



INSPECȚIA MUNCII
INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ ARGES

Nr.înregistrare 319/CRP
191641/31.08.2017

COMUNICAT

În urma numeroaselor solicitări adresate instituției noastre referitoare la modalitatea de evidențiere a orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat, ITM Argeș consideră necesar informarea următoarelor:

Prin O.U.G. nr. 53/2017, începând cu data de 07.08.2017, a fost modificat și art. 119 din legea nr. 53/2003-Codul Muncii în sensul: "- Angajatorul are obligația de a ține la locul de muncă evidența orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat, cu evidențierea orei de începere și a celei de sfârșit al programului de lucru, și de a supune controlului inspectorilor de muncă această evidență, ori de câte ori se solicită acest lucru."

Dar cum anume trebuie să arate aceste evidențe este o întrebare pe care și-au pus-o numeroși angajatori în ultimele săptămâni. Angajatorul e liber să aleagă dacă face o condică de prezență, un pontaj sau o foaie colectivă de prezență - nu contează forma evidenței, atâta timp cât din ea reiese ceea ce se cere în Codul muncii, în textul citat anterior.

Totuși, este salariatul obligat să o semneze? Angajatorul e liber să stabilească dacă angajații au sau nu obligația de a semna evidențele zilnice de lucru.

În Cod nu se precizează dacă evidența trebuie să poarte semnăturile salariaților aflați la lucru. În acest context, rămâne la latitudinea angajatorului să stabilească dacă angajații au obligația de a semna sau nu documentele de evidență a orelor de muncă prestate zilnic.

Practic, angajatorul care nu-i pune pe salariați să semneze evidențele zilnice nu va fi sancționat de inspectorii pentru că nu a făcut asta. Codul nu impune acest lucru, dar, dacă angajatorul consideră că e mai util pentru acesta să-i oblige pe salariați să semneze, atunci are posibilitatea să stabilească asta prin regulamentul intern.

Cu deosebită considerație,

Mihail-Adrian Oprescu

Inspector Șef

Magdalena Petrache,
Referent

Magdalena Petrache