



GreatPeopleInsideConference  
**VisionaryHR**

**9-10 October 2019**  
Kronwell Hotel-Brasov, Romania



# Conectivitatea permanenta si timpul de repaus. Limite legale.

**Mircea-Catalin Roman**

Coordinator Employment Practice, Noerr

# Noerr

# / Conectivitatea permanentă

V Un raport intern al unei societăți din Franța a concluzionat că angajații petreceau între 15 și 20 de ore pe săptămână vorbind la telefon sau răspunzând la mail-uri, după orele de program.

V Mirajul acordării telefonului de serviciu/laptop-ului/tabletei (2-3 dispozitive oferite de către angajatori)

- 33% din cei din Generația Z (cu vârsta cuprinsă între 18 și 24 de ani) – un procent mai ridicat comparativ cu alte categorii de vârstă – își doresc de la angajatorul lor training de calitate, 46% din reprezentanții Generației X (35 – 54 de ani) își doresc cel mai mult echilibrul între carieră și viața personală, peste jumătate din millennials (25 – 34 de ani) – oportunități de carieră, iar 40% din boomers (55 – 64 de ani) – sănătate financiară. 27% dintre reprezentanții Generației Z aleg să rămână în compania în care lucrează în prezent dacă aici au ocazia să folosească tehnologiile de ultimă oră; procentul fiind mai ridicat prin comparație cu al generațiilor mai în vârstă. (Sursa: [www.businessmagazin.ro](http://www.businessmagazin.ro))

V „Fenomenul” conectării 24 de ore din 24, 7 zile/7 zile:

- *„Treptat, treptat, ajungem să muncim mult mai mult decât cele opt sau zece ore de odinioară, ajungem să fim în continuare conectați în weekend și în vacanțe, ajungem să nu mai delegăm toată autoritatea pentru că nu mai suntem niciodată cu totul plecați. Ajungem să trăim microsecvențe de muncă și de relaxare în așa-zisul timp liber.”* (Sursa: [www.businessmagazin.ro](http://www.businessmagazin.ro))
- *„Telefonul lui de serviciu sună și în concediu, uneori la ore inumane. Îmi amintesc perfect că într-o vacanță a sunat și la șase dimineața, când ne-am trezit toți cei din camera de hotel, inclusiv cel mic. Mailurile vin indiferent de oră și chiar dacă nu trebuie dat un răspuns fiecărui mesaj, e bine să le citească în caz că apare ceva important.”* (Sursa: [www.businessmagazin.ro](http://www.businessmagazin.ro))

# / Ce se întâmplă în UE

▶ În Franța, la 1 ianuarie 2017 a fost reglementat „drept la deconectare” de la dispozitivele IT – angajatorilor care au peste 50 de angajați le este solicitat ori să se alăture unei înțelegeri colective, ori, în absența acesteia din urmă, să adopte un regulament (după ce s-au consultat cu membrii Consiliului) care să definească dreptul la deconectare, dar și dreptul la instruire care să promoveze o utilizare rezonabilă a dispozitivelor electronice. **Nu există sancțiuni aplicabile**

---

▶ O societate din Germania a negociat cu patronatul ca angajatii care aveau contracte de munca full-time să nu fie deranjați pe telefoanele de serviciu între orele 18.15 și 7.00 și în zilele de weekend

---

▶ O altă regulă de la o societate din Germania prevede că salariații pot opta pentru ștergerea tuturor mailurilor pe care le primesc în timp ce se află în concediu sau în week-end

---

▶ Cauza C-55/18 Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) v Deutsche Bank SAE: „Calificarea drept ore suplimentare presupune că timpul de lucru efectuat de fiecare lucrător în cauză să fie cunoscut și, așadar, măsurat în prealabil. Obligația de a înregistra numai orele suplimentare efectuate nu furnizează deci lucrătorilor un mijloc efectiv de natură să garanteze, pe de o parte, că timpul de lucru maxim săptămânal stabilit de Directiva 2003/88, care include orele suplimentare, nu este depășit și, pe de altă parte, că perioadele minime de repaus zilnic și săptămânal prevăzute de această directivă sunt respectate în orice circumstanțe. Această obligație nu permite, în orice caz, suplینirea absenței unui sistem care, în ceea ce privește lucrătorii care nu au acceptat să efectueze ore suplimentare, să poată garanta respectarea efectivă a normelor referitoare, printre altele, la timpul de lucru maxim săptămânal”

---

# / Timpul de muncă (art. 111 din C. muncii)

## Definiție

- Timpul de muncă este definit în art. 111 din C. muncii ca reprezentând: *„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“*
- 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; prin *„timp de lucru“*, potrivit art. 2 pct. 1, se înțelege orice perioadă în care lucrătorul se află la locul de muncă, la dispoziția angajatorului și își exercită activitatea sau funcțiile, în conformitate cu legislațiile și practicile naționale
- Durata normală a timpului de muncă, reglementată la art. 112 din C. muncii, este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână. Art. 112 are corespondent juridic în art. 6 lit. (b) din Directiva 2003/88/CE (articole preluate, la rândul lor, din directiva anterioară - 93/104/CE). Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare. 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
- Angajatorul are obligația de a ține la locul de muncă definit potrivit art. 16 indice 1 din C. muncii, 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

