

## Interpretare cu privire la modul de aplicare a normelor referitoare la compensarea orelor suplimentare



KINSTELLAR

**Dinamica pieței muncii, nivelul ridicat al competitivității în rândul angajatorilor din toate industriile și, ca urmare, tendința accentuată de prioritizare a vieții profesionale în dauna celei personale au determinat necesitatea adoptării unei serii de schimbări cu privire la raporturile clasice de munca, în ultimii ani, evidențiind-se numeroase modificări legislative adoptate cu scopul flexibilizării relației angajator-angajat.**

În acest context, un element de interes practic crescut, atât pentru angajator, cât și pentru salariat a rămas durata programului de munca, inclusiv depășirea duratei standard a acesteia prin prestarea de către salariat de munca suplimentară, în condițiile legii.

### 1. Munca suplimentară - o posibilitate legală

La prima vedere, prestarea de ore suplimentare ar părea să nu reprezinte un deziderat nici pentru angajatori, care se vad nevoiți să acorde salariaților respectivi un spor la salariu pentru munca suplimentară efectuată (în situația imposibilității obiective ca munca suplimentară să fie compensată, în termenul legal, cu ore libere plătite, așa cum vom analiza mai jos) și nici pentru salariați, în rândul cărora există riscul de suprasolicitare, diminuare a calității muncii sau degradare fizică și psihică (de exemplu, fenomenul de burn-out atât de răspândit în ultimii ani), precum și de afectare a vieții personale, inclusiv familiale.

Cu toate acestea, realitatea economică impune numeroase situații în care, oricât de eficient și-ar organiza angajatorul activitatea, desfășurarea activității unei companii nu poate fi realizată în mod corespunzător, cel puțin în anumite perioade, prin prestarea muncii doar în cadrul duratei standard stabilite prin contractele individuale de munca încheiate cu salariații, fiind, astfel, necesară prestarea și de munca suplimentară.

### 2. (Re)compensarea muncii suplimentare

Prezentul articol se va limita la examinarea modalității în care, odată prestată, munca suplimentară poate fi compensată de către angajatori, fie cu orele libere plătite, fie prin adăugarea unui spor la salariu corespunzător duratei acesteia, în concret, **(a)** a momentului la care se naște această obligație de compensare în sarcina angajatorilor și, respectiv, **(b)** a cuantumului efectiv al compensației acordate salariaților care au prestat munca suplimentară în beneficiul angajatorilor.

### 3. Intriga interpretarii reglementarii

În practica s-au conturat doua posibile interpretari cu privire la primul aspect supus analizei noastre, în concret, momentul la care salariații care au prestat munca suplimentara - necompensata prin acordarea de ore libere platite - sunt îndreptați la plata salariului și, respectiv, a sporului la salariu/compensației banesti aferente muncii suplimentare prestate, în concret:

i. dreptul salariaților vizați se naște în luna efectuării orelor suplimentare

sau

ii. dreptul salariaților vizați se naște în luna urmatoare expirării termenului legal de 90 de zile, termen legal în care munca suplimentara putea fi compensata de catre angajator prin acordarea de ore libere platite.

Reamintim faptul ca principalul argument și deziderat, național și european, pentru acordarea de ore libere platite este acela al refacerii, cu prioritate, a capacitații de munca a salariatului care a prestat munca suplimentara, plata compensației banesti aferente muncii suplimentare având un caracter subsidiar, în concret, doar în situația în care prima modalitate legala de compensare a muncii suplimentare prestate nu este posibila în termenul legal de 90 de zile.

### 4. Interpretarea pe care o propunem

Din analiza sistematica a dispozițiilor prevazute de Codul Muncii privind (i) protecția sociala și a sanatații salariaților, (ii) respectarea demnității și a conștiinței acestora, precum si (iii) respectarea principiului consensualității și al bunei-credețe în cadrul raporturilor de munca, participații având obligația de a se informa și consulta reciproc, consideram lesne de observat faptul ca intenția legiuitorului a fost în sensul în care, prin raportare la situația supusa analizei noastre, prioritară și obligatorie din punct de vedere legal este compensarea muncii suplimentare prin acordarea de ore libere platite în vederea refacerii capacitații de munca a salariaților, legiuitorul oferind, în mod corelativ, drept facilitate pentru angajatori, o perioada îndestulatoare (*de 90 de zile*) în care aceștia sa își organizeze activitatea astfel încât sa poata permite salariaților vizați restaurarea capacitații depline de munca<sup>1</sup>.

