

Propuneri de modificare AmCham Romania referitor la flexibilizarea raporturilor de munca prin modificarea Codului Muncii  
 Poiectul Legislativ inregistrat la Camera Deputatilor sub numarul: [PL-x nr. 586/2020](#)

**Bold text nou**

~~Strikethrough text eliminat~~

#	FORMA INITIALA	FORMA PROPUASA	MOTIVARE
1.	<p><b>Art.53<sup>1</sup></b> Codul Muncii            (1) In cazul intreruperii sau reducerii temporare a activitatii, incetarea raportului de munca, pentru motive economice, tehnologice, structurale, similare sau pe perioada starii de urgenta, pe perioada starii de alerta pe perioada starii de asediu, pe perioade care depasesc 15 de zile lucratoare, angajatorul va avea posibilitatea reducerii programului de lucru pe zi sau saptamana, cu reducerea corespunzatoare a salariului, modificand totodata, dupa caz acolo unde este necesar, repartizarea programului de lucru.</p> <p>(2) Reducerea programului de lucru se poate face in orice forma considerata necesara de angajator, fara a duce la o diminuare a programului de lucru cu mai mult de 50% din norma salariatului conform contractului individual de munca.</p>	<p><b>Art.53<sup>1</sup></b> Codul Muncii            (1) In cazul intreruperii sau reducerii temporare a activitatii, <del>incetarea raportului de munca</del>, pentru motive economice, tehnologice, structurale, similare sau pe perioada starii de urgenta, pe perioada starii de alerta pe perioada starii de asediu, pe perioade care depasesc 15 de zile lucratoare, angajatorul va avea posibilitatea reducerii programului de lucru pe zi sau saptamana, cu reducerea corespunzatoare a salariului, modificand totodata, dupa caz acolo unde este necesar, repartizarea programului de lucru.</p> <p>(2) Reducerea programului de lucru se poate face in orice forma considerata necesara de angajator, fara a duce la o diminuare a programului de lucru cu mai mult de <b>80%</b> din norma salariatului conform contractului individual de munca.</p>	<p>Aceasta este o propunere de modificare a actualului art.53<sup>1</sup> alin (1)-(19).            Nu este clar de ce s-a introdus "incetarea raportului de munca" din perspectiva perioadei de 15 zile lucratoare.</p> <p>Este necesar a se corela cu prevederile Legii nr. 58/2021 care prevede posibilitatea reducerii timpului de muncă a salariaților cu cel mult 80% din durata zilnică, săptămânală sau lunară.</p>

Propuneri de modificare AmCham Romania referitor la flexibilizarea raporturilor de munca prin modificarea Codului Muncii  
Poiectul Legislativ inregistrat la Camera Deputatilor sub numarul: [PL-x nr. 586/2020](#)

