

EXPUNERE DE MOTIVE

1. În mod obiectiv, reglementarea relațiilor de muncă printr-un nou Cod al muncii se impune ca **o problemă majoră a politicii legislative a statului nostru**. Tocmai de aceea, după aproape 13 ani de la actul revoluționar din 1989, act prin care România a început **un parcurs politic, economic și social radical nou**, se resimte acut necesitatea elaborării unui nou Cod al muncii. În acest interval, **legislația muncii și a protecției sociale a înregistrat transformări de esență**, într-o dinamică cu totul deosebită, impusă de trecerea țării noastre de la o economie centralizată la una de piață.

În 1990 s-a pus problema – de concepție legislativă- a **momentului elaborării noului Cod al muncii**.

Evident, erau posibile două soluții:

a) elaborarea imediată a unui nou Cod al muncii, care prin forța lucrurilor, ar fi trebuit să rămână un cod de principii generale și care nu ar fi putut soluționa problemele concrete ale raporturilor de muncă cu care ne-am confruntat după decembrie 1989, sau, deopotrivă, dacă prin acest nou cod s-ar fi intrat în detalii, aceasta ne-ar fi condus într-un labirint de contradicții între prevederile acestuia și legislația existentă, încă în vigoare.

b) eliminarea dispozițiilor ce împiedicau derularea normală, în noile condiții, a raporturilor juridice de muncă, prin înlăturarea acelor reglementări restrictive ale drepturilor de personal, caracteristice economiei centralizate, a acelor dispoziții ce îngreunau libertatea de mișcare a salariaților și le știrbeau unele drepturi fundamentale.

S-a optat, pe bună dreptate, pentru această din urmă soluție. Abrogarea unor reglementări dezvoltătoare pe materii s-a realizat pe măsura elaborării altora noi sau, după cum am arătat, prin elaborarea și adoptarea de către legiuitor a unor reglementări absolut noi, necunoscute până atunci în practica legislativă a țării noastre.

Transformarea întreprinderilor în regii autonome și societăți comerciale a antrenat mutații profunde asupra raporturilor juridice de muncă, mutații ce s-au reflectat, în mod corespunzător, și pe planul legislației muncii și protecției sociale.

O serie de acte normative ce au privit, în esență, dreptul afacerilor, dreptul comercial, dreptul concurenței, dreptul civil etc., au avut și reflexe asupra dreptului muncii, respectiv asupra protecției sociale.

În intervalul 1990 și până în prezent, au fost adoptate **o serie de reglementări cu totul noi**, necunoscute până în prezent în legislația țării noastre, cum sunt: Legea nr.1/1991 privind protecția socială a șomerilor și reintegrarea lor profesională, astăzi abrogată și înlocuită prin Legea nr.76/2001 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă; Legea nr.2/1991 privind cumulul de funcții; Legea nr.2/1995 privind pensionarea anticipată; Legea nr.83/1995 privind unele măsuri de protecție a persoanelor încadrate în muncă astăzi abrogată și înlocuită de Legea nr.130/1999 etc.

O serie de **reglementări înnoitoare**, racordate la exigențele economiei de piață, au fost adoptate în materia salarizării (Legea nr.14/1991), stabilirea duratei timpului de muncă, sub 8 ore pe zi pentru salariații care lucrează în condiții deosebite, grele, vătămătoare și periculoase (Legea nr.31/1991), organizării sindicatelor (Legea nr.54/1991), concediului de odihnă (Legea nr.6/1992) și protecției muncii (Legea nr.90/1996) etc.

