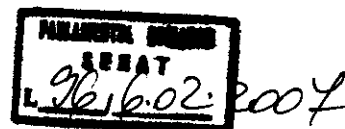
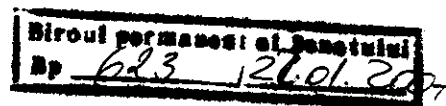




GUVERNUL ROMÂNIEI
PRIMUL – MINISTRU

63
09.01.2007



Domnule președinte,

În conformitate cu prevederile art.111 alin.(1) din Constituție, Guvernul României formulează următorul

PUNCT DE VEDERE

referitor la propunerea legislativă intitulată *Lege privind Statutul personalului aeronautic tehnic din aviația civilă din România*, inițiată de domnul deputat independent Mircia Giurgiu (Bp. 623/2006).

I. Principalele reglementări

Prin această inițiativă legislativă parlamentară se stabilește regimul juridic al personalului tehnic din aviația civilă, activitățile tehnice îndeplinite, categoriile de personal tehnic nenavigant din Aviația Civilă din România, precum și drepturile și obligațiile acestuia, indiferent de forma de proprietate a organizațiilor/unităților din care provin.

II. Propuneri și observații

1. **Art. 3 alin. (1)** se referă la aeronavele civile "de până la 5700 kg sau de peste 5700 kg". În acest context, considerăm că simpla utilizare a sintagmei "*aeronave civile*" este suficientă, căci, potrivit principiului de interpretare logico-juridică "ubi lex non distinguit, nec nos distinguere debemus", acolo unde legea nu distinge nici interpretul nu trebuie să distingă. Eventuala diferențiere în ceea ce privește regimul juridic al acestor aeronave nu are nici o relevanță în ipoteza reglementată.

Aceeași observație este valabilă și pentru **art. 22**.

Noțiunea de "*activități conexe*" este definită de art. 3 pct. 3.4 din *Ordonanța Guvernului nr. 29/1997 privind Codul aerian civil, republicată*. Potrivit art. 15 alin. (1) din Legea nr. 24/2000 privind normele de tehnică legislativă pentru elaborarea actelor normative, republicată, sunt interzise paralelismele legislative.

2. La **Capitolele II și III** sunt introduse prevederi care se suprapun cu cele ale unor reglementări aeronautice specifice emise fie de Ministerul Transporturilor, Construcțiilor și Turismului, fie de organisme europene.

Analiza art. 34 și art. 35 din *Ordonanța Guvernului nr. 29/1997, republicată*, impune concluzia că personalul tehnic se regăsește în categoria personalului aeronautic civil navigant (art. 34 lit. b)) dar și în categoria personalului aeronautic civil nenavigant (art. 35 lit. a)).

În acest context, menționăm că inițiatorul, atunci când stabilește sfera de aplicare intuitu materiei (art. 1) se referă numai la "*categoriile de personal tehnic nenavigant*", în contextul în care propunerea vizează "*personalul tehnic din aviația civilă*".

Sunt încălcate, de altfel, dispozițiile *Ordonanței Guvernului nr. 29/1997, republicată*, care, la art. 66, prevede că: "*Ministerul Transporturilor, Construcțiilor și Turismului stabilește, prin reglementări specifice, categoriile de personal aeronautic civil supuse certificării, precum și documentele de certificare obligatorii pentru exercitarea activităților aeronautice civile*". Totodată, trebuie avut în vedere că activitatea de certificare a personalului tehnic aeronautic este reglementată prin regulamente comunitare iar România, ca stat membru al Uniunii Europene, trebuie să evite emiterea legislației paralele în acest domeniu.

3. Era necesară completarea **art. 27** cu două drepturi ale personalului tehnic, și anume:

- dreptul la securitate și sănătate în muncă, prevăzut de art. 39 lit. d) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii;
- dreptul de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă, prevăzut de art. 39 lit. i) din Legea nr. 53/2003.

4. **Alineatele (1) și (2) ale art. 28** sunt contradictorii în sensul că primul interzice semnarea clauzei de neconcurență, indiferent de pretext, iar alineatul (2) dispune că dacă această clauză este semnată, cuantumul indemnizației va fi egal cu salariul primit.

5. Actele normative menționate la **art. 29** - Legea nr. 90/1996, Legea nr. 177/2000 au fost abrogate de *Legea nr. 319/2006 - Legea securității și sănătății în muncă*.

În ceea ce privește aplicarea exceptării de la sancționarea disciplinară a salariatului care refuză să-și desfășoare activitatea - justificat de neasigurarea de către angajator a cerințelor minime legate de protecția muncii - considerăm că o astfel de prevedere trebuie inclusă, detaliat, în regulamentul intern. Potrivit alin. (1) al art. 267 din Legea nr. 53/2003, sub sancțiunea nulității absolute, nici o măsură disciplinară nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile. În considerarea celor menționate, considerăm că natura justificării poate fi stabilită numai după efectuarea cercetării prealabile.

