



## 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

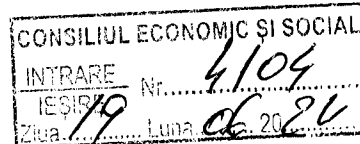
www.ces.ro

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. 276 / 4.7.2024



### AVIZ

referitor la propunerea legislativă pentru modificarea  
și completarea Legii nr.53/2003 - Codul muncii, republicată  
în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.345 din 18 mai 2011,  
cu modificările și completările ulterioare

Biroul permanent al Senatului

(b276/28.05.2024)

404 / 16.07.2024

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 modificarea și completarea Legii nr.53/2003 - Codul muncii, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.345 din 18 mai 2011, cu modificările și completările ulterioare (b276/28.05.2024).*

## 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 19.06.2024, desfășurată online, conform prevederilor Hotărârii Plenului nr.86/17.05.2022, avizează **FAVORABIL** prezentul proiect de act normativ, cu următoarele **observații**:

- prestarea muncii doar în regim de telemuncă nu reprezintă în sine o formă de muncă favorabilă părinților cu copii cu handicap sau care au copii dintr-o sarcină gemelară sau multiplă, întrucât, potrivit Legii nr.81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă, cu modificările și completările ulterioare, telemunca semnifică desfășurarea activității prin intermediul tehnologiei informației și comunicațiilor, putându-se desfășura și la domiciliu sau în orice alt loc;

- în prezent, cele două forme de prestare a muncii (munca la domiciliu și telemunca) se pot desfășura numai cu acordul celor două părți, prin încheierea unui act adițional, or, din forma inițiativei legislative rezultă că este o obligație față de angajator, ceea ce înseamnă că nu se va putea obține manifestarea sa de voință, respectiv neîncheierea unui act adițional la contractul individual de muncă;
- nu este avută în vedere situația celuilalt părinte, fiind necesar să se precizeze clar cum se aplică aceste prevederi în cazul în care celălalt părinte se află în concediu, este șomer sau prestează muncă la domiciliu sau telemuncă potrivit naturii activității sale;
- se impune asigurarea unui cadru motivațional bazat chiar pe subvenții și deductibilități pentru angajatorii care păstrează în muncă părinți ai persoanelor cu dizabilități sau handicap, deoarece, în momentul de față, mai toată structura de subvenționare vizează mai degrabă persoana cu dizabilități, și nu familia acesteia. Arhitectura de subvenții ar trebui să vizeze persoanele cu dizabilități care nu au capacitate de muncă;
- proiectul legislativ interzice suprimarea prin norme interne a prevederilor prezentei propuneri, însă acest lucru nu este de natură să asigure o protecție semnificativă a familiilor care au copii cu handicap deoarece prevederile legislative asigură îndeajuns de multă flexibilitate în a aborda relația cu angajatul pe criterii de performanță productivitate etc., acesta putând fi eventual concediat pe fondul existenței unor costuri suplimentare pentru angajator. De asemenea, există posibilitatea ca angajatorii să evite integrarea în muncă a acestor persoane tocmai deoarece costurile cu aceste persoane sunt mai mari în comparație cu alte persoane care nu se confruntă cu situații similare;
- trebuie asigurat un echilibru între costurile cu aceste tipuri de familii, în sensul în care atât statul, cât și angajatorii trebuie să contribuie la protejarea acestor familii tocmai pentru a nu deveni un cost pentru societate, iar acestea să poată contribui la bunăstarea companiilor și a societății.

**Președinte,**

**Bogdan SIMION**