Aria legislației dreptului muncii s-a extins, indiscutabil, și asupra a ceea ce, în dreptul contemporan european, a fost denumit **dreptul colectiv al muncii**, fie prin adoptarea unor acte normative cum sunt cele referitoare la sindicate și negocierea colectivă (Legea nr.13/1991, abrogată și înlocuită prin Legea nr.130/1996), acte normative care, practic, reconstruiesc materia, fie prin adoptarea altora, în care țara noastră a avut o interesantă tradiție, cum este cazul Legii pentru soluționarea conflictelor colective de muncă (Legea nr.15/1991; abrogată și înlocuită prin Legea nr.168/1999)

Din cele prezentate până acum se desprinde concluzia că **s-a optat pentru elaborarea unui „set de legi” care să asigure, din mers, adaptarea legislației muncii și protecției sociale la cerințele imediate ale trecerii la economia de piață.**

Începând cu deosebire cu anul 1994, apar o serie de **reglementări moderne** ce privesc profesiunile libere. În toate cazurile când ne situăm exclusiv în zona unor profesii libere, raporturile juridice respective nu constituie obiectiv al legislației muncii.

Corelarea și aplicarea corectă a normelor dreptului muncii fără o atentă analiză a lor este dificilă. **„Explozia legislativă” – benefică, fără îndoială –**

crează o serie de disfuncționalități care impun cu necesitate adoptarea unui nou Cod al muncii.

2. Proiectul noului Cod al muncii a fost elaborat cu luarea în considerare a **dispozițiilor constituționale** din cadrul art.38, 39 și 40 care reglementează munca și protecția socială și va asigura, pentru o perspectivă îndelungată, **un cadru principal valabil**.

Pe parcursul elaborării noului Cod al muncii, ținându-se seama de exigențele economiei de piață, **au fost identificate soluții care sunt**, în egală măsură, conceptual **corecte, elastice** și care să aibă o **stabilitate rezonabilă în timp**.

Proiectul noului Cod al muncii răspunde unor **mari opțiuni**. Astfel, în primul rând, problematica reglementată privește **exclusiv legislația muncii** și nu și pe cea referitoare la raporturile de securitate socială.

În al doilea rând, noua reglementare **nu are un caracter exhaustiv**. În mod practic, cu excepția reglementării contractului individual de muncă, legislația muncii a înregistrat, după 1989, un nou curs, novatoriu. În cazul unor instituții, cum este contractul colectiv de muncă sau conflictul colectiv de muncă, se constată, urmare a practicii, o sedimentare a materiei, înregistrându-se legi noi, din „a doua generație”. În proiectul de Cod, au fost preluate aceste soluții principale, lăsându-se reglementarea concretă la nivelul legilor speciale.

În al treilea rând, prin proiect s-a urmărit să se reglementeze pentru toate categoriile de salariați și angajatori **ansamblul tuturor normelor de bază privitoare la contractul individual de muncă**.

Astfel, prin proiect s-au identificat soluții care să acopere **lacunele actualului Cod al muncii** cum ar fi, spre exemplu, reglementarea unor clauze ale contractului

individual de muncă specifice economiei de piață, a nulității și a suspendării contractului individual de muncă.

3. Proiectul aduce noi reglementări și în materia angajării, astfel încât, pe lângă încadrarea în muncă în baza unor contracte de muncă pe durată nedeterminată, se propun și alte contracte de muncă cum sunt cele pe durată determinată, de muncă cu timp parțial, munca prin agent de muncă temporară, munca la domiciliu sau contractul de ucenicie la locul de muncă.

Munca prin agent de muncă temporară este munca prestată de un salariat temporar, care din dispoziția agentului de muncă temporară, prestează muncă în favoarea unui utilizator.

Contractul individual de muncă cu timp parțial este o altă modalitate a contractului de muncă în care prestarea muncii poate fi realizată cu program de lucru corespunzător unei fracțiuni de normă de cel puțin 2 ore pe zi.

O altă categorie de salariați sunt aceia care prestează **munca la domiciliu** și care îndeplinesc atribuțiile specifice postului, la domiciliul lor, stabilindu-și singuri programul de lucru, în vederea îndeplinirii sarcinilor de serviciu impuse de angajator.

