

Consemnul la locul de munca – timp de munca sau timp de odihna?



Consemnul la locul de munca poate fi definit ca obligația impusa de angajator salariatului, din rațiuni de funcționare continua a activității societății, de a nu parasi locul de munca pentru o perioada de timp prestabilita (e.g. 8, 16, 24 ore) după finalizarea efectivă a programului normal de lucru și de a rămâne la dispoziția acestuia.

Având în vedere ca angajatul rămâne la dispoziția angajatorului, precum și faptul ca pe parcursul acestei perioade acestuia îi poate fi solicitat oricând de catre angajator sa presteze munca conform atribuțiilor sale, în practica s-a pus deseori problema de a stabili daca timpul petrecut în consemn la locul de munca reprezinta timp de munca în sensul Legii nr. 53/ 2003 – Codul Muncii.

Timpul de munca și timpul de odihna

Codul Muncii definește timpul de munca prin art. 111 ca fiind *orice perioada în care salariatul presteaza munca, se afla la dispoziția angajatorului și îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale, conform prevederilor contractului individual de munca, contractului colectiv de munca aplicabil si/ sau ale legislației în vigoare.*

Pe de alta parte, perioada de repaus este definita de art. 133 din Codul Muncii ca fiind *orice perioada care nu este timp de munca.*

În literatura de specialitate timpul de odihna este definit ca acea perioada de timp necesara pentru recuperarea energiei fizice și intelectuale consumata în procesul muncii și pentru satisfacerea nevoilor sociale si cultural-educative, durata în care salariatul nu presteaza munca la care este obligat în temeiul contractului individual de munca.

Ori, pe parcursul consemnului la locul de munca angajatul nu presteaza munca la care este obligat conform contractului individual de munca, însa acesta se afla la dispoziția angajatorului, putând fi chemat în orice moment sa presteze munca în favoarea acestuia, așadar neavând posibilitatea de a dispune în mod liber de timpul sau pentru a-și satisface diverse nevoi.

În continuare, trebuie precizat ca, potrivit legislației naționale, cât și celei europene, între timpul de lucru și timpul de odihna nu exista o categorie intermediara, iar cele doua noțiuni se exclud reciproc.

În acest sens, Curtea Europeana de Justiție în Cauza C-258/10 Nicușor Grigore împotriva Regiei Naționale a

Padurilor Romsilva – Direcția Silvică București a reținut ca dacă padurarul poate, în afara timpului sau de lucru de 40 de ore pe săptămână, să își organizeze timpul, să parasească cantonul silvic aflat în gestiunea sa și să se dedice propriilor interese, perioada consacrată unor astfel de activități nu poate, astfel cum reiese din jurisprudența Curții, să fie calificată drept „timp de lucru” în sensul articolului 2 punctul 1 din Directiva 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, în pofida faptului că locuința de serviciu pusă la dispoziția sa este situată în incinta cantonului respectiv.

Mai mult decât atât, în aceeași cauză, Curtea a statuat că timpul de lucru, în sensul Directivei 2003/88/CE, ca perioada de prezență a lucratorului depinde de obligația acestuia din urma de a se afla la dispoziția angajatorului sau. Factorul determinant este împrejurarea că lucratorul este obligat să fie prezent fizic la locul determinat de angajator și să fie la dispoziția acestuia pentru a putea efectua imediat, în caz de nevoie, prestațiile corespunzătoare.

Totodată, Curtea a stabilit că în cazul salariaților aflați în consemn la locul de muncă nu are relevanță intensitatea lucrului efectuat de salariat sau randamentul acestuia, acestea nefiind caracteristicile noțiunii de timp de lucru.

În concluzie, obligațiile care îl pun pe lucratorul în cauză în imposibilitatea de a-și alege locul de ședere în perioadele de inactivitate profesională reprezintă o formă de exercitare a funcțiilor acestuia.

Având în vedere că consemnul la locul de muncă este, așadar, considerat în practică timp de lucru, precum și faptul că acest concept nu este definit de legislația română în vigoare, s-a pus problema stabilirii cuantumului remunerației salariaților pentru perioada îndeplinirii acestei obligații.

