

În discuție sunt modificările semnificative [aduse de Hotărârea Curții de Justiție a Uniunii Europene \(CJUE\), pronunțată în data de 17 martie 2021 în cauza C-585/19](#), privitoare la aplicarea prevederilor Directivei 2003/88/CE în România.

Prin această hotărâre CJUE a stabilit că, în cazul cumulului de contracte individuale de muncă (CIM-uri) la același angajator, **limitele timpului de lucru trebuie calculate per persoană** (pentru fiecare angajat) și nu *per contract* (nu separat pentru fiecare CIM pe care un lucrător îl are cu un angajat).

Cu observația că modificările la Codul Muncii adoptate recent în privința art. 35 nu reazăză situația conform prevederilor legale:

”(1) Orice salariat are dreptul de a munci la angajatori diferiți sau la același angajator, în baza unor contracte individuale de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea. Angajatorul nu poate aplica un tratament nefavorabil salariatului care își exercită acest drept.

(2) Fac excepție de la prevederile alin. (1) situațiile în care prin lege sunt prevăzute incompatibilități pentru cumulul unor funcții, pe baza unor motive obiective precum sănătatea și securitatea salariaților, protecția secretului de afaceri, integritatea serviciului în domeniul public sau evitarea conflictelor de interese, fără a se limita la acestea”.

Modificarea transpune de fapt prevederile Directivei 1152/2019, care consacră dreptul de a lucra la mai mulți angajatori (o măsură menită să genereze flexibilizarea resurselor de muncă și să ofere o concretizare suplimentară libertății muncii; ea vizând în special o formă de reglementare a muncii imprevizibile – în fapt un instrument de precarizare a muncii, discutat în U.E. în deceniul anterior sub egida flexisecurității).

Art. 9 Exercițarea în paralel a unei alte activități profesionale

(1) Statele membre se asigură că un angajator nu interzice unui lucrător să lucreze pentru alți angajatori în afara programului de lucru stabilit cu angajatorul respectiv și că nu aplică lucrătorului un tratament nefavorabil pentru acest lucru.

(2) Statele membre pot stabili condiții pentru utilizarea restricțiilor de incompatibilitate de către angajatori, pe baza unor motive obiective, precum sănătatea și siguranța, protecția secretului de afaceri, integritatea serviciului public sau evitarea conflictelor de interese.

Această directivă introduce și prevederile privind **tratamentul nefavorabil**.¹

Rezoluția Parlamentului European din 20 ianuarie 2021 (2021/C 456/06) referitoare la monitorizarea aplicării dreptului Uniunii în 2017, 2018 și 2019 (2019/2132(INI)), prin care Parlamentul European „își exprimă îngrijorarea cu privire la deficiențele și întârzierile grave în aplicarea dreptului UE care intră sub

¹ Codul muncii utilizează formula tratament:

- Tratament egal
- Tratament advers (victimizare)
- Tratament nefavorabil.
- Tratament mai puțin favorabil (Directiva nr. 1158/2019).

incidența Pilonului european al drepturilor sociale, în special în aplicarea legislației privind protecția sănătății și a securității lucrătorilor la locul de muncă, a Directivei privind timpul de lucru”.

Devine aplicarea dreptului U.E. opțional (cel puțin în privința timpului de muncă)?

O situație în care Uniunea Europeană conștientizează că aplicarea prevederilor Directivei nr. 88/2003 ar genera probleme semnificative în multe state, preferând să lase o zonă de neclaritate: deși nu toate statele au transpus întocmai prevederile Directivei 88/2003 acțiunile pentru forțarea transpunerii ... lipsesc.

În schimb, Curtea de Justiție a Uniunii Europene, odată solicitată să se pronunțe pe această temă, are drept singură soluție indicarea expresă (și restrictivă) a spiritului Directivei. Cu alte cuvinte, chiar dacă Comisia U.E.

Întrebări:

- Hotărârea CJUE în cauza C-585/19 (din 17 martie 2021) modifică statutul României în ceea ce privește calculul per contract sau per persoană?
https://www.mae.ro/sites/default/files/file/anul_2021/2021_pdf/2021.03.29_hot%C4%83r%C3%A2rea_cjue_%C3%AEn_cauza_c-585_19_ase.pdf
- Dacă se modifică atunci ce se întâmplă cu situația reglementată de Anexa nr. 2 la legea nr. 153/2017, cap. II, art. 3 (gărzile suplimentare ale medicilor efectuate în baza unui al doilea CIM cu timp parțial - în baza cumulului de contracte)? Cu mențiunea că în aceeași situație se află și garda obligatorie (afereantă normei de bază), ea depășind limita de maxim 13 ore de lucru/zi/salariat.
- Cum ar trebui organizat programul gărzilor (și alte activități similare) în condițiile absenței clauzei de opt out în cazul României?
- Având în vedere faptul că CJUE s-a pronunțat prin hotărâre doar pe tema CIM-urilor încheiate cu același angajator, în ce situație juridică se află CIM-urile încheiate cu angajatorii diferiți?
- Raportat la speța în care s-a pronunțat CJUE, depășirea limitelor timpului de lucru poate fi sancționată cu neplata drepturilor salariale aferente perioadelor de depășire a acestora? În ce situație se află decontarea cheltuielilor salariale făcute de angajator în această perioadă?

