

DEPARTAMENTUL DE STUDII PARLAMENTARE ȘI POLITICI UE
DIRECȚIA STUDII ȘI DOCUMENTARE LEGISLATIVĂ

REGLEMENTĂRI ÎN STATELE MEMBRE UE
PRIVIND PAUZA DE PRÂNZ ÎN INSTITUȚIILE PUBLICE

NOIEMBRIE 2018

Documentare și sinteză: Alina Bragagiu, consilier parlamentar

Lucrările elaborate în cadrul Direcției studii și documentare legislativă sunt cu caracter documentar și nu reprezintă punctul de vedere al Camerei Deputaților.

* Lucrarea poate fi accesată direct pe Intranet la pagina Direcției studii și documentare legislativă

CUPRINS

INTRODUCERE	4
AUSTRIA	5
BELGIA	6
BULGARIA	7
CEHIA	8
CROAȚIA.....	9
CIPRU	10
DANEMARCA.....	10
ESTONIA	11
FINLANDA.....	12
FRANȚA.....	13
GERMANIA	14
GRECIA	16
UNGARIA	17
IRLANDA	17
ITALIA	18
LETONIA	19
LITUANIA.....	20
LUXEMBURG	20
POLONIA.....	21
PORTUGALIA.....	22
SLOVACIA.....	23
SLOVENIA.....	23
SPANIA.....	24
SUEDIA.....	25
MAREA BRITANIE.....	26

INTRODUCERE

Nu există nicio lege care să impună o pauză de prânz în instituțiile publice din Uniunea Europeană. Cu toate acestea, angajatorul poate implementa acest lucru ca o politică a companiei ori un regulament intern.

În opt state membre ale UE (Bulgaria, Estonia, Letonia, Lituania, Ungaria, Polonia, România și Slovenia), standardele privind timpul de lucru sunt definite aproape exclusiv de legislația națională. Legislația muncii reglementează nu numai durata standard a timpului de lucru (de obicei 8 ore pe zi și / sau 40 de ore pe săptămână) și organizarea muncii, ci include și reguli specifice pentru anumite locuri de muncă sau categorii de lucrători, pe baza caracteristicilor muncii. În Ungaria, de exemplu, timpul de lucru este stabilit prin lege la 6 ore pe zi pentru angajații care lucrează în condiții periculoase (expunere ridicată la zgomot, temperaturi ridicate, vibrații etc).

În Franța și Slovacia, durata timpului de lucru este stabilită prin legislație, iar organizarea timpului de lucru este stabilită fie de acorduri sectoriale, fie la nivel de întreprindere. În Republica Cehă și în Grecia, legislația națională este completată de acorduri la nivel de companie, care specifică programele de lucru și organizarea muncii sau uneori derogă de la standardele legale în melius, în favoarea angajatului.

Conform celei mai recente ediții a raportului OCDE¹ privind mărimea forței de muncă guvernamentale la nivel mondial, s-a constatat că nordul Europei, și în special Scandinavia, conduce în ocuparea forței de muncă guvernamentale, în timp ce Asia este mult mai puțin dependentă de angajații din sectorul public. Norvegia are cele mai ridicate niveluri de ocupare a forței de muncă, atingând 30% din totalul locurilor de muncă. Danemarca (29,1%), Suedia (28,6%) și Finlanda (24,9%), toate având procentul de forță de muncă mai mare decât media din sectorul public global. În Canada 18,2% din forța de muncă este angajată de guvern în timp ce în S.U.A. cota este ușor mai mică, de 15,3%.

Biroul de Management al Personalului din S.U.A., care servește ca agenție șef de resurse umane și manager de politică de personal pentru guvernul federal, spune că legea nu oferă angajaților un drept explicit la o perioadă de masă. Fiecare agenție are autoritatea de a-și stabili propriile cerințe pentru perioadele de masă. O agenție poate permite pauze masă neplătite de în timpul orelor suplimentare, și poate stabili săptămâna de lucru diferită de cea a unei alte agenții.²

Însă, există o durată minimă a perioadei de masă cerută de legea unor state americane pentru angajații din sectorul privat.³ De exemplu, în California este vorba de

¹ <http://www.oecd.org/gov/government-at-a-glance-22214399.htm>

² <https://www.opm.gov/policy-data-oversight/pay-leave/work-schedules/fact-sheets/lunch-or-other-meal-periods/>

³ <https://www.dol.gov/whd/state/meal.htm>

o jumătate de oră, după 5 ore, cu excepția cazului în care zilele de lucru vor fi terminate în 6 ore sau mai puțin și există consimțământul reciproc angajator / angajat de a renunța la perioada de masă, în Connecticut o jumătate de oră după primele 2 ore și înainte de ultimele 2 ore pentru angajații care lucrează timp de 7½ ore consecutive sau mai mult, sau în New York o oră în fabrici, 45 de minute în alte unități, la jumătatea perioadei de schimb, pentru cei angajați mai mult de o perioadă de 6 ore începând cu ora 1:00. și 6 a.m.

AUSTRIA

În Austria, timpul maxim de lucru standard este limitat la 10 ore pe zi și 50 de ore pe săptămână (Arbeitszeitgesetz, AZG §9 (1)⁴). Mai mult, o medie de 48 de ore pe săptămână trebuie menținută pe o perioadă de referință de 17 săptămâni. Cu toate acestea, acordurile colective pot extinde perioada de referință până la 26, iar în cazuri speciale până la 52 de săptămâni. Derogările de la programul standard de lucru legal sunt permise numai în limitele stabilite în mod clar de către AZG și trebuie soluționate în contracte colective sau de lucrări. Cu toate acestea, există câteva cazuri în care este posibilă o prelungire a timpului de lucru standard (8h / zi, 40h / săptămână) fără acorduri suplimentare ale partenerilor sociali (a se vedea lista instrumentelor de reglementare de la Inspectoratul Muncii din Austria). ⁵

În cazul în care timpul de lucru total depășește șase ore, acesta trebuie întrerupt de o perioadă de repaus de cel puțin o jumătate de oră. Această pauză nu este remunerată și nu face parte din timpul de lucru.

După încheierea timpului de lucru zilnic, salariatul are dreptul la o perioadă de odihnă neîntreruptă de cel puțin unsprezece ore.

Timpul de odihnă săptămânal este reglementat de Legea privind odihna muncii (Arbeitsruhegesetz⁶). Practic, un angajat are dreptul la o perioadă de odihnă neîntreruptă de 36 de ore, începând de sâmbătă ora 13:00 și inclusiv duminică (odihnă în week-end). Există o serie de reglementări excepționale. Un angajat care lucrează în timpul weekend-ului are dreptul la repaus în timpul săptămânii 36 de ore după weekend.

⁴

<https://www.ris.bka.gv.at/NormDokument.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008238&FassungVom=2017-05-29&Artikel=&Paragraf=9&Anlage=&Uebergangsrecht=>

⁵

<https://www.ris.bka.gv.at/Ergebnis.wxe?Abfrage=Erv&Titel=&Quelle=&ImRisSeitVonDatum=&ImRisSeitBisDatum=&ImRisSeit=Undefined&ResultPageSize=100&Suchworte=public+servant&Position=1>

⁶ <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008541>

BELGIA

Politica belgiană privind ocuparea forței de muncă se bazează pe consultarea partenerilor sociali. Acest tip de colaborare între angajatori și angajați a dus la o forță de muncă dinamică, flexibilă și protejată (lucrătorii belgieni se bucură de o protecție excelentă împotriva șomajului și a situațiilor medicale). Consultarea socială oferă multiple avantaje, cum ar fi controlul costurilor salariale, creșterea productivității forței de muncă și garantarea relațiilor industriale pașnice garantate⁷.

În Belgia, săptămâna legală de lucru este de 38 de ore. În afară de săptămâna de lucru legală, întreprinderile pot schimba timpul de lucru în conformitate cu cerințele companiilor. Lucrătorii pot lucra în mod corespunzător ore suplimentare remunerate.

