

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

### Capitolul I. Timpul de muncă

**Notă.** 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).

#### *Secțiunea 1. Durata timpului de muncă*

**Art. III. [Noțiune]** Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziția angajatorului și îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale, conform prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil și/sau ale legislației în vigoare.

**Hotărâri C.J.U.E. 1. Cauza C-266/14, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, Hotărârea din 10 septembrie 2015, [curia.europa.eu](http://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.

**2. 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 pagube 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 cauză 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 cauză 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 cauză 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.

**3. Cauza C-175/16, Hälvå și alții, Hotărârea din 26 iulie 2017, 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 împlinirea 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.

**4. Cauza C-518/15, Matzak, Hotărârea din 21 februarie 2018, 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”.

**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.

**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) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză.

(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.

**Art. 119.<sup>[1]</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) 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.

---

<sup>[1]</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.

### 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) Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 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 salariu 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.

(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.

**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 acestea 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.

punzătoare, 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 și reexaminarea 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).

**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.

**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 cumulat, 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. Cauza C-306/16, *Maio Marques da Rosa*, Hotărârea din 9 noiembrie 2017, [curia.europa.eu](http://eur-lex.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.

**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.

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



(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;
- 24 ianuarie – Ziua Unirii Principatelor Române;
- <sup>[2]</sup> Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui;
- prima și a doua zi de Paști;
- 1 mai;
- <sup>[3]</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;
- 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.

(3)<sup>[4]</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.

**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:

<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 a fost introdusă prin art. unic din Legea nr. 64/2018.

<sup>[3]</sup> Această liniuță a fost introdusă prin art. unic din Legea nr. 220/2016.

<sup>[4]</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.