



Parlamentul României Camera Deputaților

COMISIA PENTRU MUNCĂ ȘI PROTECȚIE SOCIALĂ

București, 16 iunie 2014
Nr. 4c-7/192

R A P O R T

asupra propunerii legislative pentru modificarea și completarea Legii 53/2003 Codul muncii

În conformitate cu prevederile art.95 și 115 din Regulamentul Camerei Deputaților, Comisia pentru muncă și protecție socială a fost sesizată, prin adresa nr. **Plx 189/2014** din 14 aprilie 2014, cu dezbateră pe fond, în procedură de urgență, a *propunerii legislative pentru modificarea și completarea Legii 53/2003 Codul muncii*.

La întocmirea prezentului raport Comisia a avut în vedere:

- avizul favorabil al Consiliului Legislativ (nr.1530/20.12.2013)
- avizul favorabil al Consiliului Economic și Social (nr.3617/05.12.2013)
- avizul favorabil al Comisiei juridice, de disciplină și imunități (nr.4c-11/447/23.04.2014)
- avizul favorabil al Comisiei pentru egalitatea de șanse pentru femei și bărbați (nr.37/280/24.04.2014)
- avizul favorabil al Comisiei pentru drepturile omului, culte și problemele minorităților naționale (nr.4c-5/302/07.05.2014)
- punctul de vedere, favorabil, al Guvernului (nr.278/14.02.2014).

Propunerea legislativă are ca **obiect de reglementare** modificarea și completarea Legii nr.53/2003 – Codul muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare, în sensul continuării transpunerii în legislația internă a Directivei nr.2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară.

Comisia propune Plenului Camerei Deputaților **adoptarea** propunerii legislative **cu amendamente**, pentru conformarea cu legislația Uniunii Europene în raport de interpretarea acestor norme de către Curtea de Justiție a Uniunii Europene.

Propunerea legislativă face parte din categoria legilor **organice**, conform prevederilor art.73 alin.(3) din Constituția României, republicată.

La dezbaterile care au avut loc în ședința comisiei din 11 iunie 2014, au participat, în conformitate cu prevederile art.55 din Regulamentul Camerei Deputaților, republicat:

- d-l Levente Horvath Akos – Secretar de Stat, Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice
- d-l Eduard Corjescu – director, Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice
- d-na Sorina Donisa – președinte, Asociația Română a Agenților de Muncă Temporară
- d-l Valentin Petrof – membru fondator, Asociația Română a Agenților de Muncă Temporară
- d-l Narus Bucilă – jurist, Asociația Română a Agenților de Muncă Temporară.

La lucrările comisiei și-au înregistrat prezența 22 deputați, din totalul de 23 membri ai comisiei. Raportul comisiei a fost adoptat cu unanimitate de voturi.

Propunerea legislativă a fost **respinsă** de Senat în ședința din 8 aprilie 2014.

Camera Deputaților este **Cameră decizională**, potrivit prevederilor art.75 din Constituția României, republicată, și ale art.92 din Regulamentul Camerei Deputaților, republicat.

În urma finalizării dezbaterilor, Comisia propune **adoptarea** propunerii legislative **cu amendamente, admise și respinse**, redată în anexele care fac parte din prezentul raport.

PREȘEDINTE,
Florin Iordache

SECRETAR,
Mihăiță Găină

Întocmit,
Expert parlamentar Lidia Vlădescu

Anexa nr.1

Amendamente admise

În urma finalizării dezbaterilor, Comisia propune adoptarea propunerii legislative cu următoarele amendamente:

Nr. crt.	Text act normativ de bază (Legea nr. 53/2003)	Text inițiativă legislativă	Text propus de Comisie (autorul amendamentului)	Motivare amendamente
1.	—	<i>Titlul legii</i> Lege pentru modificarea și completarea Legii 53/2003 Codul muncii	Lege pentru modificarea și completarea Legii nr.53/2003 - Codul muncii <i>Autor: deputat Adrian Solomon</i>	Pentru respectarea normelor de tehnică legislativă.
2.		Articol unic: Legea nr.53/2003 Codul muncii, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.345 din 18 mai 2011, se modifică și se completează după cum urmează:	Art.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 modifică și se completează după cum urmează: <i>Autor: deputat Adrian Solomon</i>	Având în vedere modificările propuse. Pentru respectarea normelor de tehnică legislativă.

