



PARLAMENTUL ROMÂNIEI
CAMERA DEPUTAȚILOR
SECRETAR GENERAL
57/131 CE/17-03-2011

R O M Â N I A
CURTEA CONSTITUȚIONALĂ
CABINETUL PREȘEDINTELUI

Palatul Parlamentului

Calea 13 Septembrie nr. 2, Intrarea B1, Sectorul 5, 050725 București 40,

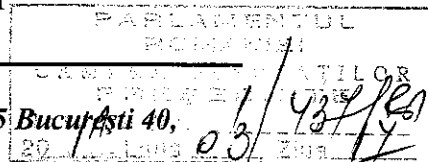
România

Telefon: (+40-21) 313 25 31

Internet : <http://www.ccr.ro>

Fax: (+40-21) 312 54 80

E-mail: pres@ccr.ro



Dosar nr.377A/2011

- Dep. Legișlatori
- Cab S.G.

CURTEA CONSTITUȚIONALĂ
REGISTRATURA JURISDICTIONALĂ
1625 **17-03-2011**
Nr.....

Doamnei

ROBERTA ALMA ANASTASE

Președintele Camerei Deputaților

*Informare pr. punct
de vedere*

În conformitate cu dispozițiile art.16 alin.(2) din Legea nr.47/1992 privind organizarea și funcționarea Curții Constituționale, vă trimitem, alăturat, în copie, sesizarea formulată de un număr de 112 de deputați cu privire la neconstituționalitatea Legii pentru modificarea și completarea Legii nr.53/2003 – Codul muncii.

Vă adresăm rugămintea de a ne comunica punctul dumneavoastră de vedere până la data de 21 martie 2011, ținând seama de faptul că dezbaterile Curții Constituționale vor avea loc la data de 23 martie 2011.

Vă asigurăm, Doamnă Președinte, de deplina noastră considerație.

PREȘEDINTE

Augustin ZEGREAN





CURTEA CONSTITUȚIONALĂ
REGISTRATURA JURISDICTIONALĂ

Nr. 1612 / 17-03-2011

408.377A/2011

**PARLAMENTUL ROMÂNIEI
CAMERA DEPUTAȚILOR**

Cabinet Secretar General

București, 17.03.2011

Nr. 61/1236

Domnului

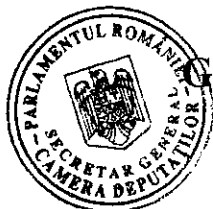
**AUGUSTIN ZEGREAN
Președintele Curții Constituționale**

Stimate domnule președinte,

În temeiul dispozițiilor art.15 alin.(1) din Legea nr. 47/1992 privind organizarea și funcționarea Curții Constituționale, republicată, cu modificările și completările ulterioare, vă trimitem alăturat sesizarea formulată de un număr de 112 deputați aparținând Grupurilor parlamentare ale PNL și PSD, referitoare la neconstituționalitatea Legii pentru modificarea și completarea Legii nr.53/2003 - Codul Muncii.

Cu deosebită considerație,

SECRETAR GENERAL



GHEORGHE BARBU



**Parlamentul României
Camera Deputaților**

PARLAMENTUL ROMÂNIEI
CAMERA DEPUTAȚILOR
SECRETAR GENERAL
Nr. 54/1236 17.03.2011

Ora 10³⁰

București, 17 martie 2011

Către

**Secretarul General al Camerei Deputaților
Domnul Gheorghe Barbu**

Domnule Secretar General,

În temeiul dispozițiilor art. 146 lit. a) din Constituția României, respectiv ale art. 11 alin. (1) paragraf A lit. a) și ale art. 15 și următoarele din Legea nr. 47/1992 privind organizarea și funcționarea Curții Constituționale republicată, vă înaintăm **Sesizarea** Grupurilor Parlamentare ale Partidului Social Democrat și Partidului Național Liberal referitoare la neconstituționalitatea Legii pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003-Codul Muncii, adoptată prin procedura angajării răspunderii Guvernului, în condițiile art. 114, alin. (1) și (3) din Constituția României, în ședința Camerelor reunite ale Parlamentului României în data de 8 martie 2011, cu rugămintea de a fi înaintată la Curtea Constituțională.

Lider Grup parlamentar PSD


Mircea Dușa

Lider Grup Parlamentar PNL


Călin Popescu Tăriceanu

CĂTRE:

CURTEA CONSTITUTIONALA A ROMANIEI

Calea 13 Septembrie nr. 2, sector 5, București

Palatul Parlamentului, Intrarea B1

SESIZARE

**cu privire la neconstituționalitatea prevederilor Legii
pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii**

Subsemnatii, identificați în Anexa prezentei sesizări,

În exercitarea dreptului de a formula obiecții privind constituționalitatea legilor înainte de promulgare,

În temeiul dispozițiilor art. 146 lit. a) din Constituția României, respectiv art. 10 și ale art. 15, 16 și 18 și următoarele din Legea nr. 47/1992 privind organizarea și funcționarea Curții Constituționale,

Prin prezenta, vă solicităm să constatați neconstituționalitatea prevederilor Legii pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, pentru următoarele

CONSIDERENTE:

Aspecte prealabile

În ceea ce privește procedura de vot a motiunii de cenzura, ce s-a desfășurat la data de 16 martie 2011 va supunem atenției următoarele aspecte de neconstitucionalitate:

Art. 36 din Regulamentul sedintelor comune ale Camerei Deputaților și Senatului stabilește în mod imperativ modalitatea de efectuare a votului prin bile, după cum urmează: "Votul prin bile se desfășoară astfel: în fața președintelui care conduce lucrările ședinței comune se așază o urnă albă și alta neagră. Deputații și senatorii vin pe rând la urne, după ce primesc de la secretari câte două bile, una albă și una neagră, și le introduc în cele două urne. Bila albă introdusă în urna albă și bila neagră introdusă în urna neagră înseamnă vot "pentru", iar bila neagră introdusă în urna albă și bila albă introdusă în urna neagră înseamnă vot "contra".

Din analiza acestui text rezulta că prin dispozițiile acestui articol se stabilesc următoarele reguli:

- se interzice considerarea ca prezenți a celor care nu participă la lucrările Camerelor reunite de exercitare a votului, chiar dacă sunt prezenți în sală, chiar și pentru faptul că dezvăluie modul de votare, prin nerespectarea secretului votului;
- nu permite exercitarea votului cu bilele la vedere;
- nu se permite efectuarea apelului pentru stabilirea prezenței sau a modului de votare sau pentru declararea refuzului de a vota.

Rezulta că doar numărul celor care participă la vot conform dispozițiilor art. 36 stabilește cvorumul de participare la lucrarea de votare, număr care trebuie să fie de cel puțin jumătate plus unu (majoritatea) din numărul membrilor Camerelor, potrivit art. 67 din Constituția României.

Or în condițiile în care participarea la vot astfel cum rezulta din procesul-verbal întocmit pe data de 16 martie 2011 a înregistrat un număr de 216 parlamentari, iar numărul total al membrilor Camerelor este de 470 rezulta că nu s-a îndeplinit condiția cvorumului.

Nu poate reține asadar prezența unui parlamentar la votul secret prin bile, stând în sală lucrărilor și neparticipând la ele.

În acest sens subliniem faptul că exercitarea votului este principala lucrare din ansamblul de lucrări ale Camerelor reunite. Multe alte articole vin să întărească imperativitatea prevederilor acestui articol. Chiar și modul de exercitare a votului secret la alegerile locale, parlamentare și prezidențiale vin să întărească cum se stabilește cvorumul de participare la vot.

SECȚIUNEA 1

Critici de neconstituționalitate extrinsecă a Legii pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii

I. Legea pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii încalcă dispozițiile art. 1 alin. (4) și (5) din Constituție, coroborate cu dispozițiile art. 61 alin. (1) și ale art. 114 din același act fundamental, prin prisma modalității de adoptare a acestui act – prin angajarea răspunderii Guvernului.

Astfel, prevederile art. 1 alin. (5) din Legea fundamentală consacră principiul supremației Constituției și al obligativității legilor: *„În România, respectarea Constituției, a supremației sale și a legilor este obligatorie.”*.

Potrivit art. 142 alin. (1) din Constituție, *„Curtea Constituțională este garantul supremației Constituției.”* De asemenea, dispozițiile art. 1 alin. (1) din Legea nr. 47/1992 privind organizarea și funcționarea Curții Constituționale dispun: *„Curtea Constituțională este garantul supremației Constituției”*.