**Bold text nou**

~~Strikethrough~~ text eliminat

2.	<p><b>Art. 54. - Concediul fără plată prin acordul părților</b></p> <p>(1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat, prin acordul părților, în cazul concediilor fără plată pentru unul dintre următoarele cazuri:</p> <p>a) studii;</p> <p>b) pentru interese personale;</p> <p>c) pe perioada vacanțelor școlare;</p> <p>d) pe perioada suspendării cursurilor instituțiilor de învățământ prin decizii ale autorităților competente;</p> <p>e) pe perioada îngrijirii soțului sau unei rude până la gradul III inclusiv, demonstrate prin certificate de concediu medical al persoanei în cauză.</p> <p>(2) Perioada de concediu fără plată pe care o poate lua un salariat în decursul unui an este de maxim 3 luni într-un an calendaristic.</p>	<p><b>Art. 54. - Concediul fără plată prin acordul părților</b></p> <p>(1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat, prin acordul părților, în cazul concediilor fără plată pentru unul dintre următoarele cazuri:</p> <p>a) studii;</p> <p>b) pentru interese personale;</p> <p><del>c) pe perioada vacanțelor școlare;</del></p> <p><del>d) pe perioada suspendării cursurilor instituțiilor de învățământ prin decizii ale autorităților competente;</del></p> <p><del>e) pe perioada îngrijirii soțului sau unei rude până la gradul III inclusiv, demonstrate prin certificate de concediu medical al persoanei în cauză.</del></p> <p><b>c) îndeplinirea unei funcții de conducere în cadrul angajatorului sau a unei entități aparținând grupului de entități din care face parte și angajatorul, pe durata mandatului.</b></p> <p><del>(2) Perioada de concediu fără plată pe care o poate lua un salariat în decursul unui an este de maxim 3 luni într-un an calendaristic.</del></p>	<p>Cazurile în care poate avea loc suspendarea contractului individual de muncă, prevăzute la lit. c) – e), în forma propusă, reprezintă în fapt particularizări ale suspendării contractului individual de muncă pentru interese personale. Salariatului nu îi revine obligația legală de a menționa în cererea de solicitare a concediului fără plată care este motivul concret, cererea putând fi formulată generic, pentru rezolvarea unor situații personale, categorie în care pot fi incluse și cazurile menționate la lit. c) – e), în forma propusă.</p> <p>Pentru aceste considerente, propunem excluderea acestor particularizări, având în vedere caracterul superfluu.</p> <p>Mai mult, ipotezele prevăzute la literele d) și e) se pot suprapune cu ipotezele prevăzute de alte reglementări (e.g., cele ale Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 147/2020 privind acordarea unor zile libere pentru părinți în vederea supravegherii copiilor, în situația limitării sau suspendării activităților didactice care presupun prezența efectivă a copiilor în unitățile de învățământ și în unitățile de</p>
----	--	--	--

Propuneri de modificare AmCham Romania referitor la flexibilizarea raporturilor de munca prin modificarea Codului Muncii  
 Poiectul Legislativ inregistrat la Camera Deputatilor sub numarul: [PL-x nr. 586/2020](#)

**Bold text nou**

~~Strikethrough text eliminat~~

			<p>educație timpurie antepreșcolară, ca urmare a răspândirii coronavirusului SARS-CoV-2 sau ale Ordonanței de urgență nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate), care impun acordarea unor indemnizații în aceste situații (i.e., pe durata zilelor libere acordate părinților sau pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav), în anumite condiții.</p> <p>Propunem includerea unei noi litere c). Acest caz de suspendare a contractului individual de muncă, prin acordul părților, vizează acele situații în care un salariat al angajatorului este propus să exercite o funcție de conducere și nu ar fi incidente dispozițiile Legii nr. 31/1990 - Legea societăților (art. 137<sup>1</sup> alin. (3) și art. 152 alin. (1)), care prevăd suspendarea contractului individual de muncă pe durata îndeplinirii mandatului de administrator sau director în cazul societăților pe acțiuni.</p> <p>În practică, pot exista situații în care suspendarea contractului individual de muncă este dorită sau este necesară pentru a putea asigura exercitarea</p>
--	--	--	--

Propuneri de modificare AmCham Romania referitor la flexibilizarea raporturilor de munca prin modificarea Codului Muncii  
 Poiectul Legislativ inregistrat la Camera Deputatilor sub numarul: [PL-x nr. 586/2020](#)

**Bold text nou**

~~Strikethrough text eliminat~~

			<p>corespunzătoare a unei funcții de conducere, spre exemplu, în cadrul unei societăți cu răspundere limitată. Totodată, pot exista situații în care funcția de conducere poate să fie și în cadrul unei entități străine, aparținând grupului de entități din care face parte și angajatorul. Considerăm că acest caz de suspendare nu poate fi încadrat exclusiv în categoria intereselor personale ale salariatului întrucât, în aceste situații, pot fi vizate și interesele angajatorului. Acesta este motivul pentru care propunem particularizarea acestui caz de suspendare la deținerea unei funcții de conducere în cadrul angajatorului sau a unei entități aparținând grupului de entități din care face parte și angajatorul întrucât, ambele ipoteze implică interesul comun al părților raportului de muncă pentru a opera suspendarea.</p> <p>Propunem excluderea alin. (2) din forma propusă. Acest alineat nu ia în considerare prevederile art. 153 alin. (2) din Codul Muncii și nici nu este oportună o astfel de limitare, putând exista situații care impun</p>
--	--	--	--

Propuneri de modificare AmCham Romania referitor la flexibilizarea raporturilor de munca prin modificarea Codului Muncii  
 Poiectul Legislativ inregistrat la Camera Deputatilor sub numarul: [PL-x nr. 586/2020](#)

