

CONSILIUL ECONOMIC ȘI SOCIAL	
INȚEBARE	Nr. 3320
TEMA	31.05.22

EXPUNEREA DE MOTIVE

Transformările care au avut loc pe piața forței de muncă în contextul noilor realități socio-economice au condus la apariția unor forme mai flexibile de muncă, a unei noi viziuni asupra relației de muncă existentă între angajator și salariați, care nu se regăsesc în actualele reglementări legale. Având în vedere necesitatea îmbunătățirii nivelului de protecție a salariaților, dar și asigurarea unor condiții favorabile dezvoltării mediului de afaceri, este necesară reglementarea unor noi forme de contracte de muncă, care să permită un mod mai flexibil de organizare și desfășurare a muncii.

Deși au fost adoptate mai multe acte normative prin care se încearcă flexibilizarea încheierii actelor de dreptul muncii, piața muncii ne arată că încă mai este nevoie de astfel de contracte "atipice".

O altă forță motrice a contextului socio-economic actual, este digitalizarea accelerată a activităților lucrative în toate sectoarele economice, care face ca legislația muncii să nu fie corelată cu dinamica muncii.

Având în vedere cele subliniate mai sus, trebuie clar avută în vedere liberalizarea relațiilor de muncă.

În anul 2021, au fost adoptate Ordonanțele de urgență nr. 36 și 37, prin care Guvernul a încercat flexibilizarea și adaptarea relațiilor de muncă la realitățile socio-economice actuale în raport cu evoluția dinamică a pieței muncii.

Legiuitorul a reglementat utilizarea semnăturii electronice în domeniul relațiilor de muncă, angajatorul putând suporta, pentru el și pentru angajații săi, cheltuielile pentru achiziționarea semnăturilor electronice utilizate pentru semnarea înscrisurilor/documentelor din domeniul relațiilor de muncă/securității și sănătății în muncă. Aceste cheltuieli sunt deductibile pentru determinarea rezultatului fiscal. De asemenea, a fost flexibilizată telemunca, în sensul că, în clauza privind desfășurarea activității în regim de telemuncă nu mai trebuie specificat locul/locurile desfășurării activității de telemuncă, convenite de părți.

A fost, de asemenea, prevăzută posibilitatea ca anumiți angajatori, respectiv microîntreprinderile, să nu mai întocmească fișa de post sau regulamentul intern, atribuțiile salariaților putând să fie specificate verbal, în vederea asigurării unei debirocratizări consistente la nivelul relațiilor de muncă.

Aceste modificări ale legislației dreptului muncii sunt binevenite, dar nu sunt suficiente pentru a acoperi nevoile din ce în ce mai diverse ale pieței muncii, în care interacțiunile dintre angajator și salariați pot căpăta forme diverse în contexte atipice, fie că vorbim despre orarul de lucru sau de zilele în care se poate desfășura munca.

Atât angajatorii, cât și angajații au nevoie de o combinație între scheme de flexibilitate spațială cu cea temporală. Astfel, ca o componentă a prezentului, se simte nevoia de autonomie în desfășurarea activităților, angajații percep de asemenea nevoia să își organizeze programul de lucru pentru a putea susține, în paralel, două servicii. Schemele de muncă flexibile asigură un echilibru mai bun între viața privată și cea profesională, iar asta se traduce în final în mai multă productivitate acest lucru va determina o creștere a productivității muncii din partea angajaților, precum și o creștere a atașamentului față de locul de muncă.

Țările dezvoltate au demonstrat că există deschidere atât din partea managerilor, cât și a personalului de execuție pentru introducerea mai multor scheme de flexibilitate. Soluții similare pot fi aplicate și în România, cu accent pe flexibilitate spațială (în particular telemuncă și muncă la domiciliu) și flexibilitate temporală (program inegal de lucru, program individualizat, bancă de timp liber obținută prin prestarea de ore suplimentare).

