

Către,

SENATUL ROMÂNIEI
SECRETARIATUL GENERAL

23.10
16.10.2006
465 2.10.2006

DOMNULUI SECRETAR GENERAL Constantin Dan VASILIU

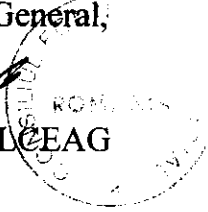
Vă transmitem avizul Consiliului Economic și Social referitor la:

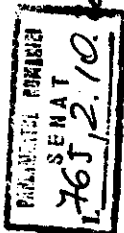
1. *Proiectul de Ordonanță de urgență pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii*

- Menționăm că prezentul aviz îl înlocuiește pe cel transmis către Guvernul României în data de 21 august 2006 având numărul de înregistrare 2044.

Secretar General,


Radu COLCEAG





CONSILIUL ECONOMIC ȘI SOCIAL

Înregistrat nr. 8320

Data 26.09.2006

PUNCTE DE VEDERE

În temeiul art. 6 litera (a) din Legea nr. 109/1997 privind organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social, cu modificările și completările ulterioare, vă transmitem punctele de vedere ale partenerilor sociali cu privire la proiectul de **Ordonanță de Urgență pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii**

Partea guvernamentală avizează favorabil proiectul în forma prezentată.

Partea sindicală avizează favorabil proiectul prezentat, cu următoarele propuneri de modificare:

Nr. crt.	Text inițial	Text propus	Motivare/ Observații
1.	Art.6 (2) Tuturor salariaților care prestează o muncă le sunt recunoscute dreptul la dreptul la negocieri colective, dreptul la protecția datelor cu caracter personal, precum și dreptul la protecție împotriva concedierilor nelegale.	Tuturor salariaților care prestează o muncă le sunt recunoscute dreptul la plată egală pentru muncă egală sau pentru muncă de valoare egală , dreptul la negocieri colective, dreptul la protecția datelor cu caracter personal, precum și dreptul la protecție împotriva concedierilor nelegale.	Garanțiile (privind egalitatea de plată) din Codul muncii, din Constituție și din Legea nr. 202/2002 sunt neconsecvente. Codul muncii și Constituția garantează plată egală numai pentru muncă egală, dar nu pentru muncă de valoare egală. Numai art. 7 din Legea 202/2002 menționează plata egală pentru muncă de valoare egală, totuși într-un mod lingvistic

			incorect. Ca o chestiune de principiu, toate prevederile privind plata egală ar trebui să fie aceleași. Nu este acceptabil ca prevederi asupra unor chestiuni identice să fie tratate într-un sens mai larg într-o lege și într-un sens mai restrâns în altă lege. În timp ce poate fi dificil într-o economie de piață să se stabilească în mod clar în practică ce trebuie să fie "munca de valoare egală", rămâne totuși la latitudine unui judecător național să decidă în cazul individual asupra criteriilor relevante de evaluare.
2.	Art.6 (3) Pentru munca egală sau de valoare egală este interzisă orice discriminare bazată pe criteriul de sex cu privire la toate elementele și condițiile de remunerare	Se elimină	Textul propus interzice discriminarea pentru muncă egală sau de valoare egală numai pe criteriul de sex. Ori angajatorul, potrivit art.5 alin.2 din Codul Muncii are obligația să nu săvârșască nici o discriminare directă sau indirectă față de un salariat, bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, este interzisă Prin introducerea alineatului 3 s-ar încălca și prevederile dreptului comunitar: - Directiva 2000/43/CE privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament fără deosebire de rasă sau de

