



# PARLAMENTUL ROMÂNIEI

## SENAT

### LEGE

**pentru completarea Legii nr.53/2003 - Codul muncii**

**Senatul adoptă prezentul proiect de lege**

**Art.I.-** Legea nr.53/2003 - Codul muncii, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.345 din 18 mai 2011, cu modificările și completările ulterioare, se completează după cum urmează:

**Art.118<sup>1</sup>. - Banca orelor de muncă**

(1) Angajatorul poate stabili un program de munca flexibil, bazat pe banca orelor de muncă efectuate de un salariat, cu acordul său, la solicitarea salariatului în cauză.

(2) Angajatorul și salariatul stabilesc prin contractul de munca durata timpului de muncă, exprimată ca numărul total de ore ce urmează a fi prestat de salariat într-o lună; aceasta va reprezenta banca orelor de muncă.

(3) În funcție de durata totală a timpului de muncă al salariatului, agreată conform alin.(2), se va stabili dacă salariatul lucrează cu norma întreagă sau cu timp parțial.

(4) Durata zilnică a timpului de muncă este agreată de către angajator și salariat la începutul fiecărei luni sau la începutul fiecărei săptămâni, astfel încât la finalul lunii numărul cumulată de ore să fie egal cu numărul agreat în banca orelor de muncă. Angajatorul va ține evidența programului de lucru astfel agreat conform art.119 alin.(2).

(5) Angajatorul și salariatul au libertate totală de a stabili numărul de ore ce vor fi lucrate efectiv de salariat pe zi, acestea fiind contabilizate zilnic în banca orelor de muncă. Media orelor de lucru nu poate depăși 40 de ore pe săptămână, cu respectare dispozițiilor art.113 alin.(2) și 114.

(6) Angajatorul și salariatul pot conveni ca orele astfel prestate să fie prestate la sediul angajatorului, de la domiciliul salariatului sau în alt loc decât locul de muncă organizat de angajator, folosind tehnologia informației și comunicațiilor.

### **Art.118<sup>2</sup>.- Săptămână de lucru comprimată**

(1) Angajatorul poate stabili un program de muncă flexibil, de tipul săptămânii comprimate, cu acordul sau. la solicitarea salariatului în cauză.

(2) Angajatorul și salariatul stabilesc prin contractul de muncă repartizarea programului de lucru, astfel încât din comprimarea zilelor de muncă salariatului să îi rezulte o zi în plus de repaus săptămânal, raportată la timpul de muncă agreat.

(3) Angajatorul și salariatul au libertate totală de a stabili numărul de ore ce vor fi lucrate efectiv de salariat pe zi. Media orelor de lucru nu poate depăși 40 de ore pe săptămână, cu respectarea dispozițiilor art.113 alin.(2) și 114.

(4) Angajatorul va ține evidența programului de lucru astfel agreat conform art.119 alin.(2).

### **Art.118<sup>3</sup>.- Munca în regim de gardă ("on call")**

(1) Angajatorul poate stabili un program de-muncă flexibil, de tipul muncii în regim de gardă, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză.

(2) Munca în regim de gardă se efectuează de salariat, de regulă, în ture, salariatul putându-și desfășura activitatea la sediul angajatorului, la sediul unui terț, de la domiciliu sau în alt loc decât locul de muncă organizat de angajator, folosind tehnologia informației și comunicațiilor.

(3) Salariatul va putea lucra în regim de gardă cu normă întreagă sau cu timp parțial, în funcție de durata timpului de muncă agreată în contractual individual de muncă.

(4) Pe toată perioada muncii în regim de gardă salariatul va fi la dispoziția angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să cheme salariatul la locul de muncă sau la sediul unul terț pentru a presta muncă pe bază de intervenție, sau să-i solicite prestarea muncii prin mijloace de comunicare la distanță, în orice moment din tipul de lucru prestat în regim de gardă.

(5) Programul de muncă în regim de gardă poate funcționa numai cu respectarea dispozițiilor art.112 și 114.

### **Art.118<sup>4</sup>.- Munca în regim de permanență**

(1) Angajatorul poate stabili un program de muncă flexibil, de tipul muncii în regim de permanență, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză.

(2) Angajatorul și salariatul stabilesc prin contractul de muncă repartizarea programului de lucru, în ture lungi de două sau trei săptămâni, în care salariații nu vor putea părăsi perimetrul locului de muncă al angajatorului, fiindu-le asigurată hrana și cazarea.

(3) Pentru salariații care prestează muncă în regim de permanență, angajatorul va asigura în perimetrul locului de muncă al angajatorului spații adecvate de hrană, cazare și recreere, astfel încât pe perioada muncii în regim de permanență salariații să nu se deplaseze la domiciliu, ci să rămână în acest perimetru.

(4) Programul de muncă în regim de permanență poate funcționa numai cu respectarea dispozițiilor art.112 și 114.

(5) Timpul de repaus zilnic și repaus săptămânal va fi desfășurat de salariații care prestează munca în regim de permanență în perimetrul locului de muncă în spațiile de cazare și recreere.

(6) Având în vedere restricțiile aplicate salariaților cu privire la desfășurarea timpului de repaus zilnic și repaus săptămânal în perimetrul locului de muncă, salariații vor beneficia de un spor la salariu, spor de izolare, stabilit prin contractul colectiv de muncă sau, după caz, prin contractul individual de muncă.

(7) Munca în regim de permanență se poate desfășura de angajatori doar cu autorizarea prealabilă a inspectoratului teritorial de muncă și cu consultarea sindicatului sau, după caz, al reprezentanților salariaților. În acest sens, angajatorul va face o cerere scrisă către inspectoratul teritorial de muncă solicitând această autorizare și arătând motivele care justifică prestarea muncii în acest regim.