Creșterea eficienței economice, concomitent cu scăderile de costuri pentru firmele în care au fost introduse forme de flexibilizare a muncii în ultimul an, sunt evidente. În contextul actual, prezentat de schimbările precizate mai sus, este clar că este necesară dezvoltarea într-o mai mare măsură a acestor forme de flexibilizare a muncii.

Pentru a răspunde tuturor în mod eficient nevoii de flexibilizare a pieței muncii din România și pentru a susține reforme asumate la nivel european, propunem modificarea și completarea Legii nr.53/2003 privind Codul muncii, în sensul introducerii unor noi tipuri de contracte de muncă, respectiv:

➤ **Contractul de muncă “la cerere”**, care prezintă următoarele avantaje:

- angajatorul are o mai mare flexibilitate în organizarea activității, având posibilitatea de a dispune de forța de muncă necesară în zilele în care are nevoie de serviciile prestate de către un anumit salariat și doar numărul de ore necesar prestării activității respective;
- angajatul poate desfășura mai multe activități în paralel, nemaiavând obligația respectării cu strictețe a unui anumit program de lucru;

- se reduce sarcina administrativă, în comparație cu alte opțiuni legale utilizate pentru angajarea în comun, alternativa fiind ca angajatorul să încheie în paralel câte un contract de muncă cu timp parțial cu fiecare angajat.
- **Contract de muncă cu mai mulți angajatori și un singur angajat** reprezintă contractul individual de muncă în baza căruia un angajat încheie un contract de muncă cu mai mulți angajatori pentru efectuarea aceluiași tip de activitate, care implică exercitarea acelorași atribuții. Avantajele acestui tip de contract sunt următoarele:
 - stabilirea răspunderii în solidar a angajatorilor semnatori ai contractului, cu privire la îndeplinirea obligațiilor care decurg din contract și din legislația muncii va crește gradul de protecție a angajatului în ceea ce privește obținerea de către acesta a drepturilor restante de la oricare dintre angajatori, având posibilitatea să îl aleagă pe cel mai eligibil;
 - reglementare flexibilă permite părților implicate să proiecteze schema de partajare a angajaților în funcție de propriile nevoi;
 - obligațiile privind remunerația, impozitele și contribuțiile sociale pot fi alocate angajatorilor în orice mod pe care îl stabilesc de comun acord;
 - se reduce sarcina administrativă în comparație cu alte opțiuni legale utilizate pentru angajarea în comun, de exemplu atunci când fiecare angajator în paralel încheie un contract de muncă cu timp parțial cu același angajat.

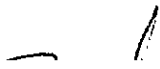

Având în vedere argumentele prezentate mai sus, înaintăm Parlamentului României, spre dezbateră și adoptare, prezenta propunere legislativă.

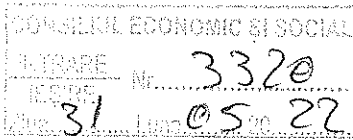
Inițiator,

Raluța TURCAN

Deputat PNL

**TABEL cu inițiatorii propunerii legislative
pentru completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii**

Nr. crt.	Nume, Prenume	Semnătura	Grup Parlamentar
1.	Raluca TURCAN		PNL
2.	GABRIEL ANDRONACHE		PNL
3.	POCAR TUDOR		PNL
4.	VEDELI CRISTINA		PNL
5.	ATTINASIU DANUȘ		PNL
6.	HĂRĂȚĂU ELENA		PNL
7.	GEORGE TUTA		PNL
8.	Hardean Iuliana		PNL
9.	Crusovanu Mariana		PNL
10.	PECINGINĂ GEORGINA		PNL
11.	IGNAȚ ION MIHAILA		PNL
12.	SANDRU COSTIN		PNL
13.	FĂBOD ANGELICA		PNL
14.	DAN VILCEANU		PNL
15.	MARA CALISTA		PNL
16.	TĂBĂC MIRELA		PNL
17.	GUDU MICHAEL		PNL
18.	Theilmann Christine		PNL
19.	Băbălina Ciofu		PNL
20.	SOMER CRISTIAN GABRIEL		USR
21.	ORXIA SILVIA TON		USR
22.	CSEI EVA ANDREA		USR
23.	Solomon Adrian		PSD



PARLAMENTUL ROMÂNIEI

Camera Deputaților

Senat

Lege

pentru completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii

Parlamentul României adoptă prezenta lege.

