

Dreptul la repaus săptămânal în cadrul drepturilor fundamentale ale salariaților consacrate la nivel internațional

The right to weekly rest within the internationally established fundamental rights of employees

Crizantema Panainte¹

Rezumat: Prezentul studiu pleacă de la premisele necesității consacării unui drept la repaus săptămânal al salariaților, abordând cauzele primare ale reglementării acestuia și evoluția acestora, pentru a trece la un examen al instrumentelor internaționale care îl consacră la nivelul Organizației Internaționale a Muncii, Consiliului Europei sau Uniunii Europene. Analiza comparativă a punctelor de congruență sau de divergență ale conținutului dreptului consfințit de izvoarele juridice supranaționale a impus și determinarea modalităților de aplicare în intersecția forței lor obligatorii. Perspectiva cercetării reglementării naționale a dreptului la repaus săptămânal a vizat prioritar translatarea fundamentelor instrumentelor internaționale în abordarea interpretativă a dispozițiilor în vigoare, fără a nega necesitatea unor modificări suplimentare de natură a institui garanții efective în exercițiul acestui drept fundamental social. Studiul a urmărit reflectarea unor soluții adecvate în raport de stadiul actual al legislației interne în reglementarea dreptului la repaus săptămânal, subliniind necesitatea conformității normativului intern cu izvoarele internaționale, nu numai la nivel formal, dar mai ales la nivel practic, pentru a da măsura caracterului efectiv al dreptului. Propunerile *de lege ferenda* cumulează observațiile forurilor internaționale în materia aplicării izvoarelor ratificate de România, dar și aspectele relevate de practica judiciară în materie, adeseori neunitară și inconsecventă.

Cuvinte-cheie: drept la repaus săptămânal al salariaților, norme internaționale, conformitatea dreptului național

Abstract: The present study starts from the premises requiring the consecration of employees' weekly rest, addressing the primary causes of its regulation and their evolution, passing then an examination of international instruments which enshrine it at the level of the International Labor Organization, Council of Europe or European Union. The comparative analysis of the points of congruence or divergence of the content of the right enshrined in the supranational legal sources also required the determination of the modalities of application in the intersection of their binding force. The perspective of researching the national regulation of the right to weekly rest focused primarily on the fundamental translation of international instruments in the interpretation of the provisions in force, without denying the need for further amendments to establish effective guarantees in the exercise of this fundamental social right. The study aimed to reflect appropriate

¹ Jud. drd., Facultatea de Drept, Universitatea din București, email: crizantema@gmail.com

solutions in relation to the current state of domestic law in the regulation of the right to weekly rest, emphasizing the need for compliance of domestic legislation with international resources, not only formally but especially in practice in order to give a measure of effectiveness of the law. The proposals of the future amendments cumulate the observations of the international forums regarding the application of the sources ratified by Romania, but also the relevant aspects of judicial practice in area, often non-unitary and inconsistent.

Keywords: employee's weekly rest, international standards, Romanian national law's compliance

1. Aspecte introductive

Stabilirea limitelor timpului de lucru zilnic și săptămânal a făcut obiectul primei Convenții a Organizației Internaționale a Muncii, Convenția privind durata muncii (industrie), 1919 (nr. 1).

Limitarea duratei zilei de muncă la 8 ore reprezenta, la începutul secolului trecut, un deziderat constant al mișcărilor muncitorești², iar Partea a XIII-a din Tratatul de la Versailles care reprezintă Constituția OIM³ a prevăzut, la articolul 427 alin. 2 pct. 4 și 5: „adoptarea zilei de 8 ore sau a săptămânii de 48 de ore ca scop ce trebuie atins pretutindeni unde n-a fost încă obținut”, respectiv „adoptarea unui repaus săptămânal de cel puțin 24 de ore, care trebuie să includă duminica, ori de câte ori va fi cu putință.”⁴

Subsumată incipient garanțiilor minimale ale condițiilor de muncă decente pentru realizarea justiției sociale⁵, durata maximală a timpului de lucru zilnic sau săptămânal a depășit ulterior acest determinism primar, fiind integrată pers-

² „La începutul secolului al XIX - lea, în primele etape ale procesul de industrializare, zilele lucrătoare de 14 sau 16 ore nu erau neobișnuite. Prioritatea adoptării unui standard internațional de stabilire a unui interval de opt ore pentru ziua de lucru a reprezentat, de asemenea, una dintre cele mai presante cereri ale lucrătorilor după primul război mondial.” – OIM, International Labour Conference, 107th Session, Geneva 2018, *Ensuring decent working time for the future. General Survey concerning working-time instruments*, Report 107/III/B, first edition, p. 5, disponibil la [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(2018-107-B\).pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(2018-107-B).pdf), consultat la 25.09.2021.

³ Partea a XIII-a din Tratatul de la Versailles din 28 iunie 1919, încheiat cu Germania de către Puterile aliate și asociate, a fost ratificată de România prin Legea publicată în M.Of. nr. 134 din 19 septembrie 1920. Pentru istoricul înființării Organizației Internaționale a Muncii (în continuare OIM) și dezvoltări referitoare la rolul și funcțiile organizației, a se vedea A. Popescu, M. Duțu, *Convențiile Organizației Internaționale a Muncii ratificate de România*, lucrare elaborată sub egida Institutului Român pentru Drepturile Omului, Partea I, *Organizația Internațională a Muncii: bilanț și perspective*, disponibilă la http://irdo.ro/irdo/pdf/800_ro.pdf, consultat la 25.09.2021.

⁴ Pentru dezvoltări a se vedea ILO, *Convention No 1: A landmark for Workers' Rights*, disponibil la https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_728218/lang--en/index.htm, consultat la 25.09.2021.

⁵ Potrivit Secțiunii I – „Munca” din partea a XIII-a din Tratatul de la Versailles, „Societatea Națiunilor are drept scop de a stabili pacea universală, și (că) o astfel de pace nu poate fi întemeiată decât pe baza justiției sociale.”

pectivei științifice multidimensionale a indicatorilor calității vieții, prin raportare la efectele timpului de lucru asupra sănătății fiziologice⁶ și psihologice⁷ a angajaților, dar și asupra echilibrului social și funcțional⁸ individual.

⁶ „Multe studii epidemiologice au avut ca obiect investigarea efectelor timpului de lucru asupra sănătății angajaților, în special în ceea ce privește asocierea dintre programul de lucru și bolile cardiovasculare. Russek și colaboratorii au raportat că stresul profesional, inclusiv ore lungi de muncă, a fost evident la 91% dintre pacienții cu vârsta <40 de ani cu boli coronariene, acest procent fiind de 4,6 ori mai mare decât cea din grupul de control normal. În plus, Buell și colaboratorii au analizat datele existente pe durata a 3 ani pentru decesele ocupaționale în California și au constatat că riscul de mortalitate datorat bolii coronariene în rândul lucrătorilor cu vârsta sub 45 de ani a crescut când lucrau 48 de ore sau mai mult pe săptămână. Mai mult, într-un studiu de caz-control, Liu și colaboratorii au descoperit că raportul de probabilitate pentru apariția infarctului miocardic acut a fost semnificativ mai mare (1,8; IC 95%:1.0–3.0) într-un grup care lucra săptămânal anual în medie de 60 de ore sau mai mult, comparativ cu un grup care a lucrat o medie anuală săptămânală mai mică de 40 de ore” – O. Itani *et. al.*, *Associations of Work Hours and Actual Availability of Weekly Rest Days with Cardiovascular Risk Factors*, în *Journal of Occupational Health*, Tokyo, Vol. 55, Iss. 1, (2013), DOI:10.1539/joh.12-0034-OA, p. 17, disponibil la https://www.researchgate.net/publication/233772998_Associations_of_Work_Hours_and_Actual_Availability_of_Weekly_Rest_Days_with_Cardiovascular_Risk_Factors/citation/download, consultat la 26.09.2021.

⁷ „Rezultatele studiului nostru sugerează că simptomele depresive au fost ușor mai ridicate în rândul lucrătorilor din weekend comparativ cu lucrătorii care nu prestează munca în weekend. (...) Acest studiu extinde sfera limitată de cercetări publicate despre munca de weekend, care, deși nu au vizat distincțiile de gen, au arătat o epuizare emoțională mai mare și un stres asociat locului de muncă în rândul lucrătorilor de weekend, și într-un eșantion specific de ocupație, au relevat anxietate psihologică mai ridicată legată de frecvența muncii în weekend. (...) Rezultatele noastre sugerează, de asemenea, că, în rândul femeilor, dar nu și al bărbaților, munca suplimentară îndelungată (≥55 ore/săptămână) este legată de simptome depresive mai mari decât munca standard cu normă întreagă, ceea ce corespunde cu constatările anterioare de asocieri puternice între orele lungi de lucru și tulburări depresive pentru femei, nu și pentru bărbați. De asemenea, am găsit simptome crescute ale depresiei la bărbații care lucrează cele mai puține ore (<35 ore / săptămână), dar acest efect a fost explicat de dezavantajele socio-economice și de sănătate fizică ale acestui grup.” – G. Weston *et. al.*, *Long work hours, weekend working and depressive symptoms in men and women: findings from a UK population-based study*, în *J Epidemiol Community Health* 73/2019, p. 471, DOI 10.1136/jech-2018-211309, disponibil la <https://jech.bmj.com/content/73/5/465>, consultat la 26.09.2021.

⁸ „Echilibrul dintre viața profesională și viața profesională este definit în cea mai mare parte ca fiind opusul conflictului muncă-viață. Conceptul de echilibrul muncă-viață / familie a apărut din conștientizarea faptului că un individ are atât muncă, cât și responsabilitățile vieții/ familiei între care pot exista cerințe contradictorii. Deoarece avem mai mult de un rol în viața noastră modernă, - soție, fiică, mamă, tată, angajat, prieten, soț - este inevitabil de a experimenta un conflict în ceea ce privește cerințele acestor diferite roluri. Este dificil de alocat ore egale pentru muncă și viață de familie/personală, dar balanța muncă-viață se referă la „atingerea împlinită și satisfacție în fiecare dintre cele patru cadrane viață-muncă, familie, prieteni și sine” (Sree și Jyothi, 2012). Teoria conflictelor

Prin înțelegerea funcției și efectelor produse la nivel micro, dar și la nivel macro-organizațional, timpul de muncă și timpul de odihnă au traversat vreme de un secol un lung și istoric drum, de la o cerință revendicativă la un drept fundamental social, recunoscut la nivel universal.

Reflexia acestui parcurs, precum și integrarea sa în axa existențială umană, trebuie să reprezinte repere teleologice esențiale în aplicarea componentelor instituției juridice naționale corespundente, în lumina principiilor directoare interpretative stabilite în aplicarea convențiilor adoptate la nivel supranațional.

2. Izvoare internaționale

2.1. Convențiile OIM

Așa cum subliniam, prima convenție a Organizației Internaționale a Muncii a fost Convenția privind durata muncii (industrie), nr.1/1919⁹, fiind urmată de multiple alte izvoare juridice în aceasta arie.¹⁰

propune că folosind timpul și energia umană într-un rol, scade timpul și energia rămasă pentru celelalte roluri, subminând astfel performanțele în acel rol (Edwards și Rothbard, 2000; Parasuraman și Greenhouse, 2002). (...) Generațiile diferă între ele în funcție de caracteristicile, valorile privitoare la viața și munca. În consecință, generațiile pot fi grupate în patru: Veterani (născuți în 1925-1945), Baby Boomers (născuți în 1946-1964), Generația X (născuți în 1965-1979) și Generația Y (Nexters, Echo Boomers, Millenials, Trophy Generation sau născuți în 1980-1999) (Crampton și Hodge, 2009). Consecințele asigurării unui echilibru între domeniile muncii și vieții se reflectă în renumele angajatorului, reducerea absenteismului, angajați implicați, reducerea stresului la locul de muncă, niveluri reduse de anxietate și depresie, sănătate fizică și mentală mai bună, reducerea oboselii și mai multă satisfacție în viață (Frone, Russell și Barnes, 1996; Allen, Herst, Bruck și Sutton, 2000; Rose, Hunt and Ayers, 2007)” - A.B. Ötken, G.S. Erben, *The Relationship Between Work-Life Balance and Happiness From the Perspectives of Generation X and Y*, în *Humanities and Social Sciences Review*, 2/2013, p. 47, disponibil la https://www.researchgate.net/publication/299741273_The_Relationship_Between_Work-Life_Balance_and_Happiness_From_the_Perspectives_of_Generation_X_and_Y, consultat la 26.09.2021.

⁹ Convenția nr. 1 a intrat în vigoare la 13 iunie 1921 și, până în prezent, a fost ratificată de către 47 de state membre, inclusiv România. Se aplică întreprinderilor industriale publice sau private, cum ar fi minele și carierele, alte stabilimente de extracție a mineralelor; industriile în care articolele sunt fabricate, alterate, curățate, reparate, ornamentate, finisate, adaptate spre vânzare, sparte sau demolate sau în care se transformă materiale; inclusiv construcțiile navale și generarea, transformarea și transportul de electricitate sau forță motrice de orice fel; construcția, întreținerea și demolarea drumurilor, podurilor și tunelurilor și a altor construcții; transportul de pasageri sau mărfuri rutier, feroviar, maritim sau pe căi navigabile interioare.

¹⁰ În aceasta arie, la nivelul OIM au fost adoptate următoarele acte: Convenția privind munca pe timp de noapte a femeilor, 1919 (nr. 4), ratificată de România la 13.06.1921, denunțată ulterior, Convenția privind repausul săptămânal în industrie, 1921 (nr. 14), ratificată de România la 18.08.1923, Convenția privind munca de noapte a femeilor care lucrează în industrie, revizuire, 1948 (nr. 89), ratificată de România la 28.05.1957, Convenția privind durata muncii (Comerț și Birouri), 1930 (nr. 30), Convenția privind reducerea

Convenția nr. 1/1919 a instituit în cumul două limite legale ale timpului de lucru în industrie: durata muncii zilnice de 8 ore și durata muncii săptămânale de 48 de ore (art. 2 par. 1).¹¹ Aceeași regulă este stabilită de art. 3 din Convenția nr. 30/1930 privind durata muncii (comerț și birouri).¹²

Instituirea regulii generale a zilei de 8 ore de muncă și a săptămânii de 48 de ore de muncă a conținut implicit recunoașterea timpului de repaus zilnic și repaus săptămânal. Pe aceste premise a fost adoptată Convenția nr. 14 privind repausul săptămânal în industrie, 1921, ratificată de România la 18.08.1923, și Convenția nr.106 privind repausul săptămânal (comerț și birouri) din 1957, neratificată de România.

„Articolul 2(1) din Convenția nr. 14 și art. 6(1) din Convenția nr. 106 stabilesc principiul general al repausului săptămânal: dreptul lucrătorilor la 24 de ore consecutive de odihnă la fiecare șapte zile. Trei aspecte principale decurg din acest principiu general: durata (cel puțin 24 de ore), regularitatea (în fiecare perioadă de șapte zile) și continuitatea (ore consecutive). (...) Recomandarea nr. 103¹³ solicită o durată a repausului săptămânal de cel puțin 36 de ore care, ori de câte ori este posibil, ar trebui să fie neîntreruptă. Se pot distinge două sisteme: sistemul zilelor calendaristice, care are în vedere o perioadă de la miezul nopții până la miezul nopții zilei următoare, respectiv sistemul numărului de ore

duratei de muncă la 40 de ore pe săptămână, 1935 (nr. 47), Convenția privind repausul săptămânal (Comerț și Birouri), 1957 (nr. 106), Convenția privind concediile plătite (revizuire), 1970 (nr. 132); Convenția privind munca în timpul nopții, 1990 (nr. 171), Convenția privind munca pe timp parțial, 1994 (nr. 175); Recomandarea privind concediile plătite, 1954 (nr. 98); Recomandarea privind repausul săptămânal (Comerț și Birouri), 1957 (nr. 103); Recomandarea privind reducerea timpului de lucru, 1962 (nr. 116); Recomandarea privind munca în timpul nopții, 1990 (nr. 178); Recomandarea privind munca pe timp parțial, 1994 (nr. 182).