În majoritatea cazurilor în care limitele normale ale timpului de lucru pot fi depășite, trebuie acordate perioade de repaus compensatorii pentru a se asigura că timpul de lucru săptămânal normal (38 de ore sau cel stabilit prin convenție colectivă) este respectat într-o perioadă de referință.

Dacă timpul de lucru depășește șase ore, lucrătorul trebuie să primească o pauză. Durata și condițiile de acordare a pauzelor sunt stabilite printr-o convenție colectivă încheiată la nivel sectorial sau la nivel de companie. În cazul în care nu există niciun acord colectiv, lucrătorului i se acordă o pauză de un sfert de oră, cel târziu în momentul în care durata lucrului atinge șase ore.⁸

În Belgia, regulamentele serviciului civil iau forma decretelor regale, în timp ce numărul actelor parlamentare privind serviciul public este foarte limitat. Nu există Legea privind serviciul public. Serviciul public belgian federal este condus de statutul Camu, un decret regal din 1937, care a fost puțin modificat de mai multe ori de atunci, dar ale cărui principii de bază nu au fost niciodată puse în discuție. Conține prevederi detaliate privind recrutarea, selecția, evaluarea și promovarea personalului.

Decretul regal din 29 iunie 1973 stabilește sistemul de salarizare de bază pentru angajații publici (proceduri de calculare a salariilor, condiții de vechime, etc.). Pot fi adăugate la acest salariu de bază alocații de pensii, prime sau compensații.

Funcționarii publici din Belgia au costat țara mai mult decât oricare alta din Europa, în urma unui studiu efectuat de Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică care a ajuns la această concluzie după luarea în considerare a salariilor, a timpului de vacanță, a plății concediilor și a îngrijirii medicale. Belgia - cu o populație de peste 11 milioane de persoane - are 814.000 de persoane care lucrează în serviciul public, ceea

⁷ https://www.belgium.be/en/work/employment_legislation

⁸ <http://www.employment.belgium.be/defaultTab.aspx?id=38255>

ce este mai mult decât în Regatul Unit sau în Germania, țări care sunt de șase ori mai mari.⁹

BULGARIA

Dispoziții legale: articolele 151-145a din Codul muncii din Bulgaria:

În Bulgaria angajatul nu este obligat să-și îndeplinească activitatea în perioadele de odihnă. Perioada de odihnă ar trebui să servească scopuri recreative.

Pauzele în timpul zilei de lucru (articolul 151 din Codul Muncii) - pauză de prânz. Durata pauzei de prânz va fi definită în reglementările interne. Aceasta nu poate fi mai scurtă de 30 de minute. Mai mult, există pauze condiționate fiziologic, reglementate legal. Aceste pauze sunt scurte și sunt incluse în timpul de lucru.

Perioada de odihnă zilnică (articolul 152 din Codul muncii) - Nu poate fi mai mică de 12 ore. În special în ceea ce privește munca în schimburi, această perioadă de odihnă are o importanță deosebită.

Perioada de odihnă săptămânală (articolul 153 din Codul Muncii) - această perioadă de odihnă se ridică la două zile succesive (48 de ore) într-o săptămână de lucru de 5 zile. O excepție de la această regulă generală este prevăzută de Codul Muncii cu privire la calculul sumar al timpului de lucru. Aici, perioadele de odihnă în timpul săptămânii pot fi de cel puțin 36 de ore. Dacă calculul sumar al timpului de lucru este legat de munca în schimburi, perioada de odihnă nu poate fi mai mică de 24 de ore.

În legislația bulgară, timpul normal de lucru este definit în funcție de condițiile pentru normale și obișnuite de lucru cu ziua de lucru fixă de 8 ore și săptămâna de lucru fixă de 40 de ore (Articolul 136 (1) - (3) din Codul Muncii). O excepție este prevăzută de articolul 136a din Codul Muncii.

Articolul 33 din Actul funcționarilor publici: În exercitarea funcției publice, orice funcționar public are dreptul la pauze în timpul zilei de lucru, la o perioadă de odihnă săptămânală și zilnică și la odihnă în zilele de sărbători legale.

Art. 52. - (1) Timpul de lucru al oricărui funcționar civil se întrerupe de una sau mai multe pauze, care se reglementează prin regulile de organizare a administrației respective. O pauză de mesă nu poate fi mai mică de treizeci de minute¹⁰

⁹ <https://www.politico.eu/article/belgian-civil-servants-most-expensive-in-europe-says-oecd/>

¹⁰ <https://www.mi.government.bg/en/library/civil-servants-act-381-c25-m258-1.html>

CEHIA

Codul muncii din 2006 reglementează termenii și condițiile de angajare, orele de lucru, concediile și perioadele de odihnă, salariile, orele suplimentare, drepturile privind sănătatea și siguranța la locul de muncă și încetarea raporturilor de muncă. Codul Muncii se aplică tuturor angajaților din Republica Cehă, indiferent de naționalitatea lor.

Secțiunea 79 din Codul muncii¹¹: (1) Durata programului de lucru săptămânal standard este de 40 de ore pe săptămână. Alineatele 2 și 3 detaliază excepțiile din domeniul mineritului sau al altor condiții speciale de muncă.

Secțiunea 88

(1) După o tură continuă de cel mult șase ore, angajatul beneficiază de o pauză de muncă pentru masă și sau odihnă, care durează cel puțin 30 de minute; un angajat adolescent trebuie să primească o astfel de pauză după maximum patru ore și jumătate de muncă. În cazul în care un angajat îndeplinește o activitate care nu poate fi întreruptă, acest angajat trebuie să primească un timp rezonabil pentru odihnă și hrană chiar și fără întreruperea operațiunilor sau a muncii, în acest caz pauza va fi inclusă în programul de lucru. Un angajat adolescent trebuie să aibă întotdeauna o pauză de masă și odihnă în conformitate cu primul articol.

(2) În cazul în care o pauză pentru masă și odihnă este împărțită, cel puțin una dintre părți trebuie să dureze cel puțin 15 minute.

(3) Nu se oferă o pauză de lucru pentru masă și odihnă la începutul și la sfârșitul programului de lucru.

(4) Pauzele de masă și odihnă (pauzele de lucru) nu trebuie incluse în programul de lucru.

Secțiunea 89

(1) În cazul în care, în conformitate cu alte dispoziții legale, un angajat are dreptul la o pauză de siguranță în timpul desfășurării activității sale, această pauză este inclusă în programul său de lucru.

(2) În cazul în care o pauză de siguranță intră în timpul unei pauze de lucru pentru masă și odihnă, această pauză de muncă se include în programul de lucru.

¹¹ https://www.mpsv.cz/files/clanky/3221/Labour_Code_2012.pdf

CROAȚIA

Înainte de introducerea noului Cod al Muncii din Croația, legislația strictă privind protecția muncii a însemnat o lipsă a flexibilității pieței forței de muncă. Noua lege urmărește creșterea numărului de angajați, permite angajatorilor să dezvolte modele de afaceri mai flexibile și să se adapteze cerințelor pieței, să mențină protecția angajaților și să combată economia gri.

Munca cu normă întreagă este încă limitată la 40 de ore de muncă pe săptămână, însă actul a introdus o excepție, care permite lucrătorilor cu normă întreagă să încheie un contract de muncă suplimentar pentru o perioadă maximă de opt ore lucrătoare pe săptămână, până la un total de 180 de lucrători ore pe an, cu condiția ca toți angajatorii să fie de acord.

Noua lege a muncii extinde orele de lucru la maxim 50 de ore pe săptămână sau, dacă este permisă prin convenție colectivă, la 60 de ore. În general, un angajat nu poate lucra mai mult de 180 ore de ore suplimentare pe an dacă nu este stipulat altfel în convenția colectivă, deși chiar și atunci maximul este de 250 de ore. Angajatorul trebuie să depună o cerere scrisă pentru munca suplimentară sau să confirme o solicitare orală cu o scrisoare scrisă. Cu toate acestea, angajatul este încă obligat să lucreze ore suplimentare dacă îi este cerut de către angajator.

