

## EXPUNERE DE MOTIVE

Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii reprezintă legislația de bază în materia dreptului muncii. Ca urmare a integrării României în Uniunea Europeană, acest act normativ a mai fost modificat și corelat cu dispozițiile europene. Însă, acest domeniu este unul vast, care mai trebuie încă modificat. Este imperios necesar să existe în România un act normativ în domeniul dreptului muncii care să elimine definitiv orice act de corupție și de birocratie.

În acest sens, considerăm necesară o ținere cât mai strictă a evidenței timpului efectiv de lucru al salariaților, inclusiv a orelor suplimentare pe care aceștia le efectuează în mod efectiv. Aceasta ar conduce și la o normare exactă și corectă pe statele de plată a timpului efectiv lucrat de salariați și s-ar înlătura orice șansă de obține a unui salariu fără a presta munca corespunzătoare acestuia.

Astfel, considerăm necesară instituirea obligativității fiecărui angajator de a ține evidența orelor de muncă prestate de fiecare salariat prin înființarea de condici de prezență, fizice sau electronice, pentru fiecare punct de lucru, care vor conține următoarele elemente: data, numele și prenumele fiecărui salariat, orele de sosire, respectiv de plecare de la lucru și semnăturile acestora. Totodată, angajatorul ar trebui și să fie obligat de a supune controlului inspecției muncii această evidență ori de câte ori i se solicită acest lucru.

În caz de nerespectare a acestei obligații de către angajatori, aceștia ar trebui sancționați contravențional. Astfel, neînființarea sau de refuzul angajatorului de a prezenta condicile de prezență inspectorilor de muncă ar trebui să constituie contravenție, sancționată cu amendă de la 800 lei la 2000 lei.

Din punct de vedere ar condițiilor prevăzute de lege pentru ca această faptă să fie considerată contravenție, considerăm că acestea sunt îndeplinite în cauză. Astfel, conform art. 1 din Ordonanța de Guvern nr. 2/2001, privind regimul juridic al contravențiilor, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 410 din 25 iulie 2001 și rectificată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 584 din 18 septembrie 2001, aprobată prin Legea nr. 180 din 11 aprilie 2002, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 268 din 22 aprilie 2002, cu modificările și completările ulterioare, reprezintă contravenție acea faptă care aduce atingere unor valori sociale care nu sunt ocrotite prin legea penală, săvârșită cu vinovăție, stabilită și sancționată prin lege și alte acte normative expres determinate de lege. Fapta propusă a deveni contravenție îndeplinește toate aceste condiții. Ea aduce atingere unor valori sociale care interesează întreaga comunitate, putând afecta pe oricine. Astfel, orice angajator

trebuie să aibă o evidență exactă atât a numărului angajaților din firma sa, cât și a muncii efective depuse de aceștia. De asemenea, orice angajat trebuie să respecte acel program de lucru la care se obligă față de angajator. De asemenea, pentru protejarea valorilor sociale cărora se aduce atingere prin aceste fapte nu sunt totuși necesare instituirea unor norme penale, care să excludă calificarea faptelor drept contravenții. Pentru a fi contravenție, trebuie bineînțeles ca fapta să fie săvârșită cu vinovăție, în lipsa acesteia neexistând contravenție și nejustificându-se aplicarea unei sancțiuni.

Inițiator,

Senator Humelnicu Augustin Daniel

