111 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I pct. 20 din Legea nr. 283/2022.

de urgență, trebuie să ajungă la cazarma la care a fost repartizat într-un interval maxim de zece minute, nu constituie „timp de lucru” în sensul acestei dispoziții dacă rezultă dintr-o apreciere globală a ansamblului împrejurărilor speței, în special din amploarea și din modalitățile acestei posibilități de a desfășura o altă activitate profesională, precum și din lipsa obligației de a participa la toate intervențiile asigurate de această cazarmă, că constrângerile impuse lucrătorului respectiv în această perioadă nu sunt de o asemenea natură încât afectează în mod obiectiv și foarte semnificativ posibilitatea acestuia din urmă de a gestiona în mod liber în perioada menționată timpul în care serviciile sale profesionale în calitate de pompier nu sunt solicitate.

**2. Cauza C-909/19, Unitatea Administrativ-Teritorială D., Hotărârea din 28 octombrie 2021, curia.europa.eu – Trimitere preliminară – Protecția securității și a sănătății lucrătorilor – Directiva 2003/88/CE – Organizarea timpului de lucru – Art. 2 pct. 1 și 2 – Noțiunile de „timp de lucru” și de „perioadă de repaus” – Formare profesională obligatorie urmată la inițiativa angajatorului.**

Art. 2 pct. 1 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru trebuie interpretat în sensul că perioada în care un lucrător urmează o formare profesională care îi este impusă de angajatorul său, care se desfășoară în afara locului său obișnuit de muncă, în localurile prestatorului serviciilor de formare, și în care nu își exercită atribuțiile obișnuite constituie „timp de lucru”, în sensul acestei dispoziții.

**3. Cauza C-742/19, Ministrstvo za obrambo, Hotărârea din 15 iulie 2021, curia.europa.eu – Trimitere preliminară – Protecția securității și a sănătății lucrătorilor – Organizarea timpului de lucru – Membri ai forțelor armate – Aplicabilitatea dreptului Uniunii – Art. 4 alin. (2) TUE – Directiva 2003/88/CE – Domeniu de aplicare – Art. 1 alin. (3) – Directiva 89/391/CEE – Art. 2 alin. (2) – Activități ale militarilor – Noțiunea de „timp de lucru” – Perioadă de gardă – Litigiu privind remunerația lucrătorului.**

1) Art. 1 alin. (3) din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, citit în lumina art. 4 alin. (2) TUE, trebuie interpretat în sensul că o activitate de gardă desfășurată de un militar este exclusă din domeniul de aplicare al acestei directive:

- fie atunci când activitatea menționată intervine în cadrul formării sale inițiale, al unui antrenament operațional sau al unei operațiuni militare propriu-zise;
- fie atunci când constituie o activitate atât de specifică încât nu se pretează unui sistem de rotație a efectivelor care să permită asigurarea respectării cerințelor directivei respective;
- fie atunci când rezultă, având în vedere ansamblul împrejurărilor pertinente, că această activitate este executată în cadrul unor evenimente excepționale, a căror gravitate și amploare necesită adoptarea unor măsuri indispensabile protecției vieții, sănătății, precum și securității colectivității și a căror bună executare ar fi compromisă dacă toate normele prevăzute de directiva menționată ar trebui respectate;

– fie atunci când aplicarea directivei amintite unei astfel de activități, prin faptul că impune autorităților implicate să instituie un sistem de rotație sau de planificare a timpului de lucru, nu s-ar putea realiza decât în detrimentul bunei desfășurări a operațiunilor militare propriu-zise.

2) Art. 2 din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că nu se opune ca o perioadă de gardă în care un militar este obligat să rămână în cazarma în care este repartizat, dar în care nu efectuează o muncă efectivă, să fie remunerată în mod diferit față de o perioadă de gardă în care efectuează prestații de muncă efectivă.

**4. Cauza C-344/19, Radiotelevizija Slovenija, Hotărârea din 9 martie 2021, curia.europa.eu – Trimitere preliminară – Protecția securității și a sănătății lucrătorilor – Organizarea timpului de lucru – Directiva 2003/88/CE – Art. 2 – Noțiunea de „timp de lucru” – Perioadă de gardă în regim de permanență – Activitate specifică întreținerii stațiilor de emisie de televiziune situate departe de zonele locuite – Directiva 89/391/CEE – Art. 5 și art. 6 – Riscuri psihosociale – Obligație de prevenire.**

Art. 2 pct. 1 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru trebuie interpretat în sensul că o perioadă de gardă în regim de permanentă, în care un lucrător trebuie doar să poată fi contactat prin telefon și să poată ajunge la locul său de muncă, în caz de nevoie, în interval de o oră, putând totodată fi cazat într-o locuință de serviciu pusă la dispoziția sa de angajatorul său la acest loc de muncă, dar fără a fi obligat să rămână acolo, nu constituie în integralitatea sa timp de lucru în sensul acestei dispoziții decât dacă dintr-o apreciere globală a ansamblului circumstanțelor speței, în special a consecințelor unui astfel de interval de timp și, eventual, a frecvenței medii de intervenție în această perioadă, rezultă că constrângerile impuse lucrătorului menționat în perioada respectivă sunt de o asemenea natură încât afectează în mod obiectiv și foarte semnificativ posibilitatea acestuia din urmă de a gestiona în mod liber, în aceeași perioadă, timpul în care serviciile sale profesionale nu sunt solicitate și de a consacra acest timp propriilor interese. Caracterul nefavorabil activităților recreative al împrejurimilor imediate ale locului în cauză este lipsit de relevanță în scopul unei astfel de aprecieri.

