

EXPUNERE DE MOTIVE

Propunere legislativă

pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii

1. Descrierea situației actuale

Flexibilitatea relațiilor de muncă este un subiect dezbătut și solicitat, în egală măsură, la nivelul antreprenorilor (patronatelor) și al angajaților (sindicatelor). Cu atât mai mult în timpul pandemiei Covid-19 s-a văzut că este nevoie de ceea ce se numește flexicuritate la nivelul dezbaterilor europene – adică antreprenorii să poată chema angajații la serviciu atunci când au comenzi dar și angajații să aibă o anumită siguranță și predictibilitate asupra duratei muncii lor (și, implicit, asupra remunerației). Ca urmare a efectelor pandemiei, munca la domiciliu/telemunca au luat amploare (au fost și afectate anumite industrii precum HoReCa, turismul), angajații au fost nevoiți să se adapteze acestui mod de lucru, angajatorii să identifice metode de susținere a afacerii simultan cu protejarea angajaților lor. Mai ales în anumite domenii (IT, cercetare, implementare fonduri europene, etc.) munca a început să fie valorizată după rezultatele obținute și mai puțin după orele petrecute pe scaun, în fața biroului. Conform unui studiu Ernst&Young din februarie 2021, 53% dintre angajați își doresc un program mai flexibil din partea angajatorilor¹.

O serie de aspecte privind flexibilitatea muncii vor fi abordate în prezentul proiect. Contractul de muncă cu timp parțial este un tip de contract care ar trebui să asigure un nivel ridicat de flexibilitate, să poată munci funcție de cerințele de producție/rezultate, de dinamica raportului cerere-ofertă, și nu după un program standard stabilit zi de zi. Ori în prezent, este obligatoriu să se noteze direct în contractul de muncă/act adițional repartizarea programului de muncă în cazul contractului cu timp parțial (art. 105). Angajatorul împreună cu angajații săi trebuie să poată decide asupra modificărilor de program – ori nu poate face acest lucru fără a modifica, de fiecare dată, și contractul de muncă. În orice contract de muncă, indiferent dacă este part-time sau full-time, trebuie precizată durata muncii. Iar angajații trebuie să aibă o informare minimală asupra programului de lucru, care să asigure previzibilitatea muncii lor.

Directiva (UE) 2019/1152 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană prevede că angajatorii trebuie să informeze lucrătorii în scris și cel târziu în termen de o săptămână din prima zi lucrătoare despre elementele de bază ale relației de muncă, inclusiv cu privire la orele și zilele de referință în care pot fi chemați să lucreze, cu o notificare înainte de începerea lucrului, în cazul în care modelul de muncă este imprevizibil. Această

¹ https://www.ey.com/ro_ro/news/2021/01/studiu-ey-romania--angajatii-romani-doresc-un-program-de-lucru-ma

informare este utilă dar nu trebuie să genereze o birocrație inutilă ci trebuie să primeze scopul final: informarea, prin orice mijloc.

Prevederile Codului Muncii trebuie să aibă o stabilitate dar, în același timp, nu e mai puțin adevărat că, la momentul oportun, el trebuie adaptat noilor realități. În prezent, Codul Muncii oferă protecție angajaților dar nu se poate spune că răspunde întocmai și nevoilor angajatorilor. Locurile de muncă există în măsura în care există angajatori care le creează, prin propriile investiții. Pentru dezvoltarea afacerilor existente, pentru a încuraja deschiderea de noi afaceri, pe lângă fiscalitatea atractivă, Codul Muncii trebuie să ajute, nu să genereze blocaje.

Cu referire la compensarea muncii suplimentare prin ore libere plătite (art. din Codul Muncii), perioada de 90 de zile în care se poate realiza această compensare este neadaptată realităților actuale. În special, în anumite sectoare de activitate, pentru activități care se desfășoară preponderent în anumite sezoane, respectiv care depind de climă, această perioadă nu este una propice pentru salariați. Spre exemplu, în sectorul construcțiilor, în timpul iernii, activitatea este redusă temporar, ceea ce conduce deseori la necesitatea încetării contractelor individuale de muncă ale salariaților afectați, prin concediere sau de drept (munca cu caracter sezonier fiind un motiv pentru încheierea contractelor de muncă cu durată determinată). Prelungirea perioadei de compensare a muncii suplimentare poate conferi o protecție pentru salariați.

