



PRIM MINISTRU

Domnule președinte,

În conformitate cu prevederile art. 111 alin. (1) din Constituție și în temeiul art. 25 lit. (b) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr.57/2019 privind Codul Administrativ, Guvernul României formulează următorul

PUNCT DE VEDERE

referitor la *propunerea legislativă pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 Codul Muncii*, inițiată de doamna deputat neafiliat Victoria Violeta Alexandru împreună cu un grup de parlamentari neafiliați (Bp. 536/2023)

I. Principalele reglementări

Inițiativa legislativă are ca obiect de reglementare, modificarea și completarea *Legii nr.53/2003 Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare*, propunându - se în principal:

- instituirea obligației salariatului de a se asigura că programele de lucru nu se suprapun în cazul în care cumulează mai multe contracte individuale de muncă,
- instituirea obligației ca un contract individual de muncă cu timp parțial să cuprindă și repartizarea programului de lucru sau menționarea expresă a documentului în care este prevăzută repartizarea programului de lucru și a termenului minim în care i se aduce la cunoștință salariatului,
- instituirea posibilității ca, prin negociere colectivă la nivel de sector sau grup de unități, să se poată stabili o perioadă mai lungă pentru compensarea muncii suplimentare, care să nu depășească 180 de zile,
- stabilirea ca repausul dintre două zile de muncă să nu fie mai mic de 11 ore consecutive (în prezent, acesta este limitat la 12 ore),
- instituirea posibilității ca repausul săptămânal să poată fi redus până la 42 de ore consecutive pentru o perioadă de până la maxim 3 luni într-un an

- calendaristic, prin negociere, situație în care salariații ar beneficia de un spor la salariu ce nu poate fi mai mic de 75% din salariul de bază,
- eliminarea prevederilor referitoare la obligația ca fiecare salariat să efectueze cel puțin 10 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt într-un an calendaristic.

I. Observații

1. Menționăm că soluțiile propuse la pct.1 din inițiativa legislativă, prin care se completează art. 39 la alin. (2) cu o nouă literă, lit. h), sunt reglementate deja prin art. 35 alin. (1) din *Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare*, potrivit căruia *“orice salariat are dreptul de a munci la angajatori diferiți sau la același angajator, în baza unor contracte individuale de muncă, fără suprapunerea programului de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea. Niciun angajator nu poate aplica un tratament nefavorabil salariatului care își exercită acest drept”*.

Prin urmare, această obligație stabilită în sarcina angajatului este lipsită de efecte juridice, din moment ce programele de muncă nu pot să se suprapună.

Precizăm că această prevedere a fost introdusă prin *Legea nr. 283/2022 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 Codul Muncii*, precum și a *Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ*, lege prin care a fost transpusă *Directiva (UE) 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană* și a fost raportată către Comisia Europeană unde a primit acordul asupra conformității transpunerii.

Prin urmare, completarea art.39 alin.(2) cu litera h) ar constitui o dublă reglementare legislativă, contrară prevederilor *Legii nr.24/2000 privind normele de tehnică legislativă pentru elaborarea actelor normative, republicată, cu modificările și completările ulterioare*.

2. În ceea ce privește completările de la punctul 2 al inițiativei legislative, precizăm că potrivit art.105 alin. (1) din *Legea nr. 53/2003 Codul Muncii*, contractul individual de muncă cu timp parțial cuprinde, în afara prevederilor de la art.17 alin. (3), următoarele:

- a) durata muncii și repartizarea programului de lucru;
- b) condițiile în care se poate modifica programul de lucru;

c) interdicția de a efectua ore suplimentare, cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor acestora.

De asemenea, alin. (2) al art. 105 din actul normativ mai sus menționat prevede faptul că, în situația în care într-un contract individual de muncă cu timp parțial nu sunt precizate elementele prevăzute la alin. (1), contractul se consideră a fi încheiat pentru normă întreagă.

În cazul contractelor individuale de muncă cu timp parțial, durata muncii și stabilirea programului de muncă sunt esențiale, salariatul având interdicția de a efectua ore suplimentare potrivit *Codului Muncii*.

Prin urmare, constituie contravenție primirea la muncă a unuia sau a mai multor salariați care au depășit durata timpului de muncă stabilită în cadrul contractelor individuale de muncă cu timp parțial, potrivit *Codului Muncii*.

De altfel, art.116 din *Codul Muncii* statuează, în mod clar, faptul că *„modul concret de stabilire a programului de lucru inegal în cadrul săptămânii de lucru de 40 de ore, precum și în cadrul săptămânii de lucru comprimate va fi negociat prin contractul colectiv de muncă la nivelul angajatorului sau, în absența acestuia, va fi prevăzut în regulamentul intern.”*

Totodată și art.117 din actul normativ mai sus precizat, prevede că *„programul de muncă și modul de repartizare a acestuia pe zile sunt aduse la cunoștință salariaților și sunt afișate la sediul angajatorului.”*

Totodată, prin modelul-cadru al contractului individual de muncă, aprobat prin *Ordinul ministrului muncii și solidarității sociale nr. 2.171 din 25 noiembrie 2022 pentru aprobarea modelului-cadru al contractului individual de muncă*, se prevăd condițiile în care se poate modifica programul de lucru, acestea trebuind să fie menționate pentru ca salariatul să le cunoască din momentul încheierii contractului și să fie de acord cu ele.