În legătura cu acest aspect, prin Decizia nr. 1557/2009¹, instanța de contencios constituțional a reținut ca: *„În virtutea rolului sau de garant al supremației Constituției, Curtea nu numai că poate, dar este singura autoritate care are dreptul și obligația de a interpreta un text constituțional ori de câte ori se impune și de a evidenția aspecte în contradicție cu Legea fundamentală. Supremația Legii fundamentale este o realitate juridică ce implică consecințe și garanții. Între consecințe se enumerează deosebirea dintre Constituție și legi și, nu în ultimul rând, compatibilitatea întregului drept cu Constituția, iar între garanții se regăsește controlul constituționalității legilor, lăsată că supremația Constituției, nefiind o simplă teorie juridică, are implicații practice în care Curtea "spune dreptul" cu privire la legitimitatea constituțională a legii, la valabilitatea ei ca act subordonat Constituției, în funcție de modul în care legiuitorul, ordinar ori delegat, a respectat supralegalitatea constituțională pe care, în fond, s-a întemeiat. De aceea, **justiția constituțională** este prin excelență de ordin public, constituind o problemă de*

¹ Publicată în „Monitorul Oficial al României”, Partea I, nr. 40 din 19 ianuarie 2010.

interes general ce nu poate fi minimalizată ori anihilată de un formalism ce capătă conotații ne semnificative în cadrul anumitor realități sociale.”

În acest context, apare ca fiind clar conturată posibilitatea (și chiar obligația Curții Constituționale) de a interveni în situații în care procesul de legiferare se desfășoară cu prejudicierea gravă a principiului supremației legii, prejudiciere determinată de exercitarea abuzivă (nejustificată de necesități de ordin social, economic ori politic) a dreptului legiuitorului român de a edicta acte normative².

Or acesta este și cazul Legii pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, deoarece acest act normativ este viciat de neconstituționalitate în ansamblu, adoptarea acestuia fiind realizată cu încălcarea normelor constituționale referitoare la procedura de legiferare prin asumarea răspunderii de către Guvern.

În acest sens se impune învedereat faptul că posibilitatea Guvernului de legiferare – ca autoritate legislativă delegată – nu poate fi însă discreționară, această prerogativă nereprezentând un drept nesusceptibil de exercitare abuzivă, deoarece în caz contrar s-ar permite eludarea principiului fundamental al separației puterilor în stat, consacrat de art. 1 alin. (4) din Constituția României.

Astfel cum deja a arătat Curtea Constituțională în jurisprudența sa³ modalitatea simplificată de legiferare prin asumarea răspunderii de către Guvern nu ar trebui utilizată decât *in extremis*, atunci când adoptarea proiectului de lege în procedură obișnuită ori procedură de urgență nu este posibilă, ori atunci când structura politică a Parlamentului nu permite adoptarea proiectului de lege.

Și în literatura de specialitate⁴, cu privire la această chestiune, a fost criticată încălcarea delimitărilor dintre executiv și legislativ: „Din consacrarea constituțională expresă a rolului Parlamentului de organ reprezentativ suprem și unica autoritate legiuitoare a țării, în ce ne privește considerăm că Guvernul nu ar trebui să i se permită decât cu titlu de excepție să pătrundă în sfera de reglementare primară a relațiilor sociale, să intre în câmpul de acțiune a forului legislativ. Or, două proceduri constituționale și anume, angajarea răspunderii Guvernului

² A se vedea în acest sens Decizia Curții Constituționale nr. 1557 din 18 noiembrie 2009 asupra obiecției de neconstituționalitate a dispozițiilor Legii educației naționale publicată în Monitorul Oficial al României nr. 40 din 19 ianuarie 2010.

³ A se vedea aceeași jurisprudență a Curții Constituționale citată *supra*.

⁴ I. Muraru, S. Tănăsescu, *Constituția României, comentariu pe articole*, Editura C.H.Beck, București, 2008, pg. 1078.

și delegarea legislativă, au permis în timp, mai ales datorită caracterului prea general al redactării textelor constituționale, în opinia noastră, transformarea excepției în regulă”.

Urmează să observați faptul că actuala guvernare a uzitat, până la epuizare, de dispozițiile art. 114 din Constituția României, transformând practic procedura angajării răspunderii din excepție în regulă. Astfel, statistic analizând, rezultă că în perioada 2000 – 2004 guvernul Năstase și-a angajat răspunderea de trei ori în fața Parlamentului iar în perioada 2004 – 2008 guvernarea PNL – PDL și-a angajat răspunderea tot de patru ori. Guvernul Boc, în perioada 2008 – 2011 și-a angajat răspunderea de zece ori, Legea pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii reprezentând cea de a unsprezecea asumare de răspundere în fața Parlamentului.

În acest fel, a fost evitată procedura normală și firească în cadrul unui stat de drept – dezbaterile parlamentare în care să se țină cont atât de opiniile exprimate de opoziție cât și ale partenerilor sociali implicați.

În cazul Legii pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii nu se poate reține nici faptul că adoptarea proiectului de lege în procedură obișnuită ori procedură de urgență nu ar fi fost posibilă, nici faptul că structura politică a Parlamentului nu ar fi permis adoptarea proiectului de lege (aceste cauze justificând, *in extremis*, adoptarea unui act normativ prin asumarea răspunderii) întrucât de vreme ce există o majoritate parlamentară care rezultă din faptul că partidele respective au format Guvernul, adoptarea sub forma asumării răspunderii nu este oportună.

Mai mult decât atât nu este justificată, de nicio manieră, urgența în adoptarea acestui act normativ. Astfel, din analiza expunerii de motive rezultă că unul dintre motivele invocate cu privire la necesitatea modificării și completării Legii nr. 53/2003 – Codul muncii l-a constituit armonizarea prevederilor Codului muncii cu Directivele Europene. Din parcurgerea modificărilor și completărilor aduse Legii nr. 53/2003 rezultă că Directivele Europene în raport de care au fost armonizate dispozițiile Codului muncii sunt: Directiva nr. 98/59/CE a Consiliului privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective, Directiva nr. 1999/70/CE a Consiliului privind acordul – cadru cu privire la munca pe durată determinată, Directiva nr. 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru și Directiva nr. 2008/104/CE privind munca prin agent de muncă temporară. Cu privire la acest aspect, de notat este faptul că, exceptând Directiva nr. 2008/104/CE privind munca prin agent de muncă temporară, toate celelalte Directive au început să își producă efectele înainte de anul 2003 (anul

intrării în vigoare a Legii nr. 53/2003 – Codul muncii), parte din dispozițiile obligatorii ale acestora fiind incluse în Codul muncii încă de la momentul apariției acestuia (2003). În ceea ce privește Directiva nr. 2008/104/CE privind munca prin agent de muncă temporară, urmează să observați, că în conformitate cu dispozițiile art. 4 alin. (2) statele membre, după consultarea partenerilor sociali, în conformitate cu legislația națională, cu practicile și convențiile colective, trebuie să revizuiască orice restricție sau interdicție privind utilizarea muncii temporare, pentru a verifica dacă acestea sunt justificate de motivele cuprinse în Directivă, până la data de 5 decembrie 2011.

Așadar, având în vedere, pe de o parte, faptul că referitor în parte din Directivele Europene enunțate în cele ce preced, nu erau stabilite, în mod imperativ, termenele de implementare sau corelare în legislația internă (parte din ele regăsindu-se, deja, în formularea inițială a Legii nr. 53/2003 și a modificărilor sale ulterioare) și, pe de altă parte, singurul termen imperativ stabilit de Directiva nr. 2008/104/CE îl reprezintă data de 5 decembrie 2011, nu este justificată de niciun fel urgență modificării și completării Legii nr. 53/2003 astfel încât să legitimizeze, din punct de vedere constituțional, asumarea de răspundere a Guvernului în fața Parlamentului pentru acest act normativ.

În plus, trebuie subliniat faptul ca nu se poate retine vreun demers al Guvernului adresat Senatului pentru dezbaterea Proiectului Legii pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii în procedură de urgență, reținându-se deja în jurisprudența constituțională⁵ că dezbaterea în procedură obișnuită în Parlament nu numai că ar fi fost beneficiara unor amendamente, dar ar fi permis implicarea societății civile în problema raporturilor colective și individuale de muncă.

Pe cale de consecință chiar dacă aparent posibilitatea angajării răspunderii de către Guvern nu ar fi supusă niciunei condiții, dreptul Guvernului de a decide asupra oportunității și conținutului inițiativei legislative nu este unul absolut, Curtea Constituțională – în calitatea sa de garant al supremației Legii fundamentale – având posibilitatea de a se pronunța asupra respectării sau încălcării rațiunilor ce au stat la baza edictării dispozițiilor art. 114 din Constituție.