Nr. crt.	Text act normativ de bază (Legea nr. 53/2003)	Text inițiativă legislativă	Text propus de Comisie (autorul amendamentului)	Motivare amendamente
3.	Art.16, alineate noi	—	<p>1. La articolul 16, după alineatul (4) se introduc două noi alineate, alin.(5) și (6), cu următorul cuprins:</p> <p>“(5) Absențele nemotivate și concediile fără plată se scad din vechimea în muncă.</p> <p>(6) Fac excepție de la prevederile alin.(5) concediile pentru formare profesională fără plată, acordate în condițiile art.155 și 156.”</p> <p><i>Autor: deputat Adrian Solomon</i></p>	În urma analizării unor memorii transmise de către inspectori de resurse umane, a reieșit faptul că aceste situații nu sunt reglementate, ceea ce face ca legea să se aplice neuniform, lăsând loc la interpretări.
4.	<p>Art.56, alin.(1), lit.c)</p> <p>Art.56. – (1) Contractul individual de muncă existent încetează de drept:</p> <p>c) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu</p>	—	<p>2. La articolul 56 alineatul (1), litera c) se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>“c) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate de gradul III, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de</p>	În urma analizării unor memorii transmise de către inspectori de resurse umane, a reieșit faptul că nu este reglementată situația salariaților, de la încadrarea în gradul I sau II de invaliditate și până la emiterea deciziei de pensie de invaliditate, ceea ce face

Nr. crt.	Text act normativ de bază (Legea nr. 53/2003)	Text inițiativă legislativă	Text propus de Comisie (autorul amendamentului)	Motivare amendamente
	reducerea vârstei standard de pensionare;		pensionare; la data comunicării deciziei medicale asupra capacității de muncă în cazul invalidității de gradul I sau II; <i>Autor: deputat Adrian Solomon</i>	ca legea să se aplice neuniform, lăsând loc la interpretări.
5.	—	<p>1. La articolul 92 după alineatul (2) se introduc două alineate noi, alineatele (3) și (4), cu următorul cuprins:</p> <p>„(3) Salariul primit de salariatul temporar pentru fiecare misiune nu poate fi inferior celui pe care îl primește salariatul utilizatorului, care prestează aceeași muncă sau una similară cu cea a salariatului temporar.</p> <p>(4) În măsura în care utilizatorul nu are angajat un astfel de salariat, salariul primit de salariatul temporar va fi stabilit luându-se în considerare salariul unei persoane angajate cu contract individual de muncă și care prestează aceeași muncă sau una similară, astfel cum este stabilit prin contractul colectiv de muncă aplicabil utilizatorului.”</p>	<p>3. La articolul 92, după alineatul (2) se introduc două alineate noi, alineatele (3) și (4), cu următorul cuprins:</p> <p>Nemodificat</p> <p>(4) În măsura în care utilizatorul nu are angajat un astfel de salariat, salariul primit de salariatul temporar va fi stabilit luându-se în considerare salariul unei persoane angajate cu contract individual de muncă și care prestează aceeași muncă sau una similară, astfel cum este stabilit prin contractul colectiv de muncă aplicabil la nivelul utilizatorului.”</p>	<p>Propunerea de completare este în concordanță cu art.5 alin.(1) din Directiva 2008/104/CE privind munca prin agent de muncă temporară, care stabilește principiul egalității de tratament în întreprinderile utilizatoare, aceasta vizând egalitatea de tratament juridic și salarială între angajații utilizatorului și salariații temporari.</p>