Articolul 73 din Codul Muncii¹², (1) În cazul în care dispozițiile speciale nu prevăd altfel, angajatul care lucrează cel puțin 6 ore pe zi are dreptul la o perioadă de odihnă zilnică (o pauză) de cel puțin 30 de minute.

Art 23, alin.(2) din Statutul funcționarilor publici: În timpul programului de lucru, funcționarii publici nu pot părăsi locul de muncă fără aprobarea funcționarului public superior, cu excepția cazului în care se utilizează pauze de odihnă zilnică, în timp ce în cazuri de urgență trebuie să le scuze absența imediat după întoarcere.¹³

Croația are o administrație publică relativ numeroasă, de aproximativ 293 000 de persoane, sau aproximativ 18% din forța de muncă este angajată de stat (WB, 2016: 43-44). Numărul angajaților publici nu s-a schimbat prea mult, în ciuda anumitor măsuri guvernamentale în acest sens. Deși guvernul a anunțat măsuri de reformă în perioada crizei financiare, nu s-a realizat o scădere semnificativă a numărului total al acestora. Mai multe măsuri destinate reducerii sectorului public au fost oprite sau nu au avut un efect semnificativ.

Statisticile naționale croate nu oferă informații complete sau structurate despre ocuparea forței de muncă în sectorul public. Nu sunt disponibile date în echivalentul personalului cu normă întreagă. Datele sunt disponibile pentru administrația de stat, inclusiv funcționarii publici de stat și angajații plătiți de la bugetul de stat; funcționarii

¹² <http://www.mrms.hr/wp-content/uploads/2015/03/labour-act.pdf>

¹³ http://www.vsrh.hr/custompages/static/hrv/files/legislation__civil-servants-act.pdf

publici și angajații locali plătiți din bugetele locale; și funcționarii publici și angajații din serviciile publice plătite de la bugetul de stat. Cu toate acestea, aceste date sunt doar ocazional publicate de Ministerul Administrației Publice, începând cu datele pentru anul 2015 (Ministarstvo 2016).¹⁴

CIPRU

Înainte de aderarea Ciprului la UE în 2004, timpul de lucru era reglementat fie prin contracte colective, fie printr-un acord între angajator și angajat.

Odată cu transpunerea legislației UE, în special adoptarea Legii 63 (I) / 2002 privind organizarea timpului de lucru, principalele aspecte ale timpului de lucru, cum ar fi săptămâna maximă de lucru și perioadele de odihnă, sunt acum prevăzute de legislația relevantă. Cu toate acestea, reglementarea legislației privind timpul de lucru în Cipru nu oferă o definiție pentru săptămâna normală de lucru legală. Legislația stabilește doar pragurile superioare pentru săptămâna de lucru, inclusiv orele suplimentare, care sunt stabilite la 48 de ore.¹⁵

Art. 5 din Legea 63(I)/ 2002, alin.(1) (a) În cazul în care timpul de lucru depășește șase (6) ore în orice zi, lucrătorul are dreptul la un interval de odihnă.

(b) Un interval de repaus este o perioadă continuă de cel puțin 15 minute în timpul căruia lucrătorul poate părăsi stația de lucru. Aceste intervale nu trebuie luate imediat după începerea sau imediat înainte de sfârșitul zilei de lucru.¹⁶

DANEMARCA

Există 3 grupuri de angajați: funcționari executivi, salariați (gulere albe) și muncitori (gulere albastre). Statutul juridic al angajatului în cauză este important deoarece determină cadrul legal al angajării. Întrucât există foarte puține norme aplicabile funcționarilor executivi, alți angajați sunt protejați de o serie de norme legale din care abaterea nu poate fi făcută în detrimentul angajatului.

Atunci când se stabilesc condițiile de angajare, este necesar să se cunoască normele legale care trebuie respectate pentru a evita condițiile de angajare care nu respectă legea aplicabilă.

¹⁴ Public administration characteristics and performance in EU28.

¹⁵ <https://www.eurofound.europa.eu/country/cyprus#working-time>

¹⁶

[http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dlr/dlr.nsf/All/F61E14CB0385FDE8C2257A80002151CC/\\$file/Law%2063\(I\)2002%20-%20Organisation%20of%20Working%20Time.pdf?OpenElement](http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dlr/dlr.nsf/All/F61E14CB0385FDE8C2257A80002151CC/$file/Law%2063(I)2002%20-%20Organisation%20of%20Working%20Time.pdf?OpenElement)

Conform legii privind obligația angajatorilor de a informa angajatul cu privire la condițiile de angajare ("Legea privind contractele de muncă"), angajatorul are obligația legală de a se asigura că salariatul primește o notificare scrisă cu privire la toți termenii esențiali de angajare. Nerespectarea Legii contractelor de muncă ar putea duce la angajarea angajatorului să plătească o compensație salariatului în cauză.

Săptămâna medie de lucru în Danemarca nu trebuie să depășească 48 de ore. Cu excepția acestei reguli, în Danemarca nu există norme legale privind timpul de lucru. Cele mai multe acorduri de negociere colectivă conțin reguli privind programul de lucru, iar numărul normal de ore de lucru este de 37 de ore sau 37 de ore și jumătate pe săptămână. În cazul în care nu se aplică astfel de contracte colective de muncă, părțile sunt în principiu libere să stabilească programul de lucru prin acord. În practică, majoritatea angajatorilor respectă normele acordurilor colective de muncă.

În conformitate cu Legea mediului de lucru, angajatul are dreptul la cel puțin un repaus săptămânal de 24 de ore. Pentru marea majoritate a angajaților, programul de lucru este, totuși, organizat ca o săptămână de cinci zile, cu două zile libere.

Legea privind mediul de lucru oferă angajatului o perioadă de repaus de cel puțin 11 ore la o perioadă de 24 de ore. Cu toate acestea, perioada de odihnă poate fi redusă într-o anumită măsură prin convenție colectivă.

Pentru marea majoritate a angajaților din sectorul de stat, munca este organizată cu o pauză zilnică de prânz de o jumătate de oră, care este inclusă în programul de lucru. Angajații sunt la dispoziția angajatorului în timpul acestor pauze și nu pot părăsi locul de muncă. La nivel local, se pot încheia acorduri privind un așa-numit sistem flexibil.¹⁷

ESTONIA

Condițiile de muncă din Estonia fac obiectul Constituției Estoniei și al Convențiilor Organizației Internaționale a Muncii. Contractul de muncă estonian respectă regulile din Legea privind contractele de muncă, Legea privind contractele colective și Legea sindicatelor.

Reglementarea legală a timpului de lucru, inclusiv ziua de lucru maximă și săptămâna de lucru, sunt stipulate în Legea contractelor de muncă. Timpul de lucru săptămânal statutar în Estonia este de 40 de ore pe săptămână.

§ 43. Timpul de lucru¹⁸. (1) Se presupune că angajatul lucrează 40 de ore pe șapte zile (muncă cu normă întreagă), cu excepția cazului în care angajatorul și angajatul au

¹⁷ https://modst.dk/media/14137/employment_in_the_danish_state_sector_-_slutversion.pdf

¹⁸ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---ilo_aids/documents/legaldocument/wcms_127473.pdf

convenit asupra unui timp de lucru mai scurt (munca cu fracțiuni de normă). (2) Se presupune că angajatul lucrează 8 ore pe zi.