¹¹ S-a subliniat că „rațiunea care stă la baza combinării celor două principii într-un singur instrument este explicată prin faptul că durata de 8 ore de muncă pe zi ar conduce la un rezultat de 56 de ore într-o săptămână dacă s-ar lucra timp de șapte zile pe săptămână. În schimb, o săptămână de 48 de ore asigură că orele de lucru medii nu depășesc opt ore pe zi într-o săptămână de șase zile. Aceasta implică, de asemenea, o recunoaștere a principiului celor 24 de ore de odihnă pe săptămână. Mai mult, Convenția nr. 1 autorizează un număr limitat de excepții specifice care permit prelungirea orelor normale de lucru. În 1930, o protecție similară a fost extinsă și pentru salariații din comerț și birouri, odată cu adoptarea de către a 14-a sesiune a ILC a Convenției nr. 30” – OIM, *Ensuring decent working...*, op. cit., vers. engl., tr. ns., p. 9.

¹² Art. 3 din Convenția nr. 30/1930 prevede: „orele de muncă ale persoanelor cărora li se aplică prezenta convenție nu vor depăși patruzeci și opt ore pe săptămână și opt ore pe zi”.

¹³ Recomandarea nr. 103 privind repausul săptămânal (Comerț și Birouri), 1957 stabilește la punctul 1: „Persoanele cărora li se aplică Convenția privind repausul săptămânal (comerț și birouri), 1957, ar trebui, pe cât posibil, să aibă dreptul la un repaus săptămânal de cel puțin 36 de ore, care, acolo unde este posibil, ar trebui să fie o perioadă neîntreruptă” – disponibil la https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312441,en:NO,vers.engl.,tr.ns.,consultat la 23.01.2022.

consecutive, care are în vedere o perioadă cuprinsă între momentul la care se termină munca în ultima zi lucrătoare a săptămânii și momentul în care se reia în prima zi lucrătoare a săptămânii următoare. Convențiile nr. 14 și 106 nu prevăd nimic cu privire la această problemă¹⁴. Cu toate acestea, Recomandarea nr. 103 sugerează că repausul săptămânal ar trebui, ori de câte ori este posibil, să fie calculat astfel încât să includă perioada de la miezul nopții până la miezul nopții și să nu includă alte perioade de odihnă imediat premergătoare sau următoare perioadei cuprinse între miezul nopții până la miezul nopții zilei următoare.”¹⁵

Totodată, s-a subliniat că „principiul uniformității consacrat în articolul 2 alineatul (2) din Convenția nr. 14¹⁶ și articolul 6 alineatul (2) din Convenția nr. 106 se referă la caracterul colectiv al repausului săptămânal în vederea asigurării, ori de câte ori este posibil, că acesta este luat în același timp de către toți lucrătorii în ziua stabilită prin tradiție sau obicei. Scopul social al acestui principiu este de a permite lucrătorilor să participe la viața comunității și la formele speciale de recreere disponibile în anumite zile”.¹⁷ „Comitetul a reamintit că, în conformitate cu Convenția, zilele de repaus săptămânal se acordă, ori de câte ori este posibil, simultan întregului personal al fiecărei întreprinderi și coincid cu zilele deja stabilite de tradițiile sau obiceiurile țării. După cum a subliniat Comitetul în Studiul său general din 1964 privind repausul săptămânal (punctul 97), odihna săptămânală este o necesitate socială și, dacă este luată simultan, permite lucrătorilor să se bucure împreună de orele lor libere. Numeroase abuzuri sunt posibile dacă părțile

¹⁴ „În multe țări, durata repausului săptămânal este definită ca un număr de ore. Într-un număr de țări, perioada este de cel puțin 24 de ore de repaus săptămânal, caz în care problema metodei de calcul este importantă: – legislația din unele țări indică în mod explicit că aceste ore nu includ perioada de repaus zilnic, care este în general 11 ore și, prin urmare, se adaugă celor 24 de ore de repaus săptămânal; – legislația din alte țări nu exclude repausul zilnic din repausul săptămânal, ci prevede în mod explicit o perioadă de repaus zilnic; – legislația dintr-un grup de țări prevede ca perioada de repaus de 24 de ore să fie luată într-o anumită zi, și anume duminică; – în sfârșit, într-un număr mic de țări, nu există specificații privind modul în care urmează să fie calculat repausul săptămânal de 24 de ore acordat lucrătorilor. Într-un grup mai mic de țări, perioada de odihnă săptămânală este de cel puțin 35 sau 36 de ore. Legislația din câteva țări prevede repaus săptămânal de 42, 44 și 48 ore, iar în unele precizează că perioada de repaus săptămânal se calculează din momentul în care munca se termină până la începerea programului în ziua următoare repausului. În alte cazuri, guvernele raportează că, deși legislația prevede 24 de ore consecutive de repaus săptămânal, repausul săptămânal acordat majorității lucrătorilor în practică durează 48 de ore, care coincid cu sâmbăta și duminica.” – OIM, *Ensuring decent working...*, op. cit., vers. engl., tr. ns., p. 76.

¹⁵ OIM, *Ensuring decent working...*, op. cit., vers. engl., tr. ns., p. 75.

¹⁶ Textul prevede: „Această perioadă de odihnă se acordă, ori de câte ori este posibil, simultan întregului personal al fiecărei întreprinderi.”

¹⁷ OIM, *Repausul săptămânal comerț și birouri*, Raport VII(1), 1956, 39th Session, Geneva, 1956 apud OIM, *Ensuring decent working...*, op. cit., vers. engl., tr. ns., p. 76.

la un contract individual de muncă sunt libere să stabilească când se va lua repausul săptămânal.”¹⁸

În ceea ce privește derogările de la regula generală¹⁹, „Comitetul subliniază importanța fundamentală a următoarelor aspecte:

- luarea în considerare atât a considerațiilor sociale, cât și a celor economice la introducerea unor scheme speciale de repaus săptămânal, în contextul țării în cauză;

- partenerii sociali să fie întotdeauna consultați înainte de a introduce astfel de scheme speciale;

- atât excepțiile permanente, cât și cele temporare să beneficieze de o compensare în mod corespunzător cu timp de odihnă²⁰ cu o durată echivalentă cu repausul săptămânal normal prevăzut de legislația și practica națională²¹;

¹⁸ CEACR, Convenția nr. 14, *Bahamas*, cerere directă, adoptată în 2010, publicată la Conferința 100 ILC (2011), vers. engl., tr. ns., disponibil la [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:2333979,103215,Bahamas,2010,consultat 23.01.2022](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:2333979,103215,Bahamas,2010,consultat%2023.01.2022).

¹⁹ Convenția nr. 14 nu reglementează situațiile de excepție de la repausul săptămânal, dar stabilește dreptul fiecărui stat membru de a autoriza excepții totale sau parțiale (inclusiv suspendări sau diminuări) de la aplicarea regulii generale, însă cu obligația acordării unei atenții deosebite tuturor considerentelor umanitare și economice adecvate și după consultarea cu asociațiile responsabile de angajatori și lucrători, oriunde acestea există (art. 4). În schimb, dispozițiile art. 7 din Convenția 106 stabilesc restrictiv: „În cazul în care natura muncii, natura serviciului prestat de unitate, mărimea populației care urmează să fie deservită sau numărul de persoane angajate este de așa natură încât prevederile articolului 6 să nu poată fi aplicate, pot fi luate măsuri de către autoritatea competentă sau prin intermediul mecanismelor adecvate din fiecare țară să aplice scheme speciale de repaus săptămânal, după caz, anumitor categorii de persoane sau anumite tipuri de unități reglementate de prezenta convenție, ținând seama de toate considerentele sociale și economice adecvate.”

²⁰ „Comitetul a reamintit că, deși Convenția nu stabilește un termen limită pentru acordarea repausului compensatoriu, respectarea spiritului Convenției impune ca acesta să fie acordat într-o perioadă de timp rezonabil de scurtă. Comitetul reamintește, pe baza paragrafului 3(a) din Recomandarea nr. 103/1957 privind repausul săptămânal (comerț și birouri), că persoanele care fac obiectul unor scheme speciale de odihnă săptămânală nu ar trebui să lucreze mai mult de trei săptămâni fără a beneficia de perioadele de odihnă la care au dreptul.” – CEACR, Convenția Nr. 106 (1957), *Bosnia and Herzegovina*, cerere directă, adoptată în 2013, publicată la Conferința 103 ILC (2014), vers. engl., tr. ns., disponibil la [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:3143265,102704,Bosnia%20and%20Herzegovina,2013,consultat 24.01.2022](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:3143265,102704,Bosnia%20and%20Herzegovina,2013,consultat%2024.01.2022).

²¹ Comitetul a subliniat „că anumite prevederi ale convențiilor internaționale ale muncii urmăresc ocazional să protejeze lucrătorii chiar împotriva a ceea ce ar putea părea inițial a fi propriile „preferințe”, de exemplu în cazul în care aceștia sunt tentați (din motive de a-și asigura un câștig financiar suplimentar) să renunțe la drepturile elementare de protecție, în special în ceea ce privește timpul de muncă, repausul săptămânal și concediile anuale. În consecință, Comitetul a solicitat în mod constant ca lucrătorilor care sunt privați de repausul săptămânal să li se acorde un drept de odihnă în toate cazurile, indiferent de orice

- în plus, această compensație ar trebui acordată lucrătorilor într-un interval de timp adecvat pentru a le proteja sănătatea și siguranța, acesta fiind scopul prevederilor.”²²

2.2. Consiliul Europei - Carta Socială Revizuită

Adoptată la Strasbourg la 3 mai 1996, Carta Socială Revizuită²³ este un tratat privind drepturile omului. „Scopul său este aplicarea Declarației Universale a Drepturilor Omului în Europa, ca un supliment la Convenția Europeană privind Drepturile Omului. Comitetul European al Drepturilor Sociale²⁴ reamintește că țelul și scopul Cartei, fiind un instrument de protecție al drepturilor omului, este de a proteja drepturile nu doar la nivel teoretic, ci și în fapt.”²⁵

compensație bănească.(...) Comitetul subliniază importanța ca orice compensație financiară să fie suplimentară și nu în locul odihnei compensatorii necesare.” – OIM, *Ensuring decent working...*, op. cit., p. 100.

²² OIM, *Ensuring decent working...*, op. cit., p. 100.

²³ România a ratificat Carta socială revizuită prin Legea nr.74/1999, publicată în M.Of. nr.193 din 04.05.1999. Potrivit art. 2 din lege „în conformitate cu prevederile art. A paragraful 1 din partea a III-a a Cartei sociale europene revizuite, România acceptă partea I din prezenta carta ca o declarație care determină obiectivele a căror realizare o va urmări prin toate mijloacele utile și se considera legată prin prevederile art. 1, art. 4-9, art. 11, 12, 16, 17, 20, 21, 24, 25, 28 și 29, precum și, suplimentar, de prevederile art. 2 paragrafele 1, 2, 4-7, art. 3 paragrafele 1-3, art. 13 paragrafele 1-3, art. 15 paragrafele 1 și 2, art. 18 paragrafele 3 și 4, art. 19 paragrafele 7 și 8 și art. 27 paragraful 2”.

²⁴ Comitetul European al Drepturilor Sociale, în conformitate cu articolul 2 din Statut, se pronunță cu privire la conformitatea situației statelor cu Carta Socială Europeană, Protocolul Adițional din 1988 și Carta Socială Europeană revizuită. Adoptă concluzii în cadrul procedurii de raportare și decizii în cadrul procedurii de reclamații. Atunci când Comitetul concluzionează că o situație nu este conformă, statul parte trebuie să ia măsurile pentru conformare. Dacă statul parte nu ia nicio măsură, Comitetul de Miniștri poate adresa o recomandare statului respectiv, cerându-i acestuia să schimbe situația în drept și/sau în practică. Activitatea Comitetului de Miniștri este pregătită de un comitet guvernamental format din reprezentanți ai guvernelor statelor părți la Cartă, asistat de observatori care reprezintă organizațiile patronale europene și organizațiile sindicale [Confederația Europeană a Sindicatelor (CES), Business Europe (ex UNICE) și Organizația Internațională a Angajatorilor (IOE)]. Plângerile în cadrul procedurii de reclamații care pretind încălcări ale Cartei pot fi depuse de sindicate, angajatori, organizații și ONG-uri.

²⁵ Consiliul Europei – ECSR, *Digest of the case law of the European Committee of Social Rights*, decembrie 2018, p. 40, vers. engl., tr. ns., disponibil la <https://rm.coe.int/digest-2018-parts-i-ii-iii-iv-en/1680939f80>, consultat la data de 24.01.2022. Conform explicațiilor prezentate în prefață (p. 2), lucrarea „prezintă interpretarea dată de Comitetul European al Drepturilor Sociale prevederilor Cartei sociale europene, în versiunea sa revizuită din 3 mai 1996. Include o compilație, articol cu articol și pentru fiecare paragraf, a principalelor explicații a textului Cartei rezultat din examinarea situațiilor naționale ale statelor părți pe baza rapoartelor naționale din 1968 și procesarea plângerilor depuse din 1998. Conține și o prezentare a principiilor de interpretare a Cartei și o descriere a procedurii de reclamații colective”.

Carta Sociala Revizuită subsumează exigențele stabilirii timpului de lucru și de odihnă al lucrătorilor dreptului fundamental la condiții de muncă echitabile, reglementat de Partea I, pct. 2.²⁶

În ceea ce privește repausul săptămânal, Comitetului European al Drepturilor Sociale a subliniat că „articolul 2§5 garantează o perioadă de odihnă săptămânală, care, în măsura posibilului, coincide cu ziua recunoscută în mod tradițional sau normal ca zi de odihnă în țara sau regiunea în cauză. Deși perioada de odihnă ar trebui să fie „săptămânală”, aceasta poate fi amânată pentru săptămâna următoare, atâta timp cât niciun lucrător nu lucrează mai mult de douăsprezece zile consecutiv înainte de a primi o perioadă de repaus de două zile. Derogările de la această regulă pot fi în conformitate cu articolul 2§5 atunci când amânarea este cu adevărat excepțională și este însoțită de garanții stricte (cum ar fi autorizarea inspectoratului de muncă, acordul sindicatului sau, după caz, al reprezentanților angajaților sau posibilitatea ca reprezentantul pentru sănătate și securitate să reacționeze dacă angajatorul nu respectă regulile relevante). Dreptul la perioade de repaus săptămânal nu poate fi înlocuit cu compensații, iar lucrătorilor nu li se poate permite să renunțe la el. Perioada de odihnă poate fi însă luată într-o altă zi decât ziua tradițională, fie atunci când tipul de activitate o impune, fie din motive de natură economică. În orice caz, trebuie prevăzută o altă zi de repaus în timpul săptămânii. Perioadele de serviciu de gardă în timpul unei perioade de repaus săptămânal și în care un angajat nu a fost obligat să lucreze, nu pot fi considerate ca o perioadă de repaus săptămânal.”²⁷

2. 3. Uniunea Europeană – Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene; Directiva 2003/88/CE

Art. 31 par. 2 din Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene²⁸ prevede că „Orice lucrător are dreptul la o limitare a duratei maxime de muncă și

²⁶ Potrivit art. 2, Partea a II-a din Carta socială revizuită: „În vederea asigurării exercitării efective a dreptului la condiții de muncă echitabile, părțile se angajează: 1. să fixeze o durată rezonabilă a timpului de muncă zilnic și săptămânal, săptămâna de lucru trebuind să fie redusă treptat în măsura în care creșterea productivității și ceilalți factori relevanți o permit; 2. să prevadă zile de sărbătoare plătite; 3. să asigure acordarea unui concediu anual plătit de minimum 4 săptămâni; 4. să elimine riscurile inerente ocupațiilor periculoase sau insalubre și, atunci când aceste riscuri nu au putut fi încă eliminate sau suficient reduse, să asigure lucrătorilor angajați în astfel de ocupații, fie o reducere a duratei muncii, fie concedii plătite suplimentare; 5. să asigure un repaus săptămânal care să coincidă, în măsura în care este posibil, cu ziua săptămânii recunoscută ca zi de repaus prin tradiția sau uzanțele țării sau regiunii”.

