



## INSPECȚIA MUNCII

### CLARIFICĂRI PRIVIND OBLIGAȚIA ANGAJATORULUI DE A ȚINE EVIDENȚA ORELOR DE MUNCĂ PRESTATE DE SALARIAȚI

Obligația angajatorului de a ține evidența orelor de muncă prestate de către fiecare salariat este prevăzută în Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, încă de la intrarea în vigoare a acesteia, la 01 martie 2003.

Această evidență este obligatorie nu numai pentru a crea posibilitatea verificării modului în care angajatorul respectă prevederile legale privind timpul de muncă și de odihnă dar și pentru întocmirea corectă a ștatului de salarii, Ordinul Ministerului Finanțelor Publice nr. 2.634/2015 privind documentele financiar-contabil, prevăzând la Anexa nr. 2, Grupa a V-a, Salarii și alte Drepturi de Personal, faptul că **documentele de evidență a timpului lucrat efectiv stau la baza întocmirii ștatului de salarii**, document întocmit pentru calculul drepturilor bănești cuvenite salariaților, precum și al contribuțiilor și al altor sume datorate.

Având în vedere importanța existenței evidenței timpului de muncă efectiv lucrat, atât pentru salariat și angajator cât și pentru instituțiile care au competența de a verifica respectarea legislației privind timpul de muncă și de odihnă precum și constituirea drepturilor bănești cuvenite salariaților, al contribuțiilor aferente și al altor sume datorate, este de la sine înțeles că intenția de reglementare a fost aceea de a obliga angajatorul să țină o evidență reală a orelor de muncă prestate efectiv de către fiecare salariat. Pentru o evidență corectă a timpului de muncă, concretizată în pontajul centralizator întocmit lunar în vederea întocmirii ștatului de salarii, aceasta trebuie să aibă la bază documentele primare de evidență, existente la locul de muncă în care salariatul își desfășoară în mod concret activitatea, chiar dacă acesta este un loc mobil, cum au de exemplu, conducătorii auto, fapt care se petrece și până în prezent.

Prin modificarea adusă articolului 119 din Codul Muncii, prin OUG 53/2017, începând cu data de 7 august 2017, legiuitorul nu a făcut decât să clarifice o reglementare deja existentă, care, pentru o corectă aplicare, trebuia și până în prezent, să se raporteze la orele efectiv lucrate de către salariat, și nu, cum s-a constatat uneori din practică, la un număr de ore înregistrate într-un formular centralizator de pontaj întocmit la sediul angajatorului fără a ține cont de activitatea reală a salariatului.

De exemplu, societăți de pază și protecție, care prezintă ca evidență a timpului de muncă pontaje centralizatoare din care rezultă că salariații prestează activitate de luni până vineri, 8 ore/zi, sau chiar 2 sau 4 ore/zi, în condițiile în care, din registrul de procese-verbale de predare-primire a serviciului, folosit la fiecare post de pază conform Legii nr. 333/2003 privind paza obiectivelor, bunurilor, valorilor și protecția persoanelor, republicată, document în care este evidențiată ora începerii și cea de sfârșit a serviciului, rezultă că timpul real lucrat este de 12, 16 sau chiar 24 de ore, inclusiv sâmbăta și duminica.

În ceea ce privește modalitatea de evidențiere a orelor de muncă efectiv prestate de către salariat, legiuitorul nu a stabilit modul în care angajatorul trebuie să țină această evidență,

## INSPECȚIA MUNCII

acesta, având, conform Codului Muncii, atributul de a stabili organizarea și funcționarea unității. Astfel, această evidență poate fi ținută atât pe suport de hârtie cât și electronic, pentru persoanele care au acces la locul de muncă pe baza unui card sau înregistrează intervalul în care prestează efectiv activitatea în orice alt mod (de exemplu, înregistrarea în tahograf a perioadelor de conducere, a pauzelor și perioadelor de odihnă ale conducătorilor auto), urmând ca întocmirea evidenței lunare centralizatoare să aibă la bază aceste documente primare de evidență a timpului real de muncă efectuat de către salariat la locul său de muncă, indiferent dacă acesta este fix sau mobil.

Angajatorul poate stabili organizarea timpului de muncă, în funcție de specificul activității desfășurate, inclusiv printr-un program de lucru inegal, individualizat, în ture, în cadrul săptămânii de lucru comprimate, în condițiile stabilite în Codul Muncii, cu respectarea dispozițiilor legale referitoare la timpul de muncă și de odihnă.

**Timpul de munca al lucrătorului mobil care desfășoară activități de transport rutier este definit de H.G. nr. 38/2008 privind organizarea timpului de muncă al persoanelor care efectuează activități mobile de transport rutier, cu modificările și completările ulterioare, ca fiind perioada de la începutul până la sfârșitul timpului de lucru, în cursul căreia lucrătorul mobil se află la postul său de lucru, la dispoziția angajatorului și în exercițiul funcțiilor sau activităților sale.**

Referitor la **activitatea cadrelor didactice**, acestea au reglementări speciale prevăzute de Legea nr. 1/2011 a educației naționale. De exemplu, pentru învățământul universitar de licență este prevăzut faptul că norma didactică săptămânală se cuantifică în ore convenționale, o oră de activități de predare reprezentând două ore convenționale, iar celelalte activități cuprinse în norma didactică, cuantificându-se în ore convenționale, **printr-o metodologie aprobată de senatul universitar**, în funcție de programul de studii, de profil și de specializare, astfel încât **unei ore fizice de activități să îi corespundă minimum 0,5 ore convenționale**. Prin urmare, și în acest caz, angajatorul va ține evidența orelor de muncă prestate de către cadrele didactice având în vedere atât principiul general al întocmirii unei situații reale, corespunzătoare timpului efectiv lucrat, dar și reglementările speciale privind timpul de muncă al cadrelor didactice.

În ceea ce îi privește pe **salariații cu munca la domiciliu**, respectiv, acei salariați care îndeplinesc la domiciliul lor atribuțiile specifice funcției pe care o dețin, Codul Muncii prevede faptul că **aceștia își stabilesc singuri programul de lucru**, angajatorul fiind în drept să verifice activitatea acestora în condițiile stabilite prin contractul individual de muncă.

De asemenea, reamintim faptul că Guvernul României a adoptat *Legea privind reglementarea activității de tele-muncă*, aflată în prezent spre dezbatere la Parlament, act normativ care stabilește posibilitatea salariatului de a-și desfășura activitatea de la distanță, în afara locului de muncă organizat de angajator, prin utilizarea unor mijloace aferente tehnologiei informației și comunicațiilor, cum ar fi internetul, telefonul inteligent, etc.