Nr. crt.	Text act normativ de bază (Legea nr. 53/2003)	Text inițiativă legislativă	Text propus de Comisie (autorul amendamentului)	Motivare amendamente
			<i>Autori: deputat Valeriu Zgonea și deputat Horia Cristian</i>	
6.	<p>Art. 94, alineatul (1)</p> <p>Art.94. - (1) Contractul de muncă temporară este un contract individual de muncă ce se încheie în scris între agentul de muncă temporară și salariatul temporar, pe durata unei misiuni.</p>	<p>2. Alineatul (1) al articolului 94 se modifică și se completează și va avea următorul cuprins:</p> <p>„(1) Contractul de muncă temporară este un contract individual de muncă încheiat în formă scrisă între agentul de muncă temporară și salariatul temporar, de regulă pe durată nedeterminată. În perioada dintre două misiuni, salariatul temporar se află la dispoziția agentului de muncă temporară și beneficiază de o indemnizație de întrerupere a activității, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul minim brut pe țară.”</p>	<p>Se elimină.</p> <p><i>Autori: deputat Valeriu Zgonea și deputat Horia Cristian</i></p>	<p>Propunerea de modificare a alin.(1) nu poate fi susținută economic și va determina direct diminuarea activității agenților de muncă temporară. Potrivit unui studiu de piață realizat la nivelul anului 2012, în România, s-a înregistrat un rulaj anual de aproximativ 52.000 de salariați temporari. În perspectiva introducerii celor două obligații, se estimează concedierea și trimiterea în șomaj a unui număr de aproximativ 30.000 de salariați, ceea ce ar determina cheltuieli de șomaj de aproximativ 2,5 – 3 milioane de euro lunar (30-36 milioane euro anual).</p> <p>Potrivit statisticilor europene (studiul Ciett & Boston Consultin Group 2011 Adapting to Change), 74% dintre companii nu ar apela la angajați permanenți dacă nu ar avea acces la muncă temporară, ceea ce înseamnă că 2/3 din locurile de muncă ocupate în prezent de angajați temporari, adică circa 30.000</p>

Nr. crt.	Text act normativ de bază (Legea nr. 53/2003)	Text inițiativă legislativă	Text propus de Comisie (autorul amendamentului)	Motivare amendamente
				<p>de posturi, ar înceta complet să existe dacă agenții de muncă temporară nu-și vor mai putea derula activitățile. Peste 20% dintre angajații temporari din România sunt studenți care se folosesc de aceste oportunități pentru a explora diverse cariere sau pentru a obține experiență în muncă, iar accesul acestora la piața forței de muncă ar fi restricționat.</p> <p>Alin.(2) al art.95 este acoperitor pentru această situație.</p>
7.	<p>Art.95. - (1) Contractul de muncă temporară se poate încheia și pentru mai multe misiuni, cu respectarea termenului prevăzut la art.90 alin.(2).</p> <p>.....</p> <p>(3) Pentru fiecare nouă misiune între părți se încheie un contract de muncă temporară, în care vor fi precizate toate elementele prevăzute la art. 94 alin. (2).</p>	<p>3. Alineatele (1), (3) și (4) ale articolului 95 se modifică și se completează și vor avea următorul cuprins:</p> <p>„(1) Prin excepție, contractul de muncă temporară se poate încheia pentru una sau mai multe misiuni, cu respectarea termenului prevăzut la art.90 alin.(2).</p> <p>(3) Pentru fiecare nouă misiune între părți se încheie un act adițional la contractul de muncă temporară, în care vor fi precizate toate elementele</p>	<p>Se elimină.</p> <p><i>Autori: deputat Valeriu Zgonea și deputat Horia Cristian</i></p>	<p>Corelare cu celelalte modificări propuse și acceptate.</p> <p>Textul, în forma inițială din lege, este acoperitor.</p>

