



PRIM MINISTRU

Biroul permanent al Senatului

Bp. 219, 28 august 2025

Biroul permanent al Senatului

L. 263, 2. 09. 2025

Domnule președinte,

În conformitate cu prevederile art. 111 alin. (1) din Constituție și în temeiul art. 25 lit. b) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul Administrativ, Guvernul României formulează următorul:

PUNCT DE VEDERE

referitor la *propunerea legislativă privind modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii și a art. 6 din Legea nr. 108/1999 pentru înființarea și organizarea Inspecției Muncii*, inițiată de domnul deputat PNL Oprea Octavian împreună cu un grup de parlamentari PNL (Bp. 219/2025).

I. Principalele reglementări

Inițiativa legislativă are ca obiect de reglementare completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, precum și art. 6 din Legea nr. 108/1999 pentru înființarea și organizarea Inspecției Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, propunându-se, în principal:

- în cazul salariaților care încheie mai multe contracte individuale de muncă cu autoritățile și instituțiile publice, durata maximă a timpului de muncă să fie de 12 ore pe zi;

- instituirea obligației angajatului ca, la încheierea contractului individual de muncă sau în cazul modificării timpului de muncă, să dea

o declarație pe propria răspundere privind existența altor contracte individuale de muncă și durata timpului de muncă aferentă fiecărui contract;

- instituirea obligației instituțiilor și autorităților publice ca, anterior încheierii unui contract individual de muncă sau în cazul modificării timpului de lucru, să verifice situația salariatului în REVISAL;

- instituirea obligației în sarcina Inspecției Muncii de a controla respectarea duratei maxime a timpului de lucru, indiferent de numărul de contracte individuale de muncă și de a asigura implementarea și administrarea unui mecanism automat de alertă, în cadrul Registrului General de Evidență a Salariaților REVISAL/REGES-ONLINE, care să semnaleze depășirea duratei ca urmare a cumulului de contracte individuale de muncă.

II. Observații

1. Precizăm că timpul de muncă și timpul de odihnă sunt reglementate în România prin *Codul Muncii*.

În conformitate cu prevederile art. 35 din *Codul muncii*, „*orice salariat are dreptul de a munci la angajatori diferiți sau la același angajator, în baza unor contracte individuale de muncă, fără suprapunerea programului de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea. Niciun angajator nu poate aplica un tratament nefavorabil salariatului care își exercită acest drept*”.

„*Fac excepție de la prevederile alin. (1) situațiile în care, prin lege, sunt prevăzute incompatibilități pentru cumulul unor funcții*”, astfel cum prevăd dispozițiile art. 35 alin. (2) din *Codul muncii*.

Având în vedere aceste dispoziții legale, apreciem că nu există impedimentul ca un salariat să cumuleze, la același angajator sau angajatori diferiți, mai multe funcții, în baza unor contracte individuale de muncă, cu excepția situațiilor în care, prin lege, sunt prevăzute incompatibilități pentru cumulul de funcții.

Cu privire la măsura de stabilire a unei durate maxime de 12 ore pe zi doar pentru instituțiile și autoritățile publice, astfel cum sunt definite

la art. 2 alin. (1) pct. 30 din *Legea nr. 500/2002 privind finanțele publice, cu modificările și completările ulterioare*, și la art. 2 alin. (1) pct. 39 din *Legea nr. 273/2006 privind finanțele publice locale, cu modificările și completările ulterioare*, indiferent de sistemul de finanțare și de subordonare, inclusiv activitățile finanțate integral din venituri proprii, înființate pe lângă instituțiile publice, cu regiile autonome și/sau societățile din subordinea, coordonarea sau sub autoritatea autorităților administrației publice centrale sau locale, observăm că, prin normele propuse, se are în vedere limitarea duratei maxime a timpului de muncă doar pentru contractele de muncă încheiate cu instituțiile și autoritățile publice, nefiind reglementată, astfel, o obligație clară și general valabilă pentru toate categoriile de angajatori.

Astfel, arătăm că art. 115 din *Codul muncii* stabilește obligativitatea unui timp de odihnă de 24 de ore, atunci când timpul de muncă este de 12 ore zilnic, fiind instituită, astfel, în mod indirect, o limită superioară de 12 ore a timpului de muncă pentru toate categoriile de angajatori.

De asemenea, art. 114 alin. (1) din *Codul muncii* stabilește că „durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare”.

În acest context, se poate interpreta că din moment ce obligația nou introdusă în *Codul muncii* se aplică doar pentru instituțiile și autoritățile publice, angajații din mediul privat pot depăși durata maximă zilnică de muncă de 12 ore, contrar prevederilor de la art. 114 - 115 din *Codul muncii*.

2. Având în vedere că *Legea nr. 53/2003 - Codul muncii* constituie cadrul general de reglementare a raporturilor de muncă pentru toți salariații, indiferent de natura juridică a angajatorului (public sau privat), considerăm că introducerea unor obligații suplimentare doar pentru instituțiile publice creează o formă de discriminare nejustificată și afectează caracterul unitar al reglementării.