47. (1) Angajații trebuie să-și îndeplinească sarcinile la locul de muncă urmărind organizarea timpului de lucru, cu excepția cazului în care se convine altfel. Organizarea timpului de lucru include, în special, începutul și sfârșitul timpului de lucru și pauzele în timpul zilei de lucru. (2) Un acord în temeiul căruia a fost prevăzută o pauză de cel puțin 30 de minute în timpul zilei de lucru pe 6 ore de lucru este nulă. Pauzele în timpul zilei de lucru nu sunt considerate timp de lucru, exceptând cazul în care prin profilul muncii este imposibil să se dea o pauză și un angajator dă unui angajat posibilitatea de a lua o pauză și de a lua masa în timpul programului de lucru. (4) Angajatorii pot schimba în mod unilateral organizarea timpului de lucru, cu condiția ca modificările să decurgă din nevoile întreprinderii angajatorului și să fie rezonabile, luând în considerare interesele reciproce.

În statutul funcționarului public¹⁹, la art § 37. Organizarea timpului de lucru: (1) Funcționarul își exercită funcțiile în perioada prevăzută de organizarea activității autorității. (2) O pauză de cel puțin 30 de minute în timpul zilei de lucru este prescrisă pentru a lucra mai mult de șase ore. Pauzele în timpul zilei de lucru nu se calculează în timpul de lucru decât dacă datorită caracterului funcțiilor este imposibil să se dea o pauză și autoritatea oferă unui funcționar posibilitatea de a se relaxa și de a lua masa în timpul de lucru.

FINLANDA

Actul se aplică angajatorilor care angajează în mod regulat cel puțin 20 de angajați în Finlanda. Angajatorii care angajează în mod regulat mai puțin de 20 de angajați au o obligație de consultare simplă prevăzută în Legea contractelor de muncă (55/2001).

Legea privind orele de lucru este un act general care reglementează programul de lucru și se aplică atât relațiilor de muncă contractuale, cât și celor de serviciu public. Există, de asemenea, prevederi privind programul de lucru în Legea privind lucrătorii tineri, Legea privind orele de lucru ale marinarilor, și Regulamentul UE privind timpul de conducere și perioadele de odihnă în traficul rutier.

Legea privind orele de lucru²⁰ se aplică muncii efectuate în cadrul unui raport de muncă, astfel cum se menționează în Legea privind contractele de muncă (55/2001), cu excepția cazului în care se prevede altfel în lege. Lucrările se desfășoară într-o relație de muncă atunci când angajatul lucrează pentru angajator pe bază contractuală și pentru remunerare sub îndrumarea și supravegherea angajatorului. Legea privind orele de lucru se aplică și funcționarilor publici din administrația centrală și locală, în consiliile

¹⁹ <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/509072014003/consolide>

²⁰ <https://tem.fi/documents/1410877/2918903/Working+hours+act/b7193e6a-eeef-4dda-875a-17374308ed8c/Working+hours+act.pdf>

municipale comune și în biserica evanghelică-luterană din Finlanda, cu excepția cazului în care se prevede altfel în alt mod.

Dacă lucrează mai mult de șase ore, salariatul trebuie să beneficieze de o perioadă de odihnă de cel puțin o oră, în timpul căreia acesta este liber să părăsească locul de muncă. În acest caz, perioada de odihnă nu este inclusă în programul de lucru. În cazul muncii în schimburi, ca o excepție de la dispoziția generală, angajatului trebuie să i se acorde o perioadă de odihnă de cel puțin o jumătate de oră sau o ocazie de a mânca în timpul programului de muncă. Angajatorul și angajatul pot totuși să convină asupra unei perioade mai scurte de odihnă, însă aceasta nu poate fi mai mică de o jumătate de oră

Funcționarii publici din administrația centrală sau locală nu pot refuza orele suplimentare dacă munca este esențială și este necesară din motive foarte convingătoare. În alte cazuri, orele suplimentare vor necesita consimțământul funcționarului public. Maximul orelor suplimentare care pot fi efectuate pe parcursul unei perioade de patru luni este de 138, ceea ce reprezintă cel mai mare număr de ore suplimentare per perioadă de patru luni permise de Directiva privind orele de lucru.

FRANȚA

Conform legii inițiale "Aubry" din 19 ianuarie 2000 săptămână standard de lucru este de 35 de ore. Angajații care lucrează mai mult de 35 de ore sunt încadrați automat la ore suplimentare.

Articolul L. 3121-31 din Codul muncii (dispoziție de ordine publică) autorizează plata orelor suplimentare în cadrul societăților a căror durată de lucru colectivă săptămânală este mai mare decât durata legală (adică 35 de ore).

Începând cu ianuarie 2017, în cadrul companiilor cu peste 50 de angajați, negocierea anuală privind egalitatea profesională dintre angajații de sex feminin și masculin și calitatea vieții la locul de muncă trebuie să includă și condițiile de exercitare de către angajați a dreptului de a se deconecta de la toate dispozitivele și implementarea unor reguli care să reglementeze utilizarea dispozitivelor digitale pentru a asigura respectarea timpului de odihnă și a concediului, precum și a vieții personale și de familie.

Legea nr. 2016-1088 din 8 august 2016 privind munca, modernizarea dialogului social și asigurarea căilor de carieră (1)

Pauzele durează cel puțin 20 de minute și trebuie să fie acordate angajaților cel puțin o dată la 6 ore, conform Codului Muncii²¹, art L3121-33. Toți lucrătorii trebuie să

²¹ <http://codes.droit.org/CodV3/travail.pdf>

beneficieze de o perioadă de odihnă zilnică de 11 ore consecutive (9 ore în anumite cazuri, în funcție de contractele colective).

Articolul L3121-6 din Codul Muncii prevede că o convenție colectivă a unei societăți sau a unei unități sau, un acord sectorial, poate prevedea o remunerație a timpului de pauză de masă chiar dacă nu este recunoscut ca timp de lucru efectiv.

În plus, articolul L3121-8 din același cod prevede că, în absența unui contract colectiv, contractul de muncă în sine poate prevedea plata mesei și a timpului de pauză.

Lucrătorii francezi au o medie de 33 de zile de vacanță pe an, potrivit studiului Ministerului Muncii, însă pentru funcționarii publici acest număr a crescut în medie cu 42 de zile. În sectorul privat, volumul mediu al rezervelor anuale a fost de 29 de zile.

Merită menționat faptul că funcționarilor publici li se acordă adesea zile libere suplimentare pentru a lucra în afara orelor de lucru decât pentru a fi plătiți mai mult, deoarece ar putea fi în sectorul privat.

GERMANIA

În general, legislația germană privind ocuparea forței de muncă oferă un nivel ridicat de protecție pentru angajați. Aceste dispoziții nu sunt cuprinse într-o singură reglementare legislativă, ci sunt împărțite în mai multe legi, printre care: Legea privind protecția împotriva concedierii (care prevede prevenirea concedierilor la mai puțin de șase luni de la angajare pentru mai mult de 10 angajați); Legea privind timpul de lucru (care limitează orele de lucru zilnice / săptămânale și prevede pauze de odihnă și sărbători legale); Legea privind angajarea cu fracțiuni de normă și cu durată limitată (care prevede drepturi la jumătate de normă și restricționează contractele pe durată determinată); și Legea privind salariul minim.

Legea privind timpul de lucru (ArbZG)²²:

§ 3 Orele de lucru ale angajaților

Timpul de lucru al angajaților nu poate depăși opt ore. Acesta poate fi prelungit până la 10 ore dacă, în decurs de șase luni calendaristice sau în decurs de 24 de săptămâni, nu este depășită o medie de opt ore în fiecare zi lucrătoare.

§ 4 Pauze

Munca trebuie întreruptă prin minim de 30 de minute de pauza în avans pentru un timp de lucru de peste șase până la nouă ore și 45 de minute pentru un timp de lucru de peste nouă ore. Perioadele de odihnă conform frazei 1 pot fi împărțite în perioade de cel

²² <https://www.gesetze-im-internet.de/arbzg/BJNR117100994.html>

puțin 15 minute fiecare. Angajații nu pot fi contractați fără odihnă mai mult de șase ore consecutive.