Articolul 135 din Codul Muncii precizează că: "salariații au dreptul între două zile de muncă la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive". Această obligație aduce blocaje în activitatea unor salariați care ar dori să lucreze suplimentar. Mai mult, *Directiva 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru* prevede ca:

"Articolul 3

Repausul zilnic

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."

Rezultă că între două zile de muncă este necesar un repaus de minim 11 ore consecutive, conform normelor europene.

Tot în cadrul Directivei europene 2003/88/CE, la articolul 5, se precizează că:

"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."

Având în vedere Hotărârea din 2 martie 2023 pronunțată de Curtea de Justiție a Uniunii Europene în cauza C-477/21 (Hotărârea CJUE), considerăm că se impune completarea articolului 137 alin. (1) din Codul Muncii. Potrivit articolului menționat, repausul săptămânal este de 48 de ore consecutive, de regulă sâmbăta și duminica.

Hotărârea CJUE stabilește faptul că repausul zilnic se adaugă la repausul săptămânal, chiar și atunci când îl precedă în mod direct. Potrivit CJUE, această regulă este aplicabilă chiar și atunci când legislația națională acordă o perioadă de repaus săptămânal mai mare decât cea impusă de dreptul UE. Astfel, salariații din România beneficiază, potrivit Codului Muncii, de o perioadă de repaus de 60 de ore (12 ore – repausul zilnic și 48 ore - repausul săptămânal), ceea ce, în practică, ar determina imposibilitatea desfășurării muncii în schimburi inegale.

Așadar, ca urmare a Hotărârii CJUE, considerăm că, opțional, acolo unde angajatorul și salariatul agreează, trebuie să existe posibilitatea legală de reducere a duratei repausului săptămânal neîntrerupt. Propunerea noastră este să existe opțiune de a reduce de la 48 de ore la 42 de ore (ca în cazul altor țări din Europa).

Un alt aspect adus în atenție este obligativitatea celor 10 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt (în cazul concediului anual). Fiecare lucrător trebuie să aibă libertatea de a-și programa concediul funcție de cum dorește, chiar și numai câte 3 zile neîntrerupte, atât timp cât concediul este agreeat/programat cu angajatorul. Măsura celor 10 zile de concediu neîntrerupt nu aduce beneficii, în anumite situații, nici angajatorilor dar nici angajaților. *Directiva 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru* nu impune un număr minim de zile consecutive de concediu:

"Art. 7 - Concediul anual

(1) Statele membre iau măsurile necesare pentru ca orice lucrător să beneficieze de un concediu anual plătit de cel puțin patru săptămâni în conformitate cu condițiile de obținere și de acordare a concediilor prevăzute de legislațiile și practicile naționale.

(2) Perioada minimă de concediu anual plătit nu poate fi înlocuită cu o indemnizație financiară, cu excepția cazului în care relația de muncă încetează."

Prin Legea nr. 283/2022 a fost modificat Codul Muncii, cu referire la art. 35 alineatul (1), adăugându-se obligația ca în cazul cumulării mai multor contracte de muncă la angajatori diferiți sau la același angajator, să nu se suprapună programul de muncă. Nu a fost însă precizat că obligația principală de a evita suprapunerea programului de lucru revine salariatului. În cazul oricărui cumul de funcții la angajatori diferiți (situație care reprezintă majoritatea situațiilor de cumul), angajatorii nu au cunoștință despre programul de lucru al altui angajator și, uneori, nici de existența unui alt contract de muncă/alt angajator.