²⁷ Consiliul Europei – ECSR, *Digest...*, op. cit., „Article 2: The right to just conditions of work” - Conclusions 2010, Romania; Conclusions 2014, Sweden; Conclusions XX-3 (2014), Denmark, vers. engl, tr. ns. pp. 69-70.

²⁸ Publicată în J.O. C 326/26.10.2012, p. 391-407. „Potrivit explicațiilor referitoare la articolul 31 din cartă, care, în conformitate cu articolul 6 alineatul (1) al treilea paragraf TUE și cu articolul 52 alineatul (7) din această cartă, trebuie luate în considerare în vederea interpretării acesteia, articolul 31 alineatul (2) din cartă se întemeiază pe Directiva 93/104,

la perioade de odihnă zilnică și săptămânală, precum și la o perioadă anuală de concediu plătit.”

Articolul 31 alineatul (2) din Cartă reflectă „un principiu esențial de drept social al Uniunii de la care nu se poate deroga decât cu respectarea condițiilor stricte prevăzute la articolul 52 alineatul (1) din cartă²⁹ și în special a substanței dreptului fundamental (...). Dreptul (...) consacrat în beneficiul oricărui lucrător de articolul 31 alineatul (2) din cartă, prezintă astfel, în ceea ce privește însăși existența sa, un caracter deopotrivă imperativ și necondiționat, aceasta neimplicând astfel o concretizare prin dispoziții de drept al Uniunii sau de drept național, care are doar rolul de a preciza durata exactă a concediului anual și, eventual, anumite condiții de exercitare a acestui drept. Or, drepturile fundamentale garantate astfel în ordinea juridică a Uniunii au vocație de a fi aplicate în toate situațiile reglementate de dreptul Uniunii.”³⁰

Directiva 2003/88 reglementează timpul de lucru maxim săptămânal,³¹ repausul zilnic³², repausul săptămânal³³ precum și condițiile și limitele de acțiune

precum și pe articolul 2 din Carta socială europeană, semnată la Torino la 18 octombrie 1961 și revizuită la Strasbourg la 3 mai 1996, și pe punctul 8 din Carta comunitară a drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor, adoptată la reuniunea Consiliului European care a avut loc la Strasbourg la 9 decembrie 1989 (Hotărârea din 19 septembrie 2013, Reexaminare Comisia/Strack, C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, punctul 27). Or, astfel cum rezultă din considerentul (1) al Directivei 2003/88, aceasta a codificat Directiva 93/104.” - Cauzele conexate C-569/16 și C-570/16, Hotărârea CJUE (Marea Cameră), 2018, *Stadt Wuppertal împotriva Maria Elisabeth Bauer* (C-569/16), *Volker Willmeroth împotriva Martina Broßonn* (C-570/16), ECLI:EU:C:2018:871, par. 55.

²⁹ Dispozițiile art. 52 alin.1 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene prevăd: „Orice restrângere a exercițiului drepturilor și libertăților recunoscute prin prezenta cartă trebuie să fie prevăzută de lege și să respecte substanța acestor drepturi și libertăți. Prin respectarea principiului proporționalității, pot fi impuse restrângeri numai în cazul în care acestea sunt necesare și numai dacă răspund efectiv obiectivelor de interes general recunoscute de Uniune sau necesității protejării drepturilor și libertăților celorlalți.”

³⁰ Cauzele conexate C-569/16 și C-570/16, Hotărârea CJUE (Marea Cameră), 2018, *Stadt Wuppertal împotriva Maria Elisabeth Bauer* (C-569/16), *Volker Willmeroth împotriva Martina Broßonn* (C-570/16), ECLI:EU:C:2018:871, par. 85, 52. În cauză, analiza Curții se axează exclusiv pe dreptul la concediu anual plătit de odihnă.

³¹ Articolului 6 din Directiva 2003/88, intitulat „Timpul de lucru maxim săptămânal” prevede că „Statele 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.”

³² Art. 3 din Directiva 2003/88 prevede: „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”.

³³ Art. 5 din Directiva 2003/88 prevede: „Statele membre iau măsurile necesare pentru ca orice lucrător să beneficieze, în decursul unei perioade de șapte zile, de o perioadă minimă de repaus neîntrerupt de 24 de ore, la care se adaugă cele 11 ore de repaus zilnic

ale derogărilor de la regulile generale.³⁴

Curtea de Justiție a reținut că „Directiva 2003/88 are ca obiect stabilirea unor cerințe minime destinate ameliorării condițiilor de viață și de muncă ale lucrătorilor printr-o apropiere a reglementărilor naționale referitoare în special la durata timpului de lucru. Această armonizare la nivelul Uniunii în materie de organizare a timpului de lucru urmărește să garanteze o mai bună protecție a securității și a sănătății lucrătorilor, permițându-le acestora să beneficieze de perioade minime de repaus – în special zilnic și săptămânal –, precum și de perioade de pauză adecvate și prevăzând o limită maximă a timpului de lucru săptămânal [Hotărârea din 9 martie 2021, *Radiotelevizija Slovenija* (perioadă de permanență într-un loc izolat), C-344/19, EU:C:2021:182, punctul 25 și jurisprudența citată]. Diferitele cerințe enunțate de Directiva 2003/88 în materia duratei maxime de lucru și a timpului minim de repaus constituie norme ale dreptului social al Uniunii de o importanță deosebită, de care trebuie să beneficieze fiecare lucrător și a căror respectare nu poate fi condiționată de considerații cu caracter pur economic. Stabilind dreptul fiecărui lucrător la o limitare a timpului maxim de lucru și la perioade de repaus zilnic și săptămânal, directiva menționată precizează dreptul fundamental consacrat în mod expres la articolul 31 alineatul (2) din Cartă și trebuie, în consecință, să fie interpretată în lumina acestui articol 31 alineatul (2). Rezultă în special că dispozițiile Directivei 2003/88 nu pot face obiectul unei interpretări restrictive, în detrimentul drepturilor de care beneficiază lucrătorul în temeiul acesteia [Hotărârea din 9 martie 2021, *Radiotelevizija Slovenija* (Perioadă de permanență într-un loc izolat), C-344/19, EU:C:2021:182, punctele 26 și 27, precum și jurisprudența citată].”³⁵

Curtea de Justiție a Uniunii Europene a mai reținut că pentru a garanta deplina efectivitate a Directivei 2003/88, trebuie, așadar, ca statele membre să garanteze respectarea acestor perioade minime de repaus și să împiedice orice depășire a timpului de lucru maxim săptămânal (Hotărârea din 14 octombrie 2010, *Fuß*, C-243/09, EU:C:2010:609, punctul 51 și jurisprudența citată). Desigur, articolele 3 și 5, precum și articolul 6 litera (b) din Directiva 2003/88 nu determină modalitățile concrete prin care statele membre trebuie să asigure aplicarea drepturilor pe care le prevăd. Deși statele membre dispun astfel de o marjă de apreciere în acest scop, totuși, ținând seama de obiectivul esențial urmărit de Directiva 2003/88, care este acela de a garanta o protecție eficientă a condițiilor de

prevăzute în articolul 3. În cazuri justificate datorită condițiilor obiective, tehnice sau de organizare a muncii, se poate stabili o perioadă minimă de repaus de 24 de ore.”

³⁴ În acest sens, art. 16 din Directiva 2003/88 instituie perioade de referință maxime aplicabile stabilind că statele membre pot prevedea pentru aplicarea articolului 5 (repaus săptămânal), o perioadă de referință care să nu depășească 14 zile, pentru aplicarea articolului 6 (timpul maxim de lucru săptămânal), o perioadă de referință care să nu depășească patru luni și în cazuri determinate 6 luni/12 luni, iar art.17 și 18 reglementează derogările la nivel național cu obligația acordării de repaus echivalent compensatoriu.

³⁵ Cauza C-909/19, Hotărârea CJUE (Camera a zecea) din 28 octombrie 2021, *BX împotriva Unității Administrativ Teritoriale D.*, ECLI:EU:C:2021:893, par. 35, 36.

viață și de muncă ale lucrătorilor precum și o mai bună protecție a securității și a sănătății lor, acestea sunt ținute să garanteze că efectul util al acestor drepturi este pe deplin asigurat, permițându-le să beneficieze efectiv de perioadele minime de repaus zilnic și săptămânal și de limita maximă a timpului de lucru mediu săptămânal, prevăzute de această directivă (a se vedea în acest sens Hotărârea din 1 decembrie 2005, *Dellas și alții*, C-14/04, EU:C:2005:728, punctul 53, Hotărârea din 7 septembrie 2006, *Comisia/Regatul Unit*, C-484/04, EU:C:2006:526, punctele 39 și 40, precum și Hotărârea din 14 octombrie 2010, *Fuß*, C-243/09, EU:C:2010:609, punctul 64). În consecință, modalitățile definite de statele membre pentru a asigura punerea în aplicare a prescripțiilor Directivei 2003/88 nu trebuie să poată goli de esența lor drepturile consacrate la articolul 31 alineatul (2) din cartă și la articolele 3 și 5, precum și la articolul 6 litera (b) din această directivă (a se vedea în acest sens Hotărârea din 7 septembrie 2006, *Comisia/Regatul Unit*, C-484/04, EU:C:2006:526, punctul 44).”³⁶

2.4. Raportul dintre instrumentele internaționale

Izvoarele juridice internaționale și supranaționale evidențiază recunoașterea comună a dreptului la odihnă al salariatului, ca drept fundamental social și nu ca drept natural al omului.³⁷

³⁶ Cauza C-55/18, Hotărârea CJUE (Marea Cameră) din 14.05.2019, *Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) împotriva Deutsche Bank SAE*, ECLI:EU:C:2019:402, par. 40-43.

³⁷ O rezervă se realizează în literatura de specialitate, în ceea ce privește Declarația Universală a Drepturilor Omului, adoptată la 10 decembrie 1948, de Adunarea Generală a O.N.U. care prin dispozițiile art. 24 a prevăzut: „Orice persoană are dreptul la odihnă și recreație, inclusiv la o limitare rezonabilă a zilei de muncă și la concedii periodice plătite.” În limba engleză, textul utilizează „the right to rest *and leisure*” (subl. ns.) care se poate traduce prin timp de odihnă și timp de relaxare/liber. S-a arătat că dreptul de odihnă și recreație „ar putea fi interpretat ca referindu-se la două tipuri de timp liber: timpul necesar pentru odihnă și recuperare din efort sau muncă, și alt timp, peste acesta, pentru a desfășura activități de agrement mai bine direcționate. În anii 1920 și 1930 majorității muncitorilor din Occident li s-a asigurat o reducere a timpului de lucru care le-a permis timp liber care a fost larg perceput ca fiind peste ceea ce era necesar pentru odihnă și recuperare. Cu toate acestea, comentatorii s-au întrebat dacă au fost pregătiți să folosească astfel de timp suplimentar în mod fructuos (de ex. Cutten, 1926, p. 95; Nash, 1932, pp. 9-10). În epoca de după Al Doilea Război Mondial, una dintre cele mai timpurii teme ale studiilor despre timpul liber a fost relația acestuia cu munca (de exemplu, Smigel, 1963; Parker, 1971). Curios, însă, această cercetare nu a continuat distincția între odihnă/recuperare și alte componente ale timpului liber. (...) Mai recent, însă, au apărut o serie de aspecte problematice legate de muncă/agrement care sugerează că acest abandon poate fi prematur. (...) Aceste probleme includ: condițiile de muncă și bunăstarea lucrătorilor din țările în curs de dezvoltare, în special când implică furnizarea de bunuri (de agrement) pentru consumatori din zonele dezvoltate economic; dovezi ale prelungirii timpului de lucru în lumea industrializată (OIM, 2007); intensificarea problemelor de „echilibru între muncă și viața privată”, inclusiv efectul dispozitivelor mobile în activitatea lucrativă pentru a uzurpa timpul liber al muncitorului. Aceste evoluții pot fi văzute ca un eșec în obținerea dreptului

Toate instrumentele recunosc dreptului la repaus funcția directă de protecție a sănătății și securității lucrătorului, instituindu-l imperativ, permițând însă și derogările necesare cu titlu de excepție, corelativ cu stipularea unui echivalent compensatoriu.

Viziunea comună a imperativului dreptului la repaus al lucrătorului se divide totuși în cadrul diverselor instrumente aplicabile prin intermediul procesului de conturare a conținutului concret al acestuia. Având în vedere variațiile de conținut ale reglementărilor privind timpul de muncă și timpul de odihnă interesează raportul dintre diverse instrumente aplicabile.

Mai întâi, în ecuație verticală, trebuie subliniat că reglementările supranaționale au caracter minimal³⁸, nivelul de protecție național neputând fi redus ca urmare a adoptării acestora și rămâne prioritar, dacă are caracter superior.

Apoi, în ecuație orizontală, fiecare instrument își păstrează, ca regulă, propria individualitate și propriul regim juridic.

În acest sens, Comitetul European al Drepturilor Sociale a arătat că „a declarat deja că nu este competent să evalueze conformitatea situațiilor naționale cu o directivă a Uniunii Europene și nici să evalueze conformitatea unei directive cu Carta Socială Europeană. Cu toate acestea, atunci când statele membre ale Uniunii Europene convin asupra unor măsuri obligatorii sub formă de directive care se referă la chestiuni care țin de competența Cartei Sociale Europene, acestea ar trebui – atât la pregătirea textului în cauză, cât și la transpunerea acestuia în legislația națională – să ia în considerare pe deplin angajamentele asumate la ratificarea Cartei sociale europene. În cele din urmă, revine Comitetului să evalueze conformitatea unei situații naționale cu Carta, inclusiv atunci când o directivă a Uniunii Europene a fost transpusă în dreptul intern.”³⁹

la „limitarea rezonabilă a orelor de lucru” în țările în curs de dezvoltare și uzura acestuia în țările dezvoltate. (...)” - A. J. Veal, *Human rights, leisure and leisure studies*, în *World Leisure Journal*, 57(4)/2015, DOI: 10.1080/16078055.2015.1081271, pp. 264-265, vers. engl., tr. ns., disponibil la https://opus.lib.uts.edu.au/bitstream/10453/39506/8/2015_Human_Rights_Leisure_Studies_WLJ_Accepted_Veal.pdf, consultat la 31.01.2022.

