

SERVIZI ASSOCIATI Srl

Sediul 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.17/2020

NOUȚĂȚI PRIVIND MUNCA SUPPLEMENTARĂ.

În Monitorul Oficial nr. 525 din 18 iunie 2020 a fost publicată Legea nr. 85 – pentru modificarea art. 260 alin (1) lit.i din Codul Muncii, lege care a intrat în vigoare din **21 iunie 2020**.

Conform acestei modificări, **angajatorii** care încalcă dispozițiile legale cu privire la desfășurarea muncii suplimentare, **riscă amenzi cuprinse între 1500 lei și 3000 de lei, pentru fiecare persoană identificată prestând muncă suplimentară.**

Reamintim că munca suplimentară nu poate fi efectuată fără acordul salariatului, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident.

Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acesteia, într-o atare situație lucrătorul beneficiind de salariul corespunzător pentru orele prestate peste programul normal de lucru.

În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut mai sus, **munca suplimentară va fi plătită salariatului prin adăugarea unui spor** la salariu, spor care se stabilește prin negociere, în cadrul contractului colectiv de muncă sau a contractului individual de muncă, după caz, **și nu poate fi mai mic de 75% din salariul de bază.**

Conform dispozițiilor legale în vigoare, **durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare**, tinerilor în vârstă de până la 18 ani și salariaților care au încheiat contract individual de muncă cu timp parțial fiindu-le **interzisă** prestarea de muncă suplimentară.

Prin excepție, durata timpului de muncă, ce include și orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de **4 luni calendaristice**, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.

De asemenea **în perioadele de reducere a activității** angajatorul are posibilitatea de a acorda zile libere plătite din care pot fi compensate orele suplimentare **ce vor fi prestate în următoarele 12 luni.**

Așadar, dacă până acum, nerespectarea regimului prescris în Codul muncii privind munca suplimentară atrăgea amenzi **între 1.500 și 3.000 de lei** indiferent cât de mulți salariați au prestat activitate peste programul normal de lucru în alte condiții decât cele prevăzute de lege, din **21 iunie 2020 amenda se aplică pentru fiecare angajat care prestează muncă suplimentară cu încălcarea dispozițiilor legale.**

Precizăm că **angajatorul are obligația** de a ține evidența orelor de muncă prestate de către fiecare salariat, obligație prevăzută în Legea nr. 53/2003 – Codul Muncii.

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 **statului de salarii**, Ordinul Ministerului Finanțelor Publice nr. 2.634/2015 privind documentele financiar-contabile, prevăzând la Anexa nr. 2, Grupa a V-a, Salarii și alte Drepturi de Personal, faptul că **documentele de evidență a**

SERVIZI ASSOCIATI Srl

Sediul 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.

timpului lucrat efectiv stau la baza întocmirii ștatului de salarii, document întocmit pentru calculul drepturilor bănești convenite 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 convenite 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.

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**, 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.

Timpul de muncă 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**.

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**.

Bibliografie:

LEGEA Nr. 85 – pentru modificarea art. 260 alin (1) lit.i din Codul Muncii, publicată în Monitorul Oficial nr. 525 din 18 iunie 2020;

CODUL MUNCII din 24 ianuarie 2003 (Legea nr. 53 din 24 ianuarie 2003) – REPUBLICATĂ - Publicată în Monitorul Oficial cu numărul 345 din data de 18 mai 2011;

Rămânem la dispoziție pentru orice clarificări suplimentare.

Dumitru Olaeriu – consilier juridic Servizi Associati srl

Tel: 0722287926;