Articolul I - Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 345 din 18 mai 2011, cu modificările și completările ulterioare, se completează după cum urmează:

1. După Capitolul IX, al Titlului II, se introduce două noi capitole, Capitolul X și Capitolul XI, cu următorul cuprins:

Capitolul X

Contractul individual de muncă "la cerere"

Art. 110¹

- (1) Contractul individual de muncă "la cerere" reprezintă contractul în baza căruia salariatul prestează activitate pentru și sub autoritatea angajatorului, la solicitarea acestuia, în zilele și în intervalul orar stabilite de către angajator, cu condiția înștiințării în scris a salariatului în termenul stabilit în contract, dar care nu poate fi mai mic de două zile lucrătoare anterioare începerii de către salariat a activității pentru care este solicitat.
- (2) Angajatorul are obligația să prevadă în contract termenul în care îl va înștiința pe salariat să se prezinte la locul de muncă precum și modalitatea de înștiințare.

- (3) Salariatul va fi înștiințat în scris, pe suport de hârtie sau pe suport electronic, prin mesaj sau e-mail, în termenul prevăzut la alin.(1).
- (4) Angajatorul are obligația de a garanta în plată salariul aferent numărului de ore prestate de către salariat, dar nu mai puțin de salariul aferent unui număr de cel puțin 32 ore/lună.
- (5) Contractul individual de muncă prevăzut la alin (1) poate fi utilizat doar în următoarele în următoarele domenii prevăzute în Clasificarea activităților din economia națională, actualizată:
 - a) agricultură, vânătoare și servicii anexe - diviziunea 01;
 - b) activități de organizare a expozițiilor, târgurilor și congreselor - grupa 823;
 - c) publicitate - grupa 731;
 - d) alte activități recreative și distractive – grupa 932.
- (6) Salariatul încadrat cu contract de muncă la cerere se bucură de drepturile salariaților cu normă întreagă, în condițiile prevăzute de lege și de contractele colective de muncă aplicabile.
- (7) Modelul cadru al contractului individual de muncă “la cerere” se aproba prin ordin al ministrului muncii și protecției sociale în termen de 30 de zile de la publicarea prezentei ordonante de urgență a guvernului.

Capitolul XI

Contractul individual de muncă cu mai mulți angajatori

Art. 110²

- (1) Contractul individual de muncă cu mai mulți angajatori reprezintă contractul cu normă întreagă în baza căruia un salariat prestează muncă pentru și în subordinea mai multor angajatori, pentru desfășurarea aceluiași tip de activitate, care implică exercitarea aceluiași atribuții.
- (2) Contractul prevăzut la alin. (1) poate fi încheiat doar de către angajatori care aparțin aceluiași grup de întreprinderi.
- (3) În sensul alin. (2) grupul de întreprinderi reprezintă structura formată din două sau mai multe întreprinderi, din care una dintre acestea exercită controlul asupra celorlate întreprinderi din grup.