			origine etnică; - Directiva 2000/78/CE privind crearea unui cadru general în favoarea egalității de tratament în privința angajării și prestării muncii;
3.	Art.56 a) la data decesului salariatului; b) la data rămânării irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului;	Art.56 a) la data decesului salariatului sau a angajatorului persoană fizică; b) la data rămânării irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului sau a angajatorului persoană fizică, dacă aceasta antrenează lichidarea afacerii;	Nu doar dispariția fizică a salariatului atrage încetarea de drept a contractului individual de muncă ci dispariția fizică a oricăreia dintre părțile contractului. Ca atare, este necesară menținerea textului actual din Cod.
4.	Art.65 (1) Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia. (2) Desființarea locului de muncă trebuie să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă.	Art.65 1) Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat, ca urmare a dizolvării, dificultăților economice, a transformărilor tehnologice sau a reorganizării activității. 2) Desființarea locului de muncă trebuie să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă, dintre cele prevăzute la alin.(1).	Art.65 reglementează concedierea individuală pentru motive care nu țin de persoana salariatului. Directiva 98/59/CE are ca obiect concedierile colective nu concedierile individuale. Eliminarea reglementării exprese a cazurilor în care intervine concedierea individuală nu poate fi întemeiată pe directiva 98/59/1998 care se referă strict la concedierile colective. În noțiunea concedierii colective nu intră concedierea individuală pentru motive economice, art.1 paragraful 1 al directivei 98/59 din 20 iulie 1998 precizând că prin concedierile colective se înțelege concedierile făcute din inițiativa angajatorului dintr-unul s-au mai multe motive fără legătură cu persoana lucrătorului. O astfel de modificare lasă la latitudinea angajatorului cazurile de încetare a

5.	Art.69 alin (2) lit f) f) măsurile pentru atenuarea consecințelor concedierii și compensațiile ce urmează să fie acordate salariaților concediați, conform dispozițiilor legale și/sau contractului colectiv de muncă aplicabil;	Art.69 alin (2) lit f) f) măsurile pentru atenuarea consecințelor concedierii și compensațiile ce urmează să fie acordate salariaților concediați, conform dispozițiilor legale și/sau contractului colectiv de muncă aplicabil sau a unor măsuri speciale stabilite de comun acord.	contractului individual de muncă pentru motive care nu țin de persoana salariatului ceea ce este inadmisibil și totodată aduce atingere principiului stabilității în muncă. Ca atare, este necesară menținerea textului actual din Cod.
6.	ART. 71 ¹ (5) La solicitarea motivată a oricăreia dintre părți, inspectoratul teritorial de muncă, cu avizul agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă, poate dispune reducerea perioadei prevăzute la alin. (1), fără a aduce atingere drepturilor individuale cu privire la perioada de preaviz	ART. 71 ¹ (5) La solicitarea ambelor părți inspectoratul teritorial de muncă, cu avizul agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă, poate dispune reducerea perioadei prevăzute la alin. (1), fără a aduce atingere drepturilor individuale cu privire la perioada de preaviz.	
7.	Art.122 alin (2) (2) Durata normală a timpului de lucru, pentru salariatul de noapte, nu va depăși o medie de 8 ore pe zi, calculată pe o perioadă de referință de maximum 3 luni calendaristice, cu respectarea prevederilor legale cu privire la repausul săptămânal.	(2) Durata normală a timpului de lucru, pentru salariatul de noapte, nu va depăși 8 ore într-o perioadă de 24 de ore.	Articolul 8 pct. 1 al Directivei Consiliului 93/104/CE din 23 noiembrie 1993 privind anumite aspecte ale organizării timpului de muncă prevede o perioadă de referință de 24 de ore nu de 3 luni. Articolul 16 punctul 3 al aceleiași directive prevede: Statele membre pot stabili: 1.(....).....(2) 3 în aplicarea art.8 (durata muncii de

