



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)

Nr. 6075/15.10.2025

Biroul permanent al Senatului

Bp. 430, 22.10.2025

Biroul permanent al Senatului

454, 3.11.2025

PUNCTE DE VEDERE

referitoare la propunerea legislativă pentru modificarea

Legii nr.53/2003 - Codul Muncii (b430/22.09.2025)

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 modificarea Legii nr.53/2003 - Codul Muncii (b430/22.09.2025)*.

În temeiul art. 6 alin. (7) din Legea nr. 248/2013 privind organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și art. 33 alin. (4) din Regulamentul de organizare și funcționare, în ședința din data de 15.10.2025, desfășurată online, conform prevederilor Hotărârii Plenului nr.86/17.05.2022, părțile reprezentate în Plenul Consiliului Economic și Social și-au exprimat următoarele **puncte de vedere**:

- reprezentanții părții sindicale au votat pentru avizarea **FAVORABILĂ** a proiectului de act normativ, cu următoarele **observații**:
 - propunerea legislativă ar trebui completată cu o prevedere similară și în ce privește norma de muncă – în speță dispozițiile art.132, aceasta fiind la rândul ei obiectul principal al raportului de muncă, respectiv cantitatea de muncă ce urmează a fi prestată de salariat în schimbul salariului;
 - este necesar să se coreleze dispozițiile legale ce fac obiectul propunerii legislative cu noile dispoziții legale privind dialogul social și terminologia folosită în Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, în speță înlocuirea sintagmei de „sindicat” cu

sintagma „*organizația sindicală îndreptățită să negocieze contractul colectiv de muncă*”, având în vedere criteriul reprezentativității în reprezentarea lucrătorilor și posibilitatea reglementată de noile prevederi ale Legii dialogului social. Astfel, nu doar sindicatul să fie reprezentativ la nivel de unitate și să reprezinte lucrătorii în dialogul social bipartit la nivel de unitate, ci, în unele situații, și federația la care acesta este afiliat;

➤ reprezentanții părții patronale și reprezentanții fundațiilor și asociațiilor neguvernamentale ale societății civile au votat pentru avizarea **NEFAVORABILĂ** a proiectului de act normativ, cu următoarea **motivare**:

- propunerea legislativă reprezintă o ingerință în drepturile fundamentale ale angajatorului în cadrul raportului de muncă - libertăți consacrate în Codul Muncii la art. 40 alin. (1) - cu precădere în privința drepturilor de la lit. a) privind organizarea și funcționarea unității.

Scopul principal al oricărei societăți comerciale este obținerea de profit, unitatea reprezentând forma juridică în care persoana care urmărește obținerea profitului își organizează proprietatea astfel încât să corespundă cât mai bine scopului său economic.

În virtutea acestei realități, legiuitorul a instituit principiul subordonării care guvernează relațiile de muncă, prezenta propunere legislativă contravenind prerogativei angajatorului de a da dispoziții obligatorii pentru salariat sub rezerva legalității acestora;

- această prerogativă poate fi afectată de următoarele prevederi ale propunerii legislative:

- art. 111 alin. (3) – modul de organizare a muncii - Stabilirea modelului de organizare a muncii prin negocierea dintre angajator și angajat afectează drastic prerogativa angajatorului de a organiza activitatea, sub aspectul stabilirii programului de lucru în funcție de specificul activității, fiind necesar, la orice schimbare, acordul individual al salariaților, ceea ce poate perturba sever întregul sistem de organizare, precum și capacitatea de adaptare sau schimbare în funcție de nevoile activității.

Legislația în vigoare (art. 118 din Codul muncii) prevede posibilitatea unor programe individualizate de muncă, astfel încât orice salariat poate solicita adoptarea unui program de muncă individualizat – prevedere ce răspunde necesității asigurării echilibrului dintre viața profesională și cea personală, deoarece programul individualizat corespunde nevoii fiecărui salariat în parte și nu este negociat pentru și cu toții salariații;

- art.126 – opțiunile angajatului de noapte. Această opțiune trebuie să aparțină angajatorului, deoarece acesta este cel care stabilește organizarea activității, în funcție de specificul acesteia acordând salariaților de noapte unul dintre cele două beneficii. Spre exemplu, la activități în schimburi continue sau cu foc continuu, unde nu se poate opri activitatea, este foarte posibil ca în funcție de opțiunea salariaților să nu se mai poată asigura o astfel de continuitate în cadrul unui schimb. Aceste tipuri de activități sunt chiar din sectoare critice pentru funcționarea societății, cum ar fi serviciile publice.

Cu privire la impactul negativ al muncii de noapte asupra sănătății și psihicului salariatului, legiuitorul prevede măsuri de protecție suficiente și proporționale în legislația actuală: examen medical înainte de începerea muncii de noapte și, ulterior, periodic; trecerea la munca de zi la solicitarea salariatului în cazul problemelor de sănătate; interdicția prestării muncii de noapte pentru anumite categorii de salariați (tinerii până în 18 ani) sau stabilirea muncii de noapte doar cu acordul acestora (femeile gravide, lăuze, cele care alăptează și persoana singură din familia monoparentală). În același timp, se asigură o remunerație care să compenseze efortul suplimentar;

- art. 148 alin. (1) – programarea concediilor. Programarea concediilor de odihnă este un aspect al organizării activității în cadrul unei întreprinderi, această prerogativă aparținând angajatorului, nefiind partajată cu angajații sau cu reprezentanții salariaților.