Sistemul limitelor timpului de lucru prevăzute de Directivă:

- 1) **Limita zilnică de 13 ore** (art. 3²). De la această limită se poate deroga³:
 - a) **Prin lege, acte administrative sau CCM**, conform art. 17, alin. 2⁴ - însă cu condiția ca:
 - Lucrătorii să beneficieze de perioade de repaus echivalente compensatorii, sau (în mod excepțional):
 - Lucrătorii să beneficieze de protecție adecvată.(?⁵)
 - b) În cazul schimbului de tură, pentru cazul muncii în tură⁶.
 - c) Prin **convenții colective/CCM** (art. 18) – însă cu condiția ca⁷:

² Statele membre iau măsurile necesare pentru ca orice lucrător să beneficieze de o perioadă minimă de repaus de 11 ore consecutive în decursul unei perioade de 24 de ore.

³ Pentru situațiile prevăzute la art. 17, alin. 3.

⁴ Derogările prevăzute la alineatele (3) - (5) pot fi adoptate prin acte cu putere de lege și acte administrative sau prin convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali, cu condiția ca lucrătorii în cauză să beneficieze de perioade de repaus echivalente compensatorii sau dacă, în cazuri excepționale în care nu este posibil, din motive obiective, să se acorde asemenea perioade de repaus echivalente compensatorii, lucrătorii beneficiază de protecție adecvată.

⁵ Ce se înțelege prin protecție adecvată? Care sunt tipurile de măsuri de protecție posibile?

⁶ Art. 17, alin. 4, lit. a).

⁷ Art. 18, paragraful 3.

- Lucrătorii să beneficieze de perioade de repaus echivalente compensatorii, sau (în mod excepțional):
 - Lucrătorii să beneficieze de protecție adecvată.
- Suplimentar, cu condiția ca statele membre să prevadă această posibilitate. (?)

2) **Limita săptămânală de 48 de ore** (prevăzută de art. 6⁸) de la care se poate deroga:

- În cazul medicilor stagiați** prin lege - pentru o perioadă de maxim 5 +3 ani (art. 17, alin. 5).
- Opțiunea statului pentru a nu aplica prevederile art. 6 (art. 22), respectând însă următoarele condiții:
 - Nici un angajator nu cere unui lucrător să lucreze mai mult de 48 ore/săptămână (calculată ca medie), fără acordul prealabil al acestuia.⁹
 - Refuzul lucrător de a lucra peste 48 de ore/săptămână nu generează prejudicii lucrătorului.
 - Angajatorul ține o evidență distinctă a lucrătorilor aflați în situația activității peste 48 ore/săptămână.
 - Dacă autoritățile solicită, angajatorul trebuie să le furnizeze evidențele cazurilor în care lucrătorii și-au dat acordul să lucreze peste 48 de ore/săptămână.
 - Evidențele sunt puse la dispoziția autorităților, care pot limita sau interzice aceste practici pentru motive de securitate și sănătate a muncii.¹⁰

Trebuie observat că o asemenea intenție nu există în legislația muncii din România.¹¹

3) **Calculul perioadei de referință**

a) Art. 14:

- Regula 48 ore la o medie calculată la 4 luni
- Excepția (alin. 3 și 4 din Codul muncii¹²) prevăd derogări maxime pentru 6 luni, respectiv 12 luni.

4) **Limita pentru lucrul în timpul nopții** este prevăzută de art. 8 din Directivă¹³ și de Durata muncii de noapte

⁸Statele membre iau măsurile necesare pentru ca, în funcție de necesitățile de protecție a sănătății și securității lucrătorilor: (a) timpul de lucru săptămânal să fie limitat prin acte cu putere de lege și acte administrative sau prin convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali;

(b) timpul mediu de lucru pentru fiecare perioadă de șapte zile, inclusiv orele suplimentare, să nu depășească 48 de ore.

⁹ Existența celui de-al doilea CIM îndeplinește această condiție? Este necesar un cadru de garantare a acordului liber consimțit (procedura CIM-ului pentru gărzi ca anexă la CCM sector fiind unul dintre pașii necesari).

¹⁰ Monitorizarea îmbolnăvirilor profesionale poate fi un mecanism necesar (chiar o condiție necesară).

¹¹ Rămâne o întrebare dacă ea ar trebui dedusă din anumite acte normative cu caracter special.

¹² (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.

¹³ Durata muncii de noapte

Statele membre iau măsurile necesare pentru ca:

(a) timpul normal de lucru al lucrătorilor de noapte să nu depășească în medie opt ore pe parcursul unei perioade de 24 de ore;

(b) lucrătorii de noapte a căror muncă implică riscuri speciale sau tensiuni fizice sau mintale deosebite să nu muncească mai mult de opt ore pe parcursul unei perioade de 24 de ore în care efectuează muncă de noapte.

În sensul literei (b), lucrul care implică riscuri speciale sau tensiuni fizice sau mintale deosebite este definit de legislațiile și practicile naționale sau prin convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali, luând în considerare efectele și riscurile inerente muncii de noapte.

De definit prin CCM situațiile care implică riscuri speciale sau tensiuni fizice sau mintale.

Observații

Putem reține faptul că Hotărârea CJUE în cauza C-585/19 (din 17 martie 2021) constată posibilitatea de a avea două sau mai multe CIM-uri la același angajator.

Soluții posibile doctori

Acordul voluntar (expres¹⁴) pentru depășirea timpului de lucru (clauza de opt-out). Este posibilă introducerea acestei soluții?

Efectele muncii excesive asupra medicilor

[European Working Time Directive and doctors' health: a systematic review of the available epidemiological evidence](#)

¹⁴ Consacrarea CIM-ului cu timp parțial ca având și această semnificație