

Milioane de români lucrează în week-end. Ce riscă firmele care nu respectă perioada de odihnă a angajaților

În prezent, mulți angajați lucrează peste program sau în week-end, contextul pandemic din ultimii doi ani fiind unul dintre factorii ce a stat la baza amplificării numărului de ore lucrate de salariați de-a lungul unei săptămâni.

Potrivit datelor INS publicate în 2020, peste 4 milioane de români lucrau sâmbata și duminica, mulți activând în domenii care presupun un program ce nu se încadrează în standardul general de luni-vineri, desfașurându-se, spre exemplu, de miercuri până duminică.

Dreptul la repaus săptămânal și munca în zilele de week-end

Codul Muncii prevede trei situații distincte în ceea ce privește munca în zilele de repaus săptămânal: cazul în care salariatul prestează munca în zilele de sâmbătă și/sau duminică, dar repausul săptămânal este acordat în alte zile ale săptămânii; situația în care repausul săptămânal se acordă cumulativ după o perioadă de activitate continuă ce nu poate depăși 14 zile calendaristice, și cea în care repausul săptămânal este suspendat.

„Dacă salariatul lucrează de miercuri până duminică, fiindu-i acordat repausul săptămânal în zilele de luni și marți, acesta este îndreptățit să primească un spor pentru acordarea repausului săptămânal în alte zile decât sâmbata și duminică. De asemenea, se poate întâlni și cazul în care programul de lucru se întinde pe parcursul a două zile. Spre exemplu, programul de lucru zilnic este de la ora 18.00 la ora 02.00. În această situație, salariatul va presta în fiecare sâmbătă munca în intervalul orar 00.00 – 02.00, desfașurându-și activitatea vineri de la 18.00 la 24.00 și sâmbata de la 00.00 la 02.00. Pentru această situație este necesar să se stabilească contractual acordarea unui spor potrivit art. 137 alin (3) din Codul Muncii”, a spus **Luminița Obaciu**, *Senior Payroll Partner, Soter & Partners*.

În practică, se întâlnesc multe situații în care nu sunt îndeplinite condițiile legale și totuși repausul săptămânal este acordat cumulativ sau chiar suspendat, angajatorul încălcând dreptul salariaților la repaus săptămânal: „dacă salariatul prestează munca în zilele de sâmbătă și duminică fără să se acorde alte zile de repaus săptămânal, suspendându-i-se astfel repausul săptămânal, fără să existe o situație de excepție precum salvarea persoanelor sau bunurilor angajatorului, evitarea unor accidente etc., angajatorul are obligația acordării sporului prevăzut de lege pentru munca prestată în cuantum de minimum egal cu dublul compensațiilor prevăzute de lege pentru munca suplimentară. De asemenea, trebuie ținut cont de faptul că, potrivit prevederilor Codului Muncii, nerespectarea prevederilor legale privind acordarea repausului săptămânal se sancționează cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei”, adaugă Luminița Obaciu.

Ce trebuie să știe angajatorii despre stabilirea drepturilor salariale și cel la concediu medical dacă au angajați care lucrează în week-end

În situația în care, conform prevederilor contractuale, salariatul prestează munca în zilele de sâmbătă și/sau duminică, iar repausul săptămânal este acordat în alte zile ale săptămânii, astfel săptămâna de lucru fiind în alte zile decât cele de luni până vineri, la stabilirea numărului de zile de concediu medical reglementat de OUG 158/2005 se vor avea în vedere prevederile referitoare la stabilirea programului de lucru prevăzut în contractul de muncă.

„Dacă salariatul are stabilite zilele lucrătoare de miercuri până duminică, având repausul săptămânal în zilele de luni și marți, la stabilirea indemnizației de concediu medical se vor lua în considerare zilele lucrătoare din perioada concediului medical, așa cum au fost ele agreeate contractual (de miercuri până duminică). Cu toate acestea,

legiuitorul nu s-a gândit să reglementeze modul de soluționare a situației în care salariatul se afla în incapacitate temporară de muncă întreaga lună, iar numărul de zile lucrătoare conform contractului de muncă este mai mare decât numărul de zile lucrătoare standard (pentru situația programului de luni până vineri)”, explică Luminița Obaciu.

Aceeași situație este întâlnită și în stabilirea drepturilor salariale ale angajaților cu program de lucru ce include și zilele de week-end, calculul fiind făcut în funcție de numărul de zile lucrătoare din luna conform prevederilor Codului Muncii: „în situația în care salariatul lucrează într-o lună, datorită programului sau de lucru de miercuri până duminică, mai multe ore decât numărul de ore lucrătoare din luna, salariatul va fi plătit cu salariul tarifar lunar conform numărului de ore lucrătoare din luna, urmând ca orele prestate în plus să se compenseze cu ore libere în următoarea perioadă”, mai spune Luminița Obaciu.

Indiferent de programul de lucru pe care companiile îl stabilesc pentru angajații lor, acestea au responsabilitatea de a respecta prevederile legale în ceea ce privește garantarea dreptului la repaus săptămânal, mai ales în contextul în care, potrivit studiilor, lucrul la final de săptămână crește pe termen lung riscul de apariție a tulburărilor emoționale sau chiar a depresiilor.