

EXPUNERE DE MOTIVE

Prezenta inițiativa legislativa are ca scop armonizarea cu legislatia EU in domeniu si este legata de realitatea cotidiana.

În legislația europeană, cerințele privind organizarea timpului de lucru în legătură cu sănătatea și securitatea lucrătorilor sunt reglementate de **Directiva 93/104/CE a Consiliului, din 23 noiembrie 1993**, privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru care a fost modificată prin **Directiva 2000/34/CE din 22 iunie 2000** al Parlamentului European și a Consiliului.

Repausul saptamanal este reglementat de art 5:

Articolul 5

“Repausul săptămânal

Statele membre iau măsurile necesare pentru ca orice lucrător să beneficieze, în decursul unei perioade de șapte zile, de o perioadă minimă de repaus neîntrerupt de 24 de ore, la care se adaugă cele 11 ore de repaus zilnic prevăzute în Articolul 3. În cazuri justificate datorită condițiilor obiective, tehnice sau de organizare a muncii, se poate stabili o perioadă minimă de repaus de 24 de ore.”

In conditiile cresterii costului vietii, orice persoana incadrata legal in munca doreste, in primul rand, sa castige mai multi bani prin munca suplimentara remunerata dublu, in conditiile legii.

In forma actuala a legii, munca suplimentara nu poate fi efectuata sambata, intrucat codul muncii obliga la repaus saptamanal de minim 2 zile consecutive (art 137, L 53/2003). Astfel in situatia in care productia o cere si se lucreaza suplimentar sambata, muncitorii, pe langa plata dubla ar trebui sa fie liberi in ziua de luni. Aceasta anuleaza insasi esenta muncii suplimentare care are drept scop cresterea productiei pe perioade limitate de timp. Ori scopul muncitorilor este sa aiba castiguri salariale sporite. Trebuie sa amintim ca munca suplimentara nu poate fi efectuata fara acordul angajatului.

Codul muncii, asa cum este el acum, permite angajatorilor de rea credinta exploatarea muncitorilor: pentru a nu cadea sub incidenta prevederilor art 137 din legea 53/2003 angajatorii au intocmit cate 2 (doua) contracte de munca pentru angajati. Pe primul contract angajatul efectueaza 40 de ore saptamanal. Pe cel de al doilea contract, angajatul este adus la munca in ziua de sambata sau/si duminica, pentru o plata suplimentara. In acest context, angajatii pot fi platiti cu mai putin decat dublu pentru zilele lucrate sambata si duminica. Aceasta pentru ca codul muncii stabileste clar ca munca suplimentara este platita dublu, ori in cazul nostru, pe al doilea contract nu e vorba de munca suplimentara, care sa depaseasca 40 ore pe saptamana.

In unele situatii, in al doilea contract, angajatorul este o firma de leasing de forta de munca. In aceasta situatie, muncitorul poate fi platit suplimentar sub forma de diurna, daca sediul angajatorului este in alta localitate decat locul prestatiei si in acest fel sunt evitate partial taxele, impozitele si contributiile pe munca.

Aceasta situatie explica, cel putin partial, cresterea numarului de contracte de munca al caror numar este mult mai mare decat numarul de CNP-uri unice ale persoanelor incadrate in munca.

In concluzie, consideram ca modificarea legislative permite angajatorilor de buna credinta sa plateasca corect si legal munca suplimentara. Permite companiilor romanesti sa fie competitive pe piata europeana si reduce tentatia muncii la "gri".

De asemenea, trebuie sa avem in vedere ca drepturile angajatilor nu sunt afectate, munca suplimentara putand fi efectuata, in conditiile legii, numai cu acordul angajatului si al sindicatului sau a reprezentatului legal. In plus, se garanteaza angajatului plata dubla a orelor suplimentare efectuate si plata integrala a obligatiilor catre stat pentru munca prestata.

Inițiator:

1. Horia Cristian deputat PNL