³⁸ A se vedea art.15 și art. 23 din Directiva 2003/88, art. 405 alin. ultim din Constituția OIM - Partea a XIII-a din Tratatul de la Versailles din 28.06.1919.

³⁹ Plângerea nr. 56/2009, *Confédération française de l'Encadrement CFE-CGC v. France*, Decizia din 23 iunie 2010, par. 31, disponibilă la [https://hudoc.esc.coe.int/eng#{%22sort%22:\[%22ESCPublicationDate%20Descending%22\],%22tabview%22:\[%22document%22\],%22ESCDcIdentifier%22:\[%22cc-56-2009-dmerits-en%22\]}}](https://hudoc.esc.coe.int/eng#{%22sort%22:[%22ESCPublicationDate%20Descending%22],%22tabview%22:[%22document%22],%22ESCDcIdentifier%22:[%22cc-56-2009-dmerits-en%22]}}), consultată la 31.01.2022. Comitetul a reținut în continuare: „Curtea Europeană a Drepturilor Omului a constatat deja că, în anumite circumstanțe, poate exista o prezumție de conformitate a dreptului Uniunii Europene cu Convenția Europeană a Drepturilor Omului („Convenția”) din cauza unui anumit număr de indicatori care rezultă din locul acordat în dreptul Uniunii Europene drepturilor civile și politice garantate de Convenție. Comitetul consideră că nici situația drepturilor sociale în ordinea juridică a Uniunii Europene, nici procesul de elaborare a legislației secundare nu ar justifica o prezumție similară – chiar irefragabilă – de conformitate a textelor juridice ale Uniunii Europene cu Carta Socială Europeană. În plus,

Relația dintre instrumentele elaborate la nivelul OIM și legislația Uniunii Europene este complexă⁴⁰. Curtea de Justiție a Uniunii Europene s-a referit în mod expres la problema cu care se confruntă un stat membru atunci când obligațiile de drept internațional asumate de acesta și dreptul CE sunt în conflict. În par. 58 din hotărârea pronunțată cauza *Comisia împotriva Portugaliei* (C-84/98), Curtea a reținut că „deși în contextul articolului 307 CE, Statele membre au posibilitatea de a alege măsurile adecvate care trebuie luate, cu toate acestea ele sunt ținute de obligația de a elimina orice incompatibilități existente între o convenție precomunitară și Tratatul CE. Dacă un stat membru întâmpină dificultăți care fac imposibilă ajustarea acordului internațional, o obligație de denunțare a acestui acord nu poate fi, prin urmare, exclusă.”⁴¹

Această relație a mai fost rezumată în mod elocvent arătându-se că „în (...) cauzele în care reglementările la nivel OIM au intrat în conflict cu reglementările la nivel EU, Curtea de Justiție în mod logic și-a protejat propriul sistem legal care institua egalitatea dintre bărbați și femei și a stabilit că protecția OIM era excesivă⁴² și nerezonabilă, pentru viitor. Pentru Statele Membre, dominația clară a reglementărilor la nivel UE a fost statuată de Curte. În același timp, Curtea nu a interpretat reglementările la nivel UE de o manieră care să oblige Statele Membre să nu își respecte obligațiile derivând din angajamentele internaționale. Deși s-a adoptat o poziție de respect în relația de parteneriat cu OIM, totuși statele membre

lipsa de voință politică a Uniunii Europene și a statelor sale membre de a lua în considerare în această etapă aderarea la Carta Socială Europeană în același timp cu Convenția Europeană a Drepturilor Omului întărește evaluarea Comitetului” - par. 32, 33, 34.

⁴⁰ S-a arătat că „Relația dintre UE și OIM este în multe aspecte ca o relație între o fiică și o mamă adultă. De fapt, OIM era cu 40 de ani cu ani mai în vârstă și ideile sale sociale au fost multă vreme o puternică sursă de inspirație pentru legiuitorii UE, precum și sursa argumentelor juridice relevante pentru interpretarea de către CJUE a dreptului la nivelul UE. Întrucât fiica UE este deja adultă, și-a găsit propriile căi, chiar dacă multe idei sunt încă împărtășite de ambele organizații. (...) Relația dintre mamă și fiică nu este întotdeauna însoțită și ideală; la fel și relația dintre legislația UE și standardele OIM a cunoscut unele conflicte de-a lungul istoriei lungi de cooperare. Aceste conflicte nu au fost niciodată despre drepturi și valori fundamentale, cu o singură excepție – accesul egal al bărbaților și femeilor la muncă. (De fapt, încă din cauza *Defrenne* egalitatea a fost definită de CEJ ca principiu fundamental al dreptului UE). Totuși, obiectivul comun de justiție socială și solidaritate a fost întotdeauna urmărit de ambele instituții.” – K. Koldinská, *The International Labour Organisation and the EU - Old Friends with New Goals*, în *Hungarian Journal of Legal Studies* 60, nr. 2/2019, DOI: 10.20525/ijrbs.v9i4.714, p. 178, vers. engl., tr. ns., disponibil la <http://real.mtak.hu/133010/1/article-p173.pdf>, consultat la 04.02.2022.

⁴¹ A se vedea Concluziile avocatului general în cauza C-203/03, 08.7.2004, *Comisia împotriva Austriei*, par. 54, vers. engl., tr. ns., disponibil la <https://curia.europa.eu/juris/>, consultat la 31.01.2022.

⁴² Cu trimitere la C-158/91, Hotărârea Curții din 2 august 1993, *Ministère public și Direction du travail et de l'emploi împotriva Jean-Claude Levy*, vizând aplicarea Directivei 76/207/EEC în raport de Convenția OIM 89/1948 privind munca de noapte a femeilor.

au fost obligate să elimine orice incompatibilitate dintre convențiile asumate anterior aderării și Tratatul Comunității.”⁴³

Cu toate acestea, în abordările echivalente ale politicilor sociale, Uniunea Europeană a făcut apel la standardele OIM⁴⁴, iar Curtea de Justiție a acceptat rolul diriguitor al convențiilor OIM în aplicarea prevederilor dreptului primar a cărui interpretare îi revine în sarcină.⁴⁵

În consecință, fiecare din angajamentele asumate în plan internațional obligă la respectarea acestora, ceea ce se translează în necesitatea înglobării în legislația internă a nivelului celui mai ridicat de protecție, care implicit va verifica condiția de conformitate și cu celelalte standarde, fără ca aceasta premisă să înlăture posibilitatea unei legislații naționale chiar mai favorabile.

3. Dreptul la repaus în plan național

În dreptul intern, dispozițiile Titlului III din Codul muncii reglementează timpul de muncă și timpul de odihnă (art. 111-158), art. 135⁴⁶ și art. 137⁴⁷ prevăzând repausul zilnic și săptămânal.

⁴³ K. Koldinská, *op. cit.*, p. 178, vers. engl., tr. ns., disponibil la <http://real.mtak.hu/133010/1/article-p173.pdf>, consultat la 04.02.2022.

⁴⁴ Punctul 6 din preambulul Directivei 2003/88 prevede: „Trebuie luate în considerare principiile Organizației Internaționale a Muncii privind organizarea timpului de lucru, inclusiv cele referitoare la munca de noapte”.

⁴⁵ De exemplu, Curtea de Justiție a reținut că „potrivit articolului 5 alineatul 4 din Convenția nr. 132 a Organizației Internaționale a Muncii din 24 iunie 1970 privind concediile anuale plătite (revizuită), „[...] absențele de la serviciu pentru motive independente de voința persoanei angajate interesate, precum absențele datorate unei boli, [...] vor fi calculate ca parte din perioada de serviciu”. Cauzele conexate C-350/06 și C-520/06, Gerhard Schultz-Hoff și alții, Hotărârea (Marea Cameră) din 20 ianuarie 2009 (EU:C:2009:18), par. 37, CJUE a edificat, pe cale pretoriană, funcția juridică a perioadei de report, având ca bază dispozițiile art. 9 alineatul (1) din Convenția nr. 132 a Organizației Internaționale a Muncii din 24 iunie 1970 privind concediile anuale plătite (revizuită) potrivit căroră: „*Partea neîntreruptă a concediului anual plătit stabilită de paragraful 2) al articolului 8 al prezentei Convenții va fi acordată și folosită timp de un an, iar restul concediului anual plătit pe parcursul a optsprezece luni calculate de la sfârșitul anului în care a apărut dreptul la concediu*”. A se vedea, în acest sens, Cauza C-214/2010, *KHS AG împotriva Winfried Schulte*, Hotărârea (Marea Cameră) din 22 noiembrie 2011, ECLI:EU:C:2011:761, par. 41, disponibilă la <https://curia.europa.eu/juris/>, consultat la 04.02.2022.

⁴⁶ Dispozițiile art.135 Codul muncii dispun: „(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.”

⁴⁷ Dispozițiile art. 137 Codul muncii dispun: „(1) Repausul săptămânal este de 48 de ore consecutive, de regulă sâmbătă și duminică. (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

Reglementare:	OIM	Carta Socială Revizuită	Uniunea Europeană	Codul muncii România
Durata timpului de lucru săptămânal (regula):	- 48 ore – (art.2 din Convenția nr. 1/1919, art. 3 din Convenția nr. 30/1930) ⁴⁸	- durată rezonabilă a timpului de muncă ⁴⁹	- 48 ore, inclusiv orele suplimen- tare-timp mediu de lucru pe o perioada de 7 zile -(art. 6 Directiva 2003/88/CE) ⁵⁰	- 48 de ore inclusiv orele suplimentare; (art.114) ⁵¹
Repausul zilnic (regula):	- reglementare indirectă a repausului zilnic prin impunerea timpului de lucru maxim zilnic	- reglementare indirectă prin impunerea unei durate rezonabile a timpului de muncă zilnic	- minim 11 ore consecutive în decursul unei perioade de 24 de ore (art.3 Directiva 2003/88/CE)	- minim 12 ore consecutive; - 8 ore între schimburi (art.135); - 24 ore pentru durata muncii de 12 ore (art.115)
Repausul săptămânal - durata:	- 24 ore - art. 2(1) Convenția nr. 14/1921 și art. 6(1) Convenția nr. 106/1957	- ziua săptămânii recunoscută ca zi de repaus prin tradiția sau uzanțe (art. 2-5 din Cartă)	- 24 de ore, la care se adaugă cele 11 ore de repaus zilnic; minim 24 de ore (art.5 Directiva 2003/88/CE)	- 48 de ore consecutive (art.137 alin.1)

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)”.⁴⁸

⁴⁸ Nu este reglementată o perioadă de referință pentru calculul timpului mediu săptămânal. Totuși pentru lucrătorii în schimburi este permis un timp de lucru mai mult de opt ore într-o zi și patruzeci și opt de ore într-o săptămână, dacă numărul mediu de ore pe o perioadă de trei săptămâni sau mai puțin nu depășește opt pe zi și patruzeci și opt pe săptămână (art. 2 lit. c) din Convenția nr.1/1919). Comitetul de experți a subliniat că „un sistem de calcul al orelor de muncă ca o medie pe o perioadă de referință de până la un an permite prea multe excepții la orele normale de lucru și pot avea ca rezultat orele de lucru foarte variabile pe perioade lungi, zile de lucru lungi și absența compensației.” - OIM, *Ensuring decent working..., op. cit., vers. engl., tr. ns., p. 27.*

⁴⁹ Nu este reglementată o perioadă de referință pentru calculul timpului mediu săptămânal; în interpretarea Comitetului, perioadele de referință nu trebuie să depășească șase luni, dar acestea pot fi prelungite până la maximum un an în circumstanțe excepționale.

⁵⁰ Este reglementată o perioadă de 4 luni pentru calculul timpului mediu săptămânal de lucru (art. 16 lit. b). Sunt permise derogări, fără ca prin acestea să se poată depăși limitele de 6 luni/12 luni pentru calculul timpului mediu săptămânal (art. 19 Directiva 2003/88/CE).

⁵¹ Este reglementată o perioadă de 4 luni pentru calculul timpului mediu săptămânal de lucru; sunt permise derogări, fără ca prin acestea să se poată depăși limitele de 6 luni/12 luni pentru calculul timpului mediu săptămânal (art. 114 Codul muncii).

Reglementare:	OIM	Carta Socială Revizuită	Uniunea Europeană	Codul muncii România
Uniformitate	- impune caracterul colectiv și simultan	- corespunde zilei recunoscute prin tradiție sau uzanțele țării sau regiunii ca zi de repaus	-	- de regulă în zilele de sâmbătă și duminică (art.137 alin.1)
Interval temporar pentru acordarea repausului compensatoriu	- perioadă rezonabilă de timp	- maxim 12 zile ⁵² ;	- maxim 14 zile (art.16 lit.a Directiva 2003/88/CE)	- maxim 14 zile (art.137 alin.4)

Legea română reglementează repausul săptămânal asigurând o protecție mai ridicată decât instrumentele internaționale analizate⁵³, stipulând o durată minimală de 48 ore consecutive, de regulă sâmbăta și duminică.⁵⁴

3.1. Durata și calcul termenului de repaus săptămânal

Codul muncii nu specifică expres intervalul de referință primar, nici nu determină modul de calcul al termenului de 48 de ore.

În ceea ce privește primul aspect, în raport de prevederile art. 36 alin. 4 și art. 37 alin. 1 din Legea nr. 24/2000⁵⁵, durata de 48 ore de odihnă trebuie integrată unui interval corespunzător diviziunii temporale tradiționale pe care o reflectă nominal.

⁵² Comitetului European al Drepturilor Sociale a subliniat că „deși perioada de odihnă ar trebui să fie „săptămânală”, aceasta poate fi amânată pentru săptămâna următoare, atâta timp cât niciun lucrător nu lucrează mai mult de douăsprezece zile consecutiv înainte de a primi o perioadă de repaus.” - Consiliul Europei – ECSR, *Digest...*, op. cit., „Article 2: *The right to just conditions of work*”, pp. 69-70.

⁵³ În același sens a se vedea M. Gheorghe, *Dreptul individual al muncii. Curs universitar*, Ed. Universul Juridic, București, 2015, p. 330.

⁵⁴ S-a arătat că „formularea a fost introdusă în textul articolului 137 prin Legea nr. 97/2015, publicată în Monitorul Oficial nr. 316/2015. Formularea anterioară era: „*Repausul săptămânal se acordă în două zile consecutive, de regulă sâmbăta și duminică*”. Modificarea textului a urmărit să rezolve o problemă în ceea ce privește respectarea prevederilor legale referitoare la repausul săptămânal. De exemplu, în cazul în care salariatul ieșea din schimbul 2 vineri la ora 23:00 și intra în schimbul 3 duminică la ora 23:00, între cele două momente nu existau două zile întregi, deci angajatorul nu respecta prevederea legală privind acordarea unui număr de două zile consecutive de repaus săptămânal. După modificarea din anul 2015 textul a devenit clar, astfel încât situațiile de acest fel nu mai ridică probleme de legalitate.” – I. Sadovec, *Unele considerații cu privire la weekend*, disponibil la <https://www.juridice.ro/654592/unele-consideratii-cu-privire-la-weekend.html>, consultat la 19.02.2022.