Și chiar dacă angajatorul ar putea verifica situația contractelor de muncă cu program suprapus în cazul angajaților săi, nu ar putea să acționeze în niciun fel pentru respectarea art. 35, alin. (1) așa cum a fost modificat prin Legea 283/2022 (nu poate înceta CIM-ul în unitatea proprie pentru motivul suprapunerii, nu poate modifica programul de lucru al salariatului (fie pentru că orice modificare se face de comun acord cu salariatul, fie pentru că nu este posibil pentru unitatea respectivă), nu ar putea sancționa salariatul în nici un fel, nu poate influența programul de lucru al celui alt angajator. Chiar dacă s-ar crea cadrul legal în acest sens, s-ar crea un risc de abuz împotriva salariaților cumularzi, ajungându-se la un tratament nefavorabil pentru aceștia (posibil ca o companie privată să prefere angajați care nu cumulează CIM-uri).

2. Schimbări preconizate - propunerea legislativă are în vedere:

Pentru a încuraja flexibilitatea muncii în cazul contractelor de timp de muncă parțial – angajatorii să poată stabili de comun acord cu angajații programul de lucru pe termen scurt (și nu pe termen lung ca urmare a impunerii de a modifica contractul de muncă de fiecare dată când se modifică programul fapt ce devine costisitor pentru angajator) – dar să avem și previzibilitate pentru angajați, propunem introducerea posibilității ca în contractul de muncă, în loc de repartizarea programului de muncă să se menționeze documentul în care va fi afișat mereu programul de muncă precum și perioada minimă de timp în care repartizarea programului este adusă la cunoștința salariatului. Așa angajatul va cunoaște programul în timp util iar angajatorul va putea adapta nevoia de forță de muncă funcție de necesitate. Flexibilitatea este importantă pentru acei salariați care au obligații familiale privind îngrijirea unor membrii de familie aflați în situații speciale (îmbolnăviri, maternitate și copii mici etc.)

Modificarea propusă este de natură să ajute la modernizarea organizării pieței muncii, prin aranjamente de muncă flexibile. Măsura propusă poate crește productivitatea și competitivitatea raporturilor de muncă, nivelul de echilibru între flexibilitate și securitate, precum și nivelul de angajare al forței de muncă înalt calificate pe piața națională. Totodată, reprezintă o măsură importantă pentru reducerea birocrăției.

Un angajator (companie privată) nu poate avea acces la informații privind salariatul (în contextul prevederilor legale privind protecția datelor cu caracter personal și a celor privind confidențialitatea). Îi este imposibil angajatorului să verifice detalii precum norma de muncă/programul din alte contracte individuale de muncă ale angajatului. În plus, în prezent se practică la o scară din ce în ce mai largă telemunca, munca la domiciliu și programele de lucru flexibile. Angajatul are în general o libertate extinsă în a-și stabili programul de lucru, chiar diferit de la o zi la alta și în afara unui control al angajatorului pe toată durata programului de lucru. Exemplu: Codul Muncii, art. 108 alineatul (2): "În vederea îndeplinirii sarcinilor de serviciu ce le revin, salariații cu munca la domiciliu își stabilesc singuri programul de lucru." Totodată,

programul de lucru se poate schimba în timp. Astfel, în orice moment salariatul și cel de-al doilea angajator pot conveni o modificare care să ducă la suprapunere, fără a fi obligați să informeze. În aceste condiții, nesuprapunerea de program nu poate fi verificată în timp real decât de către salariat.

Prelungirea perioadei de compensare a orelor suplimentare ar oferi posibilitatea acumulării unui „credit de timp” în perioadele de vârf și menținerea contractului individual de muncă pe perioada cu activitate redusă. Pentru salariat, acest lucru ar însemna păstrarea unei relații de muncă neîntrerupte, de care ar beneficia atât acesta (evitând șomajul), cât și angajatorul (asigurându-și personal pe durată nedeterminată), însă și statul (evitându-se cheltuielile legate de șomaj și generându-se venituri din impozite și asigurări sociale). Propunerea flexibilizează considerabil activitatea, deoarece introduce posibilitatea creării unor „conturi de timp” în baza negocierii colective. În cadrul acestor conturi de timp, salariații pot compensa orele suplimentare pe o perioadă mai lungă – 180 de zile, putând beneficia de timp liber plătit pe o perioadă de timp mai îndelungată și neîntreruptă. Pentru angajator, se creează posibilitatea de a acoperi „vârfuri” în activitate.