**5. Cauza C-580/19, *Stadt Offenbach am Main*, Hotărârea din 9 martie 2021, curia.europa.eu – Trimitere preliminară – Protecția securității și a sănătății lucrătorilor – Organizarea timpului de lucru – Directiva 2003/88/CE – Art. 2 – Noțiunea de „timp de lucru” – Perioadă de gardă în regim de permanentă – Pompieri profesioniști – Directiva 89/391/CEE – Art. 5 și art. 6 – Riscuri psihosociale – Obligație de prevenire:**

Art. 2 pct. 1 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru trebuie interpretat în sensul că o perioadă de gardă în regim de permanentă, în care un lucrător trebuie să poată ajunge la marginea orașului său de repartiție într-un interval de 20 de minute, cu echipamentul de intervenție și cu vehiculul de serviciu pus la dispoziție de angajatorul său, utilizând drepturile speciale în raport cu Codul rutier și drepturile de trecere aferente acestui vehicul, nu constituie în integralitatea sa „timp de lucru” în sensul acestei dispoziții decât dacă dintr-o apreciere globală a ansamblului circumstanțelor speței, în special a consecințelor unui astfel de interval de timp și, eventual, a frecvenței medii de intervenție în această perioadă, rezultă că constrângerile impuse lucrătorului menționat în perioada respectivă sunt de o asemenea natură încât afectează în mod obiectiv și foarte semnificativ posibilitatea acestuia din urmă de a gestiona în mod liber, în aceeași perioadă, timpul în care serviciile sale profesionale nu sunt solicitate și de a consacra acest timp propriilor interese.

**6. Cauza C-266/14, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, Hotărârea din 10 septembrie 2015, curia.europa.eu – Trimitere preliminară. Politica socială. Directiva 2003/88/CE. Protecția securității și a sănătății lucrătorilor. Organizarea timpului de lucru. Art. 2 pct. 1. Noțiunea „timp de lucru”. Lucrători care nu au un loc de muncă fix sau obișnuit. Timp de deplasare între domiciliul lucrătorilor și locurile în care se află primul și ultimul client:**

Art. 2 pct. 1 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru trebuie interpretat în sensul că, în împrejurări precum cele în discuție în litigiul principal, în care lucrătorii nu au un loc de muncă fix sau obișnuit, timpul de deplasare pe care acești lucrători 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” în sensul acestei dispoziții.

**7. Cauza C-258/10, *Grigore*, Ordonanța din 4 martie 2011, curia.europa.eu – Art. 104 alin. (3) primul paragraf din Regulamentul de procedură. Politica socială. Protecția securității și a sănătății lucrătorilor. Directiva 2003/88/CE. Organizarea timpului de lucru. Noțiunea „timp de lucru”. Noțiunea „timp de lucru maxim săptămânal”. Pădurar care, potrivit contractului său de muncă și contractului colectiv aplicabil, are un program de lucru flexibil de opt ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână. Reglementare națională potrivit căreia pădurarul poartă răspunderea pentru orice prejudiciu produs în cadrul cantonului silvic aflat în gestiunea sa.**

*Calificare. Efect al orelor suplimentare asupra remunerației și a indemnizațiilor persoanei în cauză:*

1) Art. 2 pct. 1 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 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 pagubele 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 cauza 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 pentru a putea efectua imediat, în caz de nevoie, prestațiile corespunzătoare. Este de competența instanței de trimitere să efectueze verificările necesare pentru a aprecia dacă aceasta este situația în cauza cu care este sesizată.

3) Art. 6 din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că se opune, în principiu, unei situații în care, deși contractul de muncă al unui pădurar prevede că timpul de lucru maxim este de opt ore pe zi, iar timpul maxim săptămânal este de 40 de ore, în realitate acesta asigură paza cantonului silvic aflat în gestiunea sa, în temeiul unor obligații legale, fie în mod permanent, fie într-un mod care face să fie depășit timpul de lucru maxim săptămânal prevăzut la acest articol. Este de competența instanței de trimitere să efectueze verificările necesare pentru a aprecia dacă aceasta este situația în cauza cu care este sesizată și, eventual, să verifice dacă sunt respectate în speță condițiile prevăzute la art. 17 alin. (1) din Directiva 2003/88 sau la art. 22 alin. (1) din aceasta, referitoare la posibilitatea de a deroga de la art. 6 menționat.

4) Directiva 2003/88 trebuie interpretată în sensul că obligația angajatorului de a plăti drepturile salariale sau cele care pot fi asimilate acestora pe perioada în care pădurarul are obligația de a asigura paza cantonului silvic aflat în gestiunea sa nu intră sub incidența directivei menționate, ci a dispozițiilor relevante din dreptul național.

**8. Cauza C-175/16, *Hälvå și alții*, Hotărârea din 26 iulie 2017, [curia.europa.eu](http://curia.europa.eu) – Trimitere preliminară. Directiva 2003/88/CE. Art. 17. Protecția securității și a sănătății lucrătorilor. Organizarea timpului de lucru. Indemnizații suplimentare. Asociație de protecție a copiilor. „Părinți din satul copiilor”. Absență temporară a „părinților” titulari. Lucrătoare angajate în calitate de „părinți” suplینitori. Noțiune:**

Art. 17 alin. (1) din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru trebuie interpretat în sensul că nu se poate aplica unei activități salariate precum cea în discuție în litigiul principal, care constă în luarea în îngrijire a unor copii în condițiile unui mediu familial, prin suplینirea persoanei însărcinate în principal cu această misiune, atunci când nu este stabilit că durata timpului de lucru, privită în integralitate, nu este măsurată sau predeterminată ori că ea poate fi determinată de însuși lucrătorul respectiv, aspect a cărui verificare este de competența instanței de trimitere.

**9. Cauza C-518/15, *Matzak*, Hotărârea din 21 februarie 2018, [curia.europa.eu](http://curia.europa.eu) – Trimitere preliminară. Directiva 2003/88/CE. Protecția securității și a sănătății lucrătorilor.**

*Organizarea timpului de lucru. Art. 2. Noțiunile „timp de lucru” și „perioadă de repaus”. Art. 17. Derogări. Pompieri. Timp de gardă. Gardă la domiciliu.*

1) Art. 17 alin. (3) lit. (c) pct. (iii) din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru trebuie interpretat în sensul că statele membre nu pot deroga, în ceea ce privește anumite categorii de pompieri recrutați de serviciile publice de pompieri, de la ansamblul obligațiilor care decurg din dispozițiile acestei directive, inclusiv din art. 2 din aceasta, care definește printre altele noțiunile „timp de lucru” și „perioadă de repaus”.

2) Art. 15 din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că nu permite ca statele membre să mențină sau să adopte o definiție a noțiunii „timp de lucru” mai puțin restrictivă decât cea prevăzută la art. 2 din această directivă.

3) Art. 2 din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că nu impune statelor membre să stabilească remunerarea perioadelor de gardă la domiciliu precum cele în discuție în litigiul principal în funcție de calificarea acestor perioade drept „timp de lucru” sau drept „perioadă de repaus”.

