



SECRETARIATUL GENERAL AL GUVERNULUI
DEPARTAMENTUL PENTRU RELAȚIA CU PARLAMENTUL

Biroul permanent al Senatului

L460/2022, 18.08.2022
374, 373, 476

Nr. 9662/2022

12. AUG. 2022

Către: **DOMNUL TIBERIU HORĂȚIU GORUN,
SECRETARUL GENERAL AL SENATULUI**

Ref. la: punctele de vedere ale Guvernului aprobate în ședința Guvernului din data de 10 august 2022

STIMATE DOMNULE SECRETAR GENERAL,

Vă transmitem, alăturat, în original, **punctele de vedere ale Guvernului** referitoare la:

- L460/2022. 1. *Propunerea legislativă pentru modificarea și completarea Ordonanței Guvernului nr.27/2011 privind transporturile rutiere (Bp. 332/2022);*
- L474/2022. 2. *Propunerea legislativă pentru completarea articolului 103 din Legea 53/2003 - Codul muncii (Bp.363/2022);*
- L504/2022. 3. *Propunerea legislativă pentru modificarea și completarea Legii nr.134/2010 republicată, privind Codul de Procedură Civilă, cu modificările și completările ulterioare (Bp.402/2022);*
4. *Propunerea legislativă pentru modificarea anexei nr. 1 la Legea nr. 208/2015 privind alegerea Senatului și a Camerei Deputaților, precum și pentru organizarea și funcționarea Autorității Electorale Permanente, cu modificările și completările ulterioare (Bp. 272/2022, L 374/2022);*
5. *Propunerea legislativă privind înființarea Muzeului Regional „Memorialul Golgota Bucovinei” (Bp. 271/2022, L 373/2022);*
- L476/2022. 6. *Propunerea legislativă privind modificarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal (Bp. 365/2022).*

Cu deosebită considerație,

/ **NIKI ȘAPUNĂRU**

SECRETAR DE STAT



PRIM MINISTRU

Domnule președinte,

În conformitate cu prevederile art. 111 alin. (1) din Constituție și în temeiul art. 25 lit. (b) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr.57/2019 privind Codul Administrativ, Guvernul României formulează următorul

PUNCT DE VEDERE

referitor la *propunerea legislativă pentru completarea articolului 103 din Legea 53/2003 - Codul muncii*, inițiată de domnul senator PSD Leonard Azamfirei împreună cu un grup de parlamentari PSD (**Bp.363/2022**).

I. Principalele reglementări

Inițiativa legislativă are ca obiect de reglementare completarea art. 103 din *Legea 53/2003 - Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare*¹, în sensul instituirii unui nou tip de contract, respectiv „*contractul de zero ore*”, care potrivit *Expunerii de motive*, este „*acel contract prin care angajatorul nu este obligat să garanteze un număr minim de săptămână, iar angajatul poate să nu accepte munca în momentul în care i se cere, programul de muncă fiind în întregime flexibil*”.

De asemenea, se propune ca plata să se facă „*de către angajator în funcție de numărul de ore prestare, care sunt consemnate în pontaje. În situația „contractului de zero ore”, este obligatorie evidențierea orelor efectuate, având în vedere faptul ca plata salariului se realizează în funcție de numărul de ore prestate*”.

¹ ART. 103

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.

II. Observații

1. Potrivit art. 16 alin. (1) din *Codul Muncii*, „*Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română, cel târziu în ziua anterioară începerii activității de către salariat. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului*”.

Alin.(2)² prevede că anterior începerii activității, contractul individual de muncă se înregistrează în registrul general de evidență a salariaților, care se transmite inspectoratului teritorial de muncă cel târziu în ziua anterioară începerii activității.

De asemenea, potrivit *Ordinului ministrului muncii nr. 64/2003 pentru aprobarea modelului-cadru al contractului individual de munca, cu modificările și completările ulterioare*, repartizarea programului de lucru este o cerință obligatorie care trebuie înscrisă în cuprinsul contractului de muncă.

În conformitate cu dispozițiile art. 119 alin. (1) din *Codul Muncii*³, angajatorul are obligația de a ține la locul de muncă definit potrivit art. 16¹ evidența orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat, cu evidențierea orelor de începere și de sfârșit ale programului de lucru, și de a supune controlului inspectorilor de muncă această evidență, ori de câte ori se solicită acest lucru.

Totodată, apreciem că inițiativa legislativă poate avea ca efect dezvoltarea fenomenului de muncă nedeclarată, cu efecte negative atât asupra lucrătorilor care trebuie să beneficieze de drepturile pe care i le conferă un contract de muncă, dar și pentru bugetul de stat și ar putea crește numărul persoanelor vulnerabile din punct de vedere social.