#### **Art.118<sup>5</sup>.- Partajarea locului de muncă**

(1) Angajatorul poate stabili un program de muncă flexibil, de tipul muncii în regim partajat al locului de muncă, cu acordul sau la solicitarea salariaților în cauză.

(2) Acest program de muncă flexibil presupune crearea unui singur loc de muncă în organigrama angajatorului, având atribuțiile specifice postului partajat între salariații care vor împărți acest post în funcție de abilitățile și competențele acestora.

(3) În cazul partajării locului de muncă, salariații îndeplinesc, de regulă, atribuții diferite ale aceluiași post, pe cale de excepție existând și posibilitatea ca ambii salariați să îndeplinească aceleași atribuții.

(4) Angajatorul împreună cu salariații stabilesc la începutul fiecărei luni, repartizarea programului de lucru pentru fiecare salariat care este angajat pe un loc de muncă partajat, astfel încât salariații să lucreze o durată diferită a timpului de lucru pe ore per zi sau pe zile per săptămână.

(5) Programul de muncă în regim de permanență poate funcționa numai cu respectarea dispozițiilor art.112 și 114.

(6) Angajatorul va ține evidența programului de lucru astfel agreat conform art.119 alin.(2).

### **Art.118<sup>6</sup>.- Anul de lucru comprimat**

(1) Angajatorul poate stabili un program anual de muncă flexibil, de tipul anului de lucru comprimat, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză.

(2) Angajatorul și salariatul stabilesc prin contractul individual de muncă repartizarea programului de lucru, astfel încât din comprimarea lunilor de muncă salariatului să îi rezulte o lună sau maxim două în plus de timp de repaos.

(3) Prin derogare de la prevederile art.148, salariatul va efectua tot concediul de odihnă anual comprimat într-o singură lună, beneficiind de una sau maxim două luni în plus de timp de repaus neplătit, raportate la un an calendaristic, conform contractului de muncă.

(4) Lunile de repaus neplătit vor fi agreate în contractual individual de muncă, în funcție de specificul unității sau al muncii prestate. O lună de repaus reprezintă perioada de 30 de zile acordate consecutiv de angajator salariatului.

(5) În cadrul anului de lucru comprimat, perioada de o lună sau maxim două luni de repaus neplătit reprezintă vechime în muncă cu stagiul de cotizare zero.

### **Introducerea art.53<sup>1</sup> Codul Muncii**

#### **Art.53<sup>1</sup>.- Partajarea programului de muncă**

(1) În cazul întreruperii sau reducerii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, pentru motive economice, tehnologice, structurale, similare sau pe perioada stării de urgență, pe perioada stării de alertă și pe perioada stării de asediu, pe perioade care depășesc 15 de zile lucrătoare, angajatorul va avea posibilitatea reducerii programului de lucru pe zi sau săptămână, cu reducerea corespunzătoare a salariului, modificând totodată, după caz acolo unde este necesar, repartizarea programului de lucru.

(2) Reducerea programului de lucru se poate face în orice formă considerată necesară de angajator, fără a duce la o diminuare a programului de lucru cu mai mult de 50% din norma salariatului conform contractului individual de muncă.

(3) Repartizarea programului de lucru se poate face în funcție de necesitățile angajatorului, putându-se trece de la program normal de lucru la program în ture, inclusiv aplicând pentru o parte dintre salariați măsura suspendării contractului de muncă conform art.53 Codul Muncii.

(4) Măsurile prevăzute de alin.(2) și (3) pot fi dispuse de angajator până la remedierea situației care a cauzat reducerea programului, după consultarea prealabilă a sindicatului reprezentativ de la nivelul unității sau a reprezentanților salariaților, după caz, pentru o perioadă ce nu poate depăși 60 de zile calendaristice.

(5) Măsurile prevăzute de alin.(2) și (3) vor fi dispuse de angajator față de salariați cu respectarea principiului nediscriminării la locul de muncă.

**Modificarea art.54 Codul Muncii, după cum urmează fiind adăugat și alin.(2):**

**Art.54.- Concediul fără plată prin acordul părților**

(1) Contractul individual de munca poate fi suspendat, prin acordul părților, în cazul concediilor fără plată pentru unul dintre următoarele cazuri:

- a) studii;
- b) pentru interese personale;
- c) pe perioada vacanțelor școlare;
- d) pe perioada suspendării cursurilor instituțiilor de învățământ prin decizii ale autorităților competente;
- e) pe perioada îngrijirii soțului sau unei rude până la gradul III inclusiv, demonstrate prin certificate de concediu medical al persoanei în cauză.

(2) Perioada de concediu fără plată pe care o poate lua un salariat în decursul unui an este de maxim 3 luni într-un an calendaristic.

**Modificarea art.119 alin.(2) Codul Muncii, după cum urmează:**

(2) Pentru salariații mobili, salariații care desfășoară muncă la domiciliu sau salariații care desfășoară orice tip de muncă flexibilă prevăzută la art. 118'- 118s, angajatorul ține evidența orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat în condițiile stabilite cu salariații prin acord scris, în funcție de activitatea specifică desfășurată de către aceștia.

**Acest proiect de lege se consideră adoptat de Senat în forma inițială, în condițiile articolului 75 alineatul (2) teza a III-a din Constituția României, republicată.**

**p. PREȘEDINTELE SENATULUI**

1



**Șerban-Constantin Valeca**