4) Art. 2 din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că timpul de gardă pe care un lucrător îl petrece la domiciliu cu obligația de a răspunde la apelurile angajatorului său într-un interval de opt minute, ceea ce restrânge în mod semnificativ posibilitățile de a avea alte activități, trebuie să fie considerat „timp de lucru”.

**10. Cauza C-147/17, *Sindicatul Familia Constanța și alții, Hotărârea din 20 noiembrie 2018, curia.europa.eu* – Trimitere preliminară. Protecția securității și a sănătății lucrătorilor. Organizarea timpului de lucru. Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene. Art. 31. Directiva 2003/88/CE. Domeniu de aplicare. Derogare. Art. 1 alin. (3). Directiva 89/391/CEE. Art. 2 alin. (2). Activitate de asistent maternal:**

Art. 1 alin. (3) din Directiva 2003/88/CE a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru coroborat cu art. 2 alin. (2) din Directiva 89/391/CEE a Parlamentului European și a Consiliului din 12 iunie 1989 privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă trebuie interpretat în sensul că nu se încadrează în domeniul de aplicare al Directivei 2003/88 activitatea de asistent maternal care constă, în cadrul unui raport de muncă cu o autoritate publică, în primirea și integrarea unui copil în căminul propriu și în asigurarea, în mod continuu, a dezvoltării armonioase și a educației acestui copil.

**Art. 112. [Durata normală a timpului de muncă]** (1) Pentru salariații angajați cu normă întreagă durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână.

(2) 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.

**Notă.** A se vedea și: ► art. 41 alin. (3) C. Rom.; ► art. 31 alin. (2) CDFUE; ► H.G. nr. 600/2007 privind protecția tinerilor la locul de muncă (M. Of. nr. 473 din 13 iulie 2007).

**Art. 113. [Repartizarea timpului de muncă]** (1) Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este, de regulă, uniformă, de 8 ore pe zi timp de 5 zile, cu două zile de repaus.

(2) 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.

**Art. 114. [Durata maximă legală a timpului de muncă].** (1) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.

(2) Prin excepție, durata timpului de muncă, ce include și orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.

(3) Pentru anumite activități sau profesii stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, se pot negocia, prin contractul colectiv de muncă respectiv, perioade de referință mai mari de 4 luni, dar care să nu depășească 6 luni.

(4) Sub rezerva respectării reglementărilor privind protecția sănătății și securității în muncă a salariaților, din motive obiective, tehnice sau privind organizarea muncii, contractele colective de muncă pot prevedea derogări de la durata perioadei de referință stabilite la alin. (3), dar pentru perioade de referință care în niciun caz să nu depășească 12 luni.

(5) La stabilirea perioadelor de referință prevăzute la alin. (2)-(4) nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual și situațiile de suspendare a contractului individual de muncă.

(6) Prevederile alin. (1)-(4) nu se aplică tinerilor care nu au împlinit vârsta de 18 ani.

**Hotărâri C.J.U.E. Cauza C-254/18, *Syndicat des cadres de la sécurité intérieure, Hotărârea din 11 aprilie 2019, curia.europa.eu – Trimitere preliminară. Directiva 2003/88/CE. Organizarea timpului de lucru. Protecția securității și a sănătății lucrătorilor. Timp de lucru maxim săptămânal. Perioada de referință. Caracter variabil sau fix. Derogare. Funcționari din cadrul poliției:***

Art. 6 lit. (b), art. 16 lit. (b) și art. 19 primul paragraf din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru trebuie interpretate în sensul că nu se opun unei reglementări naționale care prevede, pentru calcularea timpului mediu de lucru săptămânal, perioade de referință care încep și se termină la date calendaristice fixe, cu condiția ca această reglementare să cuprindă mecanisme care permit să se asigure că timpul mediu de lucru maxim săptămânal de 48 de ore este respectat în fiecare perioadă de șase luni care se suprapune peste două perioade de referință fixe succesive.

**Art. 115. [Durata timpului de lucru pentru activități specifice]** (1) Pentru anumite sectoare de activitate, unități sau profesii se poate stabili prin negocieri colective sau individuale ori prin acte normative specifice o durată zilnică a timpului de muncă mai mică sau mai mare de 8 ore.

(2) Durata zilnică a timpului de muncă de 12 ore va fi urmată de o perioadă de repaus de 24 de ore.

**Notă.** A se vedea și: ► Legea 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 (M. Of. nr. 64 din 27 martie 1991); ► art. 17 din O.U.G. nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă (M. Of. nr. 750 din 27 octombrie 2003); ► O.G. nr. 37/2007 privind stabilirea cadrului de aplicare a regulilor privind perioadele de conducere, pauzele și perioadele de odihnă ale conducătorilor auto și utilizarea aparatelor de înregistrare a activității acestora (M. Of. nr. 565 din 16 august 2007); ► H.G. nr. 38/2008 privind organizarea timpului de muncă al persoanelor care efectuează activități mobile de transport rutier (M. Of. nr. 49 din 22 ianuarie 2008); ► Ordinul ministrului sănătății și familiei nr. 245/2003 privind aprobarea categoriilor de personal și a locurilor de muncă pentru care durata zilnică a timpului de muncă este mai mică de 8 ore (M. Of. nr. 217 din 2 aprilie 2003).

**Art. 116. [Programul de lucru inegal]** (1) Modul concret de stabilire a programului de lucru inegal în cadrul săptămânii de lucru de 40 de ore, precum și în cadrul săptămânii de lucru comprimate va fi negociat prin contractul colectiv de muncă la nivelul angajatorului sau, în absența acestuia, va fi prevăzut în regulamentul intern.

(2) Programul de lucru inegal poate funcționa numai dacă este specificat expres în contractul individual de muncă.

**Art. 117. [Informarea salariaților]** Programul de muncă și modul de repartizare a acestuia pe zile sunt aduse la cunoștință salariaților și sunt afișate la sediul angajatorului.

**Art. 118. [Programul individualizat de muncă]** (1)<sup>[1]</sup> Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă pentru toți salariații, inclusiv pentru cei care beneficiază de concediul de îngrijitor, cu acordul sau la solicitarea acestora, care pot avea o durată limitată în timp.

(2) Programele individualizate de muncă presupun un mod de organizare flexibil a timpului de muncă.