Nr. crt.	Text act normativ de bază (Legea nr. 53/2003)	Text inițiativă legislativă	Text propus de Comisie (autorul amendamentului)	Motivare amendamente
	(4) Contractul de muncă temporară încetează la terminarea misiunii pentru care a fost încheiat sau dacă utilizatorul renunță la serviciile sale înainte de încheierea misiunii, în condițiile contractului de punere la dispoziție.	prevăzute la art.94 alin.(2). (4) În situația în care agentul de muncă temporară, în termen de 3 luni de la încetarea unei misiuni, nu identifică o nouă misiune pentru salariatul temporar, contractul de muncă temporară încetează de drept."		
8.	Art.95 alin.(2) (2) Agentul de muncă temporară poate încheia cu salariatul temporar un contract de muncă pe durată nedeterminată, situație în care în perioada dintre două misiuni salariatul temporar se află la dispoziția agentului de muncă temporară.	4. Alineatul (2) al articolul 95 se abrogă.	Se elimină. <i>Autori: deputat Valeriu Zgonea și deputat Horia Cristian</i>	Corelare cu celelalte modificări propuse și acceptate. Textul, în forma inițială din lege, este acoperitor.
9.	Art.97. - Prin contractul de muncă temporară se poate stabili o perioadă de probă pentru realizarea misiunii, a cărei durată nu poate fi mai mare de:	5. Articolul 97 se modifică și se completează și va avea următorul cuprins: „Art.97. - Prin contractul de muncă temporară se poate stabili o perioadă de probă, a cărei durată nu poate fi mai mare de:	Se elimină. <i>Autori: deputat Valeriu Zgonea și deputat Horia Cristian</i>	Utilizarea ca element de referință a stabilirii perioadei de probă este durata misiunii care în practică poate avea o durată de la o zi până la 24 de luni, fapt ce ar putea face ca perioada de probă să nu-și îndeplinească

Nr. crt.	Text act normativ de bază (Legea nr. 53/2003)	Text inițiativă legislativă	Text propus de Comisie (autorul amendamentului)	Motivare amendamente
	<p>a) două zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă mai mică sau egală cu o lună;</p> <p>b) 5 zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă cuprinsă între o lună și 3 luni;</p> <p>c) 15 zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă cuprinsă între 3 și 6 luni;</p> <p>d) 20 de zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă mai mare de 6 luni;</p> <p>e) 30 de zile lucrătoare, în cazul salariaților încadrați în funcții de conducere, pentru o durată a contractului de muncă temporară mai mare de 6 luni.</p>	<p>a) 5 zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru realizarea unei misiuni;</p> <p>b) 15 zile lucrătoare, pentru salariații încadrați în funcții de conducere, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru realizarea unei misiuni;</p> <p>c) 20 zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pe perioada nedeterminată;</p> <p>d) 30 de zile lucrătoare, în cazul salariaților încadrați în funcții de conducere, pentru o durată a contractului de muncă temporară este încheiat pe durată nedeterminată.”</p>		<p>scopul pentru care este stabilită, respectiv verificarea aptitudinilor profesionale/de conducere în raport cu durata și complexitatea misiunii. Formularea din Codul muncii este acoperitoare: 2, 3 și respectiv 5 zile, pentru un contract de muncă temporară de la o lună la peste 2 luni este absolut rezonabil. La lit.c) și d) apare o contradicție fundamentală de termeni între ideea de muncă temporară și perioada nedeterminată.</p>