**Bold text nou**

~~Strikethrough~~ text eliminat

			o perioadă mai lungă. Astfel, potrivit textului de lege amintit, durata concediilor fără plată va fi stabilită de partenerii sociali prin contractul colectiv de muncă sau unilateral, de către angajator, prin regulamentul intern. În ipoteza în care durata concediului fără plată nu este reglementată la nivel de angajator (prin contractul colectiv sau regulamentul intern), rămâne la latitudinea angajatorului să decidă asupra duratei concediului respectiv în fiecare caz în parte.
3.	<b>Art. 118<sup>1</sup></b> (3) In functie de durata totala a timpului de munca al salariatului, agreata conform alin.(2), se va stabili daca salariatul lucreaza cu norma intreaga sau cu timp partial. (4) Durata zilnica a timpului de munca este agreata de catre angajator si salariat la inceputul fiecărei luni sau la inceputul fiecărei saptamani, astfel incat la finalul lunii numarul cumulat de ore sa fie egal cu numarul agreat in banca orelor de munca. Angajatorul va tine evidenta programului	<b>Art. 118<sup>1</sup></b> (3) In functie de durata totala a timpului de munca <b>lunar</b> al salariatului, agreata conform alin.(2), se va stabili daca salariatul lucreaza cu norma intreaga sau cu timp partial. (4) Durata zilnica a timpului de munca este agreata de catre angajator si salariat la inceputul fiecărei luni sau la inceputul fiecărei saptamani; astfel incat la finalul lunii numarul cumulat de ore sa fie egal cu numarul agreat in banca orelor de munca. Angajatorul va tine evidenta programului de lucru astfel agreat conform art. 119 alin.(2).	Propunerea de completare are in vedere clarificarea faptului ca este vorba de timpul de munca lunar, precum si coerenta cu alin (2).  Prin stabilirea unui astfel de regim, ca si in cazul programului de lucru individualizat deja reglementat in Codul Muncii, va trebui sa se respecte limitele zilnice si saptamanale pentru durata muncii si, corelativ, perioadele de repaus zilnic si saptamanal.

Propuneri de modificare AmCham Romania referitor la flexibilizarea raporturilor de munca prin modificarea Codului Muncii  
Poiectul Legislativ inregistrat la Camera Deputatilor sub numarul: [PL-x nr. 586/2020](#)

**Bold text nou**

~~Strikethrough~~ text eliminat

	<p>de lucru astfel agreeat conform art. 119 alin.(2).</p> <p>(5) Angajatorul si salariatul au libertate totala de a stabili numarul de ore ce vor fi lucrate efectiv de salariat pe zi, acestea fiind contabilizate zilnic in banca orelor de munca. Media orelor de lucru nu poate depasi 40 de ore pe saptamana cu respectarea dispozitiilor art.113 alin.(2) si 114.</p> <p>(6) Angajatorul si salariatul pot conveni ca orele astfel prestate sa fie prestate la sediul angajatorului, de la domiciliul salariatului sau in alt loc decat locul de munca organizat de angajator, folosind tehnologia informatiei si comunicatiilor.</p>	<p>(5) Angajatorul si salariatul au libertate totala de a stabili numarul de ore ce vor fi lucrate efectiv de salariat pe zi, acestea fiind contabilizate zilnic in banca orelor de munca. Media orelor de lucru <b>saptamanala nu va putea depasi limita impusa la art. 114, iar durata zilnica si saptamanala nu poate depasi 40 de ore pe saptamana va fi stabilita</b> cu respectarea dispozitiilor art.113 alin.(2) si 114, <b>precum si cu respectarea dispozitiilor art. 115 si 134-138.</b></p> <p><del>(6) Angajatorul si salariatul pot conveni ca orele astfel prestate sa fie prestate la sediul angajatorului, de la domiciliul salariatului sau in alt loc decat locul de munca organizat de angajator, folosind tehnologia informatiei si comunicatiilor.</del></p>	<p>In plus, alin. (6) al acestui articol ar trebui eliminat deoarece reia prevederile legale privind stabilirea locului de munca. De asemenea, posibilitatile de a stabili locul muncii nu sunt enumerate intr-un mod complet. De exemplu, acesta ignora prevederile art. 25 al Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii privind clauza de mobilitate.</p>
4.	<p><b>Art.118<sup>3</sup></b>:- Munca in regim de garda ("on call")</p> <p>(2) Munca in regim de garda se efectueaza de salariat, de regula, in ture, salariatul putandu-si desfasura activitatea la sediul angajatorului, la sediul unui tert, de la</p>	<p><b>Art.118<sup>3</sup></b>:- Munca in regim de garda ("on call")</p> <p>(2) Munca in regim de garda se efectueaza de salariat, de regula, in ture, salariatul <del>putandu-si</del> <b>isi poate</b> desfasura activitatea la sediul angajatorului, la sediul unui tert, de la</p>	<p>Acest articol ar trebui sa aiba in vedere atat "Comunicarea interpretativă a Comisiei privind Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului</p>