Nu în ultimul rând, acceptarea ideii potrivit căreia Guvernul își poate asuma răspunderea asupra unui proiect de lege în mod discreționar ar semnifica transformarea acestei autorități în putere

⁵ A se vedea în acest sens Decizia Curții Constituționale nr. 1557 din 18 noiembrie 2009 asupra obiecției de neconstituționalitate a dispozițiilor Legii educației naționale publicată în Monitorul Oficial al României nr. 40 din 19 ianuarie 2010.

legiuitoare, interferând cu atribuțiile de legiferare ale Parlamentului, or acest lucru ar fi de natură să încalce în mod flagrant dispozițiile art. 1 alin. (4) și ale art. 61 alin. (1) din Constituție.

Nerespectarea normelor constituționale ale art. 114 atrage și înfrângerea dispozițiilor art. 1 alin. (4) și alin. (5) coroborate cu dispozițiile art. 61 alin. (1) din Constituție, care dau expresie obligativității respectării Legii fundamentale.

Pentru a nu fi catalogată drept o procedură de nesocotire a rațiunilor ce au stat la baza edictării dispozițiilor art. 114 din Constituție, angajarea răspunderii Guvernului asupra unui proiect de lege nu poate fi făcută oricând, oricum și în orice condiții, deoarece această modalitate de legiferare reprezintă, într-o ordine firească a mecanismelor statului de drept, o excepție.⁶

De asemenea, ocolirea procedurii de examinare și dezbateră a proiectului de lege, atât în cadrul comisiilor de specialitate, cât și în plenul fiecărei Camere a Parlamentului, potrivit competențelor stabilite de art. 75 din Constituție, și recurgerea la angajarea răspunderii asupra unui proiect de lege nu-și găsesc o motivare în sensul celor arătate (argumentele invocate de către guvern – n.s.)

Prin exercitarea de către Guvern a unei competențe, cu nerespectarea cadrului constituțional care o circumstanțiază, s-a încălcat competența Parlamentului de unică autoritate legiuitoare.

Nu în ultimul rând, nu subzistă condiția urgenței care să fi determinat o astfel de măsură din partea Guvernului, având în vedere motivele dezvoltate *supra*.

În concluzie, prevederile Legii pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii apar ca fiind neconstituționale prin încălcarea art. 1 alin. (4) și alin. (5) coroborat cu art. 114 și art. 61 alin. (1) din Legea fundamentală.

II. Nesocotirea prevederilor art. 1 alin. (5) din Constituție raportate la prevederile Legii pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii.

1. Prevederile art. 1 alin. (5) din Legea fundamentală consacră principiul supremației Constituției și al obligativității legilor: „În România, respectarea Constituției, a supremației sale și a legilor este obligatorie”, ceea ce semnifică faptul că legile în vigoare trebuie respectate nu

⁶ A se vedea în acest sens Decizia Curții Constituționale a României nr. 1557 din 18 noiembrie 2009.

numai în sensul aplicării concrete a acestora, ci și cu ocazia edictării de noi acte normative (exceptând modificările exprese sau implicite ale unor legi).

Din interpretarea dispozițiilor art. 1 alin. (5) din Constituție, apare ca fiind obligatorie și respectarea legilor.

Ca și principiul supremației Constituției, principiul legalității reprezintă un principiu esențial al statului de drept, preeminenta legii asigurând ordinea de drept într-un stat democratic.

Legea pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii este de natura sa nesocotească art. 1 alin. (5) din Constituție și sub aspectul încălcării unor alte prevederi din Legea nr. 24/2000 privind normele de tehnică legislativă pentru elaborarea actelor normative – republicată și anume cele cuprinse la art. 21⁷ și art. 31 din acest act normativ).

2. Atât normele privind tehnică legislativă (art. 31 alin. (1) și (2) din Legea nr. 24/2000 privind normele de tehnică legislativă pentru elaborarea actelor normative) cât și prevederile Legii nr. 109/1997 privind organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social (art. 7⁸ coroborat cu art. 5⁹) instituie obligativitatea existenței avizului consultativ al Consiliului Economic și Social în cazul actelor normative privind politica salarială.

⁷ Art. 21 din Legea nr. 24/2000 privind normele de tehnică legislativă pentru elaborarea actelor normative „În activitatea de documentare pentru fundamentarea proiectului de act normativ se vor examina practica Curții Constituționale în acel domeniu, practica instanțelor judecătorești în aplicarea reglementărilor în vigoare, precum și doctrina juridică în materie.”

⁸ Art. 7 din Legea nr. 109/1997 privind organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social prevede ca: " (1) Inițiatorii proiectelor de acte normative care privesc domeniile prevăzute la art. 5 vor solicita, pentru acestea, avizul consultativ al Consiliului Economic și Social.

(2) Acest aviz va însoți proiectul de act normativ până la adoptare.”

⁹ Art. 5 din Legea nr. 109/1997 privind organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social prevede ca: „Consiliul Economic și Social analizează situația economică și socială a țării și face propuneri, în condițiile prevăzute de lege, privind:

- a) restructurarea și dezvoltarea economiei naționale;
- b) privatizarea agenților economici;
- c) relațiile de muncă;
- d) politica salarială;
- e) protecția socială și ocrotirea sănătății;
- f) învățământul și cercetarea.”

3. Or este de remarcat faptul ca actul normativ a fost elaborat si adoptat cu încălcarea rolului consultativ al Consiliului Economic si Social, deoarece la Secțiunea a 6-a „*Consultările efectuate în vederea elaborării prezentului act normativ*” pct. 5 lit. c) din expunerea de motive a Legii pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii nu este realizata nicio mențiune cu privire la avizul Consiliului Economic si Social.

Este unanim recunoscut faptul că deși avizul este consultativ, în conținutul său solicitarea avizului și existența lui sunt obligatorii. Or, în cazul de față, Guvernul nu a obținut avizul ci doar un răspuns formal prin care se învedera că la termenul solicitat, Consiliul Economic și Social nu s-a putut întruni legal.

În sensul celor învederate s-a pronunțat și literatura de specialitate¹⁰: „*Deși avizul C.E.S. este consultativ, legea prevede că avizul va însoți proiectul actului normativ până la adoptare, ceea ce oferă suficiente garanții ca propunerile pertinente ale acestui organism să fie luate în cele din urmă în considerare*”.

Faptul că Legea pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii nu a avut avizul Consiliului Economic și Social rezultă și din Adresa emisă de această instituție și adresată Secretariatul General al Guvernului înregistrată sub nr. 535 din 24 februarie 2011.

O astfel de conduita a legiuitorului nu numai ca este de natura sa încalce principiul supremației legii (consacrat de art. 1 alin. (5) din Constituția României), dar mai mult decât atât, aduce atingere si altor prevederi ale legii fundamentale, negând rolul constituțional al Consiliului Economic si Social - acela de organ consultativ al Parlamentului si al Guvernului - (conform art. 141 din Constituția României¹¹), reducând acest organism la o funcție pur formala.

¹⁰ I. Muraru, S. Tănăsescu, *op.cit.*, pg. 1366.

¹¹ Art. 141 din Constituția României "*Consiliul Economic și Social*" stabilește ca: "*Consiliul Economic și Social este organ consultativ al Parlamentului și al Guvernului în domeniile de specialitate stabilite prin legea sa organică de înființare, organizare și funcționare.*"

In concluzie, prevederile Legii pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii apar ca fiind neconstituționale prin încălcarea art. 1 alin. (5) din Constituția României.

III. Legea pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii încalcă dispozițiile art. 1 alin. (1) din Constituție coroborat cu dispozițiile art. 64 alin. (1) și ale art. 68 alin. (1) și (2) din Legea fundamentală.

Astfel cum am arătat, prevederile art. 1 alin. (5) din Legea fundamentală consacră principiul supremației Constituției și al obligativității legilor: *„În România, respectarea Constituției, a supremației sale și a legilor este obligatorie.”*

Principiul supremației Constituției se întemeiază pe poziția supraordonată a Legii fundamentale în cadrul ierarhiei sistemului juridic, ceea ce generează supralegalitatea constituțională, aplicabilă întregului sistem, astfel încât legea exprima voința generală numai cu respectarea normei constituționale.

În acest context, apare ca fiind clar conturată posibilitatea (și chiar obligația Curții Constituționale) de a interveni în situații în care procesul de legiferare se desfășoară cu prejudicierea gravă a principiului supremației legii, prejudiciere determinată de exercitarea abuzivă (nejustificată de necesități de ordin social, economic ori politic) a dreptului legiuitorului român de a edicta acte normative.

Or acesta este și cazul Legii pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, deoarece acest act normativ este viciat de neconstituționalitate în ansamblu, adoptarea acestuia fiind realizată cu încălcarea normelor constituționale referitoare la procedura de legiferare.

Normele constituționale cuprinse în Titlul III – *„Autoritățile publice”*, Secțiunea a 3-a – *„Legiferarea”* reglementează etapele pe care le presupune parcurgerea procedurii legislative parlamentare.