§ 5 Perioada de odihnă

(1) Lucrătorii trebuie să aibă o perioadă de odihnă neîntreruptă de cel puțin unsprezece ore după terminarea orelor de lucru zilnice.

(2) Durata perioadei de odihnă menționată la alin. (1) poate fi aplicată în spitale și alte spații pentru îngrijirea, îngrijirea și asistența persoanelor, în restaurante și în alte unități de cazare și cazare, în transportul public, în radiodifuziune, în agricultură.

(3) Prin derogare de la alineatul (1), în spitale și în alte spații pentru îngrijirea, îngrijirea și asistența persoanelor, reducerile perioadelor de odihnă prin apeluri de gardă care nu depășesc jumătate din perioada de odihnă pot fi compensate în alte momente.

Serviciul public german are două tipuri de personal: funcționari publici și angajați publici. Funcționarii publici sunt recrutați într-o anumită carieră, angajații publici într-o anumită funcție.

Potrivit Constituției, exercitarea autorității publice ca funcție permanentă trebuie, în principiu, să fie încredințată funcționarilor publici (a se vedea articolul 33 alineatul 4 din Legea fundamentală). Drepturile și îndatoririle acestora, precum și remunerația și pensiile acestora sunt reglementate prin lege. Remunerarea și alte condiții de muncă ale angajaților publici fac obiectul unor acorduri de negociere colectivă între sindicate și angajatorii publici. Spre deosebire de angajații publici, funcționarii publici nu au voie să facă grevă.²³

Funcționarii publici federali trebuie să lucreze în medie 41 de ore pe săptămână. Angajații publici de la nivel federal trebuie să lucreze 39 de ore pe săptămână.

Începutul și sfârșitul zilei de lucru sunt stabilite în acordurile de servicii între angajatorul respectiv și consiliul de personal. Flexitim este, de asemenea, practicat pe scară largă: în afară de un anumit "timp de bază", personalul poate să-și determine timpul de lucru zilnic; creditele în timp sau orele datorate trebuie să fie utilizate sau compuse în anumite perioade.²⁴

Legea privind funcționarii și judecătorii²⁵

²³ <https://www.bmi.bund.de/EN/topics/administrative-reform/federal-public-service/federal-publi-service-node.html>

²⁴ https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/EN/publikationen/2014/federal-public-service.pdf?__blob=publicationFile

²⁵ https://www.uni-trier.de/fileadmin/fb5/inst/IEVR/Arbeitsmaterialien/Staatskirchenrecht/Deutschland/Religionsnormen/German_Legal_Provisions/II_L_-_German_Legal_Provisions.pdf

GRECIA

Legislația muncii grecești este destul de complexă și cuprinzătoare, deoarece se bazează pe o varietate largă de surse, inclusiv legi naționale și internaționale, acorduri colective de muncă, practici de lucru și obiceiuri, precedente de drept și contracte individuale. În plus, au apărut în ultima vreme o mulțime de schimbări, ca o consecință a presiunii sporite asupra Greciei pentru reforme.

Organizarea timpului de lucru a fost instituită și adaptată prin Legea nr. 3986/2011, care a introdus o serie de noi reglementări ținând cont de negocierile colective.

De regulă, legea prevede o perioadă maximă de muncă, de 8 ore pe zi, totalul orelor săptămânale la 40 ore, iar zilele lucrătoare la 5 pe săptămână. Sunt și câteva excepții:

a) este permisă o zi de lucru de 9 ore, dacă timpul total de lucru pentru săptămână nu depășește 40 de ore.

b) pe parcursul unei perioade de 6 luni, munca poate fi mărită cu 2 ore pe zi (adică până la 10 ore), cu o reducere corespunzătoare a timpului de lucru în fiecare zi cu 2 ore în următoarea perioadă de 6 luni până la 6 ore). În loc să se reducă numărul de locuri de muncă, este posibil ca zilele de odihnă să fie oferite.

c) De asemenea, este posibilă mărirea lucrărilor cu o durată de până la 256 de ore într-o perioadă de 8 luni calendaristice, cu o perioadă corespunzătoare a unui loc de muncă redus corespunzător în ultimele luni ale aceluiași an calendaristic.²⁶

Legea 3986/2011, art. 42, paragraful 1 și Legea 3846/2010, art. 7 oferă mai multe detalii privind organizarea timpului de lucru și a flexibilității²⁷

Ca regulă generală, legea prevede că pentru o muncă care depășește 6 ore pe zi, salariatul are dreptul la o pauză de 15 minute care nu este inclusă în timpul de lucru și nu este compensată. Cu toate acestea, există acorduri colective de muncă care prevăd altfel pentru sectoare specifice.

Articolul 29, Ore de lucru, din Legea 2683/1999 - Codul funcționarilor publici: Funcționarii publici își vor oferi serviciile în cadrul programului de lucru stabilit de dispozițiile generale sau speciale în vigoare.

²⁶ <http://www.kpsy.gr/index.php/articles/39-labour-law>

²⁷ <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/erm/legislation/greece-working-time-flexibility>

UNGARIA

Legislația maghiară respectă atât legislația europeană, cât și tendințele internaționale în domeniul dreptului muncii, prezentând în același timp caracteristici inerente reglementărilor naționale.

Relațiile de muncă din Ungaria sunt reglementate de Legea I din 2012 privind Codul Muncii și alte legi ale muncii, acorduri colective de muncă și contracte individuale de muncă. În contextul litigiilor de muncă din Ungaria, instanțele judecătorești protejează, în general, drepturile salariaților prin interpretarea prevederilor Codului muncii, a contractelor colective de muncă și a contractelor de muncă, adesea în favoarea angajaților.

Durata zilnică de muncă în muncă cu normă întreagă este de opt ore (timpul de lucru zilnic regulat). Lucrările vor fi programate pentru cinci zile pe săptămână. Timpul de lucru zilnic poate fi mărit sau redus.²⁸

Secțiunea 39 din Actul privind statutul juridic al funcționarilor publici²⁹: Timpul de lucru este de patruzeci de ore pe săptămână, între orele 8:00 și 16:30, de luni până joi și între orele 8:00 și 2:00 vineri.

Secțiunea 40 / A: Dacă timpul de lucru depășește șase ore lucrătoare pe zi, funcționarului public i se acordă treizeci de minute de pauză - cu întreruperea îndeplinirii sarcinii - în timpul de lucru. De asemenea, pentru fiecare trei ore lucrate în exces, funcționarului public i se acordă cel puțin douăzeci de minute de pauză în timpul de lucru.

IRLANDA

În timp ce raportul de muncă este în primul rând unul reglementat de legea contractelor iar părțile sunt libere să aleagă legea aplicabilă relației lor de muncă, există anumite legi obligatorii care se vor aplica angajaților care lucrează în Irlanda și care prevăd anumite protecții minime.³⁰

Durata maximă de lucru pentru majoritatea angajaților este stabilită în Legea privind organizarea timpului de lucru din 1997 care menționează că săptămâna maximă de lucru nu poate depăși 48 de ore. Acest lucru nu înseamnă că o săptămână de lucru nu poate depăși niciodată 48 de ore, ci că este media maximă.³¹

²⁸ <https://accace.com/wp-content/uploads/2018/02/2018-04-Labour-Law-and-Employment-Hungary-EN.compressed.pdf>

²⁹ <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/NISPAcee/UNPAN012621.pdf>

³⁰ http://www.citizensinformation.ie/en/employment/employment_rights_and_conditions/employment_rights_and_duties/employment_law_update.html

³¹ <http://www.irishstatutebook.ie/eli/1997/act/20/enacted/en/html>

Art 12 . (1) Un angajator nu va solicita unui angajat sa lucreze pentru o perioada mai mare de 4 ore si 30 de minute fara să-i permita o pauza de cel puțin 15 minute.

