

	<b>PATRONATUL SERVICIILOR DE SECURITATE</b>		
	<b>Membru al Federației Serviciilor de Securitate</b>		
	Str. Vasile Lascăr nr. 100, et. 6, ap. 21, sect. 2, 020506, București, C.U.I. 15619030		
	Telefon mobil: 0723.387.734 Telefon/fax: 031 402 39 49	Site: www.patrosec.ro e-mail: contact@patrosec.ro	

## **MODIFICĂRILE CODULUI MUNCII PRIN OUG. 53/2017 OPINIA PATRONATULUI SERVICIILOR DE SECURITATE**

**Art. 15 indice 1 pct. d:** *primirea la muncă a unui salariat în afara programului de lucru stabilit în cadrul contractelor individuale de muncă cu timp parțial*

### **OPINIA PATRONATULUI**

OUG nr. 53/2017 nu definește / prevede și situațiile în care un salariat nu își poate termina munca stabilită la începerea programului nu din vina lui, dar trebuie terminată în aceeași zi. Așa prevede contractul de prestări servicii, încheiat cu beneficiarul și angajatorul salariatului.

Continuarea muncii peste programul definit de contractul individual de muncă parțial, va fi considerată ca ilegală în această situație?

Considerăm că legea ar trebui să prevadă și situațiile în care, nu din vina salariatului / angajatului, munca începută, nu poate fi terminată înăuntrul orelor prevăzute de CIM.

Numai cazurile în care aceste activități de muncă peste program vor fi permanente, să se considere o contravenție de la lege.

**Art. 16 alin. 4:** *Angajatorul este obligat să păstreze la locul de muncă o copie a contractului individual de muncă pentru salariații care prestează activitatea în acel loc.*

### **OPINIA PATRONATULUI**

OUG nr. 53/2017 nu prevede în mod clar ce se întâmplă în situația când o societate are puncte de lucru în alte localități decât sediul social, cum și unde se țin contractele individuale de muncă? (la sediul social și/sau la punctele de lucru).

**Art. 119 :** *Angajatorul are obligația de a ține la locul de muncă evidența orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat, cu evidențierea orei de începere și a celei de sfârșit al programului de lucru, și de a supune controlului inspectorilor de muncă această evidență, ori de câte ori se solicită acest lucru.*

### **OPINIA PATRONATULUI**

Evidența orelor de muncă prestate zilnic de salariați cu arătarea orelor de începere și a orele de sfârșit se ține în condica de prezență pe care fiecare comerciant trebuie să o aibă la locurile de muncă, sediu principal.

Cu toate acestea, evidența va fi greu sau chiar imposibil de ținut în anumite situații, cum ar fi:

### **SITUAȚIA**

Salariatul (agent de securitate, agent de intervenție), care are program bine definit prin fișa postului / contractul de prestări servicii și care, trebuie să intre la ore determinate.

Acești salariați, nu vor putea să se ducă la sediul firmei să semneze condica la începutul programului, întrucât, acest lucru ar însemna să nu mai poată ajunge în timp, la program (agent de securitate, agent de intervenție, personal tehnic).

Agentul de vânzări la fel, care în anumite zile va trebui să fie prezent pentru încheierea de contracte la anumite ore, situație care nu îi va permite să se deplaseze mai întâi la sediul firmei pentru semnarea condicii de prezență, sau va trebui să stea mai mult la beneficiar iar când va termina discuțiile, nu va mai găsi condica de prezență la sediu pentru că programul s-a terminat.

Personalul tehnic se duce să instaleze un sistem, care se încheie după orele de program și care, la terminare, nu mai găsește condica de prezență pentru că programul s-a terminat. Aceeași situație va fi și la terminarea programului.

Legiuitorul nu a prevăzut soluții pentru asemenea situații.

Potrivit prevederilor Legii nr. 333/2003, actualizată – capitolul referitor la documentele specifice executării și evidențierii serviciului de pază, art. 1 cităm.: ”în efectuarea serviciului de pază, personalul este obligat să consemneze, potrivit atribuțiilor care îi revin, activitățile desfășurate, folosind următoarele documente:

- registrul buletinului posturilor;
- registrul de procese-verbale pentru predarea / primirea serviciului, aflat la fiecare post de pază.

În opinia noastră existența registrului buletinului posturilor din care rezultă intervalul orar în care se prestează serviciul de către angajat, asigură aplicarea acestei prevederi și nu mai este necesară condica de prezență

Ce se va întâmpla atunci când inspectorii de muncă, vor constata asemenea situații?

**Art. 260 alin. 4:** *În cazul constatării săvârșirii uneia dintre faptele prevăzute la alin.1 lit. e-e indice 2, inspectorul de muncă dispune, ca sancțiune complementară, sistarea activității locului de muncă organizat, suspus controlului....după consultarea prealabilă a confederațiilor sindicale și patronale reprezentative la nivel național.*

### **OPINIA PATRONATULUI SERVICIILOR DE SECURITATE**

În opinia noastră dispozițiile art. 260, alin. 4 (alineat nou) așa cum a fost el enunțat va aduce prejudicii în cadrul contractelor civile / comerciale încheiate de beneficiari și prestatori.

Sistarea activității așa cum prevede art. 260 alin. 4 din OUG nr. 53/2017, va duce în momentul constatării unei fapte prevăzute la alin. 1 lit. e-e indice 1 la întreruperea, suspendarea și chiar rezilierea contractului de prestări servicii, întrucât contractele încheiate anterior emiterii OUG 53/2017 nu puteau și nu prevăd nicio situație de această

natură, iar încheierea unui act adițional la contract, care să prevadă o asemenea situație este puțin probabilă de a fi acceptată de părți.

Beneficiarul / Prestatorul putând invoca doar situația că a încheiat contractul pentru o anumită activitate și nu este răspunzător de faptul că cealaltă parte nu respectă prevederile legale.

Beneficiarii / Prestatorii nu vor putea și nu au înțelegerea unei asemenea situația, care nu poate fi asimilată situațiilor de forță majoră sau caz fortuit.

Dacă la un contract se va ajunge la situația de sistare a activității locului de muncă supus controlului, răspunsul beneficiarului / prestatorului, va fi de reziliere a contractului.

Gândiți-vă că o asemenea situație ar putea genera în final, falimentarea multor societăți comerciale prin neîndeplinirea obligațiilor contractuale asumate, iar pentru beneficiari / prestatori pierderi uriașe trebuind să se încheie noi contracte, găsirea unui alt prestator / beneficiar și care, nu poate fi identificat imediat, alte costuri cu organizarea de licitații.

Sigur că se va pune întrebarea că atunci prestatorul / beneficiarul va trebui să respecte legea, de acord, dar faptele / situațiile anterioare prevăzute prin actele normative au demonstrat că nu toți comercianții respectă legea.(vezi fosta prevedere pentru munca la negru, care a fost abrogată de OUG 53/2017)

**În ceea ce privește consultarea patronatelor și confederațiilor sindicale privind sistarea activității locului de muncă supus controlului și aici sunt discuții.**

Pentru a putea consulta părerea patronatelor și confederațiilor sindicale este necesar un interval de timp pe care legea, nu-l definește așa cum a fost arătat la art. 260 alin. 4 din OUG 53/2017

Mai mult, nu a fost discutată și prevăzută situația în care cei consultați (patronatele și confederațiile sindicale) nu vor fi de acord cu propunerea de sistare a locului de muncă, supus controlului. Ce se întâmplă în această situație, și în cât timp trebuie ca cei consultați, să-și spună părerea?

**Pentru conformitate,  
Președinte PSS.,**

**Bogdan ȘOVAR**