(3) Durata zilnică a timpului de muncă este împărțită în două perioade: o perioadă fixă în care personalul se află simultan la locul de muncă și o perioadă variabilă, mobilă, în care salariatul își alege orele de sosire și de plecare, cu respectarea timpului de muncă zilnic.

(4) Programul individualizat de muncă poate funcționa numai cu respectarea dispozițiilor art. 112 și 114.

(5)<sup>[2]</sup> Orice refuz al solicitării prevăzute la alin. (1) trebuie motivat, în scris, de către angajator, în termen de 5 zile lucrătoare de la primirea solicitării.

(6) Atunci când programul individualizat de muncă are o durată limitată, salariatul are dreptul de a reveni la programul de muncă inițial la sfârșitul perioadei convenite. Salariatul are dreptul să revină la programul inițial anterior încheierii perioadei convenite, în cazul schimbării circumstanțelor care au condus la stabilirea programului individualizat.

(7) Prin *mod de organizare flexibil a timpului de lucru* se înțelege posibilitatea salariaților de adaptare a programului de lucru, inclusiv prin utilizarea formulelor de muncă la distanță, a programelor de muncă flexibile, programelor individualizate de muncă sau a unor programe de muncă cu timp redus de lucru.

**Art. 118<sup>1</sup>.<sup>[3]</sup> [Munca la domiciliu sau în regim de telemuncă pentru salariații care au în întreținere copii în vârstă de până la 11 ani]** (1) La cerere, salariații care au în întreținere copii în vârstă de până la 11 ani beneficiază de 4 zile pe lună de muncă la domiciliu sau în regim de telemuncă, în condițiile Legii nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă, cu modificările și completările ulterioare, cu excepția situațiilor în care natura sau felul muncii nu permite desfășurarea activității în astfel de condiții.

<sup>[1]</sup> Alin. (1) al art. 118 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I pct. 21 din Legea nr. 283/2022.

<sup>[2]</sup> Alin. (5)-(7) ale art. 118 au fost introduse prin art. I pct. 22 din Legea nr. 283/2022.

<sup>[3]</sup> Art. 118<sup>1</sup> a fost introdus prin art. unic din Legea nr. 241/2023.

(2) În situația în care ambii părinți sau reprezentanți<sup>[1]</sup> legali sunt salariați, cererea prevăzută la alin. (1) va fi însoțită de o declarație pe propria răspundere a celui alt părinte sau reprezentant legal, din care să rezulte faptul că, pentru aceeași perioadă, acesta nu a solicitat concomitent desfășurarea activității în regim de muncă la domiciliu sau telemuncă. În cazul în care părintele sau reprezentantul legal se află în una dintre situațiile prevăzute la art. 3 din Legea nr. 277/2010 privind alocația pentru susținerea familiei, republicată, cu modificările și completările ulterioare, declarația pe propria răspundere a celui alt părinte sau reprezentant legal nu este necesară.

(3) Prin derogare de la prevederile Legii nr. 81/2018, cu modificările și completările ulterioare, salariații care își desfășoară activitatea în condițiile prevăzute la alin. (1) au obligația să dispună de toate mijloacele necesare îndeplinirii atribuțiilor care le revin potrivit fișei postului.

**Art. 119.<sup>[2]</sup> [Evidența orelor de muncă]** (1) Angajatorul are obligația de a ține la locul de muncă definit potrivit art. 16<sup>1</sup> evidența orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat, cu evidențierea orelor de începere și de sfârșit ale programului de lucru, și de a supune controlului inspectorilor de muncă această evidență, ori de câte ori se solicită acest lucru.

(2)<sup>[3]</sup> Pentru salariații mobili și salariații care desfășoară muncă la domiciliu, angajatorul ține evidența orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat în condițiile stabilite cu salariații prin acord scris, în funcție de activitatea specifică desfășurată de către aceștia.

**Hotărâri C.J.U.E. Cauza C-55/18, CCOO, Hotărârea din 14 mai 2019, curia.europa.eu – Trimitere preliminară. Politica socială. Protecția securității și a sănătății lucrătorilor. Organizarea timpului de lucru. Art. 31 alin. (2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene. Directiva 2003/88/CE. Art. 3 și art. 5. Repausul zilnic și săptămânal. Art. 6. Timp de lucru maxim săptămânal. Directiva 89/391/CEE. Securitatea și sănătatea lucrătorilor la locul de muncă. Obligația de a institui un sistem care să permită măsurarea duratei timpului de lucru zilnic efectuat de fiecare lucrător.**

Art. 3, art. 5 și art. 6 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, citite în lumina art. 31 alin. (2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, precum și a art. 4 alin. (1), a art. 11 alin. (3) și a art. 16 alin. (3) din Directiva 89/391/CEE a Consiliului din 12 iunie 1989 privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă, trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări a unui stat membru care, potrivit interpretării acesteia de către jurisprudența națională, nu impune angajatorilor obligația de a institui un sistem care să permită măsurarea duratei timpului de lucru zilnic efectuat de fiecare lucrător.

**Notă.** Directiva 89/391/CEE a fost abrogată prin Directiva 2009/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 16 septembrie 2009 privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru folosirea de către lucrători a echipamentului de muncă la locul de muncă [a doua directivă specială în sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE] (J.O. L 260 din 3 octombrie 2009).

<sup>[1]</sup> *N.r.* Credem că este vorba despre „reprezentanți legali”.

<sup>[2]</sup> Art. 119 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I pct. 4 din O.U.G. nr. 53/2017, punct modificat prin art. unic pct. 4 din Legea nr. 88/2018.

<sup>[3]</sup> Precizăm că O.U.G. nr. 37/2021, prin care a fost modificat alin. (2) al art. 119, a fost respinsă prin Legea nr. 275/2022, astfel încât textul a revenit la forma dată prin art. unic pct. 4 din Legea nr. 88/2018.

### Secțiunea a 2-a. Munca suplimentară

**Art. 120. [Noțiune]** (1) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal, prevăzută la art. 112, este considerată muncă suplimentară.

(2) Munca suplimentară nu poate fi efectuată fără acordul salariatului, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident.