⁵⁵ Art. 36 alin. (4) din Legea nr. 24/2000 prevede: „Redactarea textelor se face prin folosirea cuvintelor în înțelesul lor curent din limba română modernă, cu evitarea regionalismelor. Redactarea este subordonată dezideratului înțelegerii cu ușurință a textului de către destinatarii acestuia.” Art. 37, sub titlul marginal „Unitatea terminologică”,

Codul muncii nu reglementează un sistem propriu de determinare a calculului termenelor substanțiale, iar art. 278 alin. 1 stabilește aplicarea regulilor de drept civil, în măsura în care nu sunt incompatibile cu specificul raporturilor de muncă prevăzute de cod. Însă, în materia termenelor pe ore, Codul Civil prevede prin dispozițiile art. 2555 că la termenul substanțial stabilit pe ore nu se iau în calcul prima și ultima oră a termenului. Or, termenul de 48 ore reglementat de art.137 Codul muncii, deși este un termen substanțial pe ore, nu poate fi supus sistemului prevăzut de art. 2555 C.civ., concluzie ce are la bază raportarea la sistemul de calcul pe intervale temporare corespunzătoare zilelor calendaristice, prin trimiterea la zilele de sâmbătă și duminică. Ca urmare, dispozițiile art. 2555 C.civ. sunt incompatibile cu prevederile art.137 Codul muncii, termenul legal de 48 ore fiind un termen substanțial fix, curgerea acestuia nefiind supusă sistemului liber de calcul reglementat de legea civilă.

Dispozițiile legale nu prevăd nici momentul de început al termenului, nici sfârșitul acestuia, instituind principial regula acordării sâmbăta și duminică. Nicio dispoziție nu stabilește că intervalul se calculează întotdeauna începând cu ziua de luni sau obligatoriu de la finalul ultimului repaus efectuat, instituind doar caracterul regulat al repausului, aspecte ce vor fi abordate în analiza acestei componente. De asemenea, nici un element normativ nu susține sistemul prevăzut de Recomandarea OIM nr. 103/1957⁵⁶ vizând calculul termenului de la miezul nopții de început, practica fiind în sensul calculului prin reflexia configurării programului de muncă, repausul săptămânal finalizându-se la ora de început a muncii.

În consecință, determinarea începutului termenului se realizează regresiv în raport de momentul final al intervalului cronologic, calculându-se 48 ore anterioare.⁵⁷

În ceea ce privește adăugarea succesivă a repausului zilnic cu repausul săptămânal, nicio prevedere internă nu instituie o astfel de cerință imperativă, dar nicio prevedere nu exclude beneficiul repausului zilnic în ipoteza intervenirii temporale imediate a repausului săptămânal. Problematika ar privi în mod deosebit situația lucrătorilor în schimburi (art. 136 Codul muncii), în care rotația de tip continuu sau discontinuu, ar impune reunirea repausurilor zilnice, fiind acordate succesiv, iar perioada de muncă ar fi imediat urmată de repausul săptămânal. Din

prevede: „(1) În limbajul normativ aceleași noțiuni se exprimă numai prin aceiași termeni. (2) Dacă o noțiune sau un termen nu este consacrat sau poate avea înțelesuri diferite, semnificația acestuia în context se stabilește prin actul normativ ce le instituie, în cadrul dispozițiilor generale sau într-o anexă destinată lexicului respectiv, și devine obligatoriu pentru actele normative din aceeași materie”.

⁵⁶ Potrivit pct. 2 din Recomandarea OIM nr. 103/1957: „Repausul săptămânal prevăzut de articolul 6 din Convenția privind repausul săptămânal (comerț și birouri), 1957, ar trebui, ori de câte ori este posibil, să fie calculat astfel încât să includă perioada de la miezul nopții până la miezul nopții și să nu includă alte perioade de odihnă imediat precedente sau următoare.”

⁵⁷ De exemplu, pentru programul de muncă începând luni la ora 8 dimineața, termenul se va calcula de sâmbătă ora 8.00, pentru programul ce începe luni la ora 6.00, termenul de repaus săptămânal se va calcula începând cu ora 6.00 sâmbătă etc.

perspectiva dispozițiilor art. 5 din Directiva 2003/88/CE care impun un sistem cumulativ între repausul zilnic și repausul săptămânal,⁵⁸ interpretarea poate fi diferită în funcție de modalitatea de punere a accentului, pe tipul de algoritm de calcul, care are în vedere cumularea a două instituții diferite sau pe rezultată matematică a acestuia, în sistemul directivei, acesta fiind însă inferior cantitativ perioadei de repaus garantate de legislația națională. Dispozițiile art. 5 din Directivă nu au făcut obiectul interpretării Curții de Justiție a Uniunii Europene, dar aceasta urmează să se pronunțe ca urmare a sesizării sale de către o instanță dintr-un stat membru.⁵⁹ Opinăm că, la momentul actual, în condițiile în care drepturile garantate atât la repaus zilnic, cât și la repaus săptămânal ale salariatului sunt respectate, indiferent de modalitatea de configurare concretă, nu se poate impune un algoritm cumulativ unic. În schimb acordarea repausului săptămânal nu înlătură și nici nu poate interfera cu dreptul distinct al salariatului la repaus zilnic care se aplică întotdeauna prioritar și de la care nu există posibilitatea de derogare, prin instituirea unui alt tip de repaus compensatoriu sau după o altă perioadă de timp, durata acestuia putând fi doar mai redusă în cazul muncii în schimburi.⁶⁰ Nici în ipoteza repausului zilnic, legea nu instituie un sistem de calcul, însă, având în vedere că art. 3 din Directiva 2003/88/CE stabilește acordarea „în decursul unei perioade de 24 de ore”, pentru identitate de rațiune, trebuie aplicat același sens noțional atribuit prin interpretarea CJUE aceleiași expresii utilizate în cadrul art. 5 din directivă, în sensul acordării acestuia oricând înăuntrul fiecărei perioade de 24 ore.⁶¹

⁵⁸ Art. 5 alin. 1 din Directiva 2003/88/CE prevede ca orice lucrător să beneficieze, în decursul unei perioade de șapte zile, de o perioadă minimă de repaus neîntrerupt de 24 de ore, la care se adaugă cele 11 ore de repaus zilnic prevăzute în Articolul 3. Alineatul 2 stipulează că în cazuri justificate datorită condițiilor obiective, tehnice sau de organizare a muncii, se poate stabili o perioadă minimă de repaus de 24 de ore.

⁵⁹ Cauza C-477/21, Cerere de decizie preliminară introdusă de Miskolci Törvényszék (Ungaria) la 3 august 2021 – IH/MÁV-START Vasúti Személyszállító Zrt., întrebările preliminare vizând interpretarea art. 3 și 5 din Directiva 2003/88/CE coroborat cu articolul 31 alineatul (2) din Carta [drepturilor fundamentale a Uniunii Europene] inclusiv în ceea ce privește situația în care legislația națională prevede acordarea unei perioade minime de repaus săptămânal neîntrerupt de 42 de ore, dacă este obligatoriu să se acorde de asemenea, după o activitate desfășurată în ziua de lucru anterioară repausului săptămânal, perioada de repaus zilnic de 12 ore garantată împreună cu cea de repaus săptămânal de legislația statului membru în cauză și de contractul colectiv de muncă aplicabil, atât timp cât nu există condiții obiective, tehnice sau de organizare a muncii care să împiedice acest lucru. Sesizarea este disponibilă la <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=249804&pageIndex=0&doclang=RO&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1363162>, accesat la 19.02.2022.

⁶⁰ Art. 135 alin. 2 Codul muncii prevede: „Prin excepție, în cazul muncii în schimburi, acest repaus nu poate fi mai mic de 8 ore între schimburi.”

⁶¹ Cauza C-306/16 Hotărârea Curții (Camera a doua) din 9 noiembrie 2017, *António Fernando Maio Marques da Rosa împotriva Varzim Sol – Turismo, Jogo e Animação SA*, ECLI:EU:C:2017:844, prin care s-a concluzionat că „Articolul 5 din Directiva 93/104/CE a Consiliului din 23 noiembrie 1993 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru,

3.2. Caractere juridice

3.2.1. Caracter continuu

Instituind durata minimală de 48 ore consecutive, dispoziția legală stabilește necesitatea asigurării caracterului continuu al repausului. Așa cum s-a subliniat, din punct de vedere medical, analizat și dovedit științific, capacitatea psiho-fizică a omului necesită o perioadă de timp pentru refacere, neputând fi expusă constant factorilor continui sau repetitivi de stres decurgând din cerințe, sarcini, situații, percepute ca dificile, apăsătoare și cu consecințe importante pentru persoana respectivă. Prin recunoașterea universală a dreptului la repaus săptămânal a fost reflectat în plan juridic imperativul asigurării acestei necesități primare psiho-fiziologice, stabilindu-se un interval temporar dedicat exclusiv odihnei. Întinderea acestui interval, ce variază între diverse instrumente aplicabile, are la bază o prezumție legală irefragabilă⁶² a perioadei de odihnă necesare pentru refacerea capacității de muncă. În consecință, caracterul continuu al repausului este de esența instituției, finalitatea urmărită realizându-se doar prin epuizarea perioadei de odihnă.

Drept urmare, respectarea dreptului la repaus săptămânal impune acordarea acestuia neîntrerupt pe întreg intervalul, iar orice interferență în exercițiul deplin va avea drept rezultantă juridică neefectuarea repausului săptămânal. De exemplu, acordarea unui număr de 40 de ore de odihnă continuă nu va conduce la obligația în sarcina angajatorului de a acorda un echivalent compensatoriu de 8 ore (ca diferență dintre durata repausului săptămânal și orele de odihnă de care a beneficiat salariatul), ci la obligația de acordare integrală a repausului compensatoriu. Având în vedere finalitatea reglementării de a asigura protecția securității și a sănătății salariaților, prin refacerea capacității de muncă, efectul util al dispozițiilor privitoare la repausul săptămânal ar fi înlăturat dacă s-ar recunoaște dreptul angajatorului de a scinda sau interveni în exercițiul continuu al dreptului la repaus. O altfel de interpretare ar conduce indirect la acceptarea posibilității unei dovezi peste și în contra prevederilor art. 137 alin.1 Codul muncii, în sensul că o perioadă mai redusă, de exemplu de 20, 30, 40 ore, este suficientă unui salariat pentru refacerea capacității sale de muncă. Or, așa cum am subliniat,

astfel cum a fost modificată prin Directiva 2000/34/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 22 iunie 2000, 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” - disponibilă la <https://curia.europa.eu/juris/>, accesat la 19.02.2022.

⁶² Presumția este irefragabilă atunci când nu este posibil să fie răsturnată prin dovada contrară. Nu poate fi permisă dovada contrară, în sensul că un anumit salariat nu ar avea nevoie de odihnă sau aceasta ar fi suficientă pentru un interval mai redus, de exemplu 12 ore.

instituirea intervalului de odihnă are la bază prezumția absolută a perioadei minime pentru refacerea capacității de muncă.

Dreptul la repaus săptămânal fiind un drept indivizibil, interferența în exercițiul continuu al acestuia, oricât de minoră s-ar dovedi, impune acordarea echivalentului compensatoriu integral al dreptului la repaus săptămânal al salariatului.

3.2.2. *Caracter colectiv*

Instituind regula acordării repausul săptămânal sâmbăta și duminica, legea română instituie componenta colectivă, socială a acestui drept. Acest caracter dublează finalitatea primordială a repausului săptămânal de recuperare a capacității de muncă, urmărind satisfacerea unei alte funcții, respectiv a celei sociale, la rândul său apreciată ca esențială la nivelul grupurilor umane. Odihna și recuperarea psiho-fiziologică poate interveni în orice interval temporar din săptămână, însă recunoașterea unui timp liber comun pentru angajați asigură premisele primare ale interacțiunii în plan relațional uman. Așadar, în acord cu interpretările la nivel OIM și la nivelul Comitetului European al Drepturilor Sociale, repausul săptămânal, în plan național, trebuie să verifice, de regulă, și îndeplinirea caracterului colectiv.

De la această regulă, legea instituie o excepție prin dispozițiile art. 137 alin. 2 Codul muncii care stabilește că se poate acorda repausul săptămânal și în alte zile decât sâmbătă și duminică, stabilite prin regulament sau contractul colectiv de muncă, în cazul în care repausul în zilele de sâmbătă și duminică ar prejudicia interesul public sau desfășurarea normală a activității.

Comitetul de Experți al OIM (CEACR) a arătat că „lăsarea unei excepții atât de ample, cum ar fi „desfășurarea obișnuită a activităților” la dispoziția regulamentelor interne, poate duce la abuzuri. Potrivit alineatului 4, pot fi autorizate excepții, acordându-se o atenție deosebită tuturor considerentelor umanitare și economice adecvate. Conform intenției acestei formulări, este necesar un test de proporționalitate între interesul lucrătorilor de a avea un repaus săptămânal într-o zi care să coincidă cu ziua deja stabilită de tradiția sau obiceiul țării, așa cum se prevede la articolul 2 alin. 3, din Convenție, și necesitatea economică a unor întreprinderi industriale de a lucra în zilele de odihnă stabilite.”⁶³

În consecință, testul de conformitate a legislației naționale cu prevederile convenționale poate conduce la un rezultat pozitiv doar în cazul în care ingerința în exercițiul colectiv al dreptului la repaus este temeinic justificată, asigurându-se un echilibru între dreptul salariaților și interesul urmărit, fiind în sarcina angajatorului să facă dovada imposibilității desfășurării normale a activității sau atingerii aduse interesului public, iar legitimitatea derogării trebuie apreciată *in*

⁶³ CEACR, Weekly Rest (Industry) Convention, 1921 (No. 14), Romania (Ratification: 1923), cerere directă, adoptată în 2004, publicată la sesiunea 93 ILC (2005), vers. engl., tr. ns., disponibil la http://www.ilo.int/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:2234866,102824,Romania,2004, consultată la 04.02.2022.

concreto, excepțiile fiind de strictă interpretare și aplicare. Pe de altă parte, având în vedere finalitatea urmărită prin consacrarea caracterului colectiv al dreptului la repaus săptămânal, s-ar impune ca la nivel legislativ să se consacre garanții minimale ale asigurării acestei finalități, măcar parțial pentru toate categoriile de salariați, de exemplu prin instituirea unei anumite ritmicități a programului continuu care să permită măcar un repaus săptămânal sâmbăta și duminica la un interval apreciat ca rezonabil de partenerii sociali – 2 sau 3 luni de zile.⁶⁴

Compensația financiară prevăzută de art. 137 alin. 3 Codul muncii, reprezentată de un spor la salariu stabilit prin contractul colectiv de muncă sau, după caz, prin contractul individual de muncă, urmărește acordarea unui echivalent monetar pentru atingerea adusă componentei colective a repausului săptămânal. Acest spor nu reflectă un efort suplimentar al salariaților, care beneficiază în condiții comune de dreptul la repaus săptămânal, componenta de recuperare fizică și psihică fiind respectată prin acordarea celor 48 ore în alte zile ale săptămânii, fiind înlăturată doar finalitatea socială a repausului colectiv.