Nr. crt.	Text act normativ de bază (Legea nr. 53/2003)	Text inițiativă legislativă	Text propus de Comisie (autorul amendamentului)	Motivare amendamente
10.	<p>Art.145 alin.(2)</p> <p>(2) Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește în contractul individual de muncă, cu respectarea legii și a contractelor colective aplicabile, și se acordă proporțional cu activitatea prestată într-un an calendaristic.</p>	<p>6. Alineatul (2) al articolului 145 se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>„(2) Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește în contractul individual de muncă, cu respectarea legii și a contractelor colective de muncă aplicabile.”</p>	<p>4. La articolul 145, alineatul (2) se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>Alin.(2) nemodificat</p>	<p>Pentru respectarea normelor de tehnică legislativă.</p>
11.	—	<p>2. La articolul 145 după alineatul (3) se introduc trei alineate noi, alineatele (4), (5) și (6) care vor avea următorul cuprins:</p> <p>„(4) La stabilirea duratei concediului de odihnă anual se iau în calcul perioadele de incapacitate temporară de muncă și cele aferente concediului de maternitate.</p> <p>(5) În situația în care incapacitatea temporară de muncă sau concediul de maternitate a survenit în timpul efectuării concediului de odihnă</p>	<p>5. La articolul 145, după alineatul (3) se introduc trei alineate noi, alineatele (4), (5) și (6), cu următorul cuprins:</p> <p>„(4) La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă și cele aferente concediului de maternitate se consideră perioade de activitate prestată.</p> <p>Alin.(5) nemodificat</p>	<p>Pentru respectarea normelor de tehnică legislativă.</p> <p>Referitor la acordarea concediului de odihnă anual Comisia Europeană a decis la data de 20 februarie 2014, punerea în întârziere a României pentru transpunerea incorectă în legislația națională a Directivei 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru - Cauza 2013/4233, prin care consideră că legislația națională, mai exact art. 145 alineatul (2) din Codul Muncii din România, articolul 5 alineatele (1) și (2) din Hotărârea Guvernului</p>

Nr. crt.	Text act normativ de bază (Legea nr. 53/2003)	Text inițiativă legislativă	Text propus de Comisie (autorul amendamentului)	Motivare amendamente
		<p>anual, acesta se întrerupe urmând ca salariatul să efectueze restul zilelor de concediu după ce a încetat situația de incapacitate temporară de muncă sau de maternitate, iar când nu este posibil urmează ca zilele neefectuate să fie reprogramate.</p> <p>(6) Salariatul are dreptul la concediu de odihnă anual și în situația în care incapacitatea temporară de muncă se menține, în condițiile legii, pe o perioadă de maxim 18 luni.”</p>	<p>(6) Salariatul are dreptul la concediu de odihnă anual și în situația în care incapacitatea temporară de muncă se menține, în condițiile legii, pe întreaga perioadă a unui an calendaristic, angajatorul fiind obligat să acorde concediul de odihnă anual într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care acesta s-a aflat în concediu medical.”</p> <p><i>Autor: deputat Horia Cristian</i></p>	<p>nr.250/1992, articolul 22 din Ordonanța Guvernului nr.6/2007 și articolul 23 din Ordonanța Guvernului nr.10/2008, nu poate fi considerată ca fiind compatibilă cu articolul 7 din Directiva 2003/88/CE.</p> <p>Având în vedere decizia Comisiei Europene se impune adaptarea dreptului intern în conformitate cu Hotărârile Curții de Justiție a Uniunii Europene date în interpretarea articolului 7 din Directiva 2003/88/CE.</p>
12.	<p>Art.146. - (1) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an.</p> <p>(2) Prin excepție de la prevederile alin. (1), efectuarea concediului în anul următor este</p>	—	<p>6. Articolul 146 se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>„Art.146. - (1) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an.</p> <p>(2) În cazul în care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua,</p>	<p>Referitor la acordarea concediului de odihnă anual Comisia Europeană a decis, la data de 20 februarie 2014, punerea în întârziere a României pentru transpunerea incorectă în legislația națională a Directivei</p>