			noapte), o perioadă de referință definită după consultarea partenerilor sociali sau în convenții colective sau acorduri încheiate între parteneri sociali la nivel național sau regional. Ca atare, este necesară menținerea textului actual din Cod.
8.	Art. 122 după alin (2) se introduce: (2 ¹) Durata normală a timpului de lucru, pentru salariații de noapte a căror activitate se desfășoară în condiții speciale sau deosebite de muncă, stabilite potrivit dispozițiilor legale, nu va depăși 8 ore pe parcursul oricărei perioade de 24 de ore, în care prestează muncă de noapte.	Se elimină	Introducerea acestui alineat este inutilă în condițiile menținerii actualului alineat 2 al articolului 122 conform propunerii noastre de la pct. 7
9.	Art. 296 (1) Vechimea în muncă stabilită până la data de 31 decembrie 2008 se probează cu carnetul de muncă. (2)(4)	Art. 296 După art. 296 (1) se introduce un nou alineat, astfel: După data de 31.12.2008, vechimea în muncă se probează cu adeverință eliberată de Casa Națională de Pensii și asigurări Sociale. (2)(4)	

Partea patronală

În cadrul părții patronale, au fost formulate două opinii.

Partea patronală avizează favorabil proiectul prezentat, cu următoarele propuneri de modificare:

- prima opinie:

1.	Art. 69 (1) b) atenuarea consecințelor concedierii prin recurgerea la măsuri sociale care	Se elimină	Din momentul concedierii colective, întreprinderea nu mai are nici o legătură cu salariatul și nu poate asigura „măsuri
----	--	-------------------	---

	vizează, printre altele, sprijin pentru recalificarea sau reconversia profesională a salariaților concediați.		socială". Salariatul concediat ori își găsește de muncă la altă unitate, ori intră în șomaj, cu toate drepturile oferite de această situație (recalificare, reconversie etc.).
2.	Art.69 (3) Obligațiile prevăzute la alin. (1) și (2) se mențin indiferent dacă decizia care determină concedierile colective este luată de către angajator sau de o întreprindere care deține controlul asupra angajatorului.	Se elimină	Angajatorul este singurul răspunzător pentru angajarea și desfacerea contractelor de muncă.
3.	ART. 71 ¹ / ₂ (2) La solicitarea motivată a oricăreia dintre părți, inspectoratul teritorial de muncă, cu consultarea agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă, poate dispune amânarea momentului emiterii deciziilor de concediere cu maximum 10 zile calendaristice, în cazul în care aspectele legate de concedierea colectivă avută în vedere nu pot fi soluționate până la data stabilită în notificarea de concediere colectivă prevăzută la art. 71 ¹ / ₁ alin. (1) ca fiind data emiterii deciziilor de concediere.	Se elimină	În general, întreprinderile care fac concedieri colective le fac din motive foarte serioase, în multe cazuri ca să evite falimentul. Prolungirea datei de emitere a deciziilor de concediere de către inspectoratul teritorial pune problema plății salariilor în aceste 10 zile. Cine asigură plata ? Inspectorul ? Afirmăția că „nu pot fi soluționate” ar cere precizări în privința „cine stabilește că pot sau nu a fi soluționate până la data stabilită”.
4.	După alineatul (1) al Art.122 se introduce un nou alineat, alineatul (1 ¹), cu următorul cuprins: (1 ¹) Salariatul de noapte reprezintă, după caz:	(1 ¹) Salariatul care lucrează în schimbul de noapte, reprezintă, după caz:	Nu există salariat de nopate, ci numai cei care lucrează în schimbul de nopate.

Partea patronală

Partea patronală avizează favorabil proiectul prezentat, cu următoarele propuneri de modificare:
- a doua opinie:

1.	ART. 70 Angajatorul are obligația să comunice o copie a notificării prevăzute la art. 69 alin. (2) inspectoratului teritorial de muncă și agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă la aceeași dată la care a comunicat-o sindicatului sau, după caz, reprezentanților salariaților.	Art. 70 – (1) Angajatorul are obligația să comunice o copie a notificării prevăzute la art. 69 alineat (2) agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă, la aceeași dată la care a comunicat-o sindicatului sau, după caz, reprezentanților salariaților.	- nu se justifică comunicarea notificării inspectoratului teritorial de muncă; -directiva impune comunicarea autorității publice competente (nu către mai multe autorități); instituțiile publice trebuie să asigure schimbul de informații între acestea; -transmiterea acelorași informații la 2 autorități constituie barieră birocratică.
2.	Art. 70 alineat nou	Art. 70 alin (2) (2) Prin excepție de la obligația prevăzută la alin. (1), în cazul unor concedieri colective preconizate, care rezultă din încetarea activității unei societăți urmare a unei hotărâri judecătorești, angajatorul va anunța în scris autoritatea publică competentă numai la solicitarea acesteia.	- D. 98/59/CE concedierile colective, Art. 3 paragraf 1: Angajatorii trebuie să anunțe în scris autoritatea publică competentă asupra oricărei intenții de concediere colectivă. Cu toate acestea, statele membre pot prevedea ca, în cazul unor concedieri colective preconizate care rezultă din încetarea activității unei societăți în urma unei hotărâri judecătorești, angajatorul să anunțe în scris autoritatea publică competentă numai la solicitarea acesteia.
3.	ART. 71 ¹ (1) În situația în care, ulterior consultărilor cu sindicatul sau reprezentanții salariaților, potrivit	ART. 71 ¹ (1) În situația în care, ulterior consultărilor cu sindicatul sau reprezentanții salariaților, potrivit	- conform Legi nr. 108/ 1999, republicată, pentru înființarea și organizarea Inspecției Muncii, inspectoratele teritoriale de muncă au atribuții de control privind

	prevederilor art. 69 și 71, angajatorul decide aplicarea măsurii de concediere colectivă, acesta are obligația de a notifica în scris inspectoratul teritorial de muncă și agenția teritorială de ocupare a forței de muncă, cu cel puțin 30 de zile calendaristice anterioare datei emiterii deciziilor de concediere. (3) Angajatorul are obligația să comunice o copie a notificării prevăzute la alin. (1) sindicatului sau reprezentanților salariaților, la aceeași dată la care a comunicat-o inspectoratului teritorial de muncă și agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă. (4) Sindicatul sau reprezentanții salariaților pot transmite eventuale puncte de vedere inspectoratului teritorial de muncă. (5) La solicitarea motivată a oricăreia dintre părți, inspectoratul teritorial de muncă, cu avizul agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă, poate dispune reducerea perioadei prevăzute la alin. (1), fără a aduce atingere drepturilor individuale cu privire la perioada de preaviz. (6) Inspectoratul teritorial de muncă are obligația de a informa în timp util angajatorul și sindicatul sau reprezentanții salariaților, după caz, asupra reducerii perioadei prevăzute la	prevederilor art. 69 și 71, angajatorul decide aplicarea măsurii de concediere colectivă, acesta are obligația de a notifica în scris agenția teritorială de ocupare a forței de muncă, cu cel puțin 30 de zile calendaristice anterioare emiterii deciziilor de concediere. (3) Angajatorul are obligația să comunice o copie a notificării prevăzute la alin. (1) sindicatului sau reprezentanților salariaților, la aceeași dată la care a comunicat-o agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă. (4) Sindicatul sau reprezentanții pot transmite eventuale puncte de vedere agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă. (5) La solicitarea motivată a oricăreia dintre părți, agenția teritorială de ocupare a forței de muncă poate dispune reducerea perioadei prevăzute la alin. (1), fără a aduce atingere drepturilor individuale cu privire la perioada de preaviz. (6) Agenția teritorială de ocupare a forței de muncă are obligația de a informa în timp util, angajatorul și sindicatul sau reprezentanții salariaților, după caz, asupra reducerii perioadei	aplicarea dispozițiilor legale în domeniul muncii; - Agenția teritorială de ocupare a forței de muncă are atribuții în rezolvarea problemelor privind concedierea; - aceleași motive prezentate la art. 70 alin. (1)
--	---	---	---

