

SERVIZI ASSOCIATI Srl

Sediu Social:
Str. Timis, Nr.81A, Giroc, Jud. Timis (Romania)

Office:
Strada Gheorghe Lazar, Nr. 24, et. 11, ap. 62
(Fructus Plaza) Timisoara, Jud. Timis (Romania)



SERVIZI ASSOCIATI S.R.L.

NEWSLETTER Nr.20/2019

NOUTĂȚI PRIVIND EVIDENȚA ORELOR DE MUNCĂ PRESTATE DE SALARIAȚI.

Conform prevederilor actuale din Codului Muncii, art. 119 alin (1) „Angajatorul are obligația de a ține la locul de muncă definit potrivit art. 161 evidența orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat, cu evidențierea orelor de începere și de sfârșit ale programului de lucru, și de a supune controlului inspectorilor de muncă această evidență, ori de câte ori se solicită acest lucru.”

Locul de munca este definit la art. 161 ca fiind „locul în care salariatul își desfășoară activitatea, situat în perimetrul asigurat de angajator, persoană fizică sau juridică, la sediul principal sau la sucursale, reprezentanțe, agenții sau puncte de lucru care aparțin acestuia.”

Angajatorii care **nu respectă** prevederile privind pontajul orelor de muncă efectuate de către salariat (de la începutul până la sfârșitul programului de lucru) riscă amenzi între 1500 și 3000 de lei, conform art. 260 alin. (1) lit.m) din Codul Muncii.

În data de 14 mai 2019 Curtea de Justiție a Uniunii Europene (CJUE) s-a pronunțat cu privire la **obligația angajatorilor** de a ține o **evidență a tuturor orelor lucrate de angajați**, în baza dreptului Uniunii Europene. În esență, problema a vizat orele concrete cu privire la care trebuie ținută o evidență: *doar cele lucrate suplimentar sau și cele lucrate în mod obișnuit.*

În cauza **C-55/18 Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO)/Deutsche Bank SAE**, CJUE a fost sesizată cu o întrebare preliminară referitoare la evidența orelor de muncă, ținute de către angajator. În esență, trebuia să decidă dacă este suficientă ținerea unei evidențe a orelor de muncă lucrate suplimentar sau era necesară o evidență mai extinsă, care să includă atât orele de muncă lucrate în mod obișnuit, cât și cele suplimentare.

Curtea a reținut că este obligatorie o „măsurare a duratei timpului de lucru **zilnic efectuat de fiecare lucrător**”. Astfel, angajatorii trebuie să înregistreze **toate orele lucrate de angajații lor**.

Motivul existent pentru un asemenea raționament oferit de Curte a fost acela ca, pentru a fi „efectivă” protecția oferită angajaților în ceea ce privește „limitarea duratei săptămânale de lucru și respectarea dreptului la perioade minime de repaus zilnic și săptămânal”, **este necesară o evidență completă a orelor de lucru.**

În ipoteza în care salariațiilor nu le sunt respectate drepturile, evidența completă a orelor de lucru, le-ar facilita posibilitatea **probării** mai ușor a acestui aspect. CJUE argumentează că un sistem limitativ legat de evidența orelor de lucru ar face imposibilă respectarea drepturilor salariațiilor.

Astfel, decizia CJUE consacră ceea ce exista deja în sistemul juridic național. **Noutatea** constă în aceea că, spre deosebire de ceea ce apare expres în Codul muncii, Curtea a mai reținut și faptul că **salariații ar trebui să aibă acces la evidențele privind orele lucrate.**

Astfel, având în vedere contextul în care a fost dată hotărârea și anume acela al protecției salariatului, considerat parte vulnerabilă în cadrul raportului de muncă, s-ar putea ca, pe lângă ceea ce se prevede

SERVIZI ASSOCIATI Srl

Sediu Social:

Str. Timis, Nr.81A, Giroc, Jud. Timis (Romania)

Office:

Strada Gheorghe Lazar, Nr. 24, et. 11, ap. 62

(Fructus Plaza) Timisoara, Jud. Timis (Romania)



SERVIZI ASSOCIATI S.R.L.

deja în Codul muncii în prezent, să fie nevoie și de oferirea posibilității angajaților să **poată accesa ei înșiși evidențele cu privire la orele de muncă lucrate.**

CJUE declară că *Directiva privind timpul de lucru și de Directiva privind securitatea și sănătatea lucrătorilor la locul de munca*, **se opun** unei reglementări care, potrivit jurisprudenței naționale, nu impune angajatorilor obligația de a institui un sistem care să permită măsurarea duratei timpului de lucru zilnic efectuat de fiecare lucrător.

În consecință, în vederea **asigurării efectului util** al drepturilor conferite de Directiva privind timpul de lucru, statele membre trebuie să impună angajatorilor **obligația** de a institui un sistem obiectiv, fiabil și accesibil care să permită măsurarea duratei timpului de lucru zilnic efectuat de fiecare lucrător.

Revine statelor membre sarcina să definească modalitățile concrete de punere în aplicare a unui astfel de sistem, în particular forma pe care acesta trebuie să o aibă, ținând seama eventual de particularitățile proprii fiecărui sector de activitate în cauză sau de specificități, în special de mărimea anumitor întreprinderi.

Nota: Reamintim că deciziile CJUE sunt obligatorii pentru toate instanțele naționale ale statelor membre.

Sursa: Curtea de Justiție a Uniunii Europene COMUNICAT DE PRESĂ nr. 61/19 Luxemburg, 14 mai 2019, <https://curia.europa.eu>.

Rămânem la dispoziție pentru orice clarificări suplimentare.

Dumitru Olăeriu – consilier juridic - Servizi Associati srl

Tel: 0722287926.