Totodată, precizăm că *Legea nr. 53/2003* nu face distincție între salariații din mediul public și cei din mediul privat în ceea ce privește aplicabilitatea sa. Prin urmare, orice reglementare suplimentară care introduce diferențe nefundamentate între aceste categorii nu respectă *principiile de coerență și unitate legislativă*.

Menționăm că inițiativa legislativă introduce o nouă obligație pentru angajatori care generează o sarcină administrativă suplimentară și conduce la o suprareglementare nejustificată.

În contextul reglementat de inițiativa legislativă, se impune clarificarea modului de calcul al duratei maxime legale a timpului de muncă, precum și a muncii suplimentare, în cazul cumulului de contracte individuale de muncă.

Astfel, considerăm că ar fi necesară completarea acestor articole pentru a reflecta faptul că limita de 12 ore/zi include toate contractele încheiate de salariat cu instituțiile/autoritățile publice.

În același context, în ceea ce privește contractele de muncă cu timp parțial, ar fi necesară și includerea unei prevederi, în cuprinsul art. 105 din *Codul muncii*, prin care angajatorilor să li se impună luarea în considerare a programului declarat de salariat în celelalte contracte, pentru a evita suprapunerile.

Cu privire la evidența orelor de muncă reglementată în cuprinsul art. 119 din *Codul muncii*, considerăm că ar fi necesară completarea cu obligația de a gestiona evidența cumulativă a orelor, în colaborare cu ceilalți angajatori din sectorul public, și de a raporta punctual încălcările.

Așadar, pentru asigurarea unor norme clare care să conducă la o cât mai mare stabilitate și eficiență legislativă ar fi necesar a se reglementa o soluție legislativă unitară pentru toate categoriile de angajatori, care să stabilească în mod clar și precis o durată maximă a timpului de muncă în cazul în care salariații încheie mai multe contracte individuale de muncă atât cu instituții și autorități publice, cât și cu angajatori din mediul privat.

3. Potrivit art. 135 alin. (1) din *Codul Muncii*, salariații au dreptul între două zile de muncă la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive. Astfel, implicit, perioada maximă zilnică a timpului de muncă este de 12 ore.

Luând în considerare prevederile legale de mai sus, apreciem că un salariat poate cumula mai multe funcții, beneficiind de drepturile corespunzătoare pentru fiecare dintre acestea, cu respectarea reglementărilor legale privind timpul de muncă și timpul de odihnă,

Trebuie precizat faptul că *Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru* nu conține dispoziții exprese care să indice faptul că durata maximă a timpului de muncă și a perioadelor de

repaus stabilite de directivă au caracter de limite absolute, în sensul că orele de muncă în situația cumulului de contracte se însumează în vederea respectării limitelor impuse de actul comunitar situația aplicării directivei „*pe salariat*” sau aceste limite se stabilesc pentru fiecare relație de muncă în parte - aplicarea directivei „*pe contract*”.

Luând în considerare necesitatea asigurării obiectivului directivei - timp de muncă, referitor la securitatea și sănătatea lucrătorilor, considerăm că limitele, în medie, săptămânale și zilnice, ale timpului de lucru și de repaus ar trebui respectate pe lucrător, în cazul lucrătorilor care lucrează simultan în două sau mai multe relații de muncă.

Facem precizarea că, potrivit art. 29 alin. (1) din *Legea cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare*, în cadrul entităților publice, în cazuri excepționale, posturile vacante și temporar vacante aferente funcțiilor didactice, funcțiilor de specialitate medico-sanitară și asistență socială și funcțiilor de specialitate artistică pot fi ocupate și prin cumul de funcții de personal angajat, cu respectarea prevederilor legale privind cumulul de funcții și a celor referitoare la ocuparea posturilor vacante, în condițiile prevăzute la alin. (2).

Alin. (2) al art. 29 din *Legea cadru nr. 153/2017* prevede că: „*posturile vacante și temporar vacante aferente funcțiilor didactice, funcțiilor de specialitate medico-sanitară și asistență socială și funcțiilor de specialitate care nu au putut fi ocupate prin concurs, pot fi ocupate prin cumul și de către persoane din aceeași unitate și numai în condițiile în care programul funcției cumulate nu se suprapune celui corespunzător funcției de bază*”.

4. La art. I pct. 2 al inițiativei legislative, semnalăm că trimiterea la „*art. 35 alin. (1¹)*” ar trebui reanalizată, întrucât alineatul la care se face trimitere nu există.

De asemenea, observăm că norma propusă are în vedere doar contractele încheiate cu instituțiile și autoritățile publice, or angajatul respectiv poate avea încheiate contracte de muncă și cu alte entități juridice.

În acest context, norma propusă la art. I pct. 2 din inițiativa legislativă ar trebui reformulată pentru a include toate contractele de muncă încheiate atât cu angajatorii din mediul privat, cât și cu angajatorii din mediul public.

