



CONSILIUL LEGISLATIV

AVIZ

referitor la propunerea legislativă pentru completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii

Analizând propunerea legislativă pentru completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii (b224/11.04.2023), transmisă de Secretarul General al Senatului cu adresa nr. XXXV/1944/18.04.2023 și înregistrată la Consiliul Legislativ cu nr. D426/18.04.2023,

CONSILIUL LEGISLATIV

În temeiul art. 2 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 73/1993, republicată, cu completările ulterioare și al art. 33 alin. (3) din Regulamentul de organizare și funcționare a Consiliului Legislativ, cu modificările ulterioare,

Avizează favorabil propunerea legislativă, cu următoarele observații și propuneri:

1. Prezenta propunere legislativă are ca obiect completarea art. 122 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Intervenția legislativă vizează, potrivit Expunerii de motive, ca *„salariații care au în întreținere copii în vârstă de până la 8 ani, să beneficieze, la cerere, de 4 zile pe lună muncă la domiciliu/telemuncă, cu excepția situațiilor în care locul de muncă nu o permite”*.

2. Prin conținutul său normativ, propunerea legislativă face parte din categoria legilor organice, iar în aplicarea dispozițiilor art. 75 alin. (1) din Constituția României, republicată, prima Cameră sesizată este Senatul.

3. Menționăm faptul că, prin avizul pe care îl emite, Consiliul Legislativ nu se pronunță asupra oportunității soluțiilor legislative preconizate.

4. Întrucât propunerea legislativă poate avea implicații asupra bugetului de stat, este obligatorie solicitarea unei informări din partea

Guvernului, în conformitate cu dispozițiile art. 111 alin. (1) teza a doua din Constituția României, republicată.

Totodată, în considerarea dispozițiilor art. 15 din Legea responsabilității fiscal-bugetare nr. 69/2010, republicată, fiind vorba de o inițiativă a cărei adoptare poate atrage majorarea cheltuielilor bugetare, inițiatorii trebuie să prezinte fișa financiară prevăzută la art. 15 din Legea nr. 500/2002 privind finanțele publice, cu modificările și completările ulterioare.

5. Semnalăm că **Expunerea de motive** nu respectă structura instrumentului de prezentare și motivare, prevăzută la art. 31 din Legea nr. 24/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare, întrucât nu există referiri la impactul socioeconomic, la impactul asupra sistemului juridic, cu sublinierea implicațiilor asupra legislației în vigoare, precum și la consultările derulate în vederea elaborării prezentei propuneri legislative.

6. Analizând conținutul prezentului proiect, menționăm că, recent, prin intrarea în vigoare a **Legii nr. 283/2022** pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, precum și a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cele două acte normative au fost aliniate la normele și exigențele europene, incidente în materie, în contextul îndeplinirii obligațiilor asumate de România prin Tratatul de aderare la Uniunea Europeană, așa cum a fost ratificat prin Legea nr. 157/2005, derivate din calitatea sa de stat membru al Uniunii Europene, fiind transpuse în legislația națională **Directiva (UE) 2019/1152** a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană și **Directiva (UE) 2019/1158** a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor și de abrogare a Directivei 2010/18/UE a Consiliului.

Printre ipotezele juridice vizate de respectivele intervenții legislative asupra Codului administrativ, o evidențiem pe cea care a reglementat posibilitatea exercitării *raporturilor de serviciu ale funcționarilor publici, care au copii cu vârsta de până la 11 ani, în regim de telemuncă, precum și în regim de muncă la domiciliu, potrivit prevederilor Legii nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare, pentru 5 zile /lună.*

7. Ca **observație generală**, precizăm că, pentru respectarea prevederilor art. 35 din Legea nr. 24/2000, republicată, cu modificările

și completările ulterioare, respectiv pentru asigurarea unei succesiuni logice a soluțiilor legislative preconizate și realizarea unei armonii interioare a actului normativ, ipotezele juridice preconizate pentru **alin. (3) - (6) ale art. 112** din actul de bază ar trebui să fie introduse la **art. 118, ca alin. (8) - (11)**.

8. Întrucât intervenția legislativă preconizată prin prezenta propunere legislativă vizează un singur element structural din actul normativ de bază, pentru rigoare normativă, propunem ca **titlul** să fie redat sub forma „Lege pentru completarea **art. ... din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii**”.

9. La **articolul unic**, pentru același considerent, **partea introductivă**, va avea următoarea formulare:

„Articol unic. - **La articolul ... din 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, **după alineatul ... se introduc patru noi alineate, alin. (...) - (...), cu următorul cuprins:**”.

În continuare, se vor reda textele preconizate pentru **actualele alin. (3) - (6) ale art. 112**.

Pe cale de consecință, expresia „1. La articolul 112, după alineatul (2) se introduc 4 noi alineate (3) - (6), cu următorul cuprins:” va fi eliminată.

Referitor la textul propus pentru **actualul alin. (3) al art. 112** din Codul muncii, precizăm că cele două forme de desfășurare a activității previzionate, respectiv **munca la domiciliu** și **telemunca**, diferă atât din punct de vedere conceptual, cât și din cel al actului de reglementare.