(2) Angajatorul nu trebuie să solicite unui angajat să lucreze pentru o perioadă mai mare de 6 ore, fără să i se permită o pauză de cel puțin 30 de minute; o astfel de întrerupere poate include ruperea menționată la subsecțiunea (1).

(3) Prin regulamente, ministrul poate prevedea, în ceea ce privește o anumită clasă sau clase de salariați, că durata minimă a pauzei care trebuie acordată unui astfel de salariat conform alin. (2) este mai mare de 30 de minute (dar nu mai mult de 1 oră).

(4) Nu se consideră că o pauză permisă unui salariat la sfârșitul zilei de lucru corespunde cerinței prevăzute la subsecțiunea (1) sau (2).

ITALIA

Constituția Italiei conține câteva principii legate de muncă (de exemplu, secțiunea 1 - Italia este o republică democratică bazată pe muncă, secțiunea 4: Republica recunoaște fiecărui cetățean dreptul la muncă, secțiunea 35 - Republica protejează munca în toate formele ei și aplicații) și unele reguli mai eficiente, utilizate în mare parte în jurisprudență: 36 - cu privire la salariile corecte, orele de lucru maxime, concediul plătit săptămânal și anual (a se vedea sect. 5, 6 și 11); Sect. 37 - privind protecția femeilor și a minorilor la locul de muncă (a se vedea sect. 7 și 9); Sect. 38 - privind asigurarea socială pentru limită de vârstă, boală, invaliditate, boli industriale și accidente etc .; Sect. 39 - privind libertatea de asociere (a se vedea numărul 12); Sect. 40 - privind dreptul la grevă (a se vedea numărul 15).

Regulamentul italian privind ocuparea forței de muncă cuprinde un sistem de reguli prevăzute de lege și contractele colective de muncă. Decretul-lege 66/2003, care pune în aplicare Directiva UE privind timpul de lucru în Italia, conține multe restricții privind programul de lucru.

Numărul standard de ore de lucru pe săptămână este de 40. Un angajat care lucrează peste 40 de ore pe săptămână este eligibil pentru ore suplimentare la o rată specificată în contractul colectiv de muncă sau în contractul de muncă aplicabil. Durata de lucru trebuie calculată pe baza orelor medii lucrate în cursul lunii. Unii angajați sunt scutiți de aceste restricții prevăzute de lege, cum ar fi angajații la nivel înalt ("quadri") și directorii ("dirigenti").

Dacă ziua lucrătoare durează mai mult de 6 ore, angajatul trebuie să aibă o pauză, pauza, ale cărei condiții și durată sunt reglementate de contractele colective de muncă. Este important să subliniem faptul că această pauză este oferită nu numai pentru prânz și pentru o pauză fizică și psihologică, ci și pentru a atenua activitățile de muncă monotone și repetitive (attenuare il lavoro monotono e ripetitivo). Acordurile de negociere

colectivă prevăd de obicei o pauză de masă la cantina companiei sau alocarea unui restaurant de voucher pentru fiecare zi lucrătoare.

LETONIA

Secțiunea 131. Timpul de lucru ³²

(1) Timpul normal de lucru zilnic al unui angajat nu poate depăși opt ore, iar timpul de lucru săptămânal - 40 de ore. Timpul de lucru zilnic în sensul prezentei legi înseamnă timpul de lucru într-o perioadă de 24 de ore.

(2) În cazul în care timpul zilnic de lucru în orice zi de lucru este mai mic decât timpul zilnic de lucru obișnuit, timpul de lucru obișnuit al unei alte săptămâni poate fi prelungit, dar nu mai mult de o oră. În acest caz, trebuie respectate dispozițiile referitoare la durata timpului de lucru săptămânal.

(3) Timpul de lucru regulat al angajaților expuși unui risc special nu poate depăși șapte ore pe zi și 35 de ore pe săptămână dacă aceștia sunt angajați într-o astfel de activitate pentru cel puțin 50% din timpul de lucru obișnuit sau săptămânal.

Secțiunea 145. Pauzele în muncă

(1) Fiecare angajat are dreptul la o pauză în muncă dacă timpul de lucru zilnic depășește șase ore. Adolescenții au dreptul la o pauză în muncă dacă timpul de lucru zilnic depășește patru ore și jumătate.

(2) Pauzele se acordă în termen de cel mult patru ore de la începerea lucrului. Angajatorul determină durata unei pauze după consultarea reprezentanților angajaților, dar nu poate fi mai mică de 30 de minute. Luând în considerare principiile securității și sănătății la locul de muncă, convenția colectivă poate să specifice și alte proceduri de acordare a pauzelor. Pauza nu este considerată ca timp de lucru. Dacă este posibil, unui adolescent i se acordă o pauză atunci când acesta a lucrat pentru o jumătate din timpul zilnic de muncă contractat.

(3) În timpul pauzelor, un angajat are dreptul de a-și părăsi locul de muncă, dacă nu se prevede altfel în contractul de muncă, în contractul colectiv sau în regulamentul privind procedura de lucru. Interdicția de a părăsi un loc de muncă în timpul pauzelor trebuie să fie justificată în mod corespunzător.

³² http://www.lm.gov.lv/upload/legislation/leg_er_1.pdf

(4) Dacă, din cauza naturii muncii, este imposibil să se stabilească o pauză pentru mâncare, angajatorul trebuie să asigure angajaților posibilitatea de a lua masa în timpul orelor de lucru.

LITUANIA

La 6 iunie 2017, Parlamentul lituanian a adoptat amendamente la noul Cod al Muncii³³ și, astfel, a clarificat conținutul Codului. Durata medie de lucru, inclusiv orele suplimentare, cu excepția acordului privind munca suplimentară, nu poate depăși 48 de ore în fiecare perioadă de 7 zile consecutive. Durata maximă de lucru, inclusiv orele suplimentare și cele suplimentare, nu poate depăși 12 ore pe zi și 60 de ore în fiecare perioadă de 7 zile consecutive.

Atunci când angajatul lucrează în regim cumulat de timp de lucru, timpul maxim de lucru în fiecare perioadă de șapte zile consecutive nu poate depăși 52 de ore. Această limită nu se aplică pentru lucrările care se efectuează în baza acordului privind munca suplimentară sau pentru serviciul de rezervă.

În cazul în care angajatul lucrează noaptea, timpul mediu de lucru pe o tură de noapte nu poate depăși 8 ore pe zi lucrătoare (schimbare) în perioada de raportare de 3 luni.

LUXEMBURG

Conform Codului muncii³⁴, prin art. L. 211-5, Fără a aduce atingere articolelor L. 211-13, L. 211-18 la L. 211-21 și L. 211-23 până la L. 211-25, durata muncii nu poate depăși opt ore pe zi și patruzeci ore pe săptămână; convenția colectivă aplicabilă poate stabili limite inferioare acestor praguri. Cu toate acestea, angajații pot fi lucra dincolo de limitele prevăzute la articolul L. 211-5, cu condiția ca timpul mediu de lucru săptămânal, calculat în perioada de referință aplicabilă, să nu depășească 40 de ore sau durata timpului normal de lucru maxim săptămânal fixat prin mijloace convenționale.

„Art. L. 211-16. "1

(1) Din motive de sănătate și siguranță, fiecare salariat trebuie, în cazul în care timpul de lucru zilnic depășește șase ore, să beneficieze de una sau mai multe perioade de odihnă, plătite sau neplătite, adaptate la natura activității.

³³ https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/104722/127855/F-1803841426/LAW%20ON%20EMPLOYMENT.Nr_4829_U%20imtumo%20%20statymas_EN.pdf

³⁴ <http://legilux.public.lu/eli/etat/leg/code/travail/20180820>

(2) Modalitățile de aplicare a perioadei de repaus pot fi specificate prin contractul colectiv de muncă aplicabil, respectiv la cererea personalului în cauză.

Programul de lucru zilnic poate fi întrerupt numai de o perioadă de odihnă neremunerată.