Prevederile art. 64 alin. (1) din Legea fundamentală consacră principiul autonomiei parlamentare regulamentare, aplicabil în materia organizării și funcționării Camerelor

Parlamentului, în baza căruia Camerele Parlamentului își stabilesc organizarea și funcționarea prin regulament propriu.

Totodată, dispozițiile art. 68 alin. (1) și (2) din Constituție stabilesc ca regulă faptul că ședințele celor două Camere sunt publice și, ca excepție, faptul că doar Camerele pot hotărî ca anumite ședințe să fie secrete.

Conform Regulamentului Camerei Deputaților¹² din 24 februarie 1994 – art. 139 – ședințele Camerei Deputaților sunt publice și se difuzează on – line, în afara cazurilor în care, la cererea președintelui sau a unui grup parlamentar, se hotărăște, cu votul majorității deputaților prezenți, ca anumite ședințe să fie secrete.

Conform Regulamentului Senatului¹³ din 24 februarie 2005 – art. 116 – ședințele Senatului sunt publice, în afara cazurilor în care, la cererea președintelui, a unui grup parlamentar sau a cel puțin 20 de senatori, se hotărăște, cu votul majorității senatorilor prezenți, ca acestea să fie secrete.

Or, în data de 8 martie 2011, s-a decis interzicerea accesului publicului în sala de ședință a Parlamentului României pentru ședința din acea dată (data asumării răspunderii Guvernului pe Legea pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii). **Hotărârea ca ședința Parlamentului din data de 8 martie 2011 să fie secretă, accesul publicului fiind interzis, a fost luată prin hotărâri ale birourilor permanente ale Camerei Deputaților și Senatului.**

În acest sens, transpare cu evidență faptul că, și din acest punct de vedere, au fost nesocotite normele constituționale incidente în cauză.

Nerespectarea normelor constituționale prevăzute de art. 64 alin. (1) și art. 68 alin. (1) și (2) atrage și înfrângerea dispozițiilor art. (1) alin. (5) din Constituție, care dau expresie obligativității respectării Legii fundamentale.

În concluzie, prevederile Legii pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii apar ca fiind neconstituționale prin încălcarea art. 1 alin. (1) din Constituție

¹² Republicat în Monitorul Oficial, Partea I nr. 35 din 16/01/2006 Intrare în vigoare: 16/01/2006

¹³ Publicat în „Monitorul Oficial al României”, partea I, nr. 948 din 25 octombrie 2005.

coroborat cu dispozițiile art. 64 alin. (1) și ale art. 68 alin. (1) și (2) din Legea fundamentală.

SECȚIUNEA 2

Critici de neconstituționalitate intrinsecă a Legii pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii

I. Legea pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii încalcă dispozițiile art. 1 alin. (3), art. 41, art. 47 și art. 135 alin. (2) lit. f) din Constituție, această critică de neconstituționalitate intrinsecă vizând prevederile legii supusă analizei în ansamblul lor.

Legea privind modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii prin dispozițiile conținute, apreciate în ansamblul lor și prin prisma efectelor produse la nivel național apare ca fiind de natura să înfrângă normele fundamentale conținute la:

- art. 1 alin. (3) din Constituția României: „România este stat de drept, democratic și social, în care demnitatea omului, drepturile și libertățile cetățenilor, libera dezvoltare a personalității umane, dreptatea și pluralismul politic reprezintă valori supreme, în spiritul tradițiilor democratice ale poporului român și idealurilor Revoluției din decembrie 1989, și sunt garantate.”,

- art. 41 din Legea fundamentală: “(1) Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit. Alegerea profesiei, a meseriei sau a ocupației, precum și a locului de muncă este liberă.

(2) Salariații au dreptul la măsuri de protecție socială. Acestea privesc securitatea și sănătatea salariaților, regimul de muncă al femeilor și al tinerilor, instituirea unui salariu minim brut pe țară, repausul săptămânal, concediul de odihnă plătit, prestarea muncii în condiții deosebite sau speciale, formarea profesională, precum și alte situații specifice, stabilite prin lege.

(3) Durata normală a zilei de lucru este, în medie, de cel mult 8 ore.

(4) La muncă egală, femeile au salariu egal cu bărbații.

(5) Dreptul la negocieri colective în materie de muncă și caracterul obligatoriu al convențiilor colective sunt garantate.” și

- art. 47 din Constituție: “(1) Statul este obligat să ia măsuri de dezvoltare economică și de protecție socială, de natură să asigure cetățenilor un nivel de trai decent.

(2) Cetățenii au dreptul la pensie, la concediu de maternitate plătit, la asistență medicală în unitățile sanitare de stat, la ajutor de șomaj și la alte forme de asigurări sociale publice sau private, prevăzute de lege. Cetățenii au dreptul și la măsuri de asistență socială, potrivit legii."

Concret, prin ansamblul de măsuri impuse prin actul normativ dedus justiției constituționale ce determina diminuarea protecției asigurate salariaților, statul român se dezice de răspunderea ce îi revine în calitate sa de stat social privind asigurarea unui anumit nivel de protecție al cetățenilor persoane încadrate în muncă, în raport de angajatorii acestora, care dețin o poziție privilegiată, dominantă din punct de vedere economic.

Indiferent de scopurile declarate ale actului normativ pe care îl criticăm, examinarea conținutului acestuia demonstrează că acesta nu respectă spiritul și litera prevederilor constituționale consacrate în chiar art. 1 din Constituția României, mai exact prevederile alin. (3) potrivit cărora România este stat de drept, democratic și social, în care demnitatea omului, drepturile și libertățile cetățenilor, libera dezvoltare a personalității umane, dreptatea și pluralismul politic, reprezintă valori supreme și sunt garantate; cele ale alin. (4) potrivit cărora statul se organizează potrivit principiului separației și echilibrului puterilor – legislativă, executivă și judecătorească – în cadrul democrației constituționale precum și dispozițiile alin. (5) potrivit cărora respectarea Constituției și a supremației sale este obligatorie.

De asemenea, actul normativ criticat nesocotește dispozițiile art. 29 alin. (1) potrivit cărora salariații au dreptul la protecție socială.

Ce înseamnă „stat social” rezultă cu claritate atât din textele constituționale care instituie rolul statului în protecția socială, în protecția femeilor și tinerilor, în asigurarea securității și sănătății salariaților (art. 41 alin. 2), participarea salariaților la reglementarea condițiilor de muncă, dreptul la negocieri colective (art. 41 alin. 4 și alin. 5).

Și în literatura de specialitate¹⁴ se menționează că: **„Statul modern poate și trebuie să imprimе tuturor acțiunilor economice, politice, culturale, un conținut social fundamentat pe valori etice și umane (...)”** și **„El trebuie să protejeze pe cel slab, dezavantajat de destin și șansă”**. De asemenea, s-a mai subliniat că **„solidaritatea constituie simbolul securității sociale”**.

¹⁴ I. Muraru, S. Tănăsescu, *op.cit.*, pg. 194.

Semnificativ este și faptul că și Curtea Constituțională a statuat¹⁵ că: „*statul social ca valoare constituțională include și ideea solidarității sociale. În acest sens statul social trebuie să asigure protecția socială a muncii și un nivel de trai decent*”.

Niciunul dintre aceste deziderate nu se regăsește în cuprinsul sau în spiritul și conceptul actului normativ care a schimbat esența Codului muncii.

Dreptul la un nivel de trai decent cuprinde îndeosebi dreptul la condiții rezonabile de existență și la ameliorarea lor continuă, dreptul la hrană, îmbrăcăminte și locuință satisfăcătoare, care să asigure cetățeanului și familiei lui un trai civilizat, decent.¹⁶

Statului îi revine obligația de a asigura cetățenilor săi condițiile necesare pentru un nivel de trai decent, pentru creșterea calității vieții, aspecte care se realizează prin implementarea unor măsuri de protecție socială și prin garantarea dreptului la pensie. În realizarea acestui principiu constituțional, statul poate adopta politici în domeniul drepturilor de asigurări sociale, destinate să reglementeze condițiile concrete care se impun a fi îndeplinite pentru a beneficia de dreptul la pensie, precum și conținutul acestui drept (inclusiv modalitatea de calculare a cuantumului acestor prestații de asigurări sociale).

Prin Legea pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii se glisează de la exercitarea rolului constituțional al statului în materia raporturilor de muncă (rol ce vizează caracterul social, protecția socială, dreptul la muncă, asigurarea unui nivel de trai decent) spre neexercitarea acestui rol.