### 5. Compensația - între cost excesiv al muncii suplimentare/pedeapsa și egalitate

Astfel, terminologia neclara a dispozițiile legale amintite mai sus permite doua interpretari ale compensației acordate salariaților ulterior prestării muncii suplimentare, în concret:

i. Compensarea muncii suplimentare prin acordarea de ore libere platite

Potrivit acestei interpretari, munca suplimentara prestata de catre salariat va fi compensata prin acordarea, în mod corespunzator, de ore libere platite. Altfel spus, fiecare ora suplimentara prestata de catre salariat va fi „recompensata” de catre angajator cu acordarea unei ore libere platite, în care salariatul vizat își poate reface capacitatea de munca.

ii. Compensarea muncii suplimentare prin acordarea, atât a unor ore libere platite, cât și a contravalorii efective a orelor suplimentare efectuate în intervalul celor 90 de zile

Potrivit acestei interpretari, munca suplimentara prestata de catre salariatul în cauza trebuie compensata prin acordarea de ore libere platite și, adițional, remunerata în mod direct prin acordarea cuantumului acesteia. Altfel spus, fiecare ora suplimentara efectuata trebuie, atât compensata prin acordarea unei ore libere platite, cât și remunerata, separat, ajungându-se, astfel, la o plata în valoare de 200% a fiecărei ore suplimentare prestate. Practic, o astfel de interpretare conduce la ipoteza potrivit careia angajatorul suporta un preț mai mare/excesiv în masura în care compenseaza orele suplimentare, prin acordarea de timp liber platit, în cele 90 de zile legale, decât daca nu ar face-o, ci ar plati, ulterior expirării termenului legal, sporul la salariu/compensația baneasca aferenta muncii suplimentare prestate.

De altfel, deși criticabile sub aspectul terminologiei - așa cum am menționat mai sus - dispozițiile Codului Muncii exclud o dubla recompensare (*i.e.* atât acordarea de ore libere platite, cât și plata compensației banești aferente) de catre angajator a muncii suplimentare prestate de catre salariat.

Angajatorii ar fi în postura ingrata în care, chiar daca ar dori compensarea muncii suplimentare cu acordarea de ore libere platite (*obligație legala prioritara pe care o au potrivit celor expuse mai sus*), ar avea de acordat salariaților vizați, atât câte o ora libera platita (în cuantum de 100% din valoarea acesteia) pentru fiecare ora de munca suplimentara prestata, cât și contravaloarea fiecărei ore prestate în mod suplimentar de catre salariat (de asemenea în cuantum de 100%), ajungând, în final, sa (re)compenseze orele suplimentare cu un spor aferent de 200%.

O asemenea interpretare i-ar putea convinge pe angajatori sa nu opteze pentru compensarea prin acordarea de ore libere platite, echivalând o astfel de posibilitate cu o pedeapsa, întrucât ar fi mai *ieftin* sa plateasca sporul aferent muncii suplimentare ulterior expirării celor 90 de zile legale, chiar daca ar fi existat posibilitatea reala sa acorde salariaților care au prestat munca suplimentara timpul liber platit, în echivalent. Într-o astfel de situație, în opinia noastra, s-ar goli de conținut textul de lege, fiind ratat, în mod fundamental, dezideratul manifest din preambulul actului normativ și al Cartei sociale.

Prin urmare, consideram lesne de observat faptul ca o astfel de interpretare este contrara rațiunii mai sus menționate a legiuitorului și nici nu este, practic, în avantajul salariaților, fiind de natura a-i prejudicia sub aspectul beneficiului legal la care sunt îndreptați în mod prioritar.

Concluzionând cu privire la cele de mai sus, consideram ca angajatorii trebuie sa abordeze instituția muncii suplimentare cu mare atenție, urmarind în demersurile lor cu prioritate protejarea sanatații salariaților, a recuperării capacitații de munca a acestora, prin acordarea, în mod prioritar, de timp liber platit pentru refacerea capacitații de munca și, doar în masura în care acest lucru nu este posibil în termenul legal maxim de 90 zile/în mod subsidiar, a compensației banesti aferente muncii suplimentare.

---

*1. A se vedea în acest sens și C. Gâlca Codul muncii comentat și adnotat - Volumul II Art. 111-281 - Ediția a 3-a, Editura Rosetti, 2022, ISBN 978-606-025-059-3.*