Astfel, **telemunca** este definită la art. 2 lit. a) din Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă, cu modificările și completările ulterioare, ca fiind „*forma de organizare a muncii prin care salariatul, în mod regulat și voluntar, își îndeplinește atribuțiile specifice funcției, ocupației sau meseriei pe care o deține, în alt loc decât locul de muncă organizat de angajator, cel puțin o zi pe lună, folosind tehnologia informației și comunicațiilor*” și presupune că telesalariații își organizează programul de lucru de comun acord cu angajatorul, în conformitate cu prevederile contractului individual de muncă, regulamentului intern și/sau contractului colectiv de muncă aplicabil.

În ceea ce privește **munca la domiciliu**, potrivit art. 108 din actul normativ de bază, este desfășurată de salariați **la domiciliul lor**,

îndeplinind atribuțiile specifice funcției pe care o dețin, aceștia **stabilind-și singuri programul de lucru.**

În concluzie, pentru claritatea și predictibilitatea normei, este necesară completarea acesteia cu o trimitere la Legea nr. 81/2018, cu modificările și completările ulterioare, atât pentru stabilirea înțelesului noțiunii, cât și pentru indicarea articolelor din acest act normativ aplicabile situației preconizate.

În plus, pentru același argument, recomandăm revederea sintagmei „salariații care au în întreținere copii în vârstă de până la 8 ani”, în sensul circumstanțierii domiciliului comun, întrucât salariatul poate asigura întreținerea minorului fără a locui împreună cu acesta.

De asemenea, este necesară revederea și reformularea sintagmei care reglementează excepția preconizată, respectiv „cu excepția situațiilor în care locul de muncă nu o permite”, întrucât natura activității (n.n. felul muncii) este cea care permite sau nu desfășurarea acesteia în alte locuri.

În altă ordine de idei, având în vedere dispozițiile art. 373 alin. (3), (7) și (8) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ¹, cu modificările și completările ulterioare, este de analizat dacă, pentru asigurarea unui tratament echitabil între persoanele care desfășoară activitate în baza unui contract individual de muncă și funcționarii publici care au încheiate raporturi de serviciu, ar trebui revăzut atât numărul de zile în care munca poate fi desfășurată în regim de telemuncă sau de muncă la domiciliu, în sensul creșterii acestuia la maxim 5 zile, cât și vârsta minorului aflat în întreținere, respectiv de la 8 ani la 11 ani.

¹ „Art. 374 (3) Raporturile de serviciu ale funcționarilor publici se pot exercita și în regim de telemuncă, în condițiile prevăzute de prezentul cod, precum și în regim de muncă la domiciliu, potrivit prevederilor Legii nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

(7) Durata activității desfășurate în regim de telemuncă nu poate depăși 5 zile pe lună.

(8) Desfășurarea activității în regim de telemuncă se poate aproba pentru:

a) funcționarii publici care au copii cu vârsta de până la 11 ani;

b) funcționarii publici care acordă îngrijire unei rude, în accepțiunea art. 153¹ alin. (4) din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare, cu care locuiește în aceeași gospodărie;

c) funcționarii publici care au o stare de sănătate care nu le permite deplasarea la sediul autorității sau instituției publice, din cauze determinate de unele boli grave, ori în situație de graviditate, dovedite prin adeverință medicală;

d) funcționarii publici care desfășoară activități dintre cele stabilite de conducătorul autorității sau instituției publice ca putând fi realizate în regim de telemuncă.”.

La **actualul alin. (4)**, pentru claritatea și predictibilitatea normei, este de analizat dacă soluția juridică preconizată la **teza I**, este aplicabilă și instituției reprezentării legale a minorului, sens în care recomandăm revederea textului.

Referitor la textul preconizat pentru **actualul alin. (5)**, semnalăm că parțial, în ceea ce privește salariații care desfășoară activitatea la domiciliu, soluția juridică este cuprinsă la art. 108 alin. (1) din actul normativ de bază, care prevede că „*Salariatul cu munca la domiciliu se bucură de toate drepturile recunoscute prin lege și prin contractele colective de muncă aplicabile salariaților al căror loc de muncă este la sediul angajatorului*”. În consecință, pentru evitarea unui paralelism legislativ, aspect interzis de art. 16 alin. (1) din Legea nr. 24/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare, ar trebui reglementată doar situația salariatului aflat în telemuncă.

În plus, pentru claritatea și predictibilitatea normei, recomandăm detalierea sintagmei „sporurile ori alte drepturi asimilate acestora”, în sensul enumerării acestora ori a includerii unei trimiteri la dispozițiile prin care acestea sunt reglementate.

Referitor la textul propus la **actualul alin. (6)**, pentru asigurarea unui caracter complet al normei, reiterăm necesitatea includerii unei trimiteri la Legea nr. 81/2018, cu modificările și completările ulterioare, cu privire la obligațiile reglementate în sarcina celor două părți ale contractului individual de muncă, specifice acestui mod de desfășurare a activității.

PREȘEDINTE

Florin IORDACHE

București
Nr. 388/18.04.2023