În acest sens, se impun a fi învederate următoarele norme instituite prin actul normativ încălcat:

- se instituie forma scrisă a contractului individual de muncă ca o condiție *ad validitatem* cerută la încheierea unui raport de muncă (art. 16 alin. 1 din Codul muncii astfel cum a fost modificat de Legea supusă analizei constituționale) – este de natură să limiteze posibilitatea salariaților de a proba existența raportului de muncă, cu consecința limitării posibilității acestora de a beneficia de regimul de protecție instituit de legislația muncii (spre exemplu: în lipsa formei scrise a contractului individual de muncă salariatul este lipsit de posibilitatea de a solicita instanței de judecată să constate existența unui raport de muncă și să îi acorde posibilitatea de a beneficia de protecție împotriva denunțării

¹⁵ Decizia nr. 25/2003 publicată în „Monitorul Oficial al României”, partea I, nr. 73 din 5 februarie 2003.

¹⁶ I. Muraru, S. Tanasescu – „Drept constituțional și instituții politice”, vol. I, ed. a XI – a, Ed. All Beck, București, p.

unilaterale a acestui contract în afara cazurilor reglementate de legislația muncii, de un număr minim obligatoriu de zile de concediu de odihnă, de un salariu ce nu poate fi mai redus decât salariul minim pe economie).;

- se majorează durata maximă a perioadei de probă, la sfârșitul sau pe parcursul căreia angajatorul are posibilitatea de a dispune încetarea contractului individual de muncă printr-o notificare scrisă, fără motivare (art. 31 alin. 1 din Codul muncii astfel cum a fost modificat de Legea pentru modificarea și completarea Codului muncii);
- se acordă angajatorului dreptul de a stabili singur în mod discreționar norma de muncă pentru salariați, fiind eliminată cerința existenței acordului sindicatului ori a reprezentanților salariaților (art. 129 din Codul muncii în forma sa modificată de legea supusă analizei). Practic, angajatorul are posibilitatea de a realiza o exploatare abuzivă a forței de muncă, în scopul maximizării profitului, fără vreo condiționare privitoare la protecția socială a muncii;
- se acordă angajatorului posibilitatea de a respinge cererea salariaților de acordare a unor concedii fără plată pentru formare profesională fără a mai fi necesar acordul sindicatului ori al reprezentanților salariaților (art. 152 alin. 2 din Codul muncii astfel cum a fost modificat prin legea supusă analizei constituționale);
- se permite angajatorului să dispună reducerea programului de lucru cu reducerea corespunzătoare a salariului, fără a fi necesar acordul organizației sindicale ori al reprezentanților salariaților, ci doar consultarea pur formală a acestora (art. 52 alin. 1 lit. d din Codul muncii în forma sa modificată de legea analizată).

În Expunerea de motive se susține că acest act normativ își propune „în principal flexibilizarea relațiilor de muncă, dinamizarea pieței muncii și armonizarea prevederilor Codului muncii cu Directivele Europene” și că el „vizează să instituie relații de muncă mai flexibile, care să asigure crearea condițiilor pentru dezvoltarea mediului de afaceri, concomitent cu asigurarea nivelului de protecție al salariaților”.

Nu ne propunem să facem în acest cadru constituțional o analiză politică asupra oportunității măsurilor luate și nici asupra efectelor economice posibil pozitive. Nu putem însă omite să observăm că în pofida unor prevederi cerute de către reprezentanți ai mediului de afaceri, este îndoielnic dacă aparenta și scontata flexibilizare și dinamizare a pieței muncii nu va fi urmată, în realitate, și de o instabilitate, atât pe piața muncii cât, mai ales, înăuntrul societăților comerciale,

a instituțiilor precum și de o atitudine de descurajare și de panică pentru salariați, cu efecte negative asupra randamentului și productivității.

În aceste condiții, obligația statului de a adopta o serie de măsuri de protecție socială, de natură să asigure cetățenilor săi condițiile necesare pentru un nivel de trai decent nu poate fi considerată ca fiind îndeplinită.

Admitem faptul că acest principiu nu exclude *de plano* posibilitatea statului de a opera schimbări legislative, însă **valabilitatea acestui demers este condiționată de menținerea unei balanțe rezonabile între încrederea cetățenilor în cadrul normativ existent și interesele pentru a căror satisfacere operează modificarea acestuia.**

În concluzie, prevederile Legii pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii apar ca fiind neconstituționale prin încălcarea dispozițiilor art. 1 alin. (3), art. 41, art. 47 și art. 135 alin. (2) lit. f) din Constituție.

II. Nesocotirea prevederilor art. 41 alin. (1) din Constituție raportate la prevederile Legii pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii prin modificările aduse art. 79 alin. (4) din Codul muncii.

Majorarea duratei minime a preavizului ce trebuie acordat de către salariat în cazul demisiei (în mod deosebit în cazul salariaților cu funcție de conducere unde preavizul a crescut de la 30 de zile calendaristice la 45 de zile lucrătoare) (art. 79 din Codul muncii astfel cum a fost modificat de legea supusă analizei constituționale) – este de natură să limiteze dreptul la muncă (ce are drept componentă esențială dreptul salariatului de a-și alege în mod liber locul de muncă). Prin aceasta, apare cu evidență faptul că termenul de preaviz pe care salariatul cu funcție de conducere este obligat să îl acorde angajatorului la momentul demisiei acestuia practic s-a dublat ca durată.

Or, în condițiile prezentei reglementări salariații ocupând funcții de conducere vor fi obligați ca timp de aproximativ două luni și jumătate din momentul în care decid să denunțe unilateral contractul individual de muncă să nu părăsească unitatea angajatoare.

In concluzie, prevederile Legii pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii apar ca fiind neconstituționale prin încălcarea dispozițiilor art. 41 alin. (1) din Constituție.

III. Prevederile Legii pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii încalcă dispozițiile art. 16 alin. (1) și (2) din Constituție, aducând grave atingeri principiului egalității în drepturi a cetățenilor prin modificările aduse prin art. 72 alin. (5), art. 95 alin. (2) și art. 229 din Codul muncii astfel cum au fost modificate de Legea privind modificarea și completarea Codului muncii.

Textele legale modificate prin dispozițiile Legii supuse analizei și care sunt de natură să aducă grave atingeri principiului egalității în drepturi a cetățenilor, sunt:

- Art. 72 alin. (5) din Legea pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii: „Prevederile art. 68-71² nu se aplică salariaților din instituțiile publice și autoritățile publice.”
- Art. 95 alin. (2) din Codul muncii astfel cum a fost modificat: „Salariul primit de salariatul temporar pentru fiecare misiune nu poate fi inferior celui pe care îl primește salariatul utilizatorului, care prestează aceeași muncă sau una similară cu cea a salariatului temporar.”
- Art. 229 din Codul muncii astfel cum a fost modificat prin legea supusă analizei: „Pe toată durata exercitării mandatului reprezentanții salariaților nu pot fi concediați pentru motive care nu țin de persoana salariatului, pentru necorespondere profesională sau pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariați.”

Concret, art. 16 alin. (1) din Constituție dispune: „Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări.”

Prevederea constituțională amintită consacră egalitatea cetățenilor în fața legii în ceea ce privește recunoașterea în favoarea acestora a unor drepturi și libertăți fundamentale.

1. Dispozițiile art. 72 alin. (5) din Codul muncii, astfel cum acest text a fost completat prin Legea criticată pentru neconstituționalitate prin prezenta sesizare sunt de natură să discrimineze salariații din sectorul public, în raport de cei ce își desfășoară activitatea în sectorul privat.

Textul criticat elimina obligației angajatorului de a respecta în cazul salariaților din instituțiile publice și autoritățile publice procedura specială stabilită de "Capitolul V – Încetarea contractului individual de muncă", "Secțiunea a 5-a – Concedierea colectivă. Informarea, consultarea salariaților și procedura concedierilor colective".

Or această procedură este de natură să asigure protecția salariaților concediați colectiv obligând angajatorul să identifice măsuri alternative concedierii, să se consulte și să informeze sindicatele/reprezentanții salariaților, dar și autoritățile de specialitate (inspectoratul teritorial de muncă și agenția pentru ocuparea și formarea profesională), să respecte o serie de termene ce împiedică o aplicare intempestivă a măsurii concedierii colective, pe cale de consecință inaplicabilitatea acestei proceduri în cazul salariaților din instituțiile publice și autoritățile publice este de natură să afecteze regimul de protecție specific dreptului muncii, dar și să creeze o discriminare între salariați pe criteriul "capitalului" utilizat de către angajator (privat versus public).

