



CONSILIUL ECONOMIC ȘI SOCIAL

Str. Dimitrie D. Gerota nr. 7-9, sector 2, București, cod poștal: 020027

Telefoane: 021.310.23.56, 021.316.31.34

Fax: 021.316.31.31

021.310.23.57, 021.316.31.33

Cod fiscal: 10464660

E-mail: ces@ces.ro

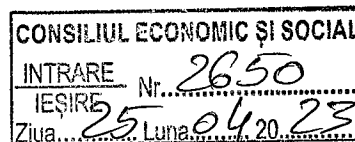
www.ces.ro

Membru fondator al Asociației Internaționale a Consiliilor Economice și Sociale și Instituțiilor Similare (AICESIS)
Membru al Uniunii Consiliilor Economice și Sociale și Instituțiilor Similare Francofone (UCESIF)

„Consiliul Economic și Social este organ consultativ al Parlamentului și al Guvernului în domeniile de specialitate stabilite prin legea sa organică de înființare, organizare și funcționare.” (Art. 141 din Constituția României revizuită)

Biroul permanent al Senatului

Bp. 224 / 2.05.2023



AVIZ

referitor la propunerea legislativă pentru completarea

Legii nr.53/2003 - Codul muncii (b224/11.04.2023)

În temeiul art. 2 alin. (1) din Legea nr. 248/2013 privind organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și art. 11 lit. a) din Regulamentul de organizare și funcționare, Consiliul Economic și Social a fost sesizat cu privire la avizarea *propunerii legislative pentru completarea Legii nr.53/2003 - Codul muncii (b224/11.04.2023)*.

CONSILIUL ECONOMIC ȘI SOCIAL

În temeiul art. 5 lit. a) din Legea nr. 248/2013 privind organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social, republicată, cu modificările și completările ulterioare, în ședința din data de 25.04.2023, desfășurată online, conform prevederilor Hotărârii Plenului nr.86/17.05.2022, avizează **FAVORABIL** prezentul proiect de act normativ, cu următoarele **observații**:

- propunerea vizează introducerea posibilității ca salariații care au în îngrijire copii până la vârsta de 8 ani să beneficieze de 4 zile pe lună de telemuncă/ muncă la domiciliu, acolo unde este posibil. Principalele argumente în susținerea acestei propuneri legislative, potrivit expunerii de motive, vizează echilibrul între viața privată și cea profesională. Or, 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 a fost deja transpusă în legislația națională prin modificarea, în anul 2022, a Legii nr. 53/2003

privind Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, iar formula prin care a fost implementată a fost confirmată implicit de Comisia Europeană. Prin transpunerea națională, se oferă o flexibilitate extinsă în raport cu prevederile directivei:

Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare:

Art. 118

(1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă pentru toți salariații, inclusiv pentru cei care beneficiază de concediul de îngrijitor, cu acordul sau la solicitarea acestora, care pot avea o durată limitată în timp.

(7) Prin mod de organizare flexibil a timpului de lucru se înțelege posibilitatea salariaților de adaptare a programului de lucru, inclusiv prin utilizarea formulelor de muncă la distanță, a programelor de muncă flexibile, programelor individualizate de muncă sau a unor programe de muncă cu timp redus de lucru.

În raport cu implementarea unor forme flexibile de lucru (inclusiv telemunca) în scopuri de îngrijire, Directiva menționează și că, atunci când examinează solicitările de formule flexibile de lucru, angajatorii ar trebui să poată ține seama, printre altele, de durata solicitată a formulei flexibile de lucru, precum și de resursele și capacitatea operațională a angajatorilor de a oferi astfel de formule. Angajatorul ar trebui să aibă posibilitatea de a decide dacă acceptă sau dacă refuză solicitarea unui lucrător privind formulele flexibile de lucru;

- din punct de vedere a redactării prevederilor propunerii legislative, aceasta ridică o serie de probleme practice;
 - norma juridică este lipsită de claritate în raport cu prevederile Legii nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă, cu modificările și completările ulterioare, respectiv caracterul regulat, necesitatea încheierii unui act adițional, responsabilitatea cu privire la asigurarea echipamentului și SSM etc. Spre exemplu, în timp ce, potrivit prevederilor Legii nr. 81/2018, angajatorului îi revine obligația generală să asigure mijloacele aferente tehnologiei informației și comunicațiilor și/sau echipamentele de muncă sigure necesare prestării muncii, propunerea legislativă de față prevede că salariații care își desfășoară activitatea în baza măsurilor de flexibilizare pentru îngrijitori au obligația să dispună de toate mijloacele necesare îndeplinirii atribuțiilor care le revin prin fișa postului. Inițiatorii au avut în vedere echilibrarea resurselor și a responsabilităților angajatorului în raport cu situații în care acest tip de flexibilitate este accesat punctual, fără regularitate, dar această echilibrare trebuie clarificată mai bine din punct de vedere juridic;

- este necesară, de asemenea, mai multă claritate în raport cu aplicarea prevederilor art. 112 alin. (4) din propunerea legislativă, respectiv situația celui alt părinte să fie în raport cu posibilitatea de a acționa ca îngrijitor, nu doar limitat la solicitarea în sine (spre exemplu, acesta poate fi șomer, poate fi în telemuncă în baza prevederilor general aplicabile sau, din contră, este posibil să fi solicitat și angajatorul să nu aprobe din motive obiective);
- formularea de la alin. (3), „locul de muncă nu o permite” este interpretată în sensul legii, or, aceasta trebuie să facă trimitere la tipul activității desfășurate. Este necesar a se vedea, în acest sens, prevederile Legii nr. 81/2018 referitoare la domeniile de activitate în care este posibilă desfășurarea activității în regim de telemuncă.

Președinte,
Bogdan SIMION