Consecințele lipsei unui acord în cadrul negocierii pot afecta însuși dreptul la concediul de odihnă al salariaților, care nu l-ar putea efectua în lipsa unei programări. Acest paradox ar contraveni în mod direct dispozițiilor art. 149 din Codul Muncii: *„salariatul este obligat să efectueze în natură concediul de odihnă în perioada în care a fost programat, cu excepția situațiilor expres prevăzute de lege sau atunci când, din motive obiective, concediul nu poate fi efectuat.”*

Mai mult, mențiunea *„astfel încât să nu fie pusă în pericol continuitatea producției”* ar presupune ca angajatorul să furnizeze dovezi prin care să arate cum este pusă în pericol continuitatea producției, ceea ce contravine libertății economice, care este un drept negativ, pentru a cărui realizare nu este nevoie de o anume conduită.

Flexibilitatea de care se bucură în prezent ambele părți reprezintă un element care a sprijinit o dezvoltare armonioasă a relațiilor de muncă.

- art. 241 – Regulamentul intern. Prin impunerea condiției ca Regulamentul intern să fie negociat cu sindicatul sau cu reprezentanții salariaților, acest instrument de organizare și funcționare internă capătă valențele unui contract colectiv de muncă, dublându-se practic respectivul instrument.

Regulamentul intern, prin conținutul său reglementat de art. 242 din Codul muncii, dă expresie prerogativei organizaționale a angajatorului, acesta fiind unul dintre principalele drepturi ale unui angajator în cadrul unei relații de muncă, potrivit art. 40 alin. (1) lit. a) din Codul muncii. Or, prin impunerea negocierii acestuia cu sindicatul/ reprezentanții salariaților, această prerogativă este grav limitată, transformând partenerul social într-un factor de co-decizie, participând efectiv la actul de management, deși toate riscurile organizării activității îi aparțin exclusiv angajatorului - respectiv dacă activitatea este profitabilă, dacă se desfășoară în condiții bune etc. - angajatorul răspunde în fața autorităților dacă modul de organizare nu respectă legea.

Este de menționat faptul că, pentru protecția salariaților, legiuitorul stabilește că Regulamentul intern se întocmește cu consultarea sindicatului/ reprezentanților salariaților și dreptul oricărui salariat de a sesiza angajatorul cu privire la Regulamentul intern în măsura în care acesta încalcă un drept al său și, ulterior, instanța judecătorească, după caz, dacă salariatul petent este nemulțumit de răspuns.

Toate prerogativele unui angajator, menționate la art. 40 alin. (1) din Codul muncii, precum și în alte texte din Codul muncii, a căror expresie este dată prin conținutul Regulamentului intern, devin subiect al negocierii cu partenerul social, iar dacă nu se ajunge la un consens, acest instrument absolut necesar pentru funcționarea unui angajator nu ar mai putea fi implementat, față de noua viziune a textului.

Regulamentul intern este obligatoriu în cadrul oricărui angajator, indiferent de numărul de salariați (chiar și un singur salariat), potrivit art. 246 alin. (1) din Codul muncii, indiferent dacă în cadrul acelui angajator există sau nu sindicate sau reprezentanți ai salariaților. În practică, ar deveni imposibil să fie respectată această obligație legală, de a avea un regulament intern, în cadrul angajatorilor unde nu sunt constituite nici sindicate și nici nu sunt aleși reprezentanți ai salariaților. Pentru constituirea unui sindicat este necesar un număr de cel puțin 10 salariați din cadrul aceleiași unități – art. 3 alin.(3) din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, iar potrivit art. 57 din aceeași lege, reprezentanții

salariaților pot fi aleși doar în cadrul unui angajator la care sunt încadrați minimum 10 angajați/ lucrători și la care nu există sindicat;

- dispoziția finală – modificarea normelor metodologice. Nu există și nu au existat niciodată norme metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii.

Este important de reținut faptul că, în cadrul raportului juridic de dreptul muncii, una din părți, angajatul, poate ieși oricând din raportul juridic prin voința sa unilaterală, pe când angajatorul nu are această libertate decât în condiții foarte restrictive și limitative. Dreptul muncii este unul cu asimetrie de responsabilitate care, în realitate, asigură un echilibru al raportului.

Angajatorii, pentru a-și păstra afacerile și respectiv pentru a păstra cât mai multe dintre locurile de muncă, au nevoie de flexibilitatea de a reacționa, în baza prerogativelor existente de organizare a muncii, la condițiile externe de piață și fluxurile de mărfuri. Codul Muncii este deja prescriptiv, or, prin prezenta propunere legislativă se dorește o rigidizare extremă într-un moment în care economia are nevoie de debirocratizare pentru a se menține competitivă și pentru a stimula productivitatea și ocuparea.

Președinte,

Sterică FUDULEA