6. Considerăm că nu era necesar ca în această propunere legislativă să se reglementeze problemele de asigurare pentru risc profesional, pentru cazurile de producere a unor accidente de muncă și pentru cazurile de îmbolnăviri profesionale, deoarece aceste probleme sunt reglementate de *Legea nr. 346/2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale, cu modificările și completările ulterioare*, și de actele normative subsecvente.

Inițiatorul propune ca personalul să poată negocia prin contractul individual de muncă nivelul de salarizare și alte drepturi specifice, cum sunt concediul de odihnă suplimentar, alimentația de protecție și întărire a organismului, drepturi de diurnă, indemnizație de zbor, condiții de cazare și transport, asigurări pentru accidente, îmbolnăvire și pierdere a documentelor de certificare, asistență medicală gratuită, uniforme și echipament de lucru, precum și să beneficieze de pensie de serviciu de 75% din media salariilor brute realizate în ultimele 3 luni anterioare pensionării.

Această propunere nu poate fi susținută fiind contrară dispozițiilor legale în vigoare, impunându-se astfel completarea textului cu precizarea că numai în situația unităților (operatori economici) finanțate integral din venituri proprii, salariile, indemnizațiile și alte drepturi salariale specifice pot fi negociate prin contractul colectiv sau individual de muncă, până la nivelurile prevăzute în proiectul de statut, drepturile salariale ale personalului din unitățile finanțate de la bugetul de stat fiind stabilite de lege.

7. Considerăm că **art. 40 alin. (3)** trebuia să conțină dispoziții din art. 64 ale Legii nr. 53/2003, care prevăd că în cazul în care, prin decizie a

organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat, angajatorul are obligația de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate, compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicină a muncii.

În situația în care angajatorul nu dispune de locuri de muncă vacante, acesta are obligația de a solicita sprijinul agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă în vederea redistribuirii salariatului, corespunzător pregătirii profesionale și/sau, după caz, capacității de muncă stabilite de medicul de medicină a muncii.

8. **Capitolul V** conține prevederi care încalcă dispozițiile din *Legea nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, cu modificările și completările ulterioare*, în sensul că reglementează atât apariția unor noi prestații, cât și alte condiții de pensionare decât cele prevăzute de lege.

De asemenea, reglementează pensia de serviciu similară celei de care beneficiază magistrații fără a menționa din ce fonduri se suportă creând, în continuare, situații discriminatorii între persoane pe criteriul profesional, în ceea ce privește formula de calcul și mai ales cuantumul pensiilor, cu atât mai mult cu cât drepturile acordate sunt finanțate din bugetul statului.

Totodată, stipulează acordarea unor drepturi salariale pe perioada de incapacitate de muncă, care urmează a se suporta din bugetul asigurărilor sociale de stat, în cazul falimentului sau dispariției angajatorului.

Față de cele prezentate, precizăm că legea cadru în domeniul asigurărilor sociale este *Legea nr. 19/2000*, aceasta având ca principiu de bază principiul egalității care asigură tuturor participanților, contribuabili și beneficiari, un tratament nediscriminatoriu în ceea ce privește drepturile și obligațiile prevăzute de lege.

Mai mult, prin *Legea nr. 204/2006 privind pensiile facultative* s-a creat cadrul legal pentru funcționarea fondurilor facultative de pensii având și o componentă ocupațională. Astfel, potrivit art. 76 alin. (4) din *Legea nr. 204/2006*, angajatorul și sindicatul sau, după caz, reprezentanții salariaților, prin contract colectiv de muncă la nivel de unitate, grup de unități sau de ramură, ori angajatorul singur sau prin asociere cu alți angajatori și reprezentanți ai salariaților, în lipsa unui contract colectiv de muncă și/sau în lipsa sindicatului, pot propune participarea la un fond de pensii facultative.

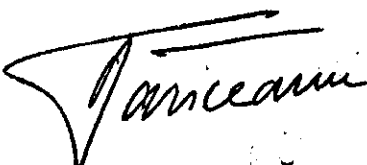
Contribuțiile la un fond facultativ de pensii se stabilesc conform regulilor acelei scheme de pensii facultative, se reține și se virează de către angajatorul sau, după caz, de către participant, odată cu contribuțiile de asigurări sociale obligatorii, în contul fondului de pensii specificat în actul individual de aderare.

Acordarea altor beneficii decât cele prevăzute de lege, care oricum are reglementări distincte pentru această categorie de persoane, ar conduce la încălcarea acestui principiu și implicit la crearea unei discriminări între diferitele categorii de asigurați.

III. Punctul de vedere al Guvernului

Având în vedere considerentele prezentate, **Guvernul nu susține adoptarea acestei inițiative legislative.**

Cu stimă,


Călin POPESCU - TĂRICEANU

Domnului senator **Nicolae VĂCĂROIU**

Președintele Senatului