

Timpul de muncă și de odihnă

A. Timpul de muncă

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.

A.1. *Durata normală*

- Pentru salariații angajați cu normă întreagă durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi (timp de 5 zile) și de 40 de ore pe săptămână. Se poate opta și pentru o repartizare inegală a timpului de muncă, cu respectarea duratei normale a timpului de muncă.
- Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.
- Durata zilnică a timpului de muncă de 12 ore va fi urmată de o perioadă de repaus de 24 de ore.
- Programul de muncă și modul de repartizare a acestuia pe zile sunt aduse la cunoștință salariaților și sunt afișate la sediul angajatorului.
- Angajatorul are obligația de a ține evidența orelor de muncă prestate de fiecare salariat și de a supune controlului Inspecției Muncii această evidență ori de câte ori este solicitat.

A.2. *Munca suplimentară*

- Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal (8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână), este considerată muncă suplimentară.
- Munca suplimentară nu poate fi efectuată fără acordul salariatului (cu excepția cazului de forță majoră ori pentru prevenirea producerii unor accidente/înlăturarea consecințelor unui accident).
- La solicitarea angajatorului salariații pot efectua muncă suplimentară, cu respectarea duratei maxime legale a timpului de muncă. Efectuarea muncii suplimentare peste durata maximă este interzisă (cu excepția cazului de forță majoră ori pentru prevenirea producerii unor accidente/înlăturarea consecințelor unui accident).
- Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acesteia, salariatul beneficiind de

salariul corespunzător pentru orele prestate peste programul normal de lucru. Dacă compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă, munca suplimentară va fi plătită salariatului prin adăugarea unui spor la salariu (stabilit prin negociere ce nu poate fi mai mic de 75% din salariul de bază) corespunzător duratei acesteia.

A.3. Munca de noapte

- Munca prestată între orele 22.00 - 6.00 este considerată muncă de noapte.
- Salariatul de noapte:
 - efectuează muncă de noapte în proporție de cel puțin 30% din timpul său lunar de lucru;
 - efectuează muncă de noapte cel puțin 3 ore din timpul său zilnic de lucru.
- Durata normală a timpului de lucru, 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).
- Salariații de noapte beneficiază:
 - 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;
 - 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).
- Femeile gravide, lăuzele și cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte.

B. Repausul periodic

Perioada de repaus reprezintă orice perioadă care nu este timp de muncă.

B.1. Pauza de masă

- În cazul 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 (conform contractului colectiv de muncă aplicabil sau regulamentului intern).
- Pauzele nu se vor include în durata zilnică normală a timpului de muncă.

B.2. Repausul zilnic

- Salariații au dreptul între două zile de munca la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive.
- În cazul muncii în schimburi acest repaus nu poate fi mai mic de 8 ore între schimburi.
 - ✚ Munca în schimburi - mod de organizare a programului de lucru, potrivit căruia salariații se succed unul pe altul la același post de muncă, potrivit unui anumit program

- ✚ Salariat în schimburi - salariatul al cărui program de lucru se înscrie în cadrul programului de muncă în schimburi

B.3. Repausul săptămânal

- Repausul săptămânal este de 48 de ore consecutive, de regulă sâmbăta și duminica.
- Repausul săptămânal poate fi acordat și în alte zile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern. În acest caz salariații vor beneficia de un spor la salariu stabilit prin contractul colectiv de muncă sau, după caz, prin contractul individual de muncă.
- Zilele de repaus săptămânal pot fi acordate cumulat, după o perioadă de activitate continuă ce nu poate depăși 14 zile calendaristice. Salariații al căror repaus săptămânal se acordă cumulat au dreptul la compensații de cel puțin 150% din salariul de bază.

C. Sărbătorile legale

- Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt:
 - ✚ 1 și 2 ianuarie;
 - ✚ 24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Române;
 - ✚ prima și a doua zi de Paști;
 - ✚ 1 mai;
 - ✚ 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
- În cazul în care, din motive justificate, nu se acordă zile libere, salariații beneficiază, 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.

D. Concediul de odihnă anual

Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaților. Dreptul la concediu de odihnă anual nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări.

- Durata minimă a concediului de odihnă anual este de 20 de zile lucrătoare.
- Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește în contractul individual de muncă.
- Sărbătorile legale în care nu se lucrează, precum și zilele libere plătite nu sunt incluse în durata concediului de odihnă anual.
- La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă și cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal și concediului pentru îngrijirea copilului bolnav se consideră perioade de activitate prestată.
- Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an. În cazul în care concediul de odihnă anual nu se poate efectua, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat, într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual.
- Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă.
- Salariații care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, nevăzătorii, alte persoane cu handicap și tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de cel puțin 3 zile lucrătoare.
- Efectuarea concediului de odihnă se realizează în baza unei programări colective sau individuale. Programarea se face până la sfârșitul anului calendaristic pentru anul următor.
- Salariatul este obligat să efectueze în natură concediul de odihnă în perioada în care a fost programat, cu excepția situațiilor expres prevăzute de lege sau atunci când, din motive obiective, concediul nu poate fi efectuat.
- Concediul de odihnă poate fi întrerupt, la cererea salariatului, pentru motive obiective.
- Angajatorul poate rechema salariatul din concediul de odihnă cu suportarea tuturor cheltuielilor necesare revenirii la locul de muncă, precum și eventualelor prejudicii suferite ca urmare a întreruperii concediului de odihnă.