

EXPUNERE DE MOTIVE

Noțiunea de „vechime în muncă” începe să iasă treptat din vocabularul nostru. Deși o găsim formulată ca atare în Codul Muncii și se face referire la ea în contractele colectivele de muncă, utilizarea ei este tot mai restrânsă. Conform Codului Muncii, perioada în care o persoană a muncit se consideră vechime în muncă. O atare definiție ne dă o simplă informație cantitativă: câți ani a muncit o persoană de-a lungul vieții sale. La ce ne folosește o astfel de informație?

În primul rând, la stabilirea perioadei de timp în care angajații au dreptul de a solicita plata drepturilor care li se cuvin conform contractelor individuale de muncă.

În al doilea rând, la determinarea sporului de vechime – în acele sisteme de salarizare care încă îl mai aplică.

În al treilea rând, la derularea diferitelor proceduri administrative legate, spre exemplu, de dovedirea experienței într-o anumită meserie/profesie/specialitate.

Atunci însă când vorbim despre drepturi de asigurări sociale, semnificația uzuală a „vechimei în muncă” este deformată. Mai exact, „vechimea în muncă” dispare, lăsând locul „stagiului de cotizare”. Noțiunea de „stagiul de cotizare” are o conotație preponderent financiară, sugerând o perioadă de timp în care s-a plătit ceva în scopul obținerii a altceva. Concret, reprezintă perioadele de timp în care o persoană a cotizat (a plătit o sumă de bani) pentru a putea beneficia de anumite drepturi de asigurări sociale (pensii, indemnizații, etc.).

Există 3 acte normative principale care reglementează drepturile de asigurări sociale:

- Legea 19/2000 privind sistemul de asigurări sociale de stat.
- Legea 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă
- OUG 150/2002 privind organizarea și funcționarea sistemului de asigurări sociale de sănătate.

Dintre acestea, ultimul nu face nici o referire expresă la noțiunea de stagiul de cotizare.

Primele două conțin formulări similare în ceea ce privește echivalarea vechimii în muncă cu stagiul de cotizare, pentru toate perioadele de timp anterioare intrării în vigoare a celor două acte.

Prin art.8 din Legea 19/2000 privind sistemul de asigurări sociale de stat:

(1) Constituie stagiul de cotizare perioadele în care persoanele au plătit contribuții de asigurări sociale în sistemul public din România, precum și în alte țări, în condițiile stabilite prin acordurile sau convențiile internaționale la care România este parte.

Conform acestei definiții, se va considera lună de stagiul luna în care au fost plătite contribuții, indiferent de perioada din lună efectiv lucrată.

Destul de ciudat, Codul Muncii face o ajustare a Legii 19/2000, în sensul în care aduce explicații suplimentare:

Art. 103. (3) În cazul salariatului care desfășoară activitatea în temeiul unui contract individual de muncă cu timp parțial, stagiul de cotizare la sistemul public de asigurări sociale se stabilește proporțional cu timpul efectiv lucrat conform legii.

Conform aceste prevederi, stagiul de cotizare se va ajusta corespunzător prin calcularea unui stagiul "echivalent" unui program normal de lucru de 8 ore.

Legea 76/2002 are aceeași abordare asupra modului de determinare a stagiului de cotizare.

Astfel, conform definiției date de lege: stagiul de cotizare - perioada în care s-a plătit contribuția de asigurări pentru șomaj atât de către asigurat, cât și de angajator sau, după caz, numai de către asigurat.

Mai departe, conform art.34: (1 2) Pentru persoanele încadrate cu contract individual de muncă cu timp parțial, stagiul de cotizare prevăzut la alin. (1) lit. a) se stabilește proporțional cu timpul efectiv lucrat, prin cumularea stagiilor realizate în baza contractelor individuale de muncă cu timp parțial.

Care sunt consecințele unei asemenea abordări? Evident, modalitatea de determinare a stagiului de cotizare devine foarte greoaie. Presupunând că o persoană are 2 contracte cu timp parțial, va fi imposibil ca un singur angajator să stabilească stagiul de cotizare în vederea stabilirii drepturilor de asigurări sociale (spre exemplu). Acest lucru îl poate face doar Casa de Pensii, care are posibilitatea cumulării stagiilor parțiale.

O altă consecință este legată de faptul că cei care muncesc în baza unor contracte cu timp parțial sunt penalizați de două ori: o dată prin diminuarea stagiului și încă o dată prin drepturile salariale mai mici pe care le obțin.

Se întrezărește însă o nouă abordare în ceea ce privește stagiul de cotizare. Ea se regăsește în propunerea de modificare a codului Muncii, prin abrogarea art.103 alin. (3) (citată mai sus). Dacă abrogarea va fi acceptată, aspectul financiar al noțiunii de stagiul de cotizare va deveni predominant, cel legat de timpul fizic lucrat devenind cu totul secundar.

De altfel, o asemenea interpretare există în actuala Lege 19/2000 dar se referă doar la contractele de asigurare. Astfel, conform legii, persoanele asigurate prin contract pot plăti anticipat pe o perioadă de maxim 12 luni contribuția la sistemul de asigurări sociale de stat. Plata anticipată permite acumularea a 12 luni de cotizare la stagiul. Practic, este vorba de un stagiul de cotizare „virtual” deoarece nu are nici o legătură cu munca prestată în acest răstimp ci doar cu perioada asigurată așa cum a fost stabilită prin contract.

Noua perspectivă pe care o poate aduce modificarea Codului Muncii ar trebui, din motive de consecvență, să se extindă și la sistemul de asigurări de șomaj și, de ce nu, și asupra sistemului de asigurări de sănătate.

Pentru ca legislația românească să fie aliniată la cerințele prezentului, considerăm necesar ca durata cursurilor școlii profesionale să fie considerată perioadă necontributivă asimilată stagiului de cotizare.

În vederea eliminării acestor discrepanțe vă propunem spre aprobare prezentul proiect de modificare și completare a Legii nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 140/1 aprilie 2000

INIȚIATOR:

Deputat Mircia Giurgiu – Parlamentar independent