Mai mult, prezenta inițiativă legislativă încalcă prevederile *Directivei (UE) 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană*, care, la art. 11, prevede măsuri complementare privind contractele la cerere, după cum urmează: „*În cazul în care statele membre permit utilizarea unor contracte la cerere sau a unor contracte de muncă*

² (2) Anterior începerii activității, contractul individual de muncă se înregistrează în registrul general de evidență a salariaților, care se transmite inspectoratului teritorial de muncă cel târziu în ziua anterioară începerii activității.

³ (1) Angajatorul are obligația de a ține la locul de muncă definit potrivit art. 16¹ evidența orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat, cu evidențierea orelor de începere și de sfârșit ale programului de lucru, și de a supune controlului inspectorilor de muncă această evidență, ori de câte ori se solicită acest lucru.

similare, aceasta adoptă una sau mai multe dintre următoarele măsuri pentru a preveni practicile abuzive:

a) restricții privind utilizarea și durata contractelor la cerer sau a contractelor de muncă similare;

b) o prezumție relativă de existență a unui contract de muncă cu un număr minim de ore plătite, pe baza mediei orelor lucrate într-o perioadă dată;

c) alte măsuri echivalente care asigură prevenirea eficientă a practicilor abuzive;

Statele membre informează Comisia cu privire la aceste măsuri”.

Totodată, în considerentele Directivei, se menționează următoarele: *„Lucrătorii pentru care durata timpului de muncă nu este garantată, inclusiv lucrătorii cu contracte „zero ore” și unele contracte „la cerere”, se află într-o situație deosebit de vulnerabilă”.*

Prin urmare, dispozițiile prezentei directive ar trebui să se aplice în cazul acestora, indiferent de numărul de ore lucrate efectiv, Statele membre care permit astfel de contracte ar trebui să se asigure că sunt instituite măsuri eficiente pentru a preveni abuzurile.

Mai mult, aceste măsuri ar putea lua forma unor restricții privind utilizarea și durata acestor tipuri de contracte, a unei prezumții relative privind existența unui contract de muncă sau a unui raport de muncă cu un volum garantat de ore plătite, pe baza orelor lucrate într-o perioadă de referință precedentă, ori a altor măsuri echivalente care asigură prevenirea eficace a practicilor abuzive precum și faptul că *„Punerea în aplicare a prezentei directive nu poate fi utilizată pentru a diminua drepturile existente prevăzute de dreptul Uniunii sau de dreptul intern în vigoare în acest domeniu și nu poate constitui un motiv valabil pentru a reduce nivelul general de protecție acordat lucrătorilor în domeniul reglementat de prezenta directivă”.*

În special, aceasta nu ar trebui să servească drept temei pentru introducerea de contracte cu „zero ore” sau alte tipuri similare de contracte de muncă.

2. Precizăm că definiția propusă la alin.(1) al inițiativei legislative analizate reia textul de la art. 103 din *Legea nr.53/2003*, prin urmare, evenimentul legislativ care intervine este completarea art. 103 din *Codul Muncii*, prin urmare, în considerarea art. 60 alin. (1) din *Legea nr. 24/2000 privind normele de tehnică legislativă pentru elaborarea actelor*

normative, republicată, cu modificările și completările ulterioare, textele care se adaugă elementelor structurale existente, vor cuprinde formula de exprimare adecvată.

În plus, față de cele menționate, pentru ca inițiativa legislativă analizată să nu încalce drepturi fundamentale ale lucrătorilor consacrate constituțional de art. 41 alin.(2) și respectiv art.47 din *Constituția României*, considerăm că ar fi fost necesară completarea acesteia cu reglementări suplimentare privitoare la asigurarea unui salariu minim pentru lucrători și implicit un nivel de trai decent în sensul reglementat constituțional.

3. Referitor la conținutul instrumentului de motivare a soluțiilor preconizate prin prezentul proiect de act normativ, semnalăm că, din analiza *Expunerii de motive*, rezultă că aceasta nu respectă cerințele prevăzute de art. 6 alin. (1) și (2) precum și art. 31 alin. (1) din *Legea nr. 24/2000*.

Astfel fiind, considerăm necesară justificarea în *Expunerea de motive*, în mod punctual și temeinic a soluțiilor normative propuse, cu redarea cerințelor care reclamă intervenția normativă, cu referire specială la principiile de bază și finalitatea reglementărilor propuse, cu evidențierea elementelor noi.

III. Punctul de vedere al Guvernului

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

Cu stimă,


Nicolae DĂNCUȚĂ
PRIM-MINISTRU

Președintele Senatului