În ceea ce privește invocarea de către legiuitor în cuprinsul expunerii de motive a prevederii de la art. 1 alin. (2) din Directiva 98/59/CE privind armonizarea legislației statelor membre cu privire la concedierile colective: *„Prezenta directivă nu se aplică în cazul: (...) lucrătorilor din administrația publică sau din instituțiile de drept public (sau în statele membre în care acest concept nu este cunoscut, de organisme echivalente)”* trebuie observat faptul că între textul directivei și norma internă statuată la art. 72 alin. (5) din Codul muncii există o diferență majoră: legiuitorul european a exclus din sfera de protecție funcționarii publici, în timp ce legiuitorul român a creat un regim diferit, discriminatoriu, situat în afara drepturilor constituționale garantate, salariaților din sectorul public.

Noțiunea de „lucrător în administrația publică” are în vedere categoria funcționarilor publici, iar nu pe cea a salariaților din sectorul public, astfel cum în mod eronat a interpretat legiuitorul Directiva 98/59/CE. În acest sens statuează și jurisprudența europeană (Hotărârea CJCE din 3.07.1986 – 61985J0066 – pronunțată de Curte în cadrul procedurii prejudiciale) care arată că noțiunea de „lucrător în administrația publică” trebuie înțeleasă ca reprezentând acele persoane ce ocupă posturi care implică în mod direct sau indirect participarea în exercitiul puterii publice, în exercitarea funcțiilor al căror scop este de protejare a intereselor generale ale statului ori ale altor autorități publice. Or potrivit prevederilor art. 2 alin. (1) din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici *„Funcția publică reprezintă ansamblul atribuțiilor și responsabilităților, stabilite în temeiul legii, în scopul realizării prerogativelor de putere publică*

de către administrația publică centrală, administrația publică locală și autoritățile administrative autonome.”

Rezulta așadar ca art. 1 alin. (2) lit. b) Directiva 98/59/CE vizează categoria funcționarilor publici.

Nu în ultimul rând trebuie subliniat și faptul că doctrina de drept european al muncii¹⁷ reține că instanța supremă comunitară a întărit în diverse ocazii ideea potrivit căreia noțiunea de „lucrător” trebuie interpretată într-un mod extensiv în ceea ce privește drepturile acordate de Tratat și de legislația secundară. O astfel de teorie întărește convingerea că textul art. 1 alin. (2) din Directiva 98/59/CE fiind de natura să restrângă, iar nu să acorde drepturi lucrătorilor nu trebuie în niciun caz interpretat în mod extensiv, în sensul aplicării nu numai funcționarilor publici, ci și tuturor salariaților din autoritățile și instituțiile publice.

2. Prin stabilirea regulii potrivit căreia salariatul temporar beneficiază de garanția plății salariului minim brut pe țară garantat în plată în locul dreptului de care beneficia anterior, și anume garanția plății unui salariu cel puțin egal cu cel al salariatului utilizatorului ce prestează o muncă identică sau similară cu cea prestată de salariatul temporar se creează o discriminare evidentă între persoanele ce prestează munca în aceeași unitate, în aceleași condiții, încălcându-se principiul plății egale la muncă egală, criteriul discriminării fiind acela al angajatorului.

Prin regula instituită de forma amendată a art. 95 alin. (2) din Codul muncii se nesocotesc și prevederile art. 5 - Principiul egalității de tratament din Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară, potrivit căruia: „ (1) *Condițiile de bază de angajare și de muncă aplicabile lucrătorilor temporari sunt, pe durata misiunii de muncă temporară în cadrul unei întreprinderi utilizatoare, cel puțin acelea care s-ar aplica lucrătorilor în cazul în care aceștia ar fi fost recrutați direct de întreprinderea utilizatoare respectivă pentru a ocupa același loc de muncă.*”

¹⁷ A se vedea în acest sens A. Popescu – “Dreptul internațional și european al muncii”, ediția a II-a, Ed. C.H. Beck, București, 2008, pag. 381.

În acest sens este de remarcat faptul ca Directiva 2008/104/CE invocata instituie la alin. 920 al art. 5 o norma derogatorie de la principiul egalității de tratament în materie de remunerație între salariații temporari și cei ai utilizatorului („(2) În ceea ce privește remunerațiile, statele membre, în urma consultării partenerilor sociali, pot stabili că se poate face o excepție de la principiul stabilit la alineatul (1) atunci când lucrătorii temporari care au încheiat un contract de muncă pe durată nedeterminată cu un agent de muncă temporară continuă să fie remunerați în perioadele dintre misiunile de muncă temporară.”), însă o astfel de derogare este permisă numai în măsura în care salariatul temporar ar fi remunerat în perioadele dintre două misiuni. Or legiuitorul român prin actul normativ criticat în prezenta sesizare nu numai că a stipulat expres faptul că „salariul primit de salariatul temporar pentru fiecare misiune (...) nu poate fi mai mic decât salariul minim brut garantat în plată”, dar mai mult decât atât, prin amendamentele aduse art. 94 alin. (2) din Codul muncii, a eliminat condiția ca salariatul temporar să beneficieze între două misiuni de un salariu plătit de agent, salariu ce nu putea fi mai mic decât salariul minim brut pe țară.

3. Se restrâng măsurile de protecție împotriva concedierilor a reprezentanților salariaților/ liderilor sindicali, în sensul că sunt eliminate interdicțiile de concediere a acestora pentru motive ce nu țin de persoana salariatului și pentru necorespondență profesională (art. 223 și art. 229 din Codul muncii astfel cum au fost modificate).

În condițiile în care astfel de interdicții subzista în privința liderilor de sindicat în baza prevederilor legii speciale (Legea nr. 54/2003 a sindicatelor), fiind în continuare interzisă concedierea acestora pentru motive neimputabile lor în lipsa acordului scris al organului de conducere al sindicatului, rezultă o diferență majoră de tratament sub aspectul normelor de protecție a acestora între reprezentanții salariaților și persoanele din conducerea organizațiilor sindicale, după cum urmează:

- în timp ce liderilor sindicali (conform dispozițiilor art. 10 alin. 1 din Legea nr. 54/2003) în timpul mandatului și în termen de 2 ani de la încetarea mandatului nu li se poate modifica sau desface contractul individual de muncă pentru motive neimputabile lor, pe care legea le lasă la aprecierea celui care angajează, decât cu acordul scris al organului colectiv de conducere ales al organizației sindicale,
- reprezentanții salariaților, pe durata exercitării mandatului acestora, pot fi concediați, indiferent de motive, cu excepția motivelor care țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariați.

În aceste condiții rezulta cu evidență faptul că protecția se restrânge în mod drastic pentru reprezentanții salariaților, fiind practic sancționată neinstituționalizarea, lipsa organizării unui sindicat, creându-se o discriminare între cele două categorii de persoane a căror activitate are același scop și anume protecția drepturilor și intereselor salariaților, fiind favorizați liderii de sindicat (persoanele din conducerea organizațiilor sindicale) în raport cu reprezentanții salariaților.

În concluzie, prevederile Legii pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii apar ca fiind neconstituționale prin încălcarea dispozițiilor art. 16 alin. (1) și (2) din Constituție, aducând grave atingeri principiului egalității în drepturi a cetățenilor.

IV. Nesocotirea prevederilor art. 141 din Constituție raportate la prevederile Legii pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii prin modificarea art. 215 din Codul muncii astfel cum a fost modificat de legea supusă analizei constituționale.

Prin actul normativ criticat se modifica reglementarea Consiliului Economic și Social în sensul că scopul său va fi pe viitor realizarea dialogului tripartit la nivel național, iar nu realizarea dialogului social.

Prin această modificare, aparent ne semnificativă (sub aspectul volumului de text amendat) se tinde însă la abandonarea principiilor statului social și la schimbarea scopului acestui organ consultativ al Parlamentului și Guvernului, scop stabilit (potrivit art. 141 din Constituția României – „Consiliul Economic și Social este organ consultativ al Parlamentului și al Guvernului în domeniile de specialitate stabilite prin legea sa organică de înființare, organizare și funcționare.”) prin art. 1 din legea sa organică, Legea nr. 109/1997 privind organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social: „Se constituie Consiliul Economic și Social, organism tripartit, autonom, de interes public, **în scopul realizării dialogului social** dintre Guvern, sindicate și patronat, a climatului de pace socială.”

Este evidentă prin modificarea operată de legiuitor intenția de schimbare a rolului acestui organ, în sensul excluderii din sfera sa de competență problematica dialogului social, înlăturând astfel posibilă intervenție a Consiliului Economic și Social în spiritul echilibrului, atât între reprezentanții muncii și cei ai angajatorilor ce utilizează munca, cât mai ales în procesul de legiferare a raporturilor de muncă.

In concluzie, prevederile Legii pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii apar ca fiind neconstituționale prin încălcarea dispozițiilor art. 141 din Constituție.