(3) Fiecare angajat se bucură, în fiecare perioadă de douăzeci și patru de ore, de o perioadă de odihnă de cel puțin unsprezece ore consecutive.

Codul Administrativ al Funcționarilor publici și Regulamentul Marelui Ducat³⁵ din 12 noiembrie 2011 de stabilire a orelor de lucru standard și a regimului privind programul de lucru în administrațiile de stat la Art. 5. prevde intervale fixe și mobile de lucru:

Timpul de lucru zilnic constă în intervalul fix (1) Perioada fixă este perioada din ziua în care ofițerul trebuie să fie prezent la locul de muncă, cu excepția cazului în care șeful administrației sau delegatul său a acordat o scutire. Perioada fixă este cuprinsă de la 9.00 la 11.30 dimineața și de la 14.30 la 16.00 după-amiaza.

(2) Perioada mobilă este perioada în care funcționarul își poate stabili liber sosirea dimineata, plecarea la sfârșitul zilei și întreruperea lucrului la prânz. Perioadele mobile sunt între 7.00 și 9.00, 11.30 și 14.30 și între 16.00 și 19.30.

POLONIA

Programul de lucru nu poate depăși opt ore în 24 de ore sau în medie 40 de ore într-o săptămână medie de lucru pe cinci zile într-o perioadă de referință aplicată de angajator de cel mult patru luni.

Cu toate acestea, Codul Muncii prevede o excepție de la această regulă, de ex. în ceea ce privește lucrările care, datorită tehnologiei de producție, nu pot fi rupte (așa-numita lucrare cu schimburi de 24 de ore); în acest caz, numărul de ore de lucru în orice 24 poate fi prelungit. Prolungirile se referă la orele pe care angajatul le lucrează peste orele normale de lucru.

Orele suplimentare sunt permise dacă este necesară o acțiune de salvare, pentru a proteja viața sau sănătatea oamenilor, pentru a proteja proprietatea sau mediul sau pentru a efectua lucrări de reparații de urgență ori dacă angajatorul are nevoi speciale.

Timpul suplimentar nu poate depăși 150 de ore într-un an calendaristic pentru fiecare lucrător, cu excepția cazului în care un acord colectiv de muncă, regulamentul de muncă al angajatorului sau contractul de muncă prevăd altfel. Timpul de lucru săptămânal, plus orele suplimentare, nu poate depăși o medie de 48 de ore în raportul perioadei aplicate de angajator.

³⁵ http://data.legilux.public.lu/file/eli-etat-leg-code-fonction_publique-20171120-fr-pdf.pdf

Toți angajații au dreptul la o pauză de cel puțin 11 ore consecutive într-un interval de 24 de ore și cel puțin 35 de ore de odihnă consecutive în fiecare săptămână.

Art. 141. Pauza de lucru din Codul Muncii³⁶

§ 1. Un angajator poate introduce o pauză de la muncă, care nu depășește 60 de minute, și care nu este considerată timp efectiv de lucru, pentru a fi folosită cu scopul de a mânca o masă sau pentru a rezolva probleme personale.

§ 2. Pauza de la muncă menționată la § 1 este introdusă printr-un contract colectiv de muncă sau în regulamentul de muncă sau într-un contract de muncă dacă angajatorul nu este acoperit de un contract colectiv de muncă sau nu este obligat să stabilească regulamentul de muncă.

PORTUGALIA

Capitolul III din textul constituțional, "Drepturile, libertățile și garanțiile lucrătorilor", prevede un număr semnificativ de principii, cum ar fi stabilitatea la locul de muncă, interzicerea concedierii "la alegere", libertatea de asociere în sindicate și consiliile de întreprindere și dreptul la grevă. Alte articole ale aceluiași text proclamă dreptul la muncă, la formare profesională, la egalitate de plată pentru efectuarea muncii egale, la muncă în condiții demne, la asistență materială în caz de șomaj involuntar și la asistență și tratament în caz de rănire la locul de muncă în ceea ce privește securitatea socială și protecția în ceea ce privește drepturile maternale și paternale.

Timpul de lucru al întreprinderii poate fi puțin diferit de cel întâlnit în majoritatea țărilor. O zi obișnuită de lucru în Portugalia începe de la ora 9 până la ora 13, cu o pauză de două ore pentru prânz, apoi se reia de la ora 15 până la 19:00.

Perioadă normală de lucru nu poate depăși opt ore pe zi sau 40 de ore pe săptămână. Dreptul muncii permite flexibilitatea orelor de lucru zilnice sau săptămânale, prin negocieri colective sau prin acord între angajator și angajat. Limita de 12 ore pe zi sau 60 de ore pe săptămână nu poate fi depășită niciodată, iar angajații au dreptul la perioadele suplimentare de odihnă corespunzătoare.

De regulă, ziua de lucru trebuie să fie întreruptă cu o durată cuprinsă între o oră și două ore, pentru a evita ca angajații să lucreze mai mult de cinci ore la rând. Un acord de negociere colectivă poate permite angajaților să lucreze timp de până la șase ore consecutiv sau poate prelungi, scurta sau elimina restul pauzei. Legislația muncii stabilește reguli speciale pentru băncile de timp, schemele de adaptabilitate și programele de lucru concentrate.

³⁶ <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/45181/91758/F1623906595/The-Labour-Code%20consolidated%201997.pdf>

Angajaților li se garantează un minim de 11 ore de întrerupere continuă între două zile lucrătoare consecutive. Sectoarele în care trebuie să se asigure servicii sau producții continue (de exemplu, spitale, porturi, aeroporturi, telecomunicații, industrii în care funcționează continuu etc.) sunt supuse unor reguli speciale, însă lucrătorilor li se garantează întotdeauna perioade minime de repaus compensatorii de opt ore.

Săptămâna maximă legală de lucru în Portugalia este de 40 de ore. Dreptul la concediu anual este de 22 de zile lucrătoare. Există, de asemenea, 12 sărbători legale obligatorii și două opționale.

Codul muncii³⁷

SLOVACIA

Republica Slovacă limitează în mod oficial programul de lucru la 40 de ore pe săptămână, iar angajații au o vacanță anuală de cel puțin 20 de zile lucrătoare. Dacă un angajat este rugat să lucreze ore suplimentare, acesta nu trebuie să depășească 52 de ore pe săptămână și trebuie să existe un acord în scris între ambele părți.

În codul muncii, la art. 91 se menționează despre pauzele la locul de muncă (1) Angajatorul este obligat să ofere unui angajat cu tura mai lungă de șase ore o pauză de odihnă și hrană pentru o durată de 30 de minute. Angajatorul este obligat să furnizeze angajatului adolescent cu tura mai lungă de 4,5 ore, o pauză de odihnă și de mâncare pentru o durată de 30 de minute. În ceea ce privește munca ce nu poate fi întreruptă, un angajat trebuie să îi fie asigurat, fără a întrerupe funcționarea sau munca, un timp adecvat pentru odihnă și mâncare.³⁸

Legislația europeană a muncii prevede în mod specific că nimeni nu ar trebui să lucreze mai mult de opt ore și jumătate pe zi, cu excepția cazului în care există un acord contractual între părțile implicate.

SLOVENIA

În general, legislația slovenă a muncii servește drept temei juridic pentru toate contractele de muncă, conform cărora relațiile de muncă sunt încheiate între lucrători străini și angajatori cu sediul social în Slovenia sau în străinătate. Dispozițiile legale care reglementează orele de lucru, pauzele și odihna sunt obligatorii și nu pot fi evitate prin dispoziții contractuale.

