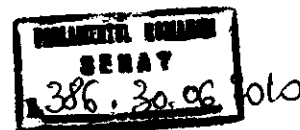
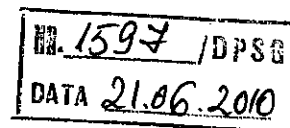




GUVERNUL ROMÂNIEI
PRIMUL – MINISTRU



Domnule președinte,

În conformitate cu prevederile art. 111 alin. (1) din Constituție,
Guvernul României formulează următorul

PUNCT DE VEDERE

referitor la propunerea legislativă intitulată „*Lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă*”, inițiată de domnul deputat Tudor Ciuhodaru – PSD (Bp. 136/2010).

I. Principalele reglementări

Această inițiativă legislativă are ca obiect de reglementare completarea art. 30 alin. (1) din *Legea securității și sănătății în muncă nr. 319/2006* cu o nouă literă, lit. r), în sensul includerii în categoria accidentelor de muncă a îmbolnăvirii sau decesului unei persoane din cauza muncii suplimentare pentru îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, în condițiile în care salariatul nu și-a exprimat, în prealabil, acordul scris privind prelungirea timpului de muncă, iar posibilitatea muncii suplimentare să fi fost acceptată și de către sindicat, în contractul colectiv de muncă, acordul angajatului neputând fi considerat valabil mai mult de un an.

II. Observații

1. Cadrul legal general în materia timpului de muncă este reglementat de dispozițiile cuprinse în *Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare*, și anume în Titlul III – *Timpul de muncă și timpul de odihnă*, Capitolele I și II, respectiv art. 108-138.

În conformitate cu art. 109 alin. (1) din actul normativ menționat, pentru salariații angajați cu normă întreagă, durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână, iar potrivit art. 111 alin. (1), durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare. Conform alin. (2) al aceluiași articol, prin excepție, durata timpului de muncă poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, care includ și orele suplimentare, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 3 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână. Menționăm că toate situațiile evocate sunt în concordanță și cu precizările cuprinse în *Directiva Consiliului Uniunii Europene nr. 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru*.

Față de cele de mai sus, considerăm că reglementările comunitare privind timpul de muncă sunt corect transpuse în legislația internă.

2. *Legea nr. 319/2006* transpune în legislația națională prevederile *Directivei Consiliului nr. 89/391/CEE privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă (directiva cadru)*, care a fost elaborată tocmai din nevoia de a impune obligații angajatorilor privind asigurarea securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă.

Art. 30 din *Legea nr. 319/2006* asimilează situații care reprezintă accidente de muncă în sensul definiției acestuia de la art. 5 lit. g), respectiv „accident de muncă - vătămarea violentă a organismului, precum și intoxicația acută profesională, care au loc în timpul procesului de muncă sau în îndeplinirea îndatoririlor de serviciu și care provoacă incapacitate temporară de muncă de cel puțin 3 zile calendaristice, invaliditate ori deces”.

Declararea ca accident de muncă a îmbolnăvirii sau decesului unei persoane din cauza muncii suplimentare pentru îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, dacă aceasta nu și-a exprimat, în prealabil, acordul scris privind prelungirea timpului de muncă nu respectă principiul european, stipulat de

legislația în domeniu, potrivit căruia „angajatorul are obligația de a asigura securitatea și sănătatea lucrătorilor în toate aspectele legate de muncă” și nici prevederile art. 111 din Codul muncii.

În conformitate cu prevederile art. 7 din Legea nr. 319/2006:

„(1) În cadrul responsabilităților sale, angajatorul are obligația să ia măsurile necesare pentru:

- a) asigurarea securității și protecția sănătății lucrătorilor;
- b) prevenirea riscurilor profesionale;
- c) informarea și instruirea lucrătorilor;
- d) asigurarea cadrului organizatoric și a mijloacelor necesare securității și sănătății în muncă.

(2) Angajatorul are obligația să urmărească adaptarea măsurilor prevăzute la alin. (1), ținând seama de modificarea condițiilor, și pentru îmbunătățirea situațiilor existente.

(3) Angajatorul are obligația să implementeze măsurile prevăzute la alin. (1) și (2) pe baza următoarelor principii generale de prevenire:

- a) evitarea riscurilor;
- b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;
- c) combaterea riscurilor la sursă;
- d) adaptarea muncii la om, în special în ceea ce privește proiectarea posturilor de muncă, alegerea echipamentelor de muncă, a metodelor de muncă și de producție, în vederea reducerii monotoniei muncii, a muncii cu ritm predeterminat și a diminuării efectelor acestora asupra sănătății;
- e) adaptarea la progresul tehnic;
- f) înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai puțin periculos;
- g) dezvoltarea unei politici de prevenire coerente care să cuprindă tehnologiile, organizarea muncii, condițiile de muncă, relațiile sociale și influența factorilor din mediul de muncă;
- h) adoptarea, în mod prioritar, a măsurilor de protecție colectivă față de măsurile de protecție individuală;
- i) furnizarea de instrucțiuni corespunzătoare lucrătorilor”.

În sensul celor prezentate, considerăm că, din punct de vedere al legislației de securitate și sănătate în muncă, nu este necesară modificarea legislativă propusă, aceasta promovând introducerea de măsuri pentru îmbunătățirea securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă în sensul promovării unor acțiuni preventive, pentru a preîntâmpina accidentarea lucrătorilor sau îmbolnăvirea profesională.

3. Totodată, semnalăm că, potrivit *Legii nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă, republicată, cu modificările și completările ulterioare*, durata timpului de lucru, programul de lucru și condițiile de muncă sunt elemente obligatorii la negocierea contractelor colective. Mai mult chiar, durata timpului de lucru și a organizării programului de lucru sunt informații pe care angajatorul este obligat să le pună la dispoziția delegațiilor sindicali sau ai salariaților chiar de la prima reuniune a părților în vederea negocierii contractului colectiv de muncă.

III. Punctul de vedere al Guvernului

Având în vedere considerentele menționate, **Guvernul nu susține adoptarea acestei propuneri legislative.**

Cu stimă,



Emil BOC

Domnului senator Mircea Dan GEOANĂ

Președintele Senatului