Pentru că există neclaritate între art. 135 alin. (1) și normele europene în ce privește timpul de repaus între 2 zile de muncă, propunem o formulare clară care asigură respectarea și a directivelor europene în domeniu și anume: între două zile de muncă, repausul nu poate fi mai mic de 11 ore consecutive. De asemenea, în concordanță cu Directiva europeană 2003/88/CE și cu Hotărârea din 2 martie 2023 pronunțată de Curtea de Justiție a Uniunii Europene în cauza C-477/21, propunem ca posibilitate, acolo unde angajatorul și salariatul convin, repausul săptămânal să poată fi redus la 42 de ore, cu obligația acordării unui spor la salariu care nu poate fi mai mic de 75% din salariul de bază.

Pentru a ne adapta condițiilor actuale din piața muncii, când munca la distanță se practică încă foarte mult, propunem să adaptăm corespunzător și zilele de concediu anual ale angajatului, astfel încât acesta să nu fie obligat (desigur că poate solicita angajatorului) să stea în concediu 10 zile lucrătoare neîntrerupte pe an. Cererea de concediu se aprobă de către angajator indiferent de perioada solicitată. Obligația celor 10 zile lucrătoare neîntrerupte constituie o birocrație/povară în plus în relația angajat - angajator cu privire la timpul de concediu.

Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii	Propunere de modificare/completare
Art. 39 (2) Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligații: a) obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului; b) obligația de a respecta disciplina muncii; c) obligația de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil, precum și în contractul individual de muncă; d) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu; e) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate; f) obligația de a respecta secretul de serviciu; g) alte obligații prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile.	La articolul 39, alineatul (2), după litera g) se adaugă o nouă literă, litera h), cu următorul cuprins: h) obligația de a se asigura că programele de lucru nu se suprapun, în cazul în care salariatul cumulează mai multe contracte individuale de muncă, la mai mulți angajatori sau la același angajator.
Art. 105 (1) Contractul individual de muncă cu timp parțial cuprinde, în afara elementelor prevăzute 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.	La articolul 105, alineatul (1) se modifică și va avea următorul cuprins: (1) Contractul individual de muncă cu timp parțial cuprinde, în afara elementelor prevăzute la art. 17 alin. (3), următoarele: a) durata muncii; b) repartizarea programului de lucru sau menționarea expresă a documentului, în care este prevăzută repartizarea programului de lucru, precum și a termenului minim în care i se aduce la cunoștință salariatului; c) condițiile în care se poate modifica programul de lucru; d) 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.
Art. 122 (1) Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 90 de zile calendaristice după efectuarea acesteia. (2) În aceste condiții salariatul beneficiază de salariul corespunzător pentru orele prestate peste programul normal de lucru.	La articolul 122, alineatul (1) se modifică și va avea următorul cuprins: (1) Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 90 de zile calendaristice după efectuarea acesteia. Prin negociere colectivă la nivel de sector sau grup de unități, se poate stabili o perioadă mai