Legea nu prevede cuantumul acestui spor ce rămâne exclusiv obiect de negociere la nivel colectiv sau individual, dar nu determină nici sancțiunea aplicabilă în cazul nerealizării acordului⁶⁵ sau lipsei determinării cuantumului la

⁶⁴ În Germania, angajații care lucrează în weekend au voie să ia o perioadă de odihnă de cel puțin 24 de ore pe săptămână. Pe de altă parte, legea le permite să ia cel puțin un număr de 15 zile de duminică într-un an ca zi de odihnă, ținând cont de nevoile lor (Legea privind timpul de lucru (Arbeitszeitgesetz) articolul 11) – F.A. Kulak, V.L. Tuzuner, *A Comparative Analysis of Flexible Working Patterns in Germany and Turkey*, în *International Journal of Research in Business and Social Science*, nr. 9 (4), 2020, DOI: 10.20525/ijrbs.v9i4.714, p. 2, disponibil la <https://www.ssbfnct.com/ojs/index.php/ijrbs/article/view/714/577b>, consultat la 15.03.2022.

⁶⁵ În practica judiciară s-a apreciat că: „Dacă dreptul de a beneficia de un spor este recunoscut de legiuitor salariaților care prestează, în cadrul programului de lucru, muncă sâmbăta și duminica și efectuează repausul săptămânal în alte zile ale săptămânii, cuantumul acestui spor nu este însă prestabil în lege, nici măcar sub aspectul unui cuantum minim, trimițând la voința părților materializată în convenția individuală de muncă sau contractul colectiv de muncă negociat de partenerii sociali. Or, un asemenea spor nu a fost negociat de părți, iar instanța nu se poate substitui autonomiei de voință a părților și nici nu poate adăuga la convențiile încheiate între partenerii sociali. Așadar, în situația premisă reglementată de art. 137 alin. 2 din Codul muncii este suficientă prestarea muncii în zilele de sâmbătă și duminică în cadrul programului de lucru și acordarea repausului săptămânal în alte zile ale săptămânii pentru ca salariatul să fie îndreptățit la acordarea sporului, fără altă condiționare. În aceste condiții, salariatul are vocația de a beneficia de sporul prevăzut de art. 137 alin. 3 din Codul muncii, dar dreptul este condiționat de negocierea cuantumului sporului, iar prin contractele colective invocate în cauză (aplicabile pentru perioada mai 2015 – decembrie 2017), cu privire la munca prestată în zilele de sâmbătă și duminică părțile nu au convenit un astfel de spor. Aplicarea prin analogie a altei prevederi contractuale, în speță cea referitoare la sporul pentru suspendarea repausului săptămânal, nu poate fi primită pentru că ar echivala cu o completare, prin intervenția instanței, a clauzelor deja negociate de părți, iar instanța nu poate suplini, așa cum s-a arătat deja, manifestarea de voință a părților, dată fiind libertatea contractuală, și nici nu poate crea o normă terță prin aplicarea prin aplicarea sporului de 200% pentru

oricare din aceste niveluri.⁶⁶ Din punctul nostru de vedere, nerespectarea de către părți a obligației de negociere a sporului nu poate conduce la exonerarea angajatorului de orice obligație de plată a unei compensații financiare pentru nerespectarea componentei colective a repausului săptămânal, întrucât o astfel de interpretare contravine dispozițiilor art. 38 Codul muncii. De altfel, art. 5 alin. 2 C.pr.civ stabilește „Niciun judecător nu poate refuza să judece pe motiv că legea nu prevede, este neclară sau incompletă”.

În ceea ce privește cuantumul unei astfel de compensații, chestiunea este mult mai problematică. În practica judiciară, instanțele s-au raportat la cuantumul prevăzute de dispozițiile art. 123, art. 137 alin. 5 sau art. 142 alin. 4 Codul muncii. Totuși, finalitatea drepturilor patrimoniale stabilite de aceste dispoziții vizează compensarea unui efort fizic și psihic superior, salariatul fiind privat de odihnă sau fiind supus unui ritm de muncă mai intens. Or, sporul prevăzut de art. 137 alin. 3 Codul muncii nu vizează componenta de sănătate și securitate, ci componenta socială a dreptului la repaus. Salariatul va beneficia integral de perioada sa de repaus, însă în alte condiții decât sunt prevăzute ca regulă de drept comun. De aceea, dreptul compensatoriu trebuie acordat în condiții echivalente ipotezelor în care, deși sunt respectate normele de protecție, programul de muncă este configurat diferit de regulă. În acest sens, art. 126 alin. 2 Codul muncii stabilește pentru munca prestată în timpul nopții un spor de 25% din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru. De aceea, în lipsa negocierii sporului prevăzut de art. 137 alin. 3 Codul muncii, apreciem că orientarea spre un spor de 25% ar putea fi justificată pe rațiuni analoge dispozițiilor art. 126 alin. 2 Codul muncii, ambele dispoziții

suspendarea repausului săptămânal la situația prestării muncii în zilele de sâmbătă și duminică.” - Decizia civilă nr. 1387/A/11.03.2021, Curtea de Apel București - Secția a VII-a pentru cauze privind litigii de muncă și asigurări sociale, disponibilă pe .

⁶⁶ În practica judiciară s-a apreciat că „este asimilabilă situației unei clauze abuzive această stabilire a procentului de 1% pentru munca în zilele de sâmbătă și duminică”, reținându-se că „analiza seriozității clauzei contractului individual de muncă relative la acest aspect trebuie făcută prin raportare la reglementarea dată de Codul muncii în raport de alte situații în care se impune ca munca să fie depusă în condiții deosebite față de norma generală. Or, un procent atât de mic apare ca derizoriu în urma comparației respective, astfel încât se conturează, în raport de acesta, situația legală a lipsei cauzei din partea angajatorului, care în acest mod nu dorește să se angajeze juridic în mod serios să plătească sporul respectiv salariaților. (art. 1235, 1238 Cod civil)” – Decizia civilă nr. 782/A/31.05.2021, Curtea de Apel Cluj - Secția a IV-a pentru litigii de muncă și asigurări sociale, disponibilă pe <http://www.rolii.ro/hotarari/60de74aae49009e810000064>, consultat la 27.02.2022. În cauză, Curtea a respins apelul formulat, păstrând soluția Tribunalului de admitere a cererii reclamanților cu consecința reținerii îndreptățirii lor la plata sporurilor aferente muncii suplimentare de 75 % din salariul de bază (conform art. 123 alin. 2 Codul muncii), la plata sporurilor pentru munca prestată în zilele de sâmbătă, duminică și pentru munca prestată în zilele de sărbători legale de câte 100% din salariul de bază (conform art. 142 alin. 2 Codul muncii) și sporul pentru munca de noapte, conform art. 125 și urm. Codul muncii.

normative impunând respectarea dreptului la odihnă al salariaților, însă în alte condiții decât cele ce reprezintă regula de drept comun.

Cu toate acestea, apare cu claritate necesitatea intervenției legislative în această arie, pentru determinarea neechivocă a compensației minimale financiare prevăzute de art. 137 alin. 3 Codul muncii, fără ca prin aceasta să se înlăture posibilitatea negocierii unui quantum mai avantajos pentru salariat, prin convenția individuală sau colectivă aplicabilă.

3.2.3. Caracter regulat - perioade de referință

Din dispozițiile art. 137 alin. 1 Codul muncii rezultă că dreptul la odihnă pentru 48 ore consecutive este garantat săptămânal, ceea ce reflectă caracterul regulat și repetitiv al dreptului la repaus.

După cum s-a expus anterior, legea națională impune regula acordării repausului săptămânal sâmbăta și duminica, fără însă a o transforma în imperativ.

În ipoteza de bază, repausul săptămânal va fi acordat succesiv și regulat în zilele de sâmbătă și duminică.

În ipotezele de excepție, prevăzute de art. 137 alin. 2 Codul muncii, după cum subliniam, dispozițiile legale nu stabilesc vreo determinare temporală, fiind aplicabilă interpretarea obligatorie a Curții de Justiție a Uniunii Europene care a reținut, în interpretarea art. 5 din Directiva 2003/88/CE că textul „nu precizează însă momentul la care trebuie să intervină această perioadă minimă de repaus și, așadar, lasă la latitudinea statelor membre alegerea celui moment (...) Fără a fi denumită în mod expres astfel, perioada de șapte zile menționată la acest din urmă articol poate fi însă considerată și perioadă de referință (a se vedea în acest sens Hotărârea din 12 noiembrie 1996, *Regatul Unit/Consiliul*, C-84/94, EU:C:1996:431, punctul 62). *Or, o perioadă de referință poate fi definită, în acest context, drept o perioadă fixă înăuntrul căreia trebuie acordat un anumit număr de ore consecutive de repaus, independent de momentul la care sunt acordate acele ore de repaus* (subl. ns.).”⁶⁷

În consecință, perioada de repaus săptămânal în împrejurările prevăzute de art. 137 alin. 2 Codul muncii poate interveni într-o perioadă de referință de 7 zile, care însă nu trebuie să aibă ca moment de început al calcului termenului ultimul repaus săptămânal efectuat, ci trebuie determinată în funcție numărul de zile

⁶⁷ C-306/16, Hotărârea Curții (Camera a doua) din 9 noiembrie 2017, *António Fernando Maio Marques da Rosa împotriva Varzim Sol – Turismo, Jogo e Animação SA*, ECLI:EU:C:2017:844, par.39, 42, 43, disponibilă pe <https://curia.europa.eu/juris>, consultat la 10.03.2022. S-a arătat că „după cum a subliniat avocatul general la punctul 40 din concluzii, o asemenea interpretare a acestui articol este susținută de diversele versiuni lingvistice ale Directivei 2003/88. Astfel, în majoritatea versiunilor lingvistice ale articolului menționat, printre care figurează versiunile în limbile engleză, germană și portugheză, se prevede că perioada minimă de repaus neîntrerupt trebuie acordată „pentru” fiecare perioadă de șapte zile. Alte versiuni ale articolului respectiv merg în direcția versiunii în limba franceză, care prevede că repausul săptămânal trebuie acordat „în decursul” unei perioade de șapte zile” - *loc. cit.*, par. 40.

consecutive lucrate.⁶⁸ Prin urmare, sensul legal al perioadei de referință de 7 zile nu coincide cu sensul comun temporar, aceasta putând valora un maxim temporal de 10 zile între două repausuri săptămânale.

Cu toate acestea, în acord cu prevederile art. 16 din Directiva 2003/88/CE, legiuitorul național a prevăzut posibilitatea instituirii unei perioade de referință mai îndelungată,⁶⁹ prin dispozițiile art. 137 alin. 4 Codul muncii, perioadă derogatorie ce operează numai cu titlu de excepție și numai cu autorizarea inspectoratului teritorial de munca și cu acordul sindicatului.⁷⁰

⁶⁸ Avocatul general a arătat în concluziile susținute în cauza C-306/16, anterior citată că „suntem de acord cu interpretarea potrivit căreia articolul 5 din Directiva 2003/88 nu impune ca perioada de repaus săptămânal să se acorde în mod obligatoriu cel târziu în a șaptea zi după șase zile consecutive de lucru, ci considerăm că din această dispoziție rezultă că perioada menționată ar trebui să se acorde în cadrul fiecărei perioade de șapte zile. Această interpretare implică faptul că, potrivit acestei dispoziții, lucrătorului i se poate cere, în principiu, să lucreze până la 12 zile consecutive(29), în condițiile în care celelalte cerințe minime ale Directivei 2003/88 sunt respectate, în special cele referitoare la repausul zilnic și la timpul de lucru maxim săptămânal(30). De exemplu, din ziua de marți a unei anumite săptămâni, precedată de o zi de repaus în ziua de luni, până în ziua de sâmbătă a săptămânii următoare, urmată de repaus în ziua de duminică. Într-o situație precum cea din speță, în care legislația națională sau convențiile colective prevăd dreptul la două zile consecutive de repaus săptămânal, această interpretare implică faptul că lucrătorului i se poate cere să lucreze până la 10 zile consecutive.” – Concluziile Avocatului General Henrik Saugmandsgaard ØE în cauza C-306/16, disponibile la <https://curia.europa.eu/juris>.

⁶⁹ Reamintim că în sistemul OIM nu este prevăzută o perioadă de referință minimală pentru operarea compensării (art. 8 pct. 3 Convenția nr. 106/1957), iar Comitetului European al Drepturilor Sociale a subliniat că „deși perioada de odihnă ar trebui să fie „săptămânală”, aceasta poate fi amânată pentru săptămâna următoare, atâta timp cât niciun lucrător nu lucrează mai mult de douăsprezece zile consecutiv înainte de a primi o perioadă de repaus de două zile.”

⁷⁰ S-a arătat că „în practică, în vederea obținerii autorizării inspectoratului teritorial de muncă pentru acordarea repausului săptămânal cumulat, după o perioadă de activitate continuă ce nu poate depăși 14 zile calendaristice, sunt necesare următoarele documente: a. cererea de solicitare a autorizării în care să se menționeze perioada efectivă pentru care se solicită autorizarea și situația de excepție din care să rezulte necesitatea acordării cumulate a repausului săptămânal, conform art. 137 alin. (4) C. muncii; b. graficul de lucru; c. tabele nominale cu personalul/funcțiile pentru care se solicită autorizarea; d. acordul sindicatului sau, după caz, al reprezentanților salariaților; e. dovada că angajatorul are alocate fonduri financiare pentru acordarea sporurilor prevăzute la art. 137 alin. (5) C. muncii.

Sub aspectul momentului autorizării inspectoratului teritorial de muncă, solicitarea și, implicit, autorizarea trebuie să fie anterioare acordării zilelor de repaus săptămânal în mod cumulat. Solicitarea angajatorului este soluționată în termen de 30 de zile calendaristice de la data înregistrării la inspectorat. *De lege ferenda*, este necesară reglementarea detaliată a procedurii și condițiilor de acordare a repausului săptămânal cumulat” - D. Rogozea, M.M. Anghenie, *Scurtă analiză privind condițiile și procedura de acordare a repausului săptămânal cumulat*, în *Revista Română de Dreptul Muncii*, 5/2018, pp. 70-74, disponibil la <https://am.e-nformation.ro/scholarly-journals/scurta-analiza-privind-conditiile-si-procedura-de/docview/2199160229/se-2?accountid=136549>, consultat la 10.03.2022.

Perioada de referință derogatorie presupune o perioadă de activitate continuă ce nu poate depăși 14 zile calendaristice și impune acordarea cumulată a repausurilor săptămânale aferentă celor două perioade de referință succesive de 7 zile.

În consecință, o perioadă de 10 zile de activitate continuă poate interveni în cazurile prevăzute art. 137 alin. 2 Codul muncii când repausul săptămânal se acordă în alte zile decât sâmbăta și duminica, perioadă ce va fi urmată de un repaus de 48 ore consecutive, iar o perioadă continuă de muncă între 11 zile și 14 zile calendaristice va fi urmată de 96 ore de repaus. În acest sens, depășirea intervalului maximal temporal posibil între două repausuri săptămânale va atrage aplicarea dispozițiilor art. 137 alin. 4 chiar dacă nu s-a atins maximul perioadei de referință derogatorie și chiar dacă nu sunt îndeplinite cerințele extrinseci (autorizarea inspectoratului teritorial de muncă și acordul sindicatului). În acest sens, încălcarea perioadei de referință legale de 7 zile dă dreptul salariatului la aplicarea normei de protecție instituită de art. 137 alin. 5 Codul muncii, perioada de activitate continuă fiind de maxim 14 zile și acoperind și situațiile intermediare, ce nu se înscriu în prevederile art. 137 alin. 2 Codul muncii.

