



CONSILIUL ECONOMIC ȘI SOCIAL

Str. Dimitrie D. Gerota nr. 7-9, sector 2, București, cod poștal: 020027

Telefoane: 021.310.23.56, 021.316.31.34

Fax: 021.316.31.31

021.310.23.57, 021.316.31.33

Cod fiscal: 10464660

E-mail: ces@ces.ro

www.ces.ro

Membru fondator al Asociației Internaționale a Consiliilor Economice și Sociale și Instituțiilor Similare (AICESIS)

Membru al Uniunii Consiliilor Economice și Sociale și Instituțiilor Similare Francofone (UCESIF)

„Consiliul Economic și Social este organ consultativ al Parlamentului și al Guvernului în domeniile de specialitate stabilite prin legea sa organică de înființare, organizare și funcționare.” (Art. 141 din Constituția României revizuită)

Biroul permanent al Senatului

Bp. 272 / 6.06.2023

AVIZ

CONSILIUL ECONOMIC ȘI SOCIAL	
INTRARE	Nr. 3414
IEȘIRE	
Ziua 23	Luna 05 2023

referitor la propunerea legislativă pentru completarea

art.122 din Legea nr.53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare (b272/3.05.2023)

În temeiul art. 2 alin. (1) din Legea nr. 248/2013 privind organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și art. 11 lit. a) din Regulamentul de organizare și funcționare, Consiliul Economic și Social a fost sesizat cu privire la avizarea *propunerii legislative pentru completarea art.122 din Legea nr.53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare (b272/3.05.2023).*

Biroul permanent al Senatului

372 / 12.06.2023

CONSILIUL ECONOMIC ȘI SOCIAL

În temeiul art. 5 lit. a) din Legea nr. 248/2013 privind organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social, republicată, cu modificările și completările ulterioare, în ședința din data de 23.05.2023, desfășurată online, conform prevederilor Hotărârii Plenului nr.86/17.05.2022, avizează **NEFAVORABIL** prezentul proiect de act normativ, cu următoarea **motivare**:

- propunerea legislativă este discriminatorie în raport cu alte categorii de angajați și nu ține cont de nevoile angajaților, ci doar de interesele angajatorilor. Astfel:
 1. Un angajat nu va putea gestiona recuperarea timpului suplimentar într-un termen atât de lung (180 zile - 6 luni), perioadă în care, în mod cert, ar putea interveni mai multe situații în care se va înregistra muncă suplimentară, neplătită și necompensată cu timp liber;
 2. Se va ajunge la nerespectarea timpului de muncă și a celui de odihnă;
 3. Se tinde către încălcarea Convenției OIM, stabilirea limitelor timpului de lucru zilnic și săptămânal făcând obiectul primei Convenții a Organizației Internaționale a

Muncii, Convenția privind durata muncii (industrie), din 1919. Limitarea duratei zilei de muncă la 8 ore reprezenta, la începutul secolului trecut, un deziderat constant al mișcărilor muncitorești, iar Partea a XIII-a din Tratatul de la Versailles care reprezintă Constituția OIM a prevăzut, la articolul 427 alin. (2) pct. 4 și 5: *"adoptarea zilei de 8 ore sau a săptămânii de 48 de ore ca scop ce trebuie atins pretutindeni unde n-a fost încă obținut"*, respectiv *"adoptarea unui repaus săptămânal de cel puțin 24 de ore, care trebuie să includă duminica, ori de câte ori va fi cu putință"*.

Subsumată incipient garanțiilor minimale ale condițiilor de muncă decente pentru realizarea justiției sociale, durata maximală a timpului de lucru zilnic sau săptămânal a depășit ulterior acest determinism primar, fiind integrată perspectivei științifice multidimensionale a indicatorilor calității vieții, prin raportare la efectele timpului de lucru asupra sănătății fiziologice și psihologice a angajaților, dar și asupra echilibrului social și funcțional individual.

- este cunoscut faptul că, la acest moment, întreg aparatul din sectorul bugetar se confruntă cu reale probleme în privința personalului insuficient. O astfel de propunere generează tratament discriminatoriu și creează excepții pentru diverse categorii (a se avea în vedere Constituția României art. 16 alin. (1) *„Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări.”*);
- cu cât perioada de compensare va fi mai mare, cu atât mai mult angajatorul va fi în imposibilitate să acorde timp liber corespunzător. Aici se are în vedere și faptul că fiecare lucrător poate fi mutat sau poate înceta raportul de serviciu cu drept la pensie;
- în prezent, acordarea unui spor la salariu pentru angajatul care prestează ore suplimentare, aplicabilă în cazul în care compensarea cu timp liber plătit nu este posibilă (mai exact, nu există personal suficient sau trec mai mult de 90 de zile de la momentul efectuării orelor suplimentare) este condiționată de:
 - existența ordinului/ dispoziției scrise de la șeful ierarhic pentru orele suplimentare;
 - nu există o altă compensație pentru munca în plus efectuată;
 - nu este posibilă compensarea prin ore libere;
 - existența fondurilor bugetare;
- mărirea termenului pentru compensarea cu timp liber va face imposibilă acordarea timpului liber pentru personalul care lucrează ore suplimentare, fiind în defavoarea acestuia.

Președinte,

Bogdan SIMION