Nr. crt.	Text act normativ de bază (Legea nr. 53/2003)	Text inițiativă legislativă	Text propus de Comisie (autorul amendamentului)	Motivare amendamente
	<p><i>permisă numai în cazurile expres prevăzute de lege sau în cazurile prevăzute în contractul colectiv de muncă aplicabil.</i></p> <p><i>(3) Angajatorul este obligat să acorde concediu, până la sfârșitul anului următor, tuturor salariaților care într-un an calendaristic nu au efectuat integral concediul de odihnă la care aveau dreptul.</i></p> <p>(4) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă.</p>		<p>integral sau parțial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual.</p> <p>(3) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă.”</p> <p><i>Autor: deputat Horia Cristian</i></p>	<p>2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru - Cauza 2013/4233, prin care consideră că legislația națională, mai exact art.145 alin.(2) din Codul Muncii din România, art.5 alin.(1) și (2) din Hotărârea Guvernului nr.250/1992, art.22 din Ordonanța Guvernului nr.6/2007 și art.23 din Ordonanța Guvernului nr.10/2008, nu poate fi considerată ca fiind compatibilă cu art.7 din Directiva 2003/88/CE. Având în vedere decizia Comisiei Europene, se impune adaptarea dreptului intern în conformitate cu Hotărârile Curții de Justiție a Uniunii Europene date în interpretarea articolului 7 din Directiva 2003/88/CE.</p>
13.	<p>OG nr.6/2007, art.22, alin.(3)</p> <p>(3) În cazul în care funcționarul public, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parțial, concediul de odihnă la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, autoritatea sau instituția</p>	—	<p>Art.II. - La data intrării în vigoare a prezentei legi se abrogă:</p> <p>1. Alineatul (3) al articolului 22 din Ordonanța Guvernului nr.6/2007 privind unele măsuri de reglementare a drepturilor salariale și a altor drepturi ale funcționarilor</p>	<p>Referitor la acordarea concediului de odihnă anual Comisia Europeană a decis, la data de 20 februarie 2014, punerea în întârziere a României pentru transpunerea incorectă în legislația națională a Directivei 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării</p>

Nr. crt.	Text act normativ de bază (Legea nr. 53/2003)	Text inițiativă legislativă	Text propus de Comisie (autorul amendamentului)	Motivare amendamente
	<p>publică este obligată să acorde concediul de odihnă neefectuat, până la sfârșitul anului următor.</p> <p>OG nr.10/2008, art.23, alin.(4)</p> <p>(4) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an. În cazul în care, din motive justificate, personalul contractual din sectorul bugetar nu a putut efectua concediul de odihnă la care avea dreptul într-un an calendaristic, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde concediul până la sfârșitul anului următor.</p>		<p>publici până la intrarea în vigoare a legii privind sistemul unitar de salarizare și alte drepturi ale funcționarilor publici, precum și creșterile salariale care se acordă funcționarilor publici în anul 2007, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 66 din 29 ianuarie 2007, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr.232/2007, cu modificările și completările ulterioare.</p> <p>2. Alineatul (4) al articolului 23 din Ordonanța Guvernului nr.10/2008 privind nivelul salariilor de bază și al altor drepturi ale personalului bugetar salarizat potrivit Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 24/2000 privind sistemul de stabilire a salariilor de bază pentru personalul contractual din sectorul bugetar și personalului salarizat potrivit anexelor nr. II și III la Legea nr. 154/1998 privind sistemul de stabilire a salariilor de bază în sectorul bugetar și a indemnizațiilor</p>	<p>timpului de lucru - Cauza 2013/4233, prin care consideră că legislația națională, mai exact art.145 alin.(2) din Codul Muncii din România, art.5 alin.(1) și (2) din Hotărârea Guvernului nr.250/1992, art.22 din Ordonanța Guvernului nr.6/2007 și art.23 din Ordonanța Guvernului nr.10/2008, nu poate fi considerată ca fiind compatibilă cu art.7 din Directiva 2003/88/CE.</p> <p>Având în vedere decizia Comisiei Europene, se impune adaptarea dreptului intern în conformitate cu Hotărârile Curții de Justiție a Uniunii Europene date în interpretarea articolului 7 din Directiva 2003/88/CE.</p>

Nr. crt.	Text act normativ de bază (Legea nr. 53/2003)	Text inițiativă legislativă	Text propus de Comisie (autorul amendamentului)	Motivare amendamente
			<p>pentru persoane care ocupă funcții de demnitate publică, precum și unele măsuri de reglementare a drepturilor salariate și a altor drepturi ale personalului contractual salarizat prin legi speciale, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 79 din 1 februarie 2008, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr.177/2008, cu modificările și completările ulterioare.</p> <p><i>Autor: deputat Horia Cristian</i></p>	

Anexa nr.2

Amendamente respinse

În cursul dezbaterilor, Comisia a respins următoarele amendamente:

Nr. crt.	Text propunere legislativă	Amendamentul propus și autorul acestuia	Motivare amendamente	Camera Decizională
1.	<p><i>Titlul legii</i></p> <p>Lege pentru modificarea și completarea Legii 53/2003 Codul muncii</p>	<p>Domnul deputat Horia Cristian propune reformularea textului după cum urmează: "Lege privind modificarea si completarea Legii nr.53/2003 Codul muncii, republicată, cu modificările si completările și ulterioare, și de abrogare a unor dispoziții privind concediul de odihnă anual"</p>	<p>Argumente pentru susținere: Corelare cu modificările propuse.</p> <p>Argumente pentru respingere: Pentru respectarea normelor de tehnică legislativă.</p>	Camera Deputaților
2.	—	<p>Domnul deputat Adrian Solomon propune introducerea, la art.16, după alin.(6), a unui text nou, ca alin.(7), cu următorul cuprins: „(7) Pentru salariații care au fost încadrați să lucreze, potrivit legii, cu timp parțial, vechimea în muncă se ia în considerare proporțional cu timpul lucrat.”</p>	<p>Argumente pentru susținere: După cum se știe, o serie de drepturi salariale și de personal, cum ar fi, gradația corespunzătoare vechimii în muncă, durata anuală a concediului de odihnă, condițiile de ocupare sau promovare într-o funcție, se calculează și se acordă în funcție de vechimea în muncă. În legislația actuală nu există prevederi clare în ceea ce privește calcularea vechimii în muncă pentru un salariat care a fost încadrat în baza unui contract individual de muncă cu timp parțial.</p>	Camera Deputaților

Nr. crt.	Text propunere legislativă	Amendamentul propus și autorul acestuia	Motivare amendamente	Camera Decizională
			<p>Prevederile Legii nr.3/1977 privind pensiile de asigurări sociale de stat și asistență socială, care stabilea, la art.20 alin.(5), că „<i>pentru persoanele care au fost încadrate să lucreze, potrivit legii, cu program redus, vechimea în muncă se ia în considerare proporțional cu timpul lucrat</i>”, au fost abrogate de la intrarea în vigoare a Legii nr.19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, respectiv data de 1 aprilie 2001, lege care a introdus o noțiune distinctă „stagiul de cotizare”, care a înlocuit-o pe cea de vechime în muncă necesară pentru stabilirea drepturilor de pensie și care a fost preluată și în Legea nr.263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice.</p> <p>După abrogarea Legii nr.3/1977, Legea nr.53/2003 - Codul muncii, republicată, definește la art. 16 alin.(3) vechimea în muncă astfel: „munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă constituie vechime în muncă” și stabilește totodată, la art. 111, că „timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca”.</p> <p>Precizăm că, potrivit Modelului-cadru al contractului individual de muncă, timpul de muncă se măsoară în ore/zi, respectiv ore/săptămână și este diferit în cazul încadrării cu timp</p>	

Nr. crt.	Text propunere legislativă	Amendamentul propus și autorul acestuia	Motivare amendamente	Camera Decizională
			<p>parțial (fracțiune de normă) de cel cu normă întreagă.</p> <p>Coroborând prevederile art.16 alin.(3) cu prevederile art.106 alin.(2) din Codul muncii, potrivit cărora „drepturile salariale se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat, raportat la drepturile stabilite pentru program normal de lucru” considerăm că, pe principiul simetriei, la calculul vechimii în muncă pentru acordarea drepturilor salariale, în cazul acordării unei gradații, precum și pentru stabilirea drepturilor de concediu de odihnă, perioada lucrată în baza unui contract individual de muncă cu timp parțial se ia în considerare proporțional cu timpul lucrat menționat în contractul individual de muncă.</p> <p>Perioada lucrată cu timp parțial se recunoaște ca vechime în muncă, potrivit prevederilor art.16 alin.(3) din Codul muncii. Astfel, așa cum drepturile salariale se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat, raportat la drepturile stabilite pentru program normal de lucru, apreciem că și vechimea în muncă trebuie să se calculeze proporțional cu timpul efectiv lucrat raportat la programul normal de lucru.</p> <p>Argumente pentru respingere: Textul vine în contradicție cu art.106 alin.(1) care spune că salariatul</p>	