Contractul de ucenicie la locul de muncă este contractul de muncă de tip particular, în temeiul căruia angajatorul se obligă ca, în afara plății salariului, să asigure salariatului și formarea profesională într-o anumită meserie.

Ca noutate legislativă, s-au inclus în contractul individual de muncă unele **clauze de mobilitate, de neconcurență și de confidențialitate** care, dacă nu sunt respectate pot atrage obligarea părții în culpă la plata de daune interese.

Proiectul Codului muncii reglementează eficient și echitabil piața forței de muncă, creează oportunități viabile pentru toți lucrătorii și mecanisme eficiente de selectare a personalului, încurajează politicile de formare și recalificare profesională și promovează o jurisdicție care să rezolve conflictele de muncă. În plus, acest proiect promovează clar drepturile fundamentale ale salariaților, printre care cel mai important dreptul la salariu, protejat în mod special prin crearea Fondului de garantare a creanțelor salariale în cazul insolvenței patronilor.

Spre deosebire de actuala reglementare care enumera exhaustiv cazurile de încetare a contractului de muncă, proiectul de Cod reglementează această instituție în raport cu exigențele economiei de piață, consacrand însă **o secțiune specială concedierii**, respectiv încetării contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului.

În domeniul relațiilor colective a fost mai atent redactată și i s-au conferit atribuții noi instituției **reprezentanților salariaților** în scopul de a promova și apăra interesele salariaților în unitățile în care nu sunt constituite sindicate sau acestea nu sunt reprezentative.

4. Din punct de vedere al formării profesionale sunt reglementate două tipuri de contracte și anume **contractul de calificare profesională și contractul de adaptare profesională**. Contractul de calificare este acel contract în baza căruia salariatul se obligă să urmeze cursuri de formare organizate de angajator pentru dobândirea unei calificări profesionale. Acest contract îl pot încheia doar tinerii între 16 și 25 de ani care nu au nici o calificare, iar durata contractului este cuprinsă între 6 luni și 2 ani. Contractul de adaptare profesională se încheie în vederea adaptării salariaților debutanți la o funcție nouă, la un nou loc de muncă sau în cadrul unui colectiv nou.

5. **Răspunderea juridică** a căpătat în noul Cod o modalitate mai largă de reglementare statuând principii noi legate de regulamentul intern, răspunderea disciplinară, răspunderea patrimonială, răspunderea contravențională și răspunderea penală.

Răspunderii patrimoniale i s-a stabilit un cadrul juridic de reglementare diferit de cel existent, întemeiat pe normele și principiile răspunderii civile contractuale.

Astfel, angajatorul este obligat să îl despăgubească pe salariat în situația în care acesta a suferit un prejudiciu material din culpa angajatorului, în timpul îndeplinirii obligațiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul. Tot astfel, salariatul răspunde patrimonial, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina și în legătură cu munca sa.

Specific răspunderii civile patrimoniale, în cazul refuzului uneia dintre părți de a acoperi prejudiciul creat din vina sa, este deschisă calea judecătorească de soluționare a unor astfel de conflicte.

6. Prevederile proiectului Codului muncii **sunt în concordanță cu legislația comunitară în domeniu**, la elaborarea acestuia avându-se în vedere și angajamentele asumate de România prin documentul de poziție întocmit pentru deschiderea negocierilor pentru aderarea la Uniunea Europeană pe capitolul 13 „Politică socială și ocuparea forței de muncă”.