	alin. (1), precum și despre motivele care au stat la baza acestei decizii.	prevăzute la alin. (1), precum și a motivelor care au stat la baza acestei decizii.	
4.	ART. 71[^]2 (2) La solicitarea motivată a oricăreia dintre părți, inspectoratul teritorial de muncă, cu consultarea agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă, poate dispune amânarea momentului emiterii deciziilor de concediere cu maximum 10 zile calendaristice, în cazul în care aspectele legate de concedierea colectivă avută în vedere nu pot fi soluționate până la data stabilită în notificarea de concediere colectivă prevăzută la art. 71[^]1 alin. (1) ca fiind data emiterii deciziilor de concediere. (3) Inspectoratul teritorial de muncă are obligația de a informa în scris angajatorul și sindicatul sau reprezentanții salariaților, după caz, asupra amânării momentului emiterii deciziilor de concediere, precum și despre motivele care au stat la baza acestei decizii, înainte de expirarea perioadei inițiale prevăzute la art. 71[^]1 alin. (1).	ART. 71[^]2 La solicitarea motivată a oricăreia dintre părți, agenția teritorială de ocupare a forței de muncă poate dispune amânarea momentului emiterii deciziilor de concediere cu maximum 10 zile calendaristice, în cazul în care aspectele legate de concedierea colectivă avută în vedere nu pot fi soluționate până la data stabilită în notificarea de concediere colectivă, prevăzută de 71[^]1 alin. (1) ca fiind data emiterii deciziilor de concediere. (3) Agenția teritorială de ocupare a forței de muncă are obligația de a informa în scris angajatorul și sindicatul sau reprezentanții salariaților, după caz, asupra amânării momentului emiterii deciziilor de concediere, precum și a motivelor care au stat la baza acestei decizii, înainte de expirarea perioadei inițiale prevăzute la art. 71[^]1 alin. (1).	- conform Legi nr. 108/ 1999, republicată, pentru înființarea și organizarea Inspecției Muncii, inspectoratele teritoriale de muncă au atribuții de control privind aplicarea dispozițiilor legale în domeniul muncii; - Agenția teritorială de ocupare a forței de muncă are atribuții în rezolvarea problemelor privind concedierea; - este necesară modificarea, pentru separarea competențelor de decizie și a celor de control.
		<u>Alineat nou</u> (4) Agenția teritorială de ocupare a forței de muncă are obligația de a	Asigurarea cadrului legal pentru obligația corelativă pentru agenția teritorială de ocupare a forței de muncă, care să asigure

		informa, în timp util, angajatorul și sindicatul sau reprezentanții salariaților, după caz, asupra soluțiilor privind problemele ridicate de concedierile colective preconizate, ca răspuns la notificările primite.	
5.	La Art.84 alineatul (2), litera c) va avea următorul cuprins: c) în cazul în care încheierea unui nou contract individual de muncă pe durată determinată se impune datorită unor motive obiective prevăzute expres de legi speciale;	Art.84 alineatul (2): c) în cazul în care încheierea unui nou contract individual de muncă pe durată determinată se impune datorită unor motive obiective prevăzute expres de legi speciale sau cuprinse în contractul colectiv de muncă aplicabil.	
6.	Art.85 (2) O copie a anunțului prevăzut la alin. (1) se transmite de îndată sindicatului sau reprezentanților salariaților.	Art.85 (2) Informarea prevăzută la alin. (1) poate avea loc prin anunțuri generale afișate la locuri potrivite la sediul angajatorului. Se elimină	- preluarea ad literam a directivei - afișarea asigură și informarea adecvată despre munca pe durată determinată a organismelor reprezentanților lucrătorilor existente în unitate.
7.	Art.104 alin (2 [^] 1), cu următorul cuprins: (2 [^] 1) O copie a anunțului prevăzut la alin. (2) se transmite de îndată sindicatului sau reprezentanților salariaților.		- art. 104 alin. (2) teza finală reglementează obligația informării prin anunț afișat la sediul angajatorului; - afișarea asigură și informarea adecvată despre munca pe durată determinată a organismelor reprezentanților lucrătorilor existente în unitate Ca atare, este necesară menținerea textului Art.104 din Cod.

PREȘEDINTELE C.C.S.
Mihai ȘEITAN
ROMÂNIA
CONSULET ECONOMIC SI SOCIAL