Până în prezent, pe acest subiect nu s-a conturat un cadru legal, Directiva 2003/88/CE limitându-se să reglementeze anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, astfel încât, cu excepția concediului anual plătit, aceasta nu se aplică în privința remunerării lucrătorilor, aceasta fiind lăsată la aprecierea judecătorului național.

Remunerarea perioadei de consemn

În lipsa unor reglementări exprese care să permită stabilirea cuantumului remunerației la care angajatul ar fi în mod legal îndreptățit atât pentru perioada în care se afla în consemn la dispoziția angajatorului, dar în care nu prestează munca conform atribuțiilor sale, dar și pentru perioada în care acesta se afla în consemn și lucrează efectiv, instanțele naționale dau spețelor deduse în fața lor soluții diferite. Spre exemplu:

□ Tribunalul Gorj – Secția Conflicte de Muncă și Asigurări Sociale a decis prin Hotărârea nr. 333/ 2016 că orele lucrate în consemn, realizate de salariat peste norma lunară prevăzută de dispozițiile art. 120 din Codul Muncii reprezintă ore suplimentare. În continuare, instanța a decis că salariatul este îndreptățit la acordarea sporurilor prevăzute de lege atât pentru orele prestate ca munca suplimentară, cât și pentru fiecare categorie de ore prestate, respectiv ore lucrate sâmbătă și duminică, ore lucrate în zilele de sâmbătă legală, precum și pentru orele prestate în timpul nopții.

Pentru calculul sumelor cuvenite salariatului, în conformitate cu contractul colectiv de muncă aplicabil la nivel de unitate și cu prevederile legale în vigoare, instanța de judecată a avut în vedere salariul de încadrare al acestuia, în raport de care a stabilit valoarea tarifului pe oră și a înmulțit această valoare cu numărul de ore suplimentare pentru fiecare categorie și a aplicat sporul de 100% pentru orele suplimentare, la care a adăugat sporul de 100% pentru orele lucrate sâmbătă și duminică și sporul de 200% pentru orele lucrate în zilele de sâmbătă legală. Totodată, a fost aplicat și un spor de 25% pentru orele prestate în timpul nopții.

□ Într-o altă speță, Tribunalul Brașov a hotărât că orele efectuate în cadrul programului de consemn sunt plătite cu 25% din salariul tarifar orar, iar cele efectuate în zilele de repaus săptămânal cu 50% din salariul tarifar orar în conformitate cu Regulamentul de organizare a consemnului la domiciliu pentru personalul din activitatea de linie și

instalații.

□ Prin raportare la dispozițiile art. 112, 120 și 123 din Codul Muncii, Curtea de Apel Craiova a statuat prin Decizia 1583/ 2018 ca sporul de munca suplimentara se acorda pentru munca efectiv prestata, iar daca salariatul s-a aflat la dispoziția angajatorului, dar nu a prestat efectiv activități specifice muncii sale, se va acorda un spor conform contractului colectiv de munca sau contractului individual de munca.

Având în vedere diversitatea soluțiilor oferite de instanțele de judecata la nivel național se impune reglementarea expresa a noțiunii de consemn la locul de munca, precum și modalitatea de remunerare a angajaților pe parcursul acestei perioade atât pentru situația în care angajatul se afla în consemn la dispoziția angajatorului, cât și pentru situația în care acesta presteaza munca efectiva în perioada de consemn, atât în scopul armonizarii soluțiilor instanțelor, cât și în vederea crearii unui cadru legal previzibil și predictibil, care sa garanteze securitatea și stabilitatea relațiilor de munca într-un stat de drept.

Autori:

Andreea Suciu, Managing Partner în cadrul Suciu | The Employment Law Firm (andreea@suciu-employmentlaw.ro)

Ana-Maria Baciu, Associate în cadrul Suciu | The Employment Law Firm (ana-maria@suciu-employmentlaw.ro)