Propuneri de modificare AmCham Romania referitor la flexibilizarea raporturilor de munca prin modificarea Codului Muncii  
Poiectul Legislativ inregistrat la Camera Deputatilor sub numarul: [PL-x nr. 586/2020](#)

**Bold text nou**

~~Strikethrough~~ text eliminat

	domiciliu sau in alt loc decat locul de munca organizat de angajator, folosind tehnologia informatiei si comunicatiilor.	domiciliu sau <b>in regim de telemunca</b> <del>in alt loc decat locul de munca organizat de angajator folosind tehnologia informatiei si comunicatiilor.</del>	privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru”, cat si jurisprudenta CJUE. Corelativ, ar trebuie modificate si art. ref la timpul de odihna, repausul saptamanal, perioadele de pauza, etc.
5.	<b>Art.118<sup>4</sup>.</b> - Munca in regim de permanenta (3) Pentru salariatii care presteaza munca in regim de permanenta, angajatorul va asigura in perimetrul locului de munca al angajatorului spatii adecvate de hrana, cazare, recreere, astfel incat pe perioada muncii in regim de permanenta salariatii sa nu se deplaseze la domiciliu, ci sa ramana in acest perimetru.	<b>Art.118<sup>4</sup>.</b> - Munca in regim de permanenta (3) Pentru salariatii care presteaza munca in regim de permanenta, angajatorul va asigura in perimetrul locului de munca al angajatorului spatii adecvate de hrana, cazare, recreere, astfel incat pe perioada muncii in regim de permanenta salariatii sa <b>aiba posibilitatea de a nu se</b> deplasa la domiciliu, ci sa ramana in acest perimetru.	Exceptand anumite categorii de salariatii (ex. militarii, constructori s.a.m.d.), este important de corelat textul articolului cu libertatea de miscare a salariatului, etc. Proiectul de modificare ar trebui sa trateze si timpul de odihna, ulterior celor 2-3 saptamani de ture lungi.
6.	<b>Art. 118<sup>5</sup>.</b> – <b>Partajarea locului de muncă</b> (1) Angajatorul poate stabili un program de muncă flexibil, de tipul muncii în regim partajat al locului de muncă, cu acordul sau la solicitarea salariaților în cauza. (2) Acest program de muncă flexibil presupune crearea unui singur loc de	Eliminarea <b>art. 118<sup>5</sup></b>	Incadrarea pe un post in baza acestui regim ar putea contraveni tocmai obligativitatii stabilirii postului ocupat conform Clasificarilor Ocupatiilor din Romania, daca salariatii nu ar ajunge sa indeplineasca toate atributiile (eventual, prin rotatie) specifice respectivului post.

Propuneri de modificare AmCham Romania referitor la flexibilizarea raporturilor de munca prin modificarea Codului Muncii  
 Poiectul Legislativ inregistrat la Camera Deputatilor sub numarul: [PL-x nr. 586/2020](#)