3. În privința propunerii de la pct. 3 al inițiativei legislative, subliniem că, în conformitate cu prevederile art. 122 alin. (1) din *Legea nr. 53/2003 Codul Muncii*, munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 90 de zile calendaristice după efectuarea acesteia.

Menționăm că nu considerăm necesară modificarea art. 122 alin. (1), având în vedere că principalul argument pentru acordarea de ore libere plătite este acela al refacerii, cu prioritate, a capacității de muncă a salariatului care a prestat muncă suplimentară, într-un timp cât mai scurt și benefic pentru ambele părți ale contractului individual de muncă.

Extinderea perioadei lucrate (de la 90 la 180 de zile) până când salariatul poate compensa cu ore libere plătite munca suplimentară, are un caracter excesiv, prin gradul de încărcare și de oboseală care pot duce la afectarea sănătății și securității în muncă a salariatului deoarece scopul

compensării prin ore libere plătite pentru munca suplimentară este tocmai refacerea capacității de muncă a acestuia.

Precizăm că potrivit art. 135 alin. (1) din *Legea nr.53/2003 Codul Muncii*, salariații au dreptul între două zile de muncă la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive.

Directiva nr.2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, prevede la art. 3, că „statele membre iau măsurile necesare pentru ca orice lucrător să beneficieze de o perioadă minimă de repaus de 11 ore consecutive în decursul unei perioade de 24 de ore”.

Potrivit *Directivei* precizate mai sus, aceasta nu aduce atingere dreptului statelor membre de a aplica sau de a adopta și aplica acte cu putere de lege și acte administrative mai favorabile protecției securității și sănătății lucrătorilor sau de a favoriza sau a permite aplicarea unor convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali, care sunt mai favorabile protecției securității și sănătății lucrătorilor.

Prin transpunerea directivei mai sus menționate în legislația națională, legiuitorul roman a adoptat măsuri mai favorabile protecției securității și sănătății lucrătorilor și anume „salariații au dreptul între două zile de muncă la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive” pentru refacerea forței de muncă, benefice pentru ambele părți ale contractului individual de muncă.

4. Cu privire la punctul 5 al inițiativei legislative, menționăm că repausul săptămânal reprezintă o perioadă de odihnă, statornicită legal, la sfârșitul săptămânii, constând în 48 de consecutive, de regulă sâmbăta și duminica, după 5 zile de muncă. Ca excepție, repausul poate fi acordat și în alte zile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.

5. Referitor la abrogarea alin. (5) al art.148, considerăm că este necesar să se mențină această prevedere legală, deoarece dispozițiile alin. (5) au un caracter de protecție a salariaților cărora trebuie să li se asigure ca o fracție a concediului să aibă o durată minimă de cel puțin 10 zile neîntrerupte pentru refacerea forței de muncă.

Potrivit art. 148 alin. (5) din *Legea nr.53/2003 Codul Muncii*, în cazul în care programarea concediilor se face fracționat, angajatorul este obligat să stabilească programarea astfel încât fiecare salariat să efectueze într-un an calendaristic cel puțin 10 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt.

6. Totodată, precizăm că în ceea ce privește raporturile juridice în desfășurare la data intrării în vigoare a propunerii legislative, în conformitate cu art. 26¹ și 54² din *Legea nr.24/2000 republicată, cu modificările și completările ulterioare*, era necesar să se analizeze necesitatea instituirii unor soluții legislative tranzitorii care să reglementeze situația juridică a acestora.

II. Punctul de vedere al Guvernului

Având în vedere considerentele menționate, Guvernul nu susține adoptarea acestei inițiative legislative



Domnului senator Nicolae-Ionel CIUCĂ
Președintele Senatului

-
- ¹ „Proiectul de act normativ trebuie să cuprindă soluții legislative pentru situații tranzitorii, în cazul în care prin noua reglementare sunt afectate raporturi sau situații juridice născute sub vechea reglementare, dar care nu și-au produs în întregime efectele până la data intrării în vigoare a noii reglementări.
- ² „(1) Dispozițiile tranzitorii cuprind măsurile ce se instituie cu privire la derularea raporturilor juridice născute în temeiul vechii reglementări care urmează să fie înlocuită de noul act normativ. (2) Dispozițiile tranzitorii trebuie să asigure, pe o perioadă determinată, corelarea celor două reglementări, astfel încât punerea în aplicare a noului act normativ să decurgă firesc să evite retroactivitatea acestuia sau conflictul între norme succesive ”.