V. Legea pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii încalcă dispozițiile art. 41 alin. (5) coroborate cu dispozițiile art. 53 alin. (1) și (2) din Legea fundamentală raportat la prevederile art. 52 alin. 1 lit. d), art. 150 alin. 2 și art. 129 din Codul muncii astfel cum a fost modificat prin Legea criticată prin prezenta sesizare și la art. II din Legea supusă analizei.

Textele constituționale invocate (art. 41 alin. 5 și art. 53 alin. 1 și 2) statuează:

- art. 41 alin. (5) – *„Dreptul la negocieri colective în materie de muncă și caracterul obligatoriu al convențiilor colective sunt garantate”;*
- Art. 53 alin. (1) – *„Exercițiul unor drepturi sau al unor libertăți poate fi restrâns numai prin lege și numai dacă se impune, după caz, pentru: apărarea securității naționale, a ordinii, a sănătății ori a moralei publice, a drepturilor și libertăților cetățenilor; desfășurarea instrucției penale; prevenirea consecințelor unei calamități naturale, ale unui dezastru ori ale unui sinistru deosebit de grav și alin. (2) – „Restrângerea poate fi dispusă numai dacă este necesară într-o societate democratică. Măsura trebuie să fie proporțională cu situația care a determinat-o, să fie aplicată în mod nediscriminatoriu și fără a aduce atingere existenței dreptului sau a libertății”.*

Față de prevederile constituționale, rezultă că, impunându-se prin art. II din Legea pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii ca termen maxim de încheiere a contractelor colective de munca 31 decembrie 2011 (pentru contractele ce vor fi încheiate începând cu data intrării în vigoare a acestei legi și până la 31 decembrie 2011) se limitează dreptul la negocieri colective.

Este de observat faptul că o astfel de reglementare are ca efect prejudicierea grava a dreptului la negocieri colective, fiind afectată însăși substanța acestui drept, de vreme ce legiuitorul nu oferă nicio garanție asupra faptului că aceasta limitare a aplicării în timp va fi înlăturată în mod categoric la data de 31 decembrie 2011.

În ceea ce privește dreptul la negociere colectivă garantat de Constituție, trebuie menționat că potrivit Convenției OIM nr. 154/1981, termenul de se aplica tuturor negocierilor care au loc între o persoana care angajează, un grup de persoane care angajează sau una ori mai multe organizații ale celor care angajează, pe de o parte, și una sau mai multe organizații ale lucrătorilor, pe de alta parte, în vederea:

1. fixării condițiilor de muncă și angajării, și/sau
2. reglementării relațiilor între cei care angajează lucrători, și/sau
3. reglementării relațiilor între cei care angajează sau organizațiile lor și una sau mai multe organizații ale lucrătorilor.

Prin prisma acestei definiții a sferei negocierilor colective, este de forță evidenței faptul că eliminarea intervenției sindicatelor/reprezentanților salariaților din procesul de stabilire a unor aspecte cum ar fi: stabilirea normei de muncă (art. 129 din Codul muncii astfel cum a fost modificat prin legea supusă analizei constituționale), acordarea unor concedii pentru formare profesională (art. 150 alin. 2 din Codul muncii astfel cum a fost modificat prin legea de modificare și completare) ori reducerea programului de lucru, cu reducerea corespunzătoare a salariului (art. 52 alin. 1 lit. d din Codul muncii astfel cum a fost modificat) în niciun caz nu contribuie la garantarea dreptului la negocieri colective, ci dimpotrivă, aduce atingere exercițiului liber al acestui drept.

În ceea ce privește limitarea în timp prin intervenția legiuitorului a încheierii contractului colectiv de muncă nu numai că nu se protejează dreptul la negocieri colective care ar trebui garantat de stat potrivit normelor constituționale, dar mai mult decât atât, statul intervine și cenzurează practic rezultatul negocierilor.

Cu privire la interdicția statelor de a institui limitări ale dreptului la negociere colectivă – drept consacrat și la nivel internațional prin Convenția OIM nr. 98/1949 privind aplicarea principiilor dreptului de organizare și negociere colectivă și prin Convenția OIM nr. 154/1981 privind promovarea negocierii colective – Comitetul pentru Libertate Sindicală al Consiliului de Administrație al Biroului Internațional al Muncii a elaborat un set de principii privind negocierea colectivă prin care a statuat¹⁸:

¹⁸ A se vedea în acest sens *Libertatea sindicală. Culegere de decizii și principii ale Comitetului pentru Libertate Sindicală ale Consiliului de Administrație al BIM*, ediția a IV – a revizuită, Biroul Internațional al Muncii, 2003.

- O intervenție a autorităților publice, care vizează în mod esențial să garanteze ca părțile care negociază își subordonează interesele politicii economice naționale a guvernului, cu sau fără acceptul lor, nu este compatibilă cu principiile general acceptate potrivit cărora organizațiile de lucrători și de patroni ar trebui să aibă dreptul de a-și organiza liber activitățile și de a-și formula programele, autoritățile publice trebuind să se abțină de la orice intervenție de natură să limiteze acest drept sau să împiedice exercițiul lui legal. Legislația națională nu trebuie să fie de natură sau aplicată astfel încât să compromită exercitarea acestui drept.

(A se vedea Culegerea din 1985, par.636.)

- Recurgerea repetată la restricții legislative privind negocierea colectivă nu poate, pe termen lung, decât să aibă un efect nefast și destabilizator asupra climatului relațiilor profesionale, dacă legislatorul intervine frecvent pentru a suspenda sau anula drepturi recunoscute sindicatelor și membrilor lor. În plus, aceasta ar putea submina încrederea salariaților în valoarea apartenenței la un sindicat, membrii sau aderenții potențiali fiind astfel incitați să considere că este inutil să adere la o organizație al cărei scop principal este reprezentarea membrilor săi în negocierile colective, dacă rezultatele acestora sunt adresate pe cale legislativă.

(A se vedea Raportul nr. 284, Cazul nr. 1607, par. 589 și Raportul nr. 292, Cazul nr. 1616, par. 637.)

- În orice situație, orice limitare a dreptului de negociere colectivă din partea autorităților publice ar trebui precedată de consultări cu organizațiile de lucrători și de patroni în vederea realizării acordului părților.

(A se vedea Raportul nr. 277, Cazul nr. 148, par. 128.)

În concluzie, prevederile Legii pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii apar ca fiind neconstituționale prin încălcarea dispozițiilor art. 41 alin. (5) coroborate cu dispozițiile art. 53 alin. (1) și (2) din Legea fundamentală.

VI. Nesocotirea prevederilor art. 20 din Constituție raportate la prevederile Legii pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii prin modificarea art. 79 alin. (4), art. 72 alin. (5), art. 95 alin. (2), art. 229, art. 215, din Codul muncii și art. II din Legea supusă analizei.

Se impune subliniat faptul ca in virtutea prevederilor art. 20 alin. (1) din Legea fundamentala, „dispozițiile constituționale privind drepturile si libertățile fundamentale trebuie interpretate si aplicate in concordanta cu Declarația Universală a Drepturilor Omului, cu pactele si celelalte tratate la care România este parte”.

In acest context, prevederile Legii pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii contravin:

- dispozițiilor art. 7, 22, 23 pct. 1 și 25 pct. 1 din **Declarația Universală a Drepturilor Omului**:
- art. 7: „Toți oamenii sunt egali în fața legii și au, fără nici o deosebire, dreptul la o egală protecție a legii. Toți oamenii au dreptul la o protecție egală împotriva oricărei discriminări care ar viola prezenta declarație și împotriva oricăror provocări la o asemenea discriminare”.
- Art. 22: „Orice persoană, în calitatea sa de membru al societății, are dreptul la securitate socială; ea este îndreptățită ca prin efortul național și colaborarea internațională, ținându-se seama de organizarea și resursele fiecărei țări, obține realizarea drepturilor economice, sociale și culturale indispensabile pentru demnitatea sa și libera dezvoltare a personalității sale”
- Art. 23 pct. 1: „ Orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii sale, la condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă, precum și la ocrotirea împotriva șomajului.”
- Art. 25 pct. 1: „Orice om are dreptul la un nivel de trai care să-i asigure sănătatea și bunăstarea lui și familiei sale, cuprinzând hrana, îmbrăcăminte, locuința, îngrijirea medicală, precum și serviciile sociale necesare; el are dreptul la asigurare în caz de șomaj, boală, invaliditate, văduvie, bătrânețe sau în celelalte cazuri de pierdere a mijloacelor de subzistență, în urma unor împrejurări independente de voința sa”.

