



GVERNUL ROMÂNIEI
PRIMUL – MINISTRU

Domnule președinte,

În conformitate cu prevederile art. 111 alin. (1) din Constituție, Guvernul României formulează următorul

PUNCT DE VEDERE

referitor la propunerea legislativă intitulată *Lege pentru modificarea Legii nr. 53/2003 Codul Muncii*, inițiată de domnul senator Dorel Jurcan și domnul deputat Samoil Vîlcu – PD-L (Bp. 245/2009).

I. Principalele reglementări

Această propunere legislativă are ca obiect de reglementare modificarea și completarea unor dispoziții din cuprinsul *Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare*, referitoare la Registrul general de evidență al salariaților, cumulul de funcții, contractul

individual de muncă cu timp parțial, precum și la răspunderea contravențională.

Potrivit *Expunerii de motive*, cerințele care reclamă soluțiile preconizate prin această propunere legislativă constau în înlăturarea neajunsurilor constatate în activitatea de aplicare a unor reglementări din domeniile sus-menționate, ceea ce impune adoptarea de noi reglementări de natură a descuraja utilizarea forței de muncă cu încălcarea regimului legal aplicabil contractului individual de muncă.

II. Observații

1. Cu privire la **pct. 1** din propunerea legislativă, menționăm că metodologia de întocmire și completare a registrului general de evidență a salariaților, înregistrările care se efectuează, precum și orice alte elemente în legătură cu acesta sunt stabilite prin *Hotărârea Guvernului nr. 161/2006 privind întocmirea și completarea registrului general de evidență a salariaților, cu modificările și completările ulterioare*.

Astfel, art. 2 alin. (2) al actului normativ menționat prevede că „*Fiecare angajator are obligația de a înființa un registru general de evidență a salariaților, denumit în continuare registru, și de a-l prezenta inspectorilor de muncă, la solicitarea acestora*”.

Art. 3 alin. (1) și (2) din *Hotărârea Guvernului nr. 161/2006* reglementează faptul că registrul se întocmește în formă electronică, se completează în ordinea angajării și, totodată, stabilește elementele pe care trebuie să le cuprindă acest registru.

2. Cu privire la **pct. 2** din propunerea legislativă, menționăm că art. 3 alin. (4) din *Hotărârea Guvernului nr. 161/2006* prevede ca evidența registrelor, respectiv a datelor cuprinse în acestea, transmise de angajatori la inspectoratul teritorial de muncă, se ține într-o bază de date organizată la nivelul Inspecției Muncii. Conform art. 4 alin. (1) al aceluiași act normativ, angajatorii au obligația de a transmite registrul în formă electronică la inspectoratul teritorial de muncă în a cărui rază teritorială își au sediul sau domiciliul, după caz, în termen de 20 de zile de la data angajării primului salariat.

3. În ceea ce privește soluția legislativă propusă la **pct. 3**, menționăm că, potrivit art. 3 alin. (1) din *Legea nr. 53/2003*, „*Libertatea muncii este garantată prin Constituție. Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit*”.

Conform art. 35 alin. (1) din *Legea nr. 53/2003* „*Orice salariat are dreptul de a cumula mai multe funcții, în baza unor contracte individuale de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea*”. Potrivit alin. (2) al aceluiași articol, fac excepție de la prevederile alin. (1), menționat anterior, situațiile în care, prin lege, sunt prevăzute incompatibilități pentru cumulul unor funcții.

În conformitate cu art. 109 alin. (1) din *Legea nr. 53/2003*, pentru salariații angajați cu normă întreagă durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână.

Potrivit art. 111 alin. (1) din *Legea nr. 53/2003*, durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.

Conform alin. (2) al aceluiași articol, prin excepție, durata timpului de muncă poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, care includ și orele suplimentare, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 3 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.

La art. 131 alin. (1) din *Legea nr. 53/2003* se prevede că salariații au dreptul între două zile de muncă la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive.

Având în vedere prevederile legale menționate, apreciem că un salariat poate cumula mai multe funcții, beneficiind de drepturile corespunzătoare pentru fiecare dintre acestea, cu respectarea reglementărilor legale privind timpul de muncă și timpul de odihnă.

4. Soluția legislativă preconizată la **pct. 4** al articolului unic din propunerea legislativă, necesită reexaminarea, deoarece:

- *Codul muncii* reglementează contractul individual de muncă cu timp parțial în cuprinsul articolelor art. 101-104, ce transpun prevederile esențiale din *Directiva CE nr. 97/81 din 15 decembrie 1997 privind Acordul-cadru asupra muncii cu timp parțial, încheiat între Uniunea Confederațiilor Industriale și Patronatului din Europa, Centrul European al Întreprinderii Publice și Confederația Europeană a Sindicatelor*.

Astfel, nu putem fi de acord cu instituirea interdicției încheierii mai multor contracte individuale de muncă cu același angajator, posibilitatea

instituirii acestei interdicții neregăsindu-se nici în *Directiva* sus-menționată și nici în *Convenția nr. 175/1994 a Organizației Internaționale a Muncii, referitoare la munca cu timp parțial*. Prin urmare, modalitatea de reglementare preconizată este contrară prevederilor constituționale ale art. 20 alin. (2), referitoare la prioritatea reglementărilor internaționale mai favorabile în raport cu legile interne.

De altfel, art. 104 alin. (3) impune, printre altele, obligația angajatorului, în măsura în care este posibil, de a asigura accesul salariaților la locuri de muncă cu fracțiune de normă, la toate nivelurile.

Pe de altă parte, semnalăm că, prin modificarea preconizată, sunt abrogate implicit prevederile din textul actual al alin. (1) din cuprinsul art. 101, ce definesc, în acord cu dispozițiile *Directivei*, conceptul de „salarizat cu fracțiune de normă” ca fiind „salarizatul al cărui număr de ore normale de lucru, calculate săptămânal sau ca medie lunară, este inferior numărului de ore normale de lucru al unui salariat cu normă întreagă comparabil”.

5. Referitor la propunerea de modificare a art. 102, precizăm că, potrivit art. 17 alin. (4) din *Codul muncii*: „Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (2) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, într-un termen de 15 zile de la data încunoștințării în scris a salariatului, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare rezultă ca posibilă din lege sau din contractul colectiv de muncă aplicabil”.

Totodată, în conformitate cu prevederile art. 41 alin. (1) din *Legea nr. 53/2003*, contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul părților. Alin. (3) al aceluiași articol prevede că modificarea contractului individual de muncă se referă la oricare dintre următoarele elemente:


- durata contractului;
- locul muncii;
- felul muncii;
- condițiile de muncă;
- salariul;
- *timpul de muncă și timpul de odihnă*.

Prin urmare, modificarea timpului de muncă nu poate fi efectuată decât cu acordul salariatului.

III. Punctul de vedere al Guvernului

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

Cu stimă,



Emil BOC

Domnului senator Mircea Dan GEOANĂ
Președintele Senatului