

EXPUNERE DE MOTIVE

Prezenta inițiativă legislativă vine în întâmpinarea angajaților și angajatorilor din România pentru a întări colaborarea și a oferi o serie de drepturi părților în negocierea și respectarea contractelor de muncă. Propunere vizează, în primul rând, modernizarea modului în care este stabilit programul de lucru, prin eliminarea prevederii care îl atribuie exclusiv angajatorului și prin mutarea acestei decizii în sfera negocierii colective. Acest demers are la bază un argument fundamental de echitate socială și economică, oferind salariaților o mai mare autonomie și control asupra echilibrului dintre viața profesională și cea personală. Din perspectivă economică, o forță de muncă mai flexibilă este, în mod demonstrabil, mai productivă și mai puțin predispusă la absenteism sau la epuizare profesională. Reducerea fluctuației de personal, un beneficiu direct al unui mediu de lucru mai satisfăcător, contribuie la stabilizarea pieței muncii și la reducerea costurilor de recrutare și instruire pentru angajatori.

A doua măsură propusă abordează planificarea concediului de odihnă, printr-un mecanism care ar impune o programare de comun acord la începutul fiecărui an, cu o minimă suprapunere a concediilor de odihnă (rămâne la latitudinea fiecărui angajator să stabilească un procent). Acest cadru juridic are menirea de a oferi angajaților o predictibilitate esențială pentru a se bucura de dreptul la odihnă într-un mod eficient, permițându-le să-și organizeze viața personală cu responsabilitate. Din perspectiva angajatorilor, o astfel de abordare elimină riscurile operaționale generate de cererile de concediu ad-hoc și asigură continuitatea activității companiei, facilitând o planificare strategică a resurselor umane pe parcursul întregului an.



De asemenea, este esențială revizuirea sporului pentru munca de noapte, angajatul este cel care trebuie să decidă dacă alege să beneficieze de plata unui spor financiar de 25% din salariul de bază, sau de a i se reduce programul de lucru. Decizia este motivată de impactul negativ pe care munca de noapte îl are asupra sănătății fizice și mentale a salariaților. Nu poate angajatorul să impună un singur tip de beneficii. În multe state europene, compensația financiară directă este norma, recunoscând în mod concret riscurile la care se supun acești angajați. Prin uniformizarea modalității de compensare, cadrul legal devine mai clar și mai transparent, iar angajații primesc o compensație justă și echitabilă pentru efortul și riscul asumat.

O altă propunere importantă se referă la consolidarea rolului sindicatelor în stabilirea Regulamentului Intern. Trecerea de la o simplă "consultare" la o "negociere" reală a Regulamentului Intern conferă sindicatelor un rol activ în definirea normelor de lucru, transformând acest document dintr-un act unilateral al angajatorului într-un acord agreat de ambele părți. Această schimbare fundamentală consolidează parteneriatul social, reduce riscul de litigii și asigură că regulile interne sunt percepute ca fiind echitabile și legitime de către angajați.

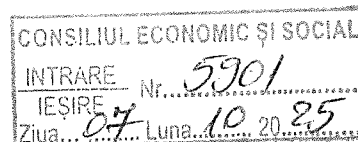
Această inițiativă nu are un impact asupra bugetului de stat.

INIȚIATORI

Roman	Florin-	Claudiu Răcuci,	Voicu Vușcan,
Claudiu, Deputat PNL		Senator PNL	Deputat PSD



Parlamentul României



Camera Deputaților

Senat

LEGE

pentru modificarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii

Parlamentul României adoptă prezenta lege:

Art. I - Legea nr. nr. 53/2003 Codul Muncii din 2003, republicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 225 din 31 martie 2011, cu modificările și completările ulterioare, se modifică după cum urmează:

1. La articolul 111, alineatul (3) se modifică și va avea următorul cuprins:

„(3) Modelul de organizare a muncii reprezintă forma de organizare a timpului de muncă și repartizarea sa în funcție de un anumit model stabilit, prin negocierea dintre angajator și angajat sau/și sindicat sau reprezentanții angajaților.”

2. Articolul 126 se modifică și va avea următorul cuprins:

„Art. 126 Salariații de noapte pot opta între două tipuri de beneficii:

- a) fie de program de lucru redus cu o oră față de durata normală a zilei de muncă, pentru zilele în care efectuează cel puțin 3 ore de muncă de noapte, fără ca aceasta să ducă la scăderea salariului de bază;
- b) fie de un spor pentru munca prestată în timpul nopții de 25% din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru.

3. La articolul 148 alineatul (1), se modifică și va avea următorul cuprins:

„Efectuarea concediului de odihnă se realizează în baza unei programări colective sau individuale stabilite prin negocierea dintre angajator și angajat/angajați sau după caz, a reprezentanților salariaților, pentru programările colective, ori cu consultarea salariatului, pentru programările individuale, astfel în cât să nu fie pusă în pericol continuitatea



producției. Programarea se face până la sfârșitul anului calendaristic pentru anul următor și se poate modifica, la nevoie, cu acordul părților în timpul anului.”

4. Articolul 241 se modifică și va avea următorul cuprins:

„Art. 241 Regulamentul intern se întocmește de către angajator, prin negocierea acestuia cu sindicatul sau a reprezentanții salariaților, după caz.”

Art. II – În termen de 180 de zile de la intrarea în vigoare a prezentei legi, Guvernul modifică normele metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii.

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,
Sorin-Mihai GRINDEANU

PREȘEDINTELE
SENATULUI,
Mircea ABRUDEAN