- dispozițiilor art. 14 din **Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale**:
 - Art. 14: *„Exercitarea drepturilor și libertăților recunoscute de prezenta convenție trebuie să fie asigurată fără nicio deosebire bazată, în special, pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație.*
- Dispozițiilor Părții I – pct. 1, 6, 12 și 20 – și Părții a II – a , art. 1, 6 și 29 din **Carta Socială Europeană revizuită**:
 - Partea I: *“Părțile contractante recunosc ca obiectiv al politicii lor, a cărei realizare o vor urmări prin toate mijloacele utile pe plan național și internațional, atingerea condițiilor specifice pentru asigurarea exercitării efective a următoarelor drepturi și principii:*
 - pct. 1:” *orice persoană trebuie să aibă posibilitatea de a-și câștiga existența printr-o muncă liber întreprinsă”;*
 - pct. 6: *“toți lucrătorii și patronii au dreptul de a negocia colectiv”;*
 - pct. 12: *“toți lucrătorii și persoanele aflate în întreținerea acestora au dreptul la securitate socială”;*
 - pct. 20: *“lucrătorii au dreptul la egalitate de șanse și de tratament în materie de angajare și de profesie, fără discriminare în funcție de sex”.*
 - Partea a II – a:
 - Art. 1: „ **Dreptul la muncă** - În vederea exercitării efective a dreptului la muncă, părțile se angajează:
 1. să recunoască drept unul dintre principalele obiective și responsabilități realizarea și menținerea celui mai ridicat și stabil nivel posibil de ocupare a forței de muncă, în vederea realizării unei ocupări depline;
 2. să protejeze de o manieră eficientă dreptul lucrătorului de a-și câștiga existența printr-o muncă liber întreprinsă;
 3. să stabilească sau să mențină servicii gratuite de angajare pentru toți lucrătorii;
 4. să asigure sau să favorizeze o orientare, formare și readaptare profesională corespunzătoare”.
 - Art. 6: „**Dreptul de negociere colectivă** - În vederea asigurării exercitării efective a dreptului de negociere colectivă, părțile se angajează:

1. să favorizeze consultarea paritară între lucrători și patroni;
 2. să promoveze, atunci când este necesar și util, instituirea procedurilor de negociere voluntară între patroni sau organizațiile patronale, pe de o parte, și organizațiile lucrătorilor, pe de altă parte, în vederea reglementării condițiilor de angajare prin intermediul convențiilor colective;
 3. să favorizeze instituirea și utilizarea procedurilor adecvate de conciliere și arbitraj voluntar pentru reglementarea conflictelor de muncă;
- și recunosc:
4. dreptul lucrătorilor și al patronilor la acțiuni colective, în caz de conflict de interese, inclusiv dreptul la grevă, sub rezerva obligațiilor care ar putea rezulta din convențiile colective în vigoare”.

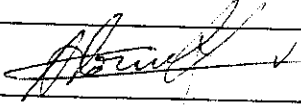
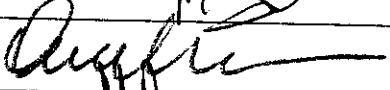
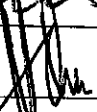
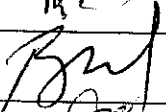
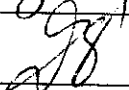
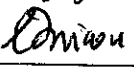
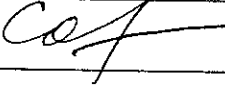
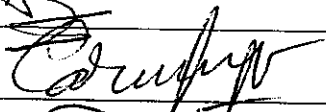
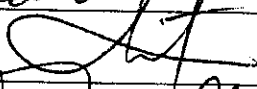
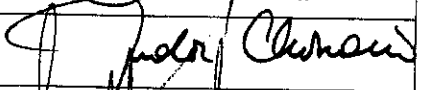
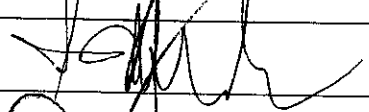
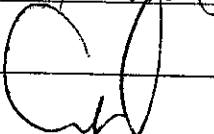
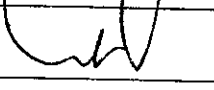
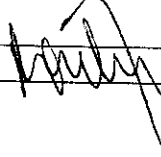
- Art. 29: „**Dreptul la informare și la consultare în procedurile de concediere colectivă** - În scopul asigurării exercitării efective a dreptului reprezentanților lucrătorilor de a fi informați și consultați în cazul concedierilor colective, părțile se angajează să asigure ca patronii să informeze și să consulte reprezentanții lucrătorilor în timp util, înaintea acestor concedieri colective, asupra posibilităților de a evita concedierile colective sau de a limita numărul și de a atenua consecințele acestora, recurgând, de exemplu, la măsuri sociale însoțitoare care vizează, în special, ajutorul pentru redistribuirea sau recalificarea lucrătorilor respectivi”.

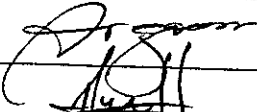
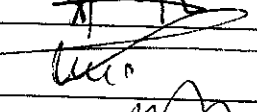
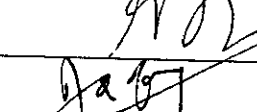
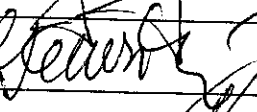
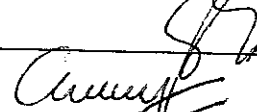
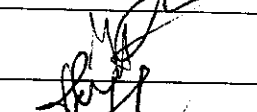
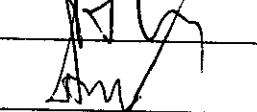
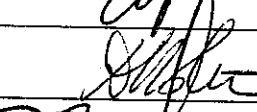
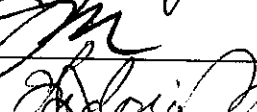
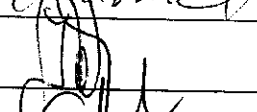
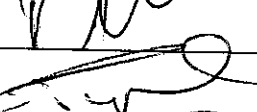
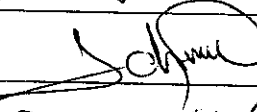
În concluzie, prevederile Legii pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii apar ca fiind neconstituționale prin încălcarea dispozițiilor art. 20 din Constituție.

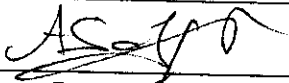
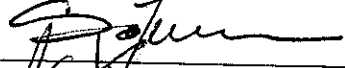
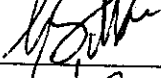
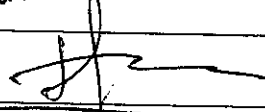
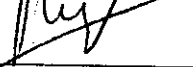
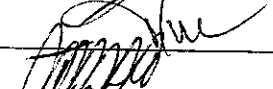
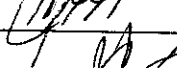
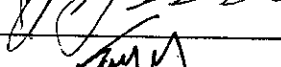
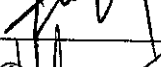
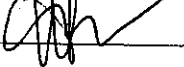
Față de toate aceste aspecte, vă solicităm să constatați neconstituționalitatea prevederilor Legii pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii.

Cu deosebită considerație,

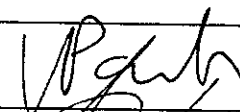
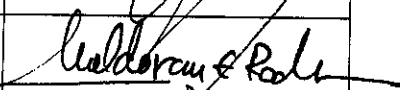
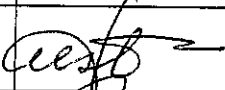
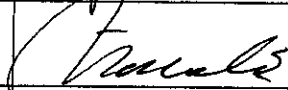
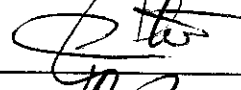
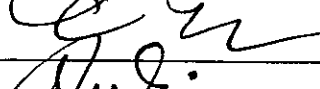
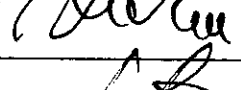
Listă de semnături pentru sesizarea de neconstituționalitate
a LEGII PT. MODIFICAREA ȘI COMPLETAREA
LEGII NR. 53/2003 - CODUL MUNCII

NR. CRT.	Deputat PNL	
1.	Adomniței Cristian	
2.	Almajanu Marin	
3.	Andon Sergiu	
4.	Atanasiu Teodor	
5.	Berci Vasile	
6.	Buda Viorel	
7.	Budurescu Daniel	
8.	Buican Cristian	
9.	Calimente Mihăiță	
10.	Cazan Mircea	
11.	Câmpeanu Mariana	
12.	Chițoiu Daniel	
13.	Chiuariu Tudor	
14.	Ciucă Liviu-Bogdan	
15.	Ciuhodaru Tudor	
16.	Cristian Horia	
17.	Dobre Ciprian	
18.	Dobre Victor Paul	
19.	Donțu Mihai Aurel	

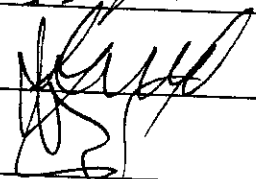