# / Munca suplimentară (art. 120 din C. muncii)

▶ Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal este considerată muncă suplimentară. 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. La solicitarea angajatorului salariații pot efectua muncă suplimentară

---

▶ Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acesteia. În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul anterior menționat, în luna următoare, munca suplimentară va fi plătită salariatului prin adăugarea unui spor la salariu corespunzător duratei acesteia. Sporul pentru munca suplimentară, 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. Tinerii în vârstă de până la 18 ani nu pot presta muncă suplimentară. Nerespectarea dispozițiilor privind munca suplimentară, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei

---

▶ Angajații având contract de muncă timp parțial au interdicție de a presta muncă suplimentară, cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor acestora [art. 105 alin. (1), lit. c) din C. muncii]. Nerespectarea interdicției poate atrage răspunderea contravențională, potrivit art. alin. (1), lit. e indice 3 (primirea la muncă a unuia sau a mai multor salariați în afara programului de lucru stabilit în cadrul contractelor individuale de muncă cu timp parțial, cu amendă de 10.000 lei pentru fiecare persoană astfel identificată, fără a depăși valoarea cumulată de 200.000 lei)

---

# / Dreptul la repaus [art. 133 (definiție), art. 134 (pauza de masă și zilnic), art. 137 (săptămânal) din C. muncii]

- ▶ **Definiție:** Perioada de repaus reprezintă orice perioadă care nu este timp de muncă. 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

---

- ▶ Salariații au dreptul între două zile de muncă la un repaus care nu poate fi mai mic de **12 ore consecutive**. Prin excepție, în cazul muncii în schimburi, acest repaus **nu poate fi mai mic de 8 ore între schimburi**

---

- ▶ Repausul săptămânal este de **48 de ore consecutive**, de regulă sâmbăta și duminica. Dacă cele 48 de ore consecutive se acordă în alte zile ale săptămânii (în afara de sâmbătă sau duminică), salariații beneficiază de un spor la salariu stabilit prin contractul colectiv de muncă sau, după caz, prin contractul individual de muncă. Nerespectarea prevederilor legale privind acordarea repausului săptămânal, se poate sancționa disciplinar cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei

---

- ▶ 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. În astfel de cazuri, au dreptul la dublul compensațiilor convenite pentru munca suplimentară, respectiv un spor de 150%

# / În loc de concluzii



Angajatul să își îndeplinească norma de muncă, atribuțiile și responsabilitățile prevăzute în fișa postului sau trasate prin ordin ierarhic, în timpul orelor de program

---



Angajatul nu trebuie să fie disponibil și în afara orelor de muncă, în timpul săptămânii sau în week-end, eventual în concediul de odihnă

---



Angajatul nu trebuie să fie conectat în permanență (e.g. laptop, tabletă, telefon mobil)

---



Angajatorii nu consideră că a răspunde la un telefon în care șeful îi spune ce are de făcut a doua zi sau a anexa unui mail informații de care acesta are nevoie urgentă după program ar fi muncă suplimentară, ci doar o favoare personală

---



Orice activitate în interes de serviciu, în care salariatul se află la dispoziția și sub autoritatea angajatorului, este considerată muncă suplimentară

---



Nerespectarea prevederilor referitoare la repaus pot fi sancționate cu amendă

---



Angajații nemulțumiți se pot adresa autorităților pentru semnalarea unor cazuri de muncă suplimentară nerecunoscută, inclusiv instanțelor de judecată, care pot obliga angajatorii la plata unor astfel de ore suplimentare

---



Deconectarea salariatului de la dispozitivele de serviciu este un drept, iar în curând poate deveni o obligație

---

# / Contact Partner



**Mircea-Cătălin Roman, LL.M.**

Coordinator Employment Practice  
Senior Associate

+40 21 3125888

mircea-catalin.roman@noerr.com

Cătălin advises Romanian and international clients from a large number of industries (including automotive, chemicals, primary and reinsurance, financial services, generic drugs, real estate, IT, food, media, food production, pharmaceutical) on employment and pensions. He represents clients in front of the Courts of Law and public authorities. He also advises clients on private enforcement and compliance issues and in dawn raid scenarios. In Employment law, Cătălin can refer to comprehensive experience and work for the private clients.

**Competences**

- Employment & Pensions
- Litigation
- Insolvency
- Civil law
- Corporate



# THANK YOU !



GreatPeopleInsideConference  
**VisionaryHR**

**9-10 October 2019**  
Kronwell Hotel-Brasov, Romania