**Hotărâri C.J.U.E.** A se vedea hotărârile C.J.U.E. redată *supra*, la art. 111.

**Art. 121. [Limitări pentru efectuarea muncii suplimentare]** (1) La solicitarea angajatorului salariații pot efectua muncă suplimentară, cu respectarea prevederilor art. 114 sau 115, după caz.

(2) Efectuarea muncii suplimentare peste limita stabilită potrivit prevederilor art. 114 sau 115, după caz, este interzisă, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident.

**Art. 122. [Compensarea prin ore libere plătite]** (1)<sup>[1]</sup> Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 90 de zile calendaristice după efectuarea acesteia.

(2) În aceste condiții salariatul beneficiază de salariul corespunzător pentru orele prestate peste programul normal de lucru.

(3) În perioadele de reducere a activității angajatorul are posibilitatea de a acorda zile libere plătite din care pot fi compensate orele suplimentare ce vor fi prestate în următoarele 12 luni.

**Art. 123. [Compensarea prin spor la salariu]** (1) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut de art. 122 alin. (1) în luna următoare, munca suplimentară va fi plătită salariatului prin adăugarea unui spor la salariul corespunzător duratei acesteia.

(2) Sporul pentru munca suplimentară, acordat în condițiile prevăzute la alin. (1), se stabilește prin negociere, în cadrul contractului colectiv de muncă sau, după caz, al contractului individual de muncă, și nu poate fi mai mic de 75% din salariul de bază.

**Art. 124. [Interdicții]** Tinerii în vârstă de până la 18 ani nu pot presta muncă suplimentară.

**Notă.** A se vedea și H.G. nr. 600/2007 privind protecția tinerilor la locul de muncă (M. Of. nr. 473 din 13 iulie 2007).

### Secțiunea a 3-a. Munca de noapte

**Art. 125. [Noțiune și durată. Salariatul de noapte]** (1) Munca prestată între orele 22,00-6,00 este considerată muncă de noapte.

---

<sup>[1]</sup> Alin. (1) al art. 122 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I pct. 3 din O.U.G. nr. 117/2021.

(2) *Salariatul de noapte* reprezintă, după caz:

a) salariatul care efectuează muncă de noapte cel puțin 3 ore din timpul său zilnic de lucru;

b) salariatul care efectuează muncă de noapte în proporție de cel puțin 30% din timpul său lunar de lucru.

(3) Durata normală a timpului de lucru, pentru salariatul de noapte, nu va depăși o medie de 8 ore pe zi, calculată pe o perioadă de referință de maximum 3 luni calendaristice, cu respectarea prevederilor legale cu privire la repausul săptămânal.

(4) Durata normală a timpului de lucru pentru salariații de noapte a căror activitate se desfășoară în condiții speciale sau deosebite de muncă nu va depăși 8 ore pe parcursul oricărei perioade de 24 de ore decât în cazul în care majorarea acestei durate este prevăzută în contractul colectiv de muncă aplicabil și numai în situația în care o astfel de prevedere nu contravine unor prevederi exprese stabilite în contractul colectiv de muncă încheiat la nivel superior.

(5) În situația prevăzută la alin. (4), angajatorul este obligat să acorde perioade de repaus compensatorii echivalente sau compensare în bani a orelor de noapte lucrate peste durata de 8 ore.

(6) Angajatorul care, în mod frecvent, utilizează munca de noapte este obligat să informeze despre aceasta inspectoratul teritorial de muncă.

**Hotărâri C.J.U.E. Cauzele conexe C-529/21-C-536/21 și C-732/21-C-738/21, *Glavna direktsia „Pozharna bezopasnost i zashhita na naselenieto” (Muncă de noapte), Hotărârea din 4 mai 2023, curia.europa.eu – Trimitere preliminară – Politica socială – Organizarea timpului de lucru – Directiva 2003/88/CE – Art. 1 alin. (3) – Domeniu de aplicare – Art. 8 – Art. 12 – Securitatea și sănătatea lucrătorilor de noapte la locul de muncă – Nivel de protecție a lucrătorilor de noapte adaptat naturii muncii lor – Directiva 89/391/CEE – Art. 2 – Lucrători din sectorul public și lucrători din sectorul privat – Art. 20 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene – Egalitate de tratament:***

1) Art. 1 alin. (3) din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, în coroborare cu art. 2 din Directiva 89/391/CEE a Consiliului din 12 iunie 1989 privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă, trebuie interpretat în sensul că Directiva 2003/88 se aplică lucrătorilor din sectorul public, precum pompierii, care sunt considerați lucrători de noapte, cu condiția ca acești lucrători să își desfășoare activitatea în condiții obișnuite.

2) Art. 12 din Directiva 2003/88, citit în lumina art. 20 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, trebuie interpretat în sensul că nu se opune ca durata normală a muncii de noapte stabilită la șapte ore în legislația unui stat membru pentru lucrătorii din sectorul privat să nu se aplice lucrătorilor din sectorul public, precum pompierii, dacă o astfel de diferență de tratament, în măsura în care categoriile de lucrători în cauză se află într-o situație comparabilă, se întemeiază pe un criteriu obiectiv și rezonabil, cu alte cuvinte se află în legătură cu un scop admisibil din punct de vedere legal, urmărit de această legislație, și este proporțională cu acest scop.

**Art. 126. [Recompensarea muncii de noapte]** Salariații de noapte beneficiază:

a) fie de program de lucru redus cu o oră față de durata normală a zilei de muncă, pentru zilele în care efectuează cel puțin 3 ore de muncă de noapte, fără ca aceasta să ducă la scăderea salariului de bază;

b) fie de un spor pentru munca prestată în timpul nopții de 25% din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru.

**Art. 127. [Examenul medical]** (1) Salariații care urmează să desfășoare muncă de noapte în condițiile art. 125 alin. (2) sunt supuși unui examen medical gratuit înainte de începerea activității și după aceea, periodic.

(2) Condițiile de efectuare a examenului medical și periodicitatea acestuia se stabilesc prin regulament aprobat prin ordin comun al ministrului muncii și solidarității sociale și al ministrului sănătății și familiei.

(3) Salariații care desfășoară muncă de noapte și au probleme de sănătate recunoscute ca având legătură cu aceasta vor fi trecuți la o muncă de zi pentru care sunt apti.

**Art. 128. [Interdicții]** (1) Tinerii care nu au împlinit vârsta de 18 ani nu pot presta muncă de noapte.

(2) Femeile gravide, lăuzele și cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte.