Comitetului European al Drepturilor Sociale a arătat că „potrivit articolului 137 din Codul muncii (Legea nr. 53/2003), repausul săptămânal se face în două zile consecutive, de obicei sâmbătă și duminică. Comitetul reamintește că, în temeiul articolului 2§5 din Cartă, perioada de odihnă poate fi luată într-o zi diferită, fie atunci când tipul de activitate o impune, fie din motive de natură economică, atâta timp cât lucrătorul are dreptul la încă o zi de odihnă și nu lucrează mai mult de douăsprezece zile consecutive înainte de a primi o perioadă de repaus de două zile.

Comitetul ia act de faptul că dispozițiile Codului muncii prevăd ca perioada de repaus săptămânal să fie amânată atunci când aceasta nu poate avea loc în weekend și că, în cazuri excepționale, perioada de repaus săptămânal poate fi luată în mod cumulativ, după o activitate continuă care nu poate depăși 14 zile calendaristice, cu autorizarea inspectoratului teritorial de muncă și cu acordul sindicatului sau, după caz, al reprezentanților salariaților. În acest sens, Comisia a remarcat anterior (Concluzia 2010) practica Inspectoratului Muncii⁷¹ și, având în vedere că numărul permiselor eliberate de Inspectoratul Muncii a fost scăzut și faptul că amânarea perioadei de repaus săptămânal peste douăsprezece zile a fost cu adevărat excepțională, a considerat că situația este în conformitate cu articolul

⁷¹ „Comitetul a solicitat informații cât de des se acordă permisiunea de către Inspectoratul Muncii. Potrivit raportului, în 2008, Inspectoratul Muncii a eliberat 19 autorizații, cu acordul sindicatelor sau al reprezentanților salariaților. Domeniile în care s-au eliberat aceste autorizații au fost activități artistice, metalurgie, navigație și prelucrarea fructelor și legumelor. Avizele au fost acordate ținând cont de activitățile desfășurate în străinătate și de necesitatea onorării contractelor de muncă pentru evitarea șomajului. În cursul controalelor sale, Inspectoratul de Muncă nu a constatat cazuri de muncă continuă efectuată fără autorizare prealabilă.”

2§5. Până la primirea informațiilor solicitate, Comitetul concluzionează că situația din România este în conformitate cu articolul 2§5 din Cartă.⁷²

În cazul în care se aplică perioada de referință derogatorie, potrivit art. 137 alin. 5 Codul muncii, salariații au dreptul la dublul compensațiilor cuvenite potrivit art. 123 alin. (2), așadar la un spor de 150%. Dreptul pecuniar stabilit reprezintă o compensație financiară acordată pentru efortul suplimentar, prezumat legal, depus de salariat pentru prestarea muncii, care nu a beneficiat de perioada de odihnă la intervalul regulat stipulat legal. Salariații sunt îndreptățiți la plata sporului chiar în ipoteza în care angajatorul nu a respectat condițiile formale/substanțiale impuse de dispozițiile art. 137 alin. 4 Codul muncii⁷³, putând solicita, în această ipoteză, și despăgubiri suplimentare, valoarea pecuniară impusă de art. 137 alin. 5 Codul muncii reprezentând o dezdăunare a efortului suplimentar depus, însă cu respectarea garanțiilor legale.⁷⁴ Sporul se acordă cumulat cu perioada de odihnă compensatorie, salariatul neputând renunța în mod valabil la efectuarea acesteia, față de dispozițiile imperative ale art. 38 Codul muncii, iar compensarea în bani a perioadelor de odihnă este permisă doar în cazul concediului și numai în ipoteza specială prevăzută de art. 146 Codul muncii.

Având în vedere finalitatea diferită instituită prin impunerea sporurilor, compensația financiară prevăzută de art. 137 alin. 5 Codul muncii se cumulează cu cea stabilită de art. 137 alin. 3 Codul muncii, în condițiile în care repausul compensatoriu nu este acordat sau nu este acordat integral sâmbăta și duminica.

⁷² Comitetului European al Drepturilor Sociale, Concluzii România, 2014, Articolul 2-5, vers. engl., tr. ns., disponibil la <https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=2014/def/ROU/2/5/EN>, accesat la 10.03.2022.

⁷³ În sens contrar, a se vedea Decizia civilă nr. 5756/15 noiembrie 2021 a Curții de Apel București, secția a VII-a pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, disponibil la <http://www.rolii.ro/hotarari/61bbfb02e49009a80e0000ba>, consultat la 10.03.2022, prin care s-a reținut: „(...) nu există autorizarea din partea inspectoratului teritorial de muncă și acordul sindicatului sau, după caz, al reprezentanților salariaților. Aceste acorduri sunt obligatorii conform textului amintit, deoarece este o situație excepțională care afectează în mod semnificativ timpul de muncă și de odihnă, motiv pentru care trebuie discutată între partenerii de dialog social și autorizată de instituția competentă. (...) Neîndeplinirea acestor condiții atrage inaplicabilitatea textului în cauză și, implicit, a compensației prevăzute în art. 137 alin. 5 din Codul muncii, pe care o pretind reclamantii.”

⁷⁴ De exemplu, dacă perioada de odihnă a fost acordată după o perioadă de 20 zile consecutive lucrate, cu încălcarea dispozițiilor art. 137 alin. 4 Codul muncii, salariatul poate solicita nu numai acordarea sporului prevăzut de art. 137 alin. 5, dar și despăgubiri suplimentare, întemeiate pe suprasolicitarea psihică și fizică și fizică ca urmare a nerespectării de către angajator a intervalului maximal prevăzut de lege pentru prestarea continuă a muncii; în acest sens, legea prezumă în mod absolut, în acord cu celelalte prevederi internaționale la care s-a făcut trimitere că este obligatorie acordarea unei perioade de odihnă după un număr de 14 zile de activitate continuă.

De asemenea, activitatea continuă pe durată de 14 zile poate reprezenta muncă suplimentară, în raport de prevederile art. 114 alin. 1 Codul muncii⁷⁵, ținându-se cont și de prevederile art. 114 alin. 2 Codul muncii, care stabilește că durata timpului de muncă, ce include și orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de activitate, calculată pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână. În ceea ce privește cumulul sporurilor instituite de prevederile art. 123 alin. 2 Codul muncii și art. 137 alin. 5 apreciem că acesta nu este justificat. Munca prestată în timpul repausului săptămânal urmează regimul juridic special, sporul instituit de art. 137 alin. 5 Codul muncii având aceleași rațiuni logice de a compensa efortul suplimentar depus de salariat, acesta beneficiind în mod cumulativ și de perioada de odihnă compensatorie (repausul cumulat) și de sporul de 150%. În cazul în care nu sunt întrunite condițiile prevăzute de art. 137 alin. 4 – nefiind vorba de activitate continuă peste 14 zile, munca suplimentară fiind prestată de exemplu parțial în una din zilele de repaus (4 ore sâmbătă), salariatul va beneficia integral de repausul săptămânal, așa cum s-a subliniat la analiza caracterului continuu al repausului, iar orele suplimentare vor urma regimul specific – ore libere plătite în compensare (alături de repausul săptămânal compensatoriu) sau, ca soluție alternativă și nu cumulativă de sporul prevăzut la art. 123 alin. 2 Codul muncii.

Potrivit art. 260 alin. 1 lit. j Codul muncii, constituie contravenție nerespectarea prevederilor legale privind acordarea repausului săptămânal, sancțiunea constând în amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei.⁷⁶

⁷⁵ Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare. Înalta Curte de Casație și Justiție a stabilit, cu caracter obligatoriu, în cadrul procedurii dezlegării unor chestiuni prealabile, prin Decizia nr. 65/2020, publicată în M.Of. nr. 37 din 13/01/2021, că „activitatea prestată în timpul zilelor de repaus săptămânal nu poate fi considerată în același timp și muncă suplimentară desfășurată în afara duratei normale de lucru de 8 ore pe zi timp de 5 zile, aceasta având un regim juridic și o reglementare distincte” - par. 49. În accepțiunea noastră, activitatea continuă pe durată de 14 zile poate reprezenta muncă suplimentară, în raport de prevederile art. 112 alin. 1 coroborat cu art. 114 Codul muncii, însă munca prestată fără beneficiul repausului săptămânal urmează regimul juridic special reglementat în acest sens, după cum vom arăta în prezentul studiu.

⁷⁶ A se vedea diferența de regim juridic în raport de prevederile art. 260 alin. 1 lit. e ind. 3 care prevede că următoarele fapte constituie contravenții, dacă nu au fost săvârșite în astfel de condiții încât să fie considerate, potrivit legii, infracțiuni : primirea la muncă a unuia sau a mai multor salariați cu depășirea duratei timpului de muncă stabilită în cadrul contractelor individuale de muncă cu timp parțial, cu amendă de la 10.000 lei la 15.000 lei pentru fiecare persoană astfel identificată, fără a depăși valoarea cumulată de 200.000 lei. Încălcarea timpului de muncă în cazul contractelor de muncă cu timp parțial este sancționată mult mai drastic, pe considerente ce țin de combaterea muncii nedeclarate și nu pe considerente ținând de protecția sănătății și securității salariaților.

3.3. Ingerințe în exercițiul dreptului la repaus

Dispozițiile art. 138 Codul muncii stabilesc că, în cazuri de urgență, în scopul prevenirii unor situații iminente cu risc potențial ridicat, dreptul la repaus săptămânal poate fi suspendat, cu plata unor compensații financiare.⁷⁷ Textul utilizează noțiunea de „suspendare”, fără a o defini. Sensul comun al noțiunii de „suspendare” este întrerupere, suprimare (temporară)⁷⁸. În consecință, art. 138 alin. 1 Codul muncii instituie o derogare de la caracterul regulat și repetat al repausului săptămânal, nu o excepție de la caracterul continuu al repausului săptămânal.⁷⁹ În acest sens, instituția suspendării repausului săptămânal nu funcționează ca în materia termenelor substanțiale sau procedurale permițând reluarea cursului termenului, socotindu-se pentru împlinirea termenului și timpul scurs înainte de suspendare⁸⁰, ci reprezintă o ingerință în chiar exercițiul dreptului la repaus.

Dispozițiile art. 138 Codul muncii permit suspendarea dreptului la repaus săptămânal 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.

Reprezentând o ingerință în exercițiul unui drept fundamental social, pot fi aplicate prin analogie⁸¹ argumentele Curții Constituționale care a subliniat în

⁷⁷ Art. 138 alin. 1 și 2 Codul muncii prevede: (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 cuvenite potrivit art. 123 alin. (2).

⁷⁸ Academia Română, Institutul de Lingvistică, *Dicționarul explicativ al limbii române*, ed. a II-a, rev. și ad., Editura Univers Enciclopedic Gold, 2009.

⁷⁹ S-a arătat că „aceste reglementări se referă la toate situațiile în care salariatul este chemat la lucru în timpul repausului săptămânal pentru unul dintre motivele menționate, indiferent în ce zile se acordă repausul săptămânal, deoarece legea nu distinge. Salariatul va beneficia și de compensații, dar și de repausul săptămânal care fie își va relua cursul, cu respectarea duratei minime prevăzute de lege, fie se va acorda prin reprogramare” - L. Dima, *Dreptul muncii. Curs universitar*, Editura CH. Beck. București, 2017, p. 185.

⁸⁰ Art. 2534 C.civ ce reglementează efectele suspendării prescripției.

⁸¹ Înalta Curte de Casație și Justiție a statuat că în condițiile în care drepturile au aceeași natură, dar reglementări diferite, „acordarea acestora se face prin analogie potrivit aceluiași principii de interpretare a legii, *ubi eadem ratio, ibi idem jus*. Analogia, ca procedeu tehnico-juridic de interpretare a legii, este consacrată de Codul civil, fiind interzisă doar atunci când textul analog conține o regulă de principiu și de drept comun, adică o normă cu caracter general, iar nu special, de strictă interpretare. Astfel, art. 10 din Codul civil, deși intitulat „Interzicerea analogiei”, nu interzice analogia, ci doar enumeră cazurile în care aceasta nu poate fi folosită, și anume: în cazul legilor care derogă de la o dispoziție generală, al celor care restrâng exercițiul unor drepturi civile, precum și în cazul legilor care prevăd sancțiuni

jurisprudența sa că „trebuie îndeplinite condițiile constituționale referitoare la restrângerea exercițiului unor drepturi sau libertăți, prin efectuarea unui test de proporționalitate (așa cum prevăd dispozițiile art. 53 din Constituție, dezvoltate în jurisprudența Curții Constituționale prin Decizia nr. 266 din 21 mai 2013, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 443 din 19 iulie 2013, Decizia nr. 462 din 17 septembrie 2014, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 775 din 24 octombrie 2014, ori Decizia nr. 13 din 15 ianuarie 2015, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 175 din 13 martie 2015), pentru a verifica dacă această restrângere este rezonabilă, proporțională cu obiectivul urmărit și nu transformă acest drept într-unul iluzoriu/teoretic. Așa cum a statuat Curtea Constituțională prin Decizia nr. 266 din 21 mai 2013 și Decizia nr. 462 din 17 septembrie 2014, paragraful 30, conform principiului proporționalității, „orice măsură luată trebuie să fie *adecvată* - capabilă în mod obiectiv să ducă la îndeplinirea scopului, *necesară* - indispensabilă pentru îndeplinirea scopului și *proporțională* - justul echilibru între interesele concrete pentru a fi corespunzătoare scopului urmărit. Astfel, în vederea realizării testului de proporționalitate, Curtea trebuie, mai întâi, să stabilească scopul urmărit de legiuitor prin măsura criticată și dacă acesta este unul legitim, întrucât testul de proporționalitate se va putea raporta doar la un scop legitim.” De asemenea, Curtea a precizat prin Decizia nr. 266 din 21 mai 2013 că pentru corecta aplicare a testului este necesară examinarea fiecăruia dintre cele 3 elemente în ordinea respectivă.”⁸²

Dispozițiile art. 138 Codul muncii nu sunt aplicabile pentru evenimente circumscrise în plan substanțial civil doar forței majore sau cazului fortuit⁸³ (fără a le exclude), fiind subsumate acestor prevederi toate evenimentele care prin gravitate, intensitate și riscuri impun o derogare de la regimul comun al programului de lucru. Vizând salvarea unor vieți omenești, a unor bunuri importante sau prevenirea unor accidente grave sau înlăturarea efectelor acestora, scopul instituirii măsurii este justificat de necesitatea apărării unor drepturi fundamentale ale

civile. Și Legea nr. 303/2004 privind statutul judecătorilor și procurorilor, republicată, cu modificările și completările ulterioare, face trimitere la analogie, în art. 4 alin. (2), prin care prevede că judecătorii nu pot refuza să judece pe motiv că legea nu prevede, este neclară sau incompletă. Acest text este reluat în art. 5 alin. (1) și (2) din Codul de procedură civilă (reglementând același principiu ca art. 3 din Codul civil de la 1864): "(1) Judecătorii au îndatorirea să primească și să soluționeze orice cerere de competența instanțelor judecătorești, potrivit legii. (2) Niciun judecător nu poate refuza să judece pe motiv că legea nu prevede, este neclară sau incompletă". Prin urmare, nimic nu împiedică instanțele investite cu soluționarea cererilor în discuție să recurgă la aceleași principii în interpretarea și aplicarea legilor (...)” - Decizia ICCJ – CDCD nr. 82/2017, publicată în M.Of. nr. 172 din 23/02/2018.