La redactarea proiectului au fost luate în considerare următoarele directive ale Uniunii Europene, precum și o recomandare:

- Directiva Consiliului **98/59/CE** din 20.07.1998 privind armonizarea legislațiilor statelor membre privind concedierile colective;

- Directiva Consiliului **80/987/CEE** din 20.10.1980 privind armonizarea legislațiilor statelor membre referitoare la protecția salariaților în cazul insolvenței patronului;
- Directiva Consiliului **99/70/CE** privind Acordul cadru asupra contractelor de muncă pe durată determinată încheiat de ETUC, UNICE și CEEP;
- Directiva Consiliului **91/383/CEE** din 25.06.1991 privind suplimentarea măsurilor de încurajare a îmbunătățirilor în domeniul sănătății și securității la locul de muncă al lucrătorilor încadrați pe durată determinată sau temporară;
- Directiva Consiliului **97/81/CE** privind Acordul cadru asupra muncii prestate cu fracțiuni de normă, încheiat între UNICE, CEEP și ETUC;
- Directiva Consiliului **91/533/CEE** din 14.10.1991 referitoare la obligația patronului de a informa lucrătorul asupra condițiilor aplicabile contractului sau raportului de muncă;
- Directiva Consiliului **93/104/CE** din 23.11.1993 privind unele aspecte ale organizării timpului de lucru;
- Recomandarea Consiliului **75/457/CEE** din 22.06.1975 privind principiul săptămânii de lucru de 40 de ore lucrătoare și principiul concediului plătit anual de 4 săptămâni;
- Directiva Consiliului **92/85/CEE** din 19 octombrie 1992 privind introducerea măsurilor de încurajare a îmbunătățirii securității și sănătății în muncă a lucrătoarelor gravide, lăuze sau care alăptează.
- Directiva nr. **94/45/CE** a Consiliului Uniunii Europene privind instituirea unui Comitet european de întreprindere sau a unei proceduri în întreprinderile de dimensiune comunitară în vederea informării și consultării lucrătorilor;
- Directiva Consiliului **96/71/CE** din 16.12.1996 privind detașarea lucrătorilor în cadrul furnizării de servicii;

7. Au fost luate în considerare, la elaborarea proiectului de Cod următoarele convenții ale **Organizației Internaționale a Muncii**, ratificate de România:

- Convenția nr. 1/1919 privind durata muncii;

- Convenția nr. 2/1919 privind șomajul;
- Convenția nr. 3/1919 privind protecția maternității;
- Convenția nr. 6/1919 privind munca tinerilor (industrie);
- Convenția nr. 14/1921 privind repausul săptămânal în industrie;
- Convenția nr. 81/1947 privind inspecția muncii;
- Convenția nr. 111/1958 privind discriminarea (în materie de angajare și profesie);
- Convenția nr. 87/1948 privind libertatea de asociere și protecție a dreptului de asociere;
- Convenția nr. 135/1971 privind reprezentanții lucrătorilor;
- Convenția nr. 29/1930 privind munca forțată;
- Convenția nr. 105/1957 privind abolirea muncii forțate;
- Convenția nr. 89/1948 privind munca de noapte a femeilor;
- Convenția nr. 100/1951 privind remunerarea egală;
- Convenția nr. 138/1973 privind vârsta minimă;
- Convenția nr. 98/1949 privind dreptul de organizare de negociere colectivă;
- Convenția nr. 154/1981 privind negocierea colectivă;
- Convenția nr. nr. 117/1962 privind politica socială (scopuri principale și standarde);
- Convenția nr. 95/1949 privind protecția salariului;
- Convenția nr. 131/1970 privind stabilirea salariului minim;
- Convenția nr. 168/1988 privind promovarea ocupării și protecția împotriva șomajului.

8. Un alt instrument juridic internațional deosebit de important, de existența căruia s-a ținut cont la elaborarea acestui proiect de Cod, este **Carta Socială Europeană revizuită**, adoptată la Strasbourg la 3 mai 1996, ratificată de România prin Legea nr. 74/1999.

Având în vedere importanța pe care o reprezintă aceste reglementări, în Ședința din 27 noiembrie 2002, Guvernul , în unanimitate, a decis să-și angajeze răspunderea în fața Camerei Deputaților și a Senatului, în temeiul art.113 alin. (1) din Constituția României, asupra proiectului de Lege privind Codul Muncii.

PRIM-MINISTRU
ADRIAN NASTASE

