

Expunere de motive

La data depunerii acestei propuneri legislative, conform Repertoriului legislativ care poate fi consultat pe site-ul Camerei Deputaților, este în vigoare Hotărârea Guvernului nr.250/1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare. HG nr.250/1992 a fost republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.118 din 13 iunie 1995.

HG nr.250/1992 prevede la art. 3 că salariații care îndeplinesc prin cumul, pe lângă funcția de bază, cu o normă întreagă, o altă funcție, au dreptul la concediul de odihnă plătit numai de la unitatea în care au funcția de bază. Unitatea în care salariații cumulează le va acorda, la cerere, un concediu fără plată pentru zilele de concediu de odihnă primite de la cealaltă unitate.

În conținutul Legii nr.53/2003 –Codul muncii- republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.345 din 18 mai 2011, nu se mai regăsește instituția juridică a *funcției de bază*. Legea nr.53/2003 operează cu instituții juridice diferite: contract individual de muncă cu normă întreagă și contract individual de muncă cu timp parțial.

Se poate trage concluzia că dispozițiile HG nr.250/1992 referitoare la funcția de bază au fost abrogate implicit, de Legea nr.53/2003, fiind înlocuită de instituțiile contractului individual de muncă cu normă întreagă sau a celui cu timp parțial. Totodată, art.106 din Legea nr.53/2003 prevede explicit că salariatul încadrat cu contract de muncă cu timp parțial se bucură, proporțional cu timpul efectiv lucrat, de drepturile salariaților cu normă întreagă.

Pe cale de consecință salariatul care beneficiază de un contract de muncă cu timp parțial va beneficia inclusiv de concediu de odihnă plătit proporțional cu timpul efectiv lucrat. Legea nr.53/2003 nu face distincție între drepturile salariaților care au numai contract de muncă cu normă întreagă și drepturile salariaților care cumulează un contract de muncă cu normă întreagă cu un contract de muncă cu timp parțial. Drepturile conferite de lege sunt garantate în virtutea existenței contractului de muncă. În mod suplimentar art. 144 al Legii nr.53/2003, care nu face distincție între salariat cu contract cu normă întreagă sau salariat cu contract de muncă cu timp parțial, prevede că dreptul la concediu plătit acordat tuturor salariaților nu poate fi limitat.

Pentru a evita și a elimina situațiile contradictorii care se întâlnesc în prezent determinate de existența a doua categorii de bugetari, una reprezentată de cei și-au câștigat în instanță drepturile salariale pentru contractul de muncă cu timp parțial și cealaltă care nu beneficiază de aceste drepturi, vă propun abrogarea dispozițiilor relevante din HG nr.250/1992.