



GUVERNUL ROMÂNIEI
PRIMUL – MINISTRU

NR. 1247 / DFG
DATA 1005 2010

PARLAMENTUL ROMÂNIEI
SENAT
L 251 / 19.05.2010

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 privind modificarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare*”, inițiată de doamna senator Minerva Boitan și domnii senatori Marius Petre Nicoară și Cristian Rădulescu – PNL, PD-L (Bp. 44/2010).

I. Principalele reglementări

Această propunere legislativă are ca obiect de reglementare modificarea *Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare*, propunându-se ca:

- salariatul cu fracțiune de normă să aibă un număr de ore normale de lucru, calculate săptămânal sau ca medie lunară, care să reprezinte cel

puțin jumătate din numărul de ore normale de lucru al unui salariat cu normă întreagă;

- menționarea în contractul individual de muncă cu timp parțial a numărului de ore pentru care a fost încheiat acesta.

II. Observații

1. *Directiva Consiliului nr. 97/81 referitoare la Acordul Cadru privind munca cu fracțiune de normă încheiat între UNICE, CEEP și ETUC* prevede că reglementările cuprinse în Acordul-cadru se aplică lucrătorilor care au un contract de muncă sau un raport de muncă, conform definiției date de legea, de contractul colectiv sau de practica în vigoare în fiecare stat membru.

Potrivit directivei menționate, „*lucrătorul cu timp parțial*” reprezintă un angajat al cărui program normal de lucru, calculat pe o bază săptămânală sau ca medie pe o perioadă de angajare de până la un an, este mai mic decât programul normal de lucru al unui lucrător cu normă întreagă comparabil.

Având în vedere necesitatea asigurării concordanței între directivele europene și legislația națională, în scopul armonizării acesteia cu legislația comunitară în domeniu, apreciem că inițiativa legislativă este inoportună, deoarece în această situație nu s-ar mai asigura armonizarea legislativă dintre dispozițiile comunitare și cele naționale în materie.

2. Motivarea reglementării propuse pleacă de la premisa modului greșit de aplicare a dispozițiilor legale care guvernează contractul de muncă cu timp parțial, în sensul că, în practică, se produc abuzuri din partea angajatorilor care profită de acest tip de contract pentru a-l plăti mai puțin pe salariatul care prestează același număr de ore de muncă ca și salariatul cu normă întreagă.

În opinia noastră, modul greșit și abuziv în care se aplică un text legal corect nu trebuie să justifice schimbarea acestuia. Considerăm că problema în discuție trebuie abordată din perspectiva a trei dimensiuni:

- modul în care este reglementat în Codul muncii contractul de muncă cu timp parțial;

- modul în care părțile stabilesc în contract clauzele privind munca cu timp parțial;

- modul în care părțile aplică efectiv dispozițiile legale și clauzele din contractul individual de muncă.

În ceea ce privește primul aspect, textul actual stabilește că „salariatul cu fracțiune de normă este salariatul 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”. Prin urmare, este de esența contractului de muncă cu timp parțial stabilirea unui număr de ore de lucru inferior celui al unui salariat cu normă întreagă. De asemenea, potrivit legii, clauzele obligatorii ale unui contract de muncă cu timp parțial sunt cele referitoare la stabilirea duratei muncii și repartizarea programului de lucru (de unde rezultă numărul de ore de muncă prestate și implicit natura contractului), condițiile în care se poate modifica programul de lucru și 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. Interdicția de a efectua ore suplimentare rezidă tocmai din necesitatea de a evita eludarea, de către angajatori, a dispozițiilor legale privind munca cu timp parțial.

Cu privire la cel de-al doilea aspect, pentru a fi calificat contract de muncă cu timp parțial, este necesar ca numărul de ore prevăzut în contract să fie sub cel stabilit pentru un lucrător cu normă întreagă. Negocierea de către părțile contractului a unui număr de ore egal cu cel al unui salariat cu normă întreagă transformă acel contract într-un contract cu normă întreagă, cu toate consecințele care decurg din aceasta, iar contractul, asumat și semnat de ambele părți, devine legea părților.

Referitor la cel de-al treilea aspect, arătăm că prestarea efectivă a unui număr de ore mai mare decât cel stabilit de lege sau de contractul individual de muncă reprezintă o încălcare a clauzelor contractului individual de muncă, atrage răspunderea părții aflate în culpă și nașterea unui conflict de muncă care se soluționează, potrivit legii speciale, respectiv *Legea nr. 168/1999 privind soluționarea conflictelor de muncă, cu modificările și completările ulterioare*.

Totodată, considerăm că, prin soluțiile legislative înaintate, salariatul este expus în continuare unor abuzuri, deoarece expresia „*cel puțin jumătate*” semnifică posibilitatea încheierii unui contract de muncă care să

prevadă mai multe ore de muncă, inclusiv un număr de ore egal sau mai mare decât un salariat cu normă întreagă.

3. În ceea ce privește soluția legislativă de modificare a art. 102 din *Legea nr. 53/2003*, considerăm că nu este necesară, deoarece, prin expresia „*durata muncii*”, utilizată în prezent în textul legii, se înțelege chiar numărul de ore pe care salariatul le prestează și modul în care acestea sunt repartizate în cadrul unei săptămâni sau luni de muncă.

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