5. Reiterăm observația de mai sus și pentru art. I pct. 3 din inițiativă legislativă, în sensul că, pentru asigurarea unui tratament egal în privința duratei maxime a timpului de muncă între angajații din mediul privat și cei de mediul public, este necesar ca obligațiile astfel introduse să fie aplicate și angajatorilor din mediul privat.

6. Cu privire la propunerea de completare a art. 40 din *Codul muncii*, cu alin. (2¹), precizăm că, potrivit prevederilor *Hotărârii Guvernului nr. 295/2025 privind Registrul general de evidență a salariaților – REGES-ONLINE*, Registrul general de evidență a salariaților se întocmește, se completează și se transmite de către angajator, iar completarea, transmiterea, gestionarea, consultarea și procesarea datelor referitoare la elementele contractului individual de muncă trebuie să se realizeze cu respectarea dispozițiilor *Regulamentului (UE) al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor)*.

Registrul se completează și se transmite pe platforma informatică pusă la dispoziție de Inspectia Muncii, instituție publică aflată în subordinea Ministerului Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale, exclusiv de către angajator, iar accesul la aceste date este permis doar părților contractului individual de muncă, respectiv angajator, salariat, precum și altor instituții, în condiții strict reglementate de lege.

Prin urmare, considerăm că aplicarea prevederilor textului propus ar putea aduce atingere principiilor statuate în cuprinsul *Regulamentului (UE) al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor)* și ar implica mai multe modificări legislative, în sensul permiterii accesului unor angajatori la Registrul altor angajatori.

7. Referitor la propunerea de completare a art. 260 alin. (I) din *Codul muncii*, cu lit.f², precizăm că nu suntem de acord cu sancționarea angajatului care depășește durata maximă a timpului de muncă, norma

inducând ideea sancționării acelor care prestează muncă suplimentară. Apreciem că intenția avută în vedere de inițiatori este alta, respectiv de sancționare a celor care, în mod abuziv, încheie mai multe contracte de muncă a căror executare implică suprapunerea programului de lucru, ceea ce creează prezumția rezonabilă că, pentru o parte dintre angajatorii respectivi, nu ar putea să desfășoare în fapt activitate, conform numărului de ore prevăzut în contractele respective care, cumulate, depășesc uneori chiar 24 de ore.

8. Considerăm că ar fi necesară completarea *Expunerii de motive* cu justificări suplimentare referitoare la incriminarea faptei constând în încheierea unui contract individual de muncă cu nerespectarea, cu știință, de către angajator, a duratei maxime a timpului de lucru prevăzută de art. 35 alin. (2¹) propusă la art. I pct. 6 din inițiativa legislativă, în acord cu *principiul proporționalității incriminării* consacrat de art. 23 alin. (12) din *Constituție*¹.

9. În ce privește art. I pct. 7 al inițiativei legislative, învederăm că norma propusă ar trebui formulată ca dispoziție de sine stătătoare, întrucât, prin raportarea la „30 de zile la intrarea în vigoare a prezentei legi”, se poate aduce atingere *principiului neretroactivității* consacrat de art. 15 din *Constituție*, deoarece se are în vedere intrarea în vigoare a *Legii nr. 53/2003* în cuprinsul căreia se va integra.

10. În ceea ce privește completarea art. 6 din *Legea nr. 108/1999*, considerăm că nu ar fi oportună stabilirea, pentru *Inspekția Muncii*, a sarcinii de a controla respectarea timpului de muncă cumulat de către salariați, în considerarea faptului că responsabilitatea verificării respectării programului de lucru și a îndeplinirii atribuțiilor de serviciu este în sarcina angajatorului care, de altfel, trebuie să acorde remunerația corespunzător activității prestate de către salariat.

Prin urmare, în astfel de situații, considerăm că *Inspekția Muncii* ar trebui să îi sancționeze pe angajatorii care nu respectă regulile impuse prin inițiativa legislativă analizată.

¹ Potrivit căruia respectiva incriminare trebuie să fie strict necesară obiectivului urmărit de legiuitor, iar intruziunea ce vizează drepturile fundamentale restrânse prin aplicarea normei incriminatoare să fie justificată prin raportarea la protecția juridică asigurată prin reglementarea acelei infracțiuni (paragraf 30 și urm. din Decizia nr. 418/2018).

11. Nu în ultimul rând, apreciem că ar fi necesară completarea inițiativei legislative, prin introducerea unei mențiuni exprese referitoare la faptul că toate reglementările ce fac obiectul acesteia se aplică și funcționarilor publici, în măsura compatibilității cu regimul juridic specific și cu respectarea dispozițiilor privind incompatibilitățile și conflictul de interese.

III. Punctul de vedere al Guvernului

Având în vedere considerentele menționate, **Guvernul susține adoptarea acestei inițiative legislative cu observații și propuneri.**

Cu stimă,

Ilie-Gavril BOLOJAN

PRIM-MINISTRU



Domnului senator Mircea ABRUDEAN
Președintele Senatului