**Bold text nou**

~~Strikethrough~~ text eliminat

<p>muncă în organigrama angajatorului, având atribuțiile specifice postului partajate între salariații care vor împărți acest post în funcție de abilitățile și competențele acestora.</p> <p>(3) În cazul partajării locului de muncă, salariații îndeplinesc, de regulă, atribuții diferite ale aceluiași post, pe cale de excepție existând și posibilitatea ca ambii salariați să îndeplinească aceleași atribuții.</p> <p>(4) Angajatorul împreună cu salariații stabilesc la începutul fiecărei luni, repartizarea programului de lucru pentru fiecare salariat care este angajat pe un loc de muncă partajat, astfel încât salariații să lucreze o durată diferită a timpului de lucru pe ore per zi sau pe zile per săptămână.</p> <p>(5) Programul de muncă în regim de permanență poate funcționa numai cu respectarea dispozițiilor art. 112 și 114.</p> <p>(6) Angajatorul va ține evidența programului de lucru astfel agreat conform art. 119 alin. (2).</p>		<p>Astfel s-ar ajunge la situația în care salariatul ocupa un post, însă nu îndeplinește toate atribuțiile specifice, devenind dificilă, spre exemplu, evaluarea performanței sale prin raportare la criteriile și obiectivele adesea stabilite pentru postul în întregime ori restructurarea postului respectiv.</p> <p>Legea prevede deja modalități de flexibilizare, neimpiedicând ca în cadrul societăților să existe mai multe posturi de același tip, ocupate de salariați diferiți, atâta timp cât nu se înregistrează un tratament diferențiat ori discriminatoriu în astfel de situații. Eventual, în situația în care se dorește ca salariați să îndeplinească în regim part-time atribuțiile posturilor, legea este deja compatibilă cu stabilirea a două posturi identice part-time, nefiind necesară reglementarea institutiei partajării unui unic post.</p> <p>Recomandăm eliminarea acestei prevederi, având în vedere dificultățile practice de implementare generate.</p>
--	--	--



Propuneri de modificare AmCham Romania referitor la flexibilizarea raporturilor de munca prin modificarea Codului Muncii  
 Poiectul Legislativ inregistrat la Camera Deputatilor sub numarul: [PL-x nr. 586/2020](#)

**Bold text nou**

~~Strikethrough text eliminat~~

7.	<p><b>Modificarea art.119 alin.(2) Codul Muncii</b>, dupa cum urmeaza:          (2) Pentru salariatii mobili, salariatii care desfasoara munca la domiciliu-sau salariatii care desfasoara orice tip de munca flexibila prevazuta la art. 118<sup>1</sup>- 118<sup>6</sup>, angajatorul tine evidenta orelor de munca prestate zilnic de fiecare salariat in conditiile stabilite cu salariatii prin acord scris, in functie de activitatea specifica desfasurata de catre acestia.</p>	<p><b>Modificarea art.119 alin.(2) Codul Muncii</b>, dupa cum urmeaza:          (2) Pentru salariatii mobili, salariatii care desfasoara munca la domiciliu, <b>salariatii microintreprinderilor definite la art. 4 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 346/2004, cu modificarile si completarile ulterioare</b>, sau salariatii care desfasoara <del>orice tip de munca flexibila</del> <b>munca in regim de garda</b> prevazuta la art. <del>118<sup>1</sup>-118<sup>6</sup></del> <b>118<sup>3</sup></b>, angajatorul tine evidenta orelor de munca prestate zilnic de fiecare salariat in conditiile stabilite cu salariatii prin acord scris, in functie de activitatea specifica desfasurata de catre acestia.</p>	<p>Prevederile trebuie sa tina cont de cele mai recente modificari legislative introduse prin OUG nr. 37/2021 si sa nu elimine amendamentele operate prin acesta.</p> <p>Cu privire la modalitatile de munca flexibila propuse, nu consideram ca insasi modalitatea flexibila de organizare a muncii justifica derogarea de la norma generala prevazuta la art. 119 (1). Necesitatea de a conveni asupra modului de tinere a evidentei orelor de lucru are in vedere faptul ca salariatul nu isi presteaza munca de la sediu, astfel incat sa fie controlat mai usor de angajator. Astfel, doar acele modalitati de organizare flexibile care au acest specific (i.e., o libertate mai mare a salariatilor de a-si stabili locul de prestare a muncii) ar trebui precizate in acest articol. Pentru situatiile in care munca se presteaza de la domiciliu sau in regim de telemunca, cadrul legal actual deja contine prevederi acoperitoare in ceea ce priveste modalitatea de tinere a evidentei.</p>
----	---	--	---