



GVERNUL ROMÂNIEI  
PRIMUL – MINISTRU

2069  
09.08.2010

Biroul permanent al Senatului  
Bp 297 24.08.2010

**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 din 24 ianuarie 2003 – Codul Muncii*”, inițiată de 29 deputați – PD-L, PNL (Bp. 297/2010).

### **I. Principalele reglementări**

Această inițiativă legislativă are ca obiect de reglementare modificarea și completarea *Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare*, în sensul instituirii unor noi cazuri de încetare a contractului individual de muncă, precum și unele modificări ale dispozițiilor privind timpul de muncă și timpul de odihnă.

## II. Observații

1. Referitor la instituirea unor noi cazuri de încetare a contractului de muncă (decesul angajatorului persoană fizică sau radierea angajatorului persoană juridică din registrul comerțului), menționăm că acestea au mai fost reglementate, în mod similar, în *Codul muncii*, fiind, însă, abrogate prin *Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 55/2006 privind modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii*.

În ceea ce privește primul caz, respectiv decesul angajatorului persoană fizică, acesta nu constituie un caz de încetare de drept a contractului de muncă, drepturile și obligațiile contractuale ale angajatorului transmitându-se moștenitorilor.

Cu privire la al doilea caz, respectiv radierea angajatorului persoană juridică din registrul comerțului, menționăm că pe perioada lichidării persoanei juridice, contractele de muncă ale angajaților încetează printr-o altă modalitate, respectiv concedierea, nefiind necesară menținerea cazului de încetare de drept. Pe de altă parte, din formularea textului propus ar reieși că acest caz s-ar aplica doar societăților comerciale, întrucât radierea din registrul comerțului se referă doar la aceste entități. Menționăm că orice persoană juridică poate angaja personal, iar modalitățile de încetare a existenței persoanelor juridice sunt diferite, reglementate prin lege sau statut.

Totodată, față de propunerea de completare a art. 56 alin. (1) cu o nouă literă, **lit. a<sup>1</sup>**), vă facem cunoscut faptul că art. 65 alin. (1) din *Codul muncii* permite concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului în situația în care încetarea contractului individual de muncă este determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia. În această situație, salariații concediați pentru motive care nu țin de persoana lor beneficiază de măsuri active de combatere a șomajului și pot beneficia de compensații în condițiile prevăzute de lege și de contractul colectiv de muncă aplicabil, astfel cum prevăd dispozițiile art. 67 din *Codul muncii*.

2. Cadrul legal general în materia timpului de muncă este reglementat de dispozițiile cuprinse în *Legea nr. 53/2003*, în Titlul III – *Timpul de muncă și timpul de odihnă* – Capitolele I și II, respectiv art. 108-138.

În conformitate cu art. 109 alin. (1), 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. 110 alin. (1), repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este, de regulă, uniformă, de 8 ore pe zi timp de 5 zile, cu două zile de repaus. În conformitate cu prevederile art. 132 alin. (1), repausul

săptămânal se acordă în două zile consecutive, de regulă sâmbăta și duminica. Alin. (2) al aceluiași articol prevede că, 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 regulament intern.

Menționăm că toate situațiile evocate sunt în concordanță și cu precizările cuprinse în *Directiva Parlamentului European și Consiliului 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de muncă*. Această directivă nu aduce atingere dreptului statelor membre de a aplica sau de a introduce dispoziții mai favorabile protecției securității și sănătății lucrătorilor ori de a favoriza sau permite aplicarea unor convenții încheiate între partenerii sociali, care sunt mai favorabile protecției securității și sănătății lucrătorilor.

Punerea în aplicare a dispozițiilor directivei de către statele membre nu constituie un temei valabil pentru reducerea nivelului general de protecție oferit lucrătorilor de legislația națională a statului respectiv. Statele membre au dreptul de a elabora reglementări în domeniul timpului de lucru cu respectarea cerințelor minime prevăzute în cuprinsul directivei.

Față de cele de mai sus, considerăm că reglementările comunitare privind timpul de muncă sunt corect transpuse în legislația internă și asigură o protecție eficientă salariaților, nefiind necesară modificarea *Codului muncii*.

3. În ceea ce privește instituirea unei noi contravenții în situația încălcării de către angajator a prevederilor art. 116 din Codul muncii referitoare la obligația de a ține evidența orelor de muncă prestate de fiecare salariat și de a supune controlului inspecției muncii această evidență ori de câte ori este solicitat (pct. 5 din propunerea legislativă), semnalăm că sunt reglementate în Cod și alte contravenții care au ca obiect sancționarea angajatorului pentru nerespectarea dispozițiilor privind timpul de muncă și de odihnă.

4. Astfel, referitor la completarea propusă pentru art. 276 alin. (1) cu o nouă literă, **lit. I**), precizăm că, în conformitate cu prevederile art. 254 din *Legea nr. 53/2003*, aplicarea reglementărilor generale și speciale în domeniul relațiilor de muncă este supusă controlului Inspecției Muncii, ca organism specializat al administrației publice centrale, această instituție având competență în ceea ce privește controlul respectării dispozițiilor legale cu privire la timpul de muncă.

Potrivit art. 19 alin. (1) lit. h) din *Legea nr. 108/1999 pentru înființarea și organizarea Inspecției Muncii, republicată, cu modificările ulterioare*, inspectorii de muncă au dreptul „să dispună măsuri atunci când conducătorul persoanei juridice nu își îndeplinește obligațiile legale”.

De asemenea, potrivit art. 20 din același act normativ, „*Împiedicarea, în orice mod, de către un angajator, persoană fizică sau juridică, a inspectorilor de muncă să își exercite controlul în limitele prevăzute la art. 6 și 19 constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 4.500 lei la 9.000 lei*”.

Prin urmare, considerăm că dispozițiile menționate anterior asigură o protecție eficientă salariaților în situația abuzurilor angajatorilor, nefiind necesară modificarea *Codului muncii*.

### **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