Nr. crt.	Text propunere legislativă	Amendamentul propus și autorul acestuia	Motivare amendamente	Camera Decizională
			încadrat cu contract de muncă cu timp parțial se bucură de drepturile salariaților cu normă întreagă, în condițiile prevăzute de lege și de contractele colective de muncă aplicabile.	
3.	<p>2. Alineatul (1) al articolul 94 se modifică și se completează și va avea următorul cuprins:</p> <p>„(1) Contractul de muncă temporară este un contract individual de muncă încheiat în formă scrisă între agentul de muncă temporară și salariatul temporar, de regulă pe durată nedeterminată. În perioada dintre două misiuni, salariatul temporar se află la dispoziția agentului de muncă temporară și beneficiază de o indemnizație de întrerupere a activității, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul minim brut pe țară.”</p>	<p>Domnul deputat Horia Cristian propune reformularea textului după cum urmează:</p> <p>„(1) Contractul de muncă temporară este un contract individual de muncă încheiat în formă scrisă între agentul de muncă temporară și salariatul temporar, care poate fi pe durată nedeterminată. În perioada dintre două misiuni, salariatul temporar se poate afla la dispoziția agentului de muncă temporară; în cazul în care salariatul temporar și agentul de muncă temporară decid aceasta, salariatul poate beneficia de o indemnizație de întrerupere a activității, ce nu poate fi mai mica de 75% din salariul minim brut pe țară.”</p>	<p>Argumente pentru susținere:</p> <p>Potrivit art.2 alin. (1) din Directiva 2008/104/CE, poziția adoptată la nivel european este aceea că agentul de muncă temporară și salariatul temporar trebuie să beneficieze de libertatea deplină de a încheia orice formă de contract (de muncă temporară pe durată determinată sau pe durată nedeterminată), în scopul dezvoltării unor forme de muncă flexibile. Pentru a crește flexibilitatea externă a forței de muncă este necesar să găsim formele permissive ale încheierii contractelor de muncă, astfel încât ambele părți să beneficieze de oportunitățile pieței. De altfel, art.95 alin.2 este acoperitor pentru aceasta posibilitate.</p> <p>Argumente pentru respingere:</p> <p>S-a considerat că textul inițial al legii este acoperitor, amendamentul fiind eliminat de membrii comisiei.</p>	Camera Deputaților

Nr. crt.	Text propunere legislativă	Amendamentul propus și autorul acestuia	Motivare amendamente	Camera Decizională
4.	<p>6. Alineatul (2) al articolului 145 se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>„(2) Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește în contractul individual de muncă, cu respectarea legii și a contractelor colective de muncă aplicabile.”</p>	<p>Domnul deputat Horia Cristian propune reformularea textului după cum urmează:</p> <p>“(2) Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește în contractul individual de muncă, cu respectarea legii și a contractelor colective aplicabile, și se acordă proporțional cu activitatea prestată în ultimele 12 luni calendaristice.”</p>	<p>Argumente pentru susținere:</p> <p>Referitor la acordarea concediului de odihnă anual Comisia Europeană a decis la data de 20 februarie 2014, punerea în întârziere a României pentru transpunerea incorectă în legislația națională a Directivei 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru - Cauza 2013/4233, prin care consideră că legislația națională, mai exact art. 145 alineatul (2) din Codul Muncii din România, articolul 5 alineatele (1) și (2) din Hotărârea Guvernului nr.250/1992, articolul 22 din Ordonanța Guvernului nr.6/2007 și articolul 23 din Ordonanța Guvernului nr.10/2008, nu poate fi considerată ca fiind compatibilă cu articolul 7 din Directiva 2003/88/CE.</p> <p>Argumente pentru respingere:</p> <p>Textul adoptat de comisie este mai favorabil lucrătorului întrucât, în situația în care nu a prestat activitate în ultimele 12 luni, nu ar putea beneficia de concediu de odihnă.</p>	Camera Deputaților