(3) În perioadele de reducere a activității angajatorul are posibilitatea de a acorda zile libere plătite din care pot fi compensate orele suplimentare ce vor fi prestate în următoarele 12 luni.	lungă pentru compensarea muncii suplimentare, care nu va depăși 180 de zile.
Art. 135 (1) Salariații au dreptul între două zile de muncă la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive. (2) Prin excepție, în cazul muncii în schimburi, acest repaus nu poate fi mai mic de 8 ore între schimburi.	La articolul 135, alineatul (1) se modifică și va avea următorul cuprins: (1) Salariații au dreptul între două zile de muncă la un repaus care nu poate fi mai mic de 11 ore consecutive.
Articolul 137 (1) Repausul săptămânal este de 48 de ore consecutive, de regulă sâmbăta și duminica. (2) În cazul în care repausul în zilele de sâmbătă și duminică ar prejudicia interesul public sau desfășurarea normală a activității, repausul săptămânal poate fi acordat și în alte zile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern. (3) În situația prevăzută la alin. (2) salariații vor beneficia de un spor la salariu stabilit prin contractul colectiv de muncă sau, după caz, prin contractul individual de muncă. (4) În situații de excepție zilele de repaus săptămânal sunt acordate cumulat, după o perioadă de activitate continuă ce nu poate depăși 14 zile calendaristice, cu autorizarea inspectoratului teritorial de muncă și cu acordul sindicatului sau, după caz, al reprezentanților salariaților. (5) Salariații al căror repaus săptămânal se acordă în condițiile alin. (4) au dreptul la dublul compensațiilor cuvenite potrivit art. 123 alin. (2).	La art. 137, după alin. (1) se adaugă două noi alineate, alin. (1¹) și alin. (1²), cu următorul cuprins: (1¹) Repausul săptămânal poate fi redus până la 42 de ore consecutive, pentru o perioadă de până la maxim 3 luni într-un an calendaristic, prin negociere, în cadrul contractului colectiv de muncă sau, după caz, al contractului individual de muncă, la inițiativa angajatorului sau a salariatului. (1²) În situația prevăzută la alin. (1¹), salariații vor beneficia de un spor la salariu stabilit, prin negociere, în cadrul contractului colectiv de muncă sau, după caz, al contractului individual de muncă și nu poate fi mai mic de 75% din salariul de bază.
Art. 148 (1) Efectuarea concediului de odihnă se realizează în baza unei programări colective sau individuale stabilite de angajator cu consultarea sindicatului sau, după caz, a reprezentanților salariaților, pentru programările colective, ori cu consultarea salariatului, pentru programările	La articolul 148, alineatul (5) se abrogă.

individuale. Programarea se face până la sfârșitul anului calendaristic pentru anul următor.

(2) Prin programările colective se pot stabili perioade de concediu care nu pot fi mai mici de 3 luni pe categorii de personal sau locuri de muncă.

(3) Prin programare individuală se poate stabili data efectuării concediului sau, după caz, perioada în care salariatul are dreptul de a efectua concediul, perioadă care nu poate fi mai mare de 3 luni.

(4) În cadrul perioadelor de concediu stabilite conform alin. (2) și (3) salariatul poate solicita efectuarea concediului cu cel puțin 60 de zile anterioare efectuării acestuia.

(5) 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.

3. Impactul socio-economic al modificărilor

Efectele socio-economice ale proiectului propus se reflectă în adaptarea relațiilor de muncă la schimbările pieței muncii, la nevoile angajatorilor și ale angajaților, deopotrivă. Modificările propuse respectă normele europene și, implicit, drepturile prevăzute de cadrul legal pentru protejarea salariaților.

4. Impactul financiar asupra bugetului general consolidat

Proiectul propus nu are impact bugetar.

5. Consultări efectuate în vederea elaborării prezentului act normativ

Fundamentarea prevederilor propuse a fost făcută în baza consultărilor cu societatea civilă, cu reprezentanții Camerelor de Comerț și Industrie, în baza semnalelor primite de la antreprenori și angajații acestora legate de blocajele cu care se confruntă în îndeplinirea muncii lor.

Având în vedere argumentele prezentate, supunem Parlamentului României spre dezbateră și adoptare prezenta propunere legislativă.

Inițiatori:

Victoria Violeta Alexandru

Gabriel Plăiașu

Daniel Gheorghe Rusu

LEGE

privind NOTIFICAREA ȘI COMPLETAREA LEGII NR 63/2003 -
CODE MUNCII

Tabel susținători

Nr. Crt.	Nume/Prenume	Grup parlamentar	Semnătura
1.	Violele Albaralu	FD/Neafiliat	
2	PLAIASU GABRIEL	FD/Neafiliat	
3	MIUTESCU ADRIAN	FD/Neafiliat	
4	CHIRA CLAUDIU	NEAFILIAT / FD	
5	KOCIS ALEXANDRU	NEAFILIAT / FD	
6	Rusu Daniel	Neafiliat / FD	
7	Stefan Ion	FD	
8	Antonel Ionel	F.D.	
9	Ludovic Bogdan	F.D.	
10	IONEL DANCA	F.D.	
11	MACX VASILE	F.D.	
12	BOLA BOGDAN	F.D.	
13	GEORGE IONESCU	FD	
14	SOVAINA C	FD	