³⁷ https://www.unl.pt/sites/default/files/codigo_do_trabalho.pdf

³⁸ <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/61871/60966/F-506442866/SVK61871.pdf>

Codul muncii slovene, prin articolul 126, Tipuri de remunerare, stabilește pauza de masă ca fiind timp de lucru: alin. (3) Pentru perioada de pauză în timpul orelor de lucru zilnice, lucrătorul primește plata ca și cum ar fi lucrat.³⁹

Articolul 141, (Definirea timpului de lucru), (1) Timpul de lucru este timpul efectiv de lucru și timpul de pauză în conformitate cu articolul 154 din prezentul act și timpul absențelor justificate de la muncă, în conformitate cu legea și cu un contract colectiv sau cu un act general.

Articolul 142

(1) Angajarea cu normă întreagă nu trebuie să depășească 40 de ore pe săptămână.

(2) Legea sau convenția colectivă pot prevedea un timp de lucru mai mic de 40 de ore pe săptămână, cu toate acestea, un loc de muncă cu normă întreagă nu trebuie să fie mai scurt de 36 de ore pe săptămână.

(3) Legea sau alte reglementări în conformitate cu legea sau cu convenția colectivă pot prevedea un loc de muncă cu normă întreagă, care este mai mic de 36 de ore pe săptămână, în ceea ce privește locurile de muncă, care implică riscuri mai mari de rănire sau de afectare a sănătății.

(4) În cazul în care o muncă cu normă întreagă nu este prevăzută de lege sau de un contract colectiv, un timp de lucru de 40 de ore pe săptămână este considerat ocuparea forței de muncă cu normă întreagă.

Articolul 154

(1) Un angajat care lucrează cu normă întreagă are dreptul la o pauză de 30 de minute în timpul muncii zilnice.

(2) Angajatul, care lucrează cu normă redusă în conformitate cu art. 64 sau 66 din prezenta lege, pentru cel puțin patru ore pe zi, are dreptul la o pauză în timpul orelor de muncă zilnice proporțional cu timpul petrecut la locul de muncă.⁴⁰

SPANIA

Sistemul juridic spaniol se bazează pe principiile stabilite de Constituția spaniolă din 1978. Legea spaniolă este particularizată în funcție de regiuni și de comunități autonome, fiecare având propriile responsabilități și legi particulare. Incertitudinea politică a fost creată ca urmare a declarației de independență a Parlamentului catalan din octombrie 2017. Companiile care își desfășoară activitatea în Spania de multe ori

³⁹ <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/SERIAL/61189/72459/F567621981/SVN61189.pdf>

⁴⁰ https://www.akos-rs.si/files/APEK_eng/Legislation/civil-servants-act.pdf

solicită asistență specializată pentru a se asigura că relațiile cu angajații sunt în conformitate cu legea.

Trecerea de la spațiile de lucru fizice la cele virtuale a dus la crearea conceptului de "angajat 3.0", denumit și "Knowmads". În legătură cu aceasta, în ultimii ani s-a înregistrat o creștere semnificativă a muncii la distanță, ceea ce va avea, fără îndoială, un efect asupra legislației viitoare privind ocuparea forței de muncă.

În ceea ce privește săptămâna maximă de lucru, aceasta nu poate depăși în medie 40 de ore pe săptămână calculate pe o perioadă de 12 luni.

Excepții la această limită există în anumite sectoare (de exemplu, servicii de pescuit, comerț cu amănuntul, de supraveghere și de securitate) sau pentru anumite persoane (de exemplu, directori executivi).

Regulile pentru pauzele de odihnă sunt următoarele: după 4,5 ore de lucru (pentru cei cu vârsta de 18 ani sau mai puțin) este prevăzută pauza de cel puțin 30 de minute; după șase ore de lucru (pentru cei cu vârsta peste 18 ani) pauză cel puțin 15 minute; trebuie să existe o odihnă zilnică de 12 ore între schimburi; trebuie să existe repaus săptămânal de două zile consecutive pentru cei cu vârsta de 18 ani sau mai mici; și trebuie să existe repaus săptămânal de 1,5 zile, care va include, în general, o duminică pentru cei cu vârsta de peste 18 ani (odihna săptămânală poate fi acumulată pentru o perioadă maximă de două săptămâni).

Articolele 34 – 37 ale Codului Muncii spaniol detaliază aspectele privind orele de lucru și pauzele⁴¹

SUEDIA

Suedia este, în general, guvernată de tradiția dreptului civil, iar în dreptul muncii, legislația suedeză are ca scop, în anumite privințe, să semene cu cea a altor țări nordice. Legislația UE a fost implementată rapid, cu câteva excepții, în sistemul juridic suedez.

Actul (1982: 673)⁴² cu modificări până la 2013: 611 se aplică tuturor activităților în care angajații își desfășoară activitatea în numele unui angajator.

Secțiunea 5 Timpul de lucru nu poate depăși 40 de ore pe săptămână. Atunci când este necesar, în ceea ce privește natura muncii sau condițiile de muncă în general, timpul de lucru poate ajunge la o medie de 40 de ore pe săptămână pentru o perioadă de cel mult patru săptămâni. Excepții se aplică și sunt detaliate în secțiunea 6.

⁴¹ http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/r42-rdleg1-1995.t1.html#c2s5

⁴² <https://www.government.se/contentassets/1b29fd35b2544f13875137beab80911a/1982673-working-hours-act.pdf>

Secțiunea 15 Termenul "pauze" înseamnă întreruperi în timpul zilnic de lucru în care angajații nu sunt obligați să rămână la locul de muncă. Pauzele vor fi organizate astfel încât angajații să nu își desfășoare activitatea timp de mai mult de cinci ore consecutiv. Numărul, durata și organizarea pauzelor trebuie să fie satisfăcătoare în ceea ce privește condițiile de lucru.

Secțiunea 16 Pauzele pot fi înlocuite cu pauze de masă la locul de muncă, dacă este necesar, ținând seama de condițiile de muncă sau de boală sau alte evenimente pe care angajatorul nu le-a putut prevedea. Pauzele de masă de acest tip trebuie incluse în timpul de lucru.

MAREA BRITANIE

Deși 20 de minute sunt prevăzute legal în Marea Britanie ca pauză de masă, majoritatea angajatorilor oferă o oră. De obicei, aceasta nu este plătită. Pauza plătită depinde de contractul de muncă.

Regulamentul privind timpul de lucru 1998 / 1833⁴³

12 .- (1) În cazul în care timpul de lucru zilnic al unui lucrător adult este mai mare de șase ore, acesta are dreptul la o pauză de odihnă.

(2) Detaliile pauzei de odihnă la care are dreptul un lucrător adult conform alin. (1), inclusiv durata și termenele pentru care acesta este acordat, sunt în conformitate cu orice dispoziții în sensul prezentului regulament care sunt conținute în cadrul unui contract colectiv sau al unui contract de forță de muncă.

(3) Sub rezerva dispozițiilor unui acord colectiv aplicabil sau a unui contract de forță de muncă aplicabil, pauza de odihnă prevăzută la alin. (1) are o durată neîntreruptă de cel puțin 20 de minute și lucrătorul are dreptul să-l petreacă de la locul de muncă.

(4) În cazul în care timpul de lucru zilnic al unui lucrător de 17 sau 18 ani este mai mare de patru ore și jumătate, acesta are dreptul la o pauză de odihnă de cel puțin 30 de minute consecutive, dacă este posibil, și are dreptul să-l petreacă de la locul de muncă.

(5) În cazul în care, în orice zi, un lucrător de 17 sau 18 ani este angajat de mai mulți angajatori, timpul său de muncă zilnic se stabilește în sensul alineatului (4) prin agregarea numărului de ore lucrate de acesta pentru fiecare angajator.

⁴³ <http://www.legislation.gov.uk/ukxi/1998/1833/contents/made>

https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/working-hours-holiday-leave/working-hours/index_en.htm

<https://www.cntraveller.com/gallery/countries-with-best-work-life-balance-in-europe>

<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2016/industrial-relations-law-and-regulation/working-time-developments-in-the-21st-century-work-duration-and-its-regulation-in-the-eu>

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1573en.pdf