**Notă.** A se vedea și: ► art. 19 din O.U.G. nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă (M. Of. nr. 750 din 27 octombrie 2003); ► H.G. nr. 600/2007 privind protecția tinerilor la locul de muncă (M. Of. nr. 473 din 13 iulie 2007).

### *Secțiunea a 4-a. Norma de muncă*

**Art. 129. [Noțiune]** Norma de muncă exprimă cantitatea de muncă necesară pentru efectuarea operațiunilor sau lucrărilor de către o persoană cu calificare corespunzătoare, care lucrează cu intensitate normală, în condițiile unor procese tehnologice și de muncă determinate. Norma de muncă cuprinde timpul productiv, timpul pentru întreruperi impuse de desfășurarea procesului tehnologic, timpul pentru pauze legale în cadrul programului de muncă.

**Art. 130. [Forme]** Norma de muncă se exprimă, în funcție de caracteristicile procesului de producție sau de alte activități ce se normează, sub formă de norme de timp, norme de producție, norme de personal, sferă de atribuții sau sub alte forme corespunzătoare specificului fiecărei activități.

**Art. 131. [Domeniul de aplicare]** Normarea muncii se aplică tuturor categoriilor de salariați.

**Art. 132. [Elaborarea normelor de muncă]** Normele de muncă se elaborează de către angajator, conform normativelor în vigoare, sau, în cazul în care nu există normative, normele de muncă se elaborează de către angajator după consultarea sindicatului reprezentativ ori, după caz, a reprezentanților salariaților.

## **Capitolul II. Repausuri periodice**

**Art. 133. [Perioada de repaus]** *Perioada de repaus* reprezintă orice perioadă care nu este timp de muncă.

### Secțiunea 1. Pauza de masă și repausul zilnic

**Art. 134. [Pauza de masă și alte pauze]** (1) În cazurile în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 6 ore, salariații au dreptul la pauză de masă și la alte pauze, în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.

(2) Tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de o pauză de masă de cel puțin 30 de minute, în cazul în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 4 ore și jumătate.

(3) Pauzele, cu excepția dispozițiilor contrare din contractul colectiv de muncă aplicabil și din regulamentul intern, nu se vor include în durata zilnică normală a timpului de muncă.

**Notă.** A se vedea și H.G. nr. 600/2007 privind protecția tinerilor la locul de muncă (M. Of. nr. 473 din 13 iulie 2007).

**Hotărâri C.J.U.E. Cauza C-107/19, *Dopravní podnik hl. m. Prahy*, Hotărârea din 9 septembrie 2021, curia.europa.eu – Trimitere preliminară – Politică socială – Directiva 2003/88/CE – Organizarea timpului de lucru – Noțiunile de „timp de lucru” și „perioadă de repaus” – Perioadă de pauză în cursul căreia angajatul trebuie să fie pregătit să plece în intervenție într-un interval de două minute – Supremația dreptului Uniunii:**

1) Art. 2 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru trebuie interpretat în sensul că reprezintă „timp de lucru”, în sensul acestei dispoziții, timpul de pauză acordat unui lucrător în cadrul timpului său de lucru zilnic, în cursul căruia acesta trebuie să fie în măsură să plece în intervenție într-un interval de două minute în caz de nevoie, dacă rezultă dintr-o apreciere globală a tuturor circumstanțelor relevante că constrângerile impuse respectivului lucrător în cursul timpului de pauză menționat sunt de așa natură încât afectează în mod obiectiv și foarte semnificativ posibilitatea acestuia din urmă de a gestiona în mod liber timpul în care serviciile sale profesionale nu sunt solicitate și de a dedica acest timp propriilor interese.

2) Principiul supremației dreptului Uniunii trebuie interpretat în sensul că se opune ca o instanță națională, care se pronunță în urma anulării deciziei sale de către o instanță superioară, să fie obligată, în conformitate cu dreptul procedural național, să respecte aprecierile în drept efectuate de instanța superioară respectivă, atunci când aceste aprecieri nu sunt compatibile cu dreptul Uniunii.

**Art. 135. [Repausul zilnic]** (1) Salariații au dreptul între două zile de muncă la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive.

(2) Prin excepție, în cazul muncii în schimburi, acest repaus nu poate fi mai mic de 8 ore între schimburi.

**Notă.** A se vedea și art. 31 alin. (2) CDFUE.

**Hotărâri C.J.U.E. Cauza C-585/19, *Academia de Studii Economice din București*, Hotărârea din 17 martie 2021, curia.europa.eu – Trimitere preliminară – Politică socială – Protecția securității și a sănătății lucrătorilor – Organizarea timpului de lucru – Directiva 2003/88/CE – Art. 2 – Noțiunea de „timp de lucru” – Art. 3 – Perioadă minimă de repaus zilnic – Lucrători care au încheiat mai multe contracte de muncă cu același angajator – Aplicare per lucrător:**

Art. 2 pct. 1 și art. 3 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru trebuie interpretate în sensul că, în cazul în care un lucrător a încheiat mai multe contracte de

muncă cu același angajator, perioada minimă de repaus zilnic, care este prevăzută la acest art. 3, se aplică acestor contracte considerate în ansamblul lor, iar nu fiecareia dintre contractele menționate luate în considerare în mod separat.

**Art. 136. [Munca și salariatul în schimburi]** (1) *Muncă în schimburi* reprezintă orice mod de organizare a programului de lucru, potrivit căruia salariații se succed unul pe altul la același post de muncă, potrivit unui anumit program, inclusiv program rotativ, și care poate fi de tip continuu sau discontinuu, implicând pentru salariat necesitatea realizării unei activități în intervale orare diferite în raport cu o perioadă zilnică sau săptămânală, stabilită prin contractul individual de muncă.

(2) *Salariat în schimburi* reprezintă orice salariat al cărui program de lucru se înscrie în cadrul programului de muncă în schimburi.

#### *Secțiunea a 2-a. Repausul săptămânal*

**Art. 137. [Condiții de acordare]** (1)<sup>[1]</sup> Repausul săptămânal este de 48 de ore consecutive, de regulă sâmbăta și duminica.

(2) 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.

(3) În situația prevăzută la alin. (2) salariații vor beneficia de un spor la salariu stabilit prin contractul colectiv de muncă sau, după caz, prin contractul individual de muncă.