⁸² A se vedea prin analogie Decizia Curții Constituționale nr. 279 din 23.04.2015 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 52 alin. (1) lit. b) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, publicată în M.Of. nr. 431 din 17 iunie 2015, par. 31-32.

⁸³ Art. 1351 C.civ. definește forța majoră și cazul fortuit.

persoanei⁸⁴ sau patrimoniale, înscriindu-se în prevederile art. 53 alin. (1) din Constituție care stabilește că „exercițiul unor drepturi sau al unor libertăți poate fi restrâns numai prin lege și numai dacă se impune, după caz, pentru: apărarea [...] drepturilor și a libertăților cetățenilor [...]”. Referitor la caracterul adecvat și necesar al restrângerii exercițiului dreptului la repaus, suspendarea apare ca o măsură subsumată scopului urmărit fiind, în abstract, proiectată să îndeplinească exigențele acestuia, satisfăcând însă cerințele de proporționalitate doar dacă este limitată la ceea ce este absolut necesar înlăturării stării de pericol. Desigur că acest din urmă test nu poate opera decât în concret, fiind în sarcina angajatorului să dovedească caracterul extraordinar al evenimentului, gravitatea riscurilor existente, precum și măsurile luate pentru limitarea în timp a măsurii suspendării dreptului la repaus al salariaților.

Potrivit art. 138 alin. 2 Codul muncii, salariații al căror repaus săptămânal a fost suspendat beneficiază un spor de 150%. Comitetul de Experți al OIM (CEACR) a arătat, referitor la articolul 138 alineatul (2) din Codul muncii, „că orice lucrător al cărui repaus săptămânal este suspendat din cauza muncii urgente va primi o compensație bănească echivalentă cu dublul indemnizației prevăzute la articolul 123 alineatul (2), dar fără odihnă compensatorie. Comitetul reamintește că perioadele compensatorii de odihnă sunt esențiale pentru protejarea sănătății și bunăstării lucrătorilor și că, în temeiul articolului 5 din Convenție, acestea trebuie acordate cât mai curând posibil. Comitetul reamintește, de asemenea, că articolul 8 alineatul (3) din Convenția privind odihna săptămânală (comerț și birouri), 1957 (nr. 106) – a cărei ratificare este insistent recomandată – prevede că, în caz de accident, forță majoră sau muncă urgentă, persoanelor în cauză li se acordă odihnă compensatorie cu o durată totală cel puțin echivalentă cu perioada normală de odihnă de 24 de ore. Comitetul speră că guvernul va fi în măsură să revizuiască secțiunea menționată mai sus din Codul Muncii în viitorul apropiat, pentru a prevedea perioada de odihnă compensatorie, indiferent de orice remunerație în numerar care este plătită. - Cererea directă (CEACR) – adoptată în 2013, publicată la sesiunea 103 ILC (2014)”⁸⁵.

⁸⁴ La 14 ianuarie 2006 la Mina Anina, Reșița, din județul Caraș Severin, o explozie cauzată de acumularea de gaze a ucis 7 mineri și a rănit grav alți cinci. Deflagrația s-a produs sâmbătă dimineața, în jurul orei 5.50, cu o jumătate de oră înainte de sfârșitul schimbului 4. În acel moment în subteran se aflau peste 200 de ortaci. Anina era cel mai important centru carbonifer al Banatului, cu cea mai adâncă mină din Europa, având orizont de lucru la peste 1.000 metri sub pământ https://ro.wikinews.org/wiki/Explozie_la_mina_Anina:7_mineri_au_murit, consultat la 24.02.2022.

⁸⁵ CEACR, Weekly Rest (Industry) Convention, 1921 (No. 14) - Romania (Ratification: 1923), disponibil la http://www.ilo.int/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_CO_MMENT_YEAR:3136925,102824,Romania,2013, consultat la 11.02.2022, vers. engl., tr. ns. Art. 4 din Convenția 14/1921 prevede: „Fiecare Membru poate autoriza excepții totale sau parțiale (inclusiv suspendări sau diminuări) de la dispozițiile articolului 2, acordându-se o atenție deosebită tuturor considerentelor umanitare și economice adecvate și după consultarea asociațiilor responsabile de angajatori și lucrători, acolo unde acestea există. O

Având în vedere și dispozițiile art. 20 din Constituție⁸⁶, prevederile art. 138 Codul muncii rezistă testului de conformitate cu dispozițiile convenționale internaționale doar dacă dreptul la repaus compensatoriu este înțeles ca inerent, alături de compensația financiară prevăzută de art. 138 alin. 2 și nu ca fiind înlăturat de aceasta.⁸⁷

3.4. Dreptul la repaus săptămânal în situația contractelor în cumul încheiate de același salariat

Dispozițiile legale reglementează dreptul la repaus pentru situația tipică a contractului individual de muncă unic încheiat de un salariat cu un angajator. Dimensionarea timpului de lucru și a perioadelor de repaus s-a fundamentat pe aceasta premisă, dispozițiile art. 35 Codul muncii reglementând ipoteza particulară a cumulului de funcții fără a stabili limitele contractelor individuale de muncă încheiate cu același angajator sau cu angajatori diferiți.

Abordările divergente au fost tranșate prin soluția interpretativă a prevederilor Directivei 2003/88/CE pronunțată de Curtea de Justiție a Uniunii Europene care a statuat că „articolul 2 punctul 1 și articolul 3 din Directiva 2003/88 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 articol 3, se aplică acestor contracte considerate în ansamblul lor, iar nu fiecăruia dintre contractele menționate luate în considerare în mod separat.”⁸⁸

În cazul contractelor de muncă încheiate cu același angajator sau cu angajatori diferiți care aplică însă regula înscrisă în dispozițiile art. 137 alin. 1 Codul muncii (acordarea repausului sâmbăta și duminica) respectarea repausului săptămânal, reprezentat de 48 ore consecutive de odihnă nu ridică dificultăți practice. Problematică apare situația contractelor de muncă încheiate cu angajatori

astfel de consultare nu este necesară în cazul excepțiilor care au fost deja făcute în temeiul legislației existente. Dispoziții art. 5 din aceeași Convenție prevăd: „Fiecare membru prevede, pe cât posibil, perioade compensatorii de odihnă pentru suspendările sau diminuările efectuate în temeiul articolului 4, cu excepția cazurilor în care acordurile sau obiceiurile prevăd deja astfel de perioade. Dispoziții similare se regăsesc în prevederile art. 8 și 9 din Convenția 106/1957 privind repausul săptămânal (Comerț și Birouri).”

⁸⁶ Art.20 din Constituție prevede: „(1) Dispozițiile constituționale privind drepturile și libertățile cetățenilor vor fi interpretate și aplicate în concordanță cu Declarația Universală a Drepturilor Omului, cu pactele și cu celelalte tratate la care România este parte. (2) Dacă există neconcordanțe între pactele și tratatele privitoare la drepturile fundamentale ale omului, la care România este parte, și legile interne, au prioritate reglementările internaționale, cu excepția cazului în care Constituția sau legile interne conțin dispoziții mai favorabile.

⁸⁷ În același sens, L. Dima, *op.cit.*, p. 185.

⁸⁸ C-585/19, Hotărârea Curții (Camera a cincea) din 17 martie 2021, *Academia de Studii Economice din București împotriva Organismului Intermediar pentru Programul Operațional Capital Uman - Ministerul Educației Naționale*, ECLI:EU:C:2021:210, Concluzii, disponibilă la <https://curia.europa.eu/juris/>, consultat la 10.03.2022.

diferiți care acordă repausul săptămânal în alte condiții decât regula, în zile diferite ale săptămânii (art. 137 alin. 2 Codul muncii).

Or, CJUE a subliniat în mod expres că nu face obiectul interpretării ipoteza contractelor încheiate cu angajatori diferiți⁸⁹, fiind limitată în analiză de scopul procedurii preliminare ce viza exclusiv respectarea repausului zilnic al lucrătorului în cazul contractelor multiple încheiate cu același angajator.

În raport de importanța efectelor juridice, având în vedere și interferența cu dispozițiile Directivei 2003/88/CE, este necesar ca CJUE să abordeze distinct aceste aspecte interpretative, în condițiile în care soluția anvizată în materia repausului zilnic în cazul contractelor în cumul cu același angajator nu poate fi extrapolată pentru cazul contractelor în cumul încheiate cu angajatori diferiți.

4. Concluzii

Componentă imaterială a existenței umane, timpul este coordonată ontologică a individului. Cu toate acestea, în arhitectura drepturilor, valența timpului personal nu a fost integrată drepturilor naturale, ci a fost imaginată doar în contrapondera timpului de muncă, dreptul la repaus fiind afirmat, nu ca drept al omului, ci ca drept al lucrătorului, în ecuația binară timp de muncă versus timp de repaus.

Totuși dezvoltarea unei largi jurisprudențe în aplicarea instrumentelor internaționale ce consacră dreptul la odihnă reflectă schimbarea analitică esențială, accentul îndreptându-se spre aria drepturilor individuale primare, deturnând sensul original al izvoarelor juridice concepute în cadrul relațiilor industriale de muncă.

Această schimbare de paradigmă conceptuală ce redă dreptului la repaus sensul său natural de componentă esențială a libertății ființei umane, a sănătății și securității sale, trebuie să funcționeze drept cheie interpretativă primordială a dispozițiilor normative în materie.

Reflecția la nivel formal a principalelor prevederi ale instrumentelor internaționale sau supranaționale în materia reglementării dreptului la repaus săptămânal, satisfăcând în mare parte testele de conformitate necesare, nu este suficientă pentru asigurarea practică a garanțiilor necesare exercițiului deplin a acestui drept fundamental social, fiind esențial ca în aplicarea instituțiilor corespundente să se reflecte rațiunile legice, iar orice formă de ingerință trebuie să fie contrabalansată de o măsură nu numai cu caracter sancționator, dar mai ales cu caracter disuasiv.

Analiza efectuată în cadrul prezentului studiu reflectă necesitatea consolidării legislative a structurii naționale a reglementării, care, la nivel de bază,

⁸⁹ *Idem*, par. 76. „Cererea vizează, în consecință, ipoteza în care prezenta hotărâre ar privi cazurile contractelor de muncă încheiate cu mai mulți angajatori. Or, întrucât cererea de decizie preliminară este inadmisibilă în măsura în care vizează interpretarea dispozițiilor Directivei 2003/88 pentru astfel de cazuri, nu este necesar să se răspundă la cererea de limitare a efectelor în timp ale prezentei hotărâri în această privință.”

corespunde principiilor ce se degajă din instrumentele internaționale. Cu toate acestea, lipsesc garanțiile esențiale pentru atingerea finalității urmărite, fiind necesară inițierea unor modificări normative care să cuprindă expres:

- modalitatea de calcul al perioadelor de referință și al duratei repausului săptămânal, inclusiv prin raportare la durata repausului zilnic;
- stabilirea sancțiunii juridice ce intervine în cazul nerespectării caracterului continuu al dreptului la repaus săptămânal;
- consacrarea la nivel legislativ a unor garanții minimale ale asigurării caracterului colectiv al dreptului la repaus săptămânal, măcar parțial pentru toate categoriile de salariați, de exemplu prin instituirea unei anumite ritmicități a programului continuu care să permită măcar un repaus săptămânal sâmbătă și duminică la un interval apreciat ca rezonabil de partenerii sociali;
- limitarea cazurilor în care este permisă derogarea de la regula caracterului colectiv al dreptului de repaus săptămânal, prin reglementarea mai restrânsă a ipotezelor prevăzute de art. 137 alin. 2 Codul muncii;
- determinarea legală minimală a compensației financiare prevăzute de art. 137 alin. 3 Codul muncii, fără ca prin aceasta să se înlăture posibilitatea negocierii unui quantum mai avantajos pentru salariat, prin convenția individuală sau colectivă aplicabilă;
- reglementarea detaliată a procedurii și condițiilor de acordare a repausului săptămânal cumulat, precum și a sancțiunii ce intervine în cazul nerespectării acesteia;
- stabilirea unor sancțiuni cu caracter mai pronunțat disuasiv în cazul nerespectării dreptului la repaus săptămânal al fiecărui salariat.

Examinarea practicii judiciare în aplicarea dreptului la repaus săptămânal a reflectat nu numai caracterul neunitar al jurisprudenței, dar mai ales abaterea de la regula tradițională a dreptului muncii de interpretare a normelor în vederea asigurării protecției salariatului. Chiar în ipoteza reglementării naționale insuficiente sau imprecise, dreptul la repaus săptămânal trebuie să beneficieze de protecție jurisdicțională efectivă, în consonanță cu toate instrumentele internaționale aplicabile, în interpretarea lor oficială.

Viziunea integrată a reglementării naționale a dreptului la repaus săptămânal al salariatului în ansamblul reglementărilor internaționale, prin apelul la perspectiva istorică evolutivă și la reperele științifice psiho-medicale, oferă coordonatele de interpretare necesare pentru asigurarea exercitării depline a acestui drept fundamental al salariatului.

Referințe

- Dima L., *Dreptul muncii. Curs universitar*, Editura CH. Beck. București, 2017
- Gheorghe M., *Dreptul individual al muncii. Curs universitar*, Editura Universul Juridic, București, 2015
- Itani O. et. al., *Associations of Work Hours and Actual Availability of Weekly Rest Days with Cardiovascular Risk Factors*, în *Journal of Occupational Health*, Tokyo, Vol. 55, Iss. 1, (2013), pp. 11-20, [On-line], DOI: <https://doi.org/10.1539/joh.12-0034-OA>

- Koldinská K., *The International Labour Organisation and the EU - Old Friends with New Goals*, în *Hungarian Journal of Legal Studies*, 60, nr. 2/2019, pp. 173-184, [On-line], DOI: <https://doi.org/10.1556/2052.2019.00011>
- Kulak F.A., Tuzuner, V.L., *A Comparative Analysis of Flexible Working Patterns in Germany and Turkey*, în *International Journal of Research in Business and Social Science*, nr. 9 (4), 2020, pp. 1-14, [On-line], DOI: <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v9i4.714>
- Ötken A. B., Erben, G.S., *The Relationship Between Work-Life Balance and Happiness From the Perspectives of Generation X and Y*, în *Humanities and Social Sciences Review*, 2/2013, pp. 45-53 [On-line].
- Popescu A., Duțu M., *Convențiile Organizației Internaționale a Muncii ratificate de România*, lucrare elaborată sub egida Institutului Român pentru Drepturile Omului, Partea I, *Organizația Internațională a Muncii: bilanț și perspective*, [On-line]
- Rogozea D., Anghenie M.M., *Scurtă analiză privind condițiile și procedura de acordare a repausului săptămânal cumulat*, în *Revista Română de Dreptul Muncii*, 5/2018, pp. 70-74, [On-line]
- Sadovec I., *Unele considerații cu privire la weekend*, disponibil la <https://www.juridice.ro/654592/unele-consideratii-cu-privire-la-weekend.html>
- Veal A. J., *Human rights, leisure and leisure studies*, în *World Leisure Journal*, 57(4)/2015, DOI: 10.1080/16078055.2015.1081271, pp. 249-272, [On-line]
- Weston G., Zilanawala, A., Webb, E., Carvalho, L., McMunn, A., *Long work hours, weekend working and depressive symptoms in men and women: findings from a UK population-based study*, în *J Epidemiol Community Health* 73/2019, pp. 465-474, DOI: <https://doi.org/10.1136/jech-2018-211309>