- (4) În sensul alin. (3) prin întreprindere care exercită controlul se înțelege întreprinderea care poate exercita o influență dominantă asupra unei alte întreprinderi, denumită întreprindere controlată, în temeiul dreptului de proprietate, al participării financiare sau al regulilor care o guvernează.
- (5) Se prezumă capacitatea de a exercita o influență dominantă, fără a se exclude însă proba contrară, atunci când o întreprindere, direct sau indirect, îndeplinește unul dintre următoarele criterii:
- a) poate numi mai mult de jumătate din numărul membrilor consiliului de administrație, de conducere sau ai consiliului de supraveghere al unei alte întreprinderi;
 - b) controlează majoritatea voturilor atașate acțiunilor emise de o altă întreprindere;
 - c) deține majoritatea capitalului social subscris al unei alte întreprinderi.
- (6) Obligația de a acorda salariatului drepturile care decurg din raportul de muncă, astfel cum sunt stabilite de lege, de contractul individual de muncă și de contractul colectiv de muncă aplicabil, revine angajatorului care exercită controlul asupra celorlalți angajatori din grup, semnatori ai contractului individual de muncă.
- (7) Obligația prevăzută la alin. (6) va fi prevăzută în sarcina angajatorului care exercită controlul asupra celorlalți angajatori din grup, în cuprinsul contractului individual de muncă cu mai mulți angajatori.
- (8) Angajatorii semnatori ai contractului răspund în solidar pentru drepturile cuvenite salariatului, astfel cum sunt prevăzute în contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă și în lege.
- (9) În cazul în care angajatorul care exercită controlul asupra celorlalți angajatori din grup, semnatori ai contractului individual de muncă, nu își îndeplinește integral și la timp toate obligațiile față de salariat, acestea vor fi îndeplinite de oricare dintre ceilalți angajatori.
- (10) În cazul în care niciunul dintre angajatori nu își îndeplinește obligațiile față de salariat, acesta are dreptul de a se îndrepta împotriva oricărui dintre angajatori și de a cere executarea silită a obligațiilor neîndeplinite.
- (11) Modelul cadru al contractului individual de muncă cu mai mulți angajatori se aprobă prin ordin al ministrului muncii și solidarității sociale, în termen de 30 de zile de la publicarea prezentei legi în Monitorul Oficial al României.

2. La articolul 260 alineatul (1), după litera s) se introduc șapte litere noi, literele s)-x), cu următorul cuprins:

„s) Încălcarea de către angajator a obligației prevăzute la art. 110¹ alin. (2) cu amendă de 5.000 lei pentru fiecare contract individual de muncă la cerere identificat în această situație.”

„t) Încălcarea de către angajator a obligației prevăzute la art. 110¹ alin. (3) cu amendă de 10.000 lei pentru fiecare angajat identificat în această situație.”

„t) Încălcarea de către angajator a obligației prevăzute la art. 110¹ alin (4) cu amendă de 20.000 lei.”

„u) Încălcarea de către angajator a obligației prevăzute la art. 110¹ alin (5) cu amendă de 30.000 lei.”

„v) Încălcarea de către angajatori a obligației prevăzute la art. 110² alin (2) cu amendă de 30.000 lei.”

„w) Încălcarea de către angajatori a obligației prevăzute la art. 110² alin (7) cu amendă de 10.000 lei.”

„x) Încălcarea de către angajatori a obligației prevăzute la art. 110² alin (11) cu amendă de 20.000 lei pentru fiecare contract individual de muncă încheiat cu timp parțial de muncă.”

3. La articolul 260, după alineatul (1), se introduce un alineat nou, alineatul (1)¹, cu următorul cuprins:

(1)¹ Sancțiunile contravenționale prevăzute la alin. (1) lit. v)-x), se aplică angajatorului care exercită controlul asupra celorlalți angajatori din grup, semnatori ai contractului individual de muncă cu mai mulți angajatori.

ART. II

Prezenta lege intră în vigoare la 60 de zile de la publicarea în Monitorul Oficial al României.

Această lege a fost adoptată de Parlamentul României, cu respectarea prevederilor art. 75 și ale art. 76 alin. (1) din Constituția României, republicată.

**PREȘEDINTELE
CAMEREI DEPUTAȚILOR,
Ion-Marcel CIOLACU**

**PREȘEDINTELE
SENATULUI,
Florin-Vasile CÎȚU**