(4) În situații de excepție zilele de repaus săptămânal sunt acordate cumulativ, după o perioadă de activitate continuă ce nu poate depăși 14 zile calendaristice, cu autorizarea inspectoratului teritorial de muncă și cu acordul sindicatului sau, după caz, al reprezentanților salariaților.

(5) Salariații al căror repaus săptămânal se acordă în condițiile alin. (4) au dreptul la dublul compensațiilor convenite potrivit art. 123 alin. (2).

**Notă.** A se vedea și art. 31 alin. (2) CDFUE.

**Hotărâri C.J.U.E. 1. Cauza C-306/16, *Maio Marques da Rosa*, Hotărârea din 9 noiembrie 2017, [curia.europa.eu](http://curia.europa.eu) – Trimitere preliminară. Protecția securității și a sănătății lucrătorilor. Directiva 2003/88/CE. Art. 5. Repaus săptămânal. Reglementare națională care prevede cel puțin o zi de repaus într-o perioadă de șapte zile. Perioade de mai mult de șase zile consecutive de muncă:**

Articolul 5 din Directiva 93/104/CE a Consiliului din 23 noiembrie 1993 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, astfel cum a fost modificată prin Directiva 2000/34/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 22 iunie 2000 (*în prezent abrogată – n.a.*), precum și articolul 5 primul paragraf din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru trebuie interpretate în sensul că nu impun ca perioada minimă de repaus neîntrerupt de 24 de ore la care un lucrător are dreptul să fie acordată cel târziu în ziua următoare unei perioade de șase zile consecutive de muncă, ci impun ca aceasta să fie acordată înăuntrul fiecărei perioade de șapte zile.

<sup>[1]</sup> Alin. (1) al art. 137 este reprodus astfel cum am fost modificat prin art. unic din Legea nr. 97/2015.

**2. Cauza C-477/21, MÁV-START, Hotărârea din 2 martie 2023, curia.europa.eu** – Trimitere preliminară – Politica socială – Protecția securității și a sănătății lucrătorilor – Organizarea timpului de lucru – Art. 31 alin. (2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene – Directiva 2003/88/CE – Art. 3 și art. 5 – **Repaus zilnic și repaus săptămânal** – Reglementare națională care prevede o perioadă minimă de repaus săptămânal de 42 de ore – Obligația de a acorda repausul zilnic – **Modalități de acordare:**

1) Art. 5 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, citit în lumina art. 31 alin. (2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, trebuie interpretat în sensul că repausul zilnic prevăzut la art. 3 din această directivă nu face parte din perioada de repaus săptămânal prevăzută la art. 5, ci se adaugă la aceasta.

2) Art. 3 și art. 5 din Directiva 2003/88, citite în lumina art. 31 alin. (2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, trebuie interpretate în sensul că, atunci când o reglementare națională prevede o perioadă de repaus săptămânal care depășește 35 de ore consecutive, este necesar să se acorde lucrătorului, pe lângă această perioadă, și repausul zilnic, astfel cum este garantat de art. 3 din această directivă.

3) Art. 3 din Directiva 2003/88, citit în lumina art. 31 alin. (2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, trebuie interpretat în sensul că, atunci când unui lucrător i se acordă o perioadă de repaus săptămânal, acesta are dreptul de a beneficia și de o perioadă de repaus zilnic care precedă respectiva perioadă de repaus săptămânal.

**Art. 138. [Suspendarea repausului săptămânal]** (1) În cazul unor lucrări urgente, a căror executare imediată este necesară pentru organizarea unor măsuri de salvare a persoanelor sau bunurilor angajatorului, pentru evitarea unor accidente iminente sau pentru înlăturarea efectelor pe care aceste accidente le-au produs asupra materialelor, instalațiilor sau clădirilor unității, repausul săptămânal poate fi suspendat pentru personalul necesar în vederea executării acestor lucrări.

(2) Salariații al căror repaus săptămânal a fost suspendat în condițiile alin. (1) au dreptul la dublul compensațiilor convenite potrivit art. 123 alin. (2).

### *Secțiunea a 3-a. Sărbătorile legale*

**Art. 139.** (1)<sup>[1]</sup> Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt:

- 1 și 2 ianuarie;
- <sup>[2]</sup> 6 ianuarie – Botezul Domnului – Boboteaza;
- 7 ianuarie – Soborul Sfântului Proroc Ioan Botezătorul;
- 24 ianuarie – Ziua Unirii Principatelor Române;
- <sup>[3]</sup> Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui;
- prima și a doua zi de Paști;
- 1 mai;
- <sup>[4]</sup> 1 iunie;
- prima și a doua zi de Rusalii;
- Adormirea Maicii Domnului;
- 30 noiembrie – Sfântul Apostol Andrei, cel întâi chemat, Ocrotitorul României;
- 1 decembrie;

<sup>[1]</sup> Alin. (1) al art. 139 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. unic din Legea nr. 176/2016.

<sup>[2]</sup> Această liniuță și următoarea au fost introduse prin art. unic din Legea nr. 52/2023.

<sup>[3]</sup> Această liniuță a fost introdusă prin art. unic din Legea nr. 64/2018.

<sup>[4]</sup> Această liniuță a fost introdusă prin art. unic din Legea nr. 220/2016.

– prima și a doua zi de Crăciun;  
 – două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

(2) Acordarea zilelor libere se face de către angajator.

(2<sup>1</sup>)<sup>[1]</sup> Pentru salariații care aparțin de un cult religios legal, creștin, zilele libere pentru Vinerea Mare – ultima zi de vineri înaintea Paștelui, prima și a doua zi de Paști, prima și a doua zi de Rusalii se acordă în funcție de data la care sunt celebrate de acel cult.

(3)<sup>[2]</sup> Zilele libere stabilite potrivit alin. (1) pentru persoanele aparținând cultelor religioase legale, altele decât cele creștine, se acordă de către angajator în alte zile decât zilele de sărbătoare legală stabilite potrivit legii sau de concediu de odihnă anual.

(3<sup>1</sup>)<sup>[3]</sup> Salariații care au beneficiat de zilele libere pentru Vinerea Mare – ultima zi de vineri înaintea Paștelui, prima și a doua zi de Paști, prima și a doua zi de Rusalii, atât la datele stabilite pentru cultul religios legal, creștin, de care aparțin, cât și pentru alt cult creștin, vor recupera zilele libere suplimentare pe baza unui program stabilit de angajator.

