

Pitești, 07 octombrie 2025

Către: Senatul României

Subiect: Propunere legislativă - proiectul B430/2025

Stimate Domnule Președinte,

Înființată în 1996, ACAROM este asociația reprezentativă a sectorului auto din România, cu peste 170 de companii membre (printre care DACIA, FORD, furnizori auto, universități), fiind recunoscută la nivel național, prin dobândirea statutului de utilitate publică - prin hotărârea Guvernului României din 2020, și la nivel european fiind membru asociat al Asociației Constructorilor de Automobile ACEA, partener de discuție al Comisiei și Parlamentului European.

Generând peste 13% din PIB, implicând în mod direct peste 230.000 de angajați și contribuind cu peste 35% din total exporturi, având printre membri cei doi mari constructori români de automobile, DACIA și FORD OTOSAN, ACAROM reprezintă interesele celei mai importante industrii din România.

ACAROM a luat la cunostință de proiectul legislativ B430/2025 cu privire la modificarea Codului Muncii, sens în care vă transmitem atașat propunerile și sugestiile noastre.

Vă asigurăm de întregul nostru sprijin și suntem disponibili pentru a discuta în detaliu propunerile noastre.

Cu deosebită considerație,

Adrian Sandu
Secretar General ACAROM

Contact ACAROM:

Strada Targul din Vale nr.1, Corp C, Et.5., Pitești, 110090, ARGES, Tel/fax : 0248.211.245, acarom@acarom.ro , www.acarom.ro

ACAROM este asociație de utilitate publică conform HG 410/2020

ACAROM este membru asociat al ACEA - Asociația Constructorilor Europeni de Automobile

ANEXA 1

Forma actuala din Codul muncii	Propunere legislativă depusa	Forma propusa de catre ACAROM
Art. 111 ← (1) Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziția angajatorului și își îndeplinește sarcinile și atribuțiile, conform prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil și/sau ale legislației în vigoare. ← (2) Programul de muncă reprezintă modelul de organizare a activității, care stabilește orele și zilele când începe și când se încheie prestarea muncii. ← (3) Modelul de organizare a muncii reprezintă forma de organizare a timpului de muncă și repartizarea sa în funcție de un anumit model stabilit de angajator.	1. La articolul 111, alineatul (3) se modifică și va avea următorul cuprins: „(3) Modelul de organizare a muncii reprezintă forma de organizare a timpului de muncă și repartizarea sa în funcție de un anumit model stabilit, prin negocierea dintre angajator și angajat sau/și sindicat sau reprezentanții angajaților.”	NU SUSTINEM MODIFICAREA Motivatie: Consideram ca angajatorul este cel mai în masura să stabilească modelul de organizare al muncii pentru eficientizarea productivității și securizarea producției într-o piață națională, europeană și globală extrem de competitivă. Modul de organizare a companiei este responsabilitatea administratorului, nu se negociază
Art. 126 Salariații de noapte beneficiază: a) fie de program de lucru redus cu o oră față de durata normală a zilei de muncă, pentru zilele în care efectuează cel puțin 3 ore de muncă de noapte, fără ca aceasta să ducă la scăderea salariului de bază; b) fie de un spor pentru munca prestată în timpul nopții de 25% din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru	Articolul 126 se modifică și va avea următorul cuprins: „Art. 126 Salariații de noapte pot opta între două tipuri de beneficii: a) fie de program de lucru redus cu o oră față de durata normală a zilei de muncă, pentru zilele în care efectuează cel puțin 3 ore de muncă de noapte, fără ca aceasta să ducă la scăderea salariului de bază; b) fie de un spor pentru munca prestată în timpul nopții de 25% din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru.”	Varianta 1. NU sustinem o astfel de modificare Motivatie: În fluxul de producție tip bandă (asa cum se întâmplă în construcțiile de mașini și nu numai) unde sunt angrenați într-un schimb sute de angajați nu este posibilă o astfel de implementare fără impactarea fluxului de producție. Dacă o parte dintre salariați solicită să fie plătiți cu 25% și cealaltă parte solicită reducerea programului de lucru, banda se va opri. Nu are cine să execute lucrările salariatului/salariatilor care dorește/doresc un program redus. + Pe lângă debalansarea în producție și planificarea producției, ar fi greu de gestionat și o modificare lunară, luna aceasta salariații/salariatul doresc/ dorește -1 ora, luna următoare +25%, în funcție de dorința salariatului/salariatilor, implică adaptarea sistemului și gestionarea unor cereri în plus de planificarea grea a producției + modificări legate și de

Contact ACAROM:

Strada Targul din Vale nr.1, Corp C, Et.5., Pitesti, 110090, ARGES, Tel/fax : 0248.211.245, acarom@acarom.ro , www.acarom.ro
ACAROM este asociatie de utilitate publica conform HG 410/2020
ACAROM este membru asociat al ACEA - Asociatia Constructorilor Europeni de Automobile

		programul de transport, cantina si alte servicii pentru salariați.
Art. 148 (1)Efectuarea concediului de odihnă se realizează în baza unei programări colective sau individuale stabilite de angajator cu consultarea sindicatului sau, după caz, a reprezentanților salariaților, pentru programările colective, ori cu consultarea salariatului, pentru programările individuale. Programarea se face până la sfârșitul anului calendaristic pentru anul următor. (2)Prin programările colective se pot stabili perioade de concediu care nu pot fi mai mici de 3 luni pe categorii de personal sau locuri de muncă. (3)Prin programare individuală se poate stabili data efectuării concediului sau, după caz, perioada în care salariatul are dreptul de a efectua concediul, perioadă care nu poate fi mai mare de 3 luni. (4)În cadrul perioadelor de concediu stabilite conform alin. (2) și (3) salariatul poate solicita efectuarea concediului cu cel puțin 60 de zile anterioare efectuării acestuia. (5)În cazul în care programarea concediilor se face fracționat, angajatorul este obligat să stabilească programarea astfel încât fiecare salariat să efectueze într-un an calendaristic cel puțin 10 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt.	La articolul 148 alineatul (1), se modifică și va avea următorul cuprins: „Efectuarea concediului de odihnă se realizează în baza unei programări colective sau individuale stabilite prin negocierea dintre angajator și angajat/angajați sau după caz, a reprezentanților salariaților, pentru programările colective, ori cu consultarea salariatului, pentru programările individuale, astfel încât să nu fie pusă în pericol continuitatea producției. Programarea se face până la sfârșitul anului calendaristic pentru anul următor și se poate modifica, la nevoie, cu acordul părților în timpul anului.”	NU sustinem varianta propusa. Propunem: „Efectuarea concediului de odihnă se realizează în baza unei programări colective sau individuale stabilite prin negocierea dintre angajator și sindicat angajat/angajați sau după caz, a reprezentanților salariaților, pentru programările colective, ori cu consultarea salariatului, pentru programările individuale, astfel încât să nu fie pusă în pericol continuitatea producției, planul de revizii ale utilajelor sau restul lucrărilor de mentenanță, care au caracter obligatoriu pentru securizarea producției viitoare. Programarea se face până la sfârșitul anului calendaristic pentru anul următor și se poate modifica, la nevoie, cu acordul părților în timpul anului.” Modificarea propusa nu aduce beneficii angajatorului din perspectiva negocierii fiecărui punct cu reprezentanții, plus îngreunează planificarea prin eliminarea perioadei de 60 zile pentru planificarea/anunțarea concediului.
Art. 241 ← Regulamentul intern se întocmește de către angajator, cu consultarea sindicatului sau a reprezentanților salariaților, după caz.	Articolul 241 se modifică și va avea următorul cuprins: „Art. 241 Regulamentul intern se întocmește de către angajator, prin negocierea acestuia cu sindicatul sau a reprezentanții salariaților, după caz.”	NU sustinem Motivație: Angajatorul este cel în măsură să-și stabilească regulile de conduită / abaterile disciplinare, normele ce nu trebuie să fie încălcate; criteriile și procedurile de evaluare profesională a salariaților etc – conf art. 242 Codul muncii.

Contact ACAROM:

Strada Targul din Vale nr.1, Corp C, Et.5., Pitesti, 110090, ARGES, Tel/fax : 0248.211.245, acarom@acarom.ro , www.acarom.ro

ACAROM este asociatie de utilitate publica conform HG 410/2020

ACAROM este membru asociat al ACEA - Asociatia Constructorilor Europeni de Automobile

		In masura in care nu se ajunge la un acord inseamna ca nu se realizeaza un Regulament intern si nu se poate mentine ordinea/disciplina functionalitatea intr-o societate/companie. Mai mult, art. 245 (2) din Codul muncii stabileste ca legalitatea dispozitiilor din RI sunt supuse controlului Instantelor de judecata. Deci angajatorul nu poate sa impuna reguli abuzive. Modul de organizare a companiei este responsabilitatea administratorului, cuprins in ROI ca si drept si obligatie. Nu se negociaza. Daca se negociaza nu mai exista diferenta intre ROI si CCM.
NU AU EXISTAT NICIODATA NORME METODOLOGICE DE APLICARE A LEGII 53/2003 - CODUL MUNCII	Art.II - În termen de 180 de zile de la intrarea în vigoare a prezentei legi, Guvernul modifică normele metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii	NU SUSTINEM Codul muncii nu are norme metodologice de aplicare – deci nu se poate modifica ceva ce nu exista Nu exista norme de aplicare la Codul Muncii.

Contact ACAROM:

Strada Targul din Vale nr.1, Corp C, Et.5,, Pitesti, 110090, ARGES, Tel/fax : 0248.211.245, acarom@acarom.ro , www.acarom.ro

ACAROM este asociatie de utilitate publica conform HG 410/2020

ACAROM este membru asociat al ACEA - Asociatia Constructorilor Europeni de Automobile