(4)<sup>[4]</sup> Până la data de 15 ianuarie a fiecărui an, se stabilesc prin hotărâre a Guvernului, pentru personalul din sistemul bugetar, zilele lucrătoare pentru care se acordă zile libere, zile care precedă și/sau care succedă zilelor de sărbătoare legală în care nu se lucrează, prevăzute la alin. (1), precum și zilele în care se recuperează orele de muncă neefectuate.

**Hotărâri C.J.U.E. Cauza C-193/17, *Cresco Investigation*, Hotărârea din 22 ianuarie 2019 (Marea Cameră), [curia.europa.eu](http://curia.europa.eu) – Trimitere preliminară. Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene. Art. 21. Egalitate de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă. Directiva 2000/78/CE. Art. 2 alin. (2) lit. (a). Discriminare directă pe motive de apartenență religioasă. Legislație națională care acordă anumitor lucrători o zi de concediu în Vinerea Mare. Justificare. Art. 2 alin. (5). Art. 7 alin. (1). Obligații ale angajatorilor privați și ale instanței naționale care decurg dintr-o incompatibilitate a dreptului național cu Directiva 2000/78:**

1) Art. 1 și art. 2 alin. (2) din Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă trebuie interpretate în sensul că o legislație națională în temeiul căreia, pe de o parte, Vinerea Mare este o zi de sărbătoare legală doar pentru lucrătorii care sunt membri ai anumitor biserici creștine și, pe de altă parte, numai acești lucrători au dreptul, dacă sunt ținuți să lucreze în această zi de sărbătoare legală, la o indemnizație suplimentară față de remunerația percepută pentru prestațiile efectuate în această zi constituie o discriminare directă pe motive de apartenență religioasă.

Măsurile prevăzute de această legislație națională nu pot fi considerate nici măsuri necesare pentru protecția drepturilor și a libertăților semenilor, în sensul art. 2 alin. (5) din directiva menționată, nici măsuri specifice destinate a compensa dezavantajele legate de apartenență religioasă, în sensul art. 7 alin. (1) din aceeași directivă.

<sup>[1]</sup> Alin. (2<sup>1</sup>) al art. 139 a fost introdus prin art. I pct. 1 din Legea nr. 37/2020.

<sup>[2]</sup> Alin. (3) al art. 139 a fost introdus prin art. I pct. 4<sup>1</sup> din O.U.G. nr. 53/2017, punct introdus prin art. unic pct. 5 din Legea nr. 88/2018.

<sup>[3]</sup> Alin. (3<sup>1</sup>) al art. 139 a fost introdus prin art. I pct. 2 din Legea nr. 37/2020.

<sup>[4]</sup> Alin. (4) al art. 139 a fost introdus prin art. unic din Legea nr. 153/2019.

2) Art. 21 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene trebuie interpretat în sensul că, atât timp cât statul membru în cauză nu și-a modificat, pentru a restabili egalitatea de tratament, legislația care nu le acordă dreptul la o zi de sărbătoare legală în Vinerea Mare decât lucrătorilor membri ai anumitor biserici creștine, un angajator privat supus acestei legislații are obligația de a le acorda și celorlalți lucrători ai săi dreptul la o zi de sărbătoare legală în Vinerea Mare, cu condiția ca aceștia din urmă să fi solicitat în prealabil acestui angajator să nu lucreze în ziua respectivă și, pe cale de consecință, obligația de a le recunoaște acestor lucrători dreptul la o indemnizație suplimentară față de remunerația percepută pentru prestațiile efectuate în această zi, atunci când angajatorul menționat a refuzat să admită o astfel de cerere.

**Art. 140. [Unitățile sanitare și cele de alimentație publică]** Prin hotărâre a Guvernului se vor stabili programe de lucru adecvate pentru unitățile sanitare și pentru cele de alimentație publică, în scopul asigurării asistenței sanitare și, respectiv, al aprovizionării populației cu produse alimentare de strictă necesitate, a căror aplicare este obligatorie.

**Notă.** A se vedea și Ordinul nr. 870/2004 al ministrului sănătății pentru aprobarea Regulamentului privind timpul de muncă, organizarea și efectuarea gărzilor în unitățile publice din sectorul sanitar (M. Of. nr. 671 din 26 iulie 2004).

**Art. 141. [Unitățile cu foc continuu]** Prevederile art. 139 nu se aplică în locurile de muncă în care activitatea nu poate fi întreruptă datorită caracterului procesului de producție sau specificului activității.

**Recurs în interesul legii.** Prin Decizia nr. 22/2015 (M. Of. nr. 876 din 24 noiembrie 2015), Înalta Curte de Casație și Justiție, Completul competent să judece recursul în interesul legii, a admis recursul în interesul legii declarat de procurorul general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție și a stabilit:

*„În interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 141 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, raportat la art. 8 din Ordonanța Guvernului nr. 99/2000 privind comercializarea produselor și serviciilor de piață, republicată, fapta angajatorului de a desfășura activități de comercializare cu amănuntul a produselor nealimentare în punctele de lucru din centrele comerciale, în zilele de sărbători legale prevăzute de art. 139 alin. (1) din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare, nu întrunește elementele constitutive ale contravenției prevăzute de art. 260 alin. (1) lit. g) din această lege, atunci când angajatorul și-a îndeplinit obligațiile prevăzute de art. 142 din același act normativ”.*

**Art. 142. [Compensarea muncii prestate în zilele de sărbătoare legală]**  
(1) Salariaților care lucrează în unitățile prevăzute la art. 140, precum și la locurile de muncă prevăzute la art. 141 li se asigură compensarea cu timp liber corespunzător în următoarele 30 de zile.

(2) În cazul în care, din motive justificate, nu se acordă zile libere, salariații beneficiază, pentru munca prestată în zilele de sărbătoare legală, de un spor la salariul de bază ce nu poate fi mai mic de 100% din salariul de bază corespunzător muncii prestate în programul normal de lucru.

**Recurs în interesul legii.** A se vedea Decizia nr. 22/2015 a Înaltei Curți de Casație și Justiție, Completul competent să judece recursul în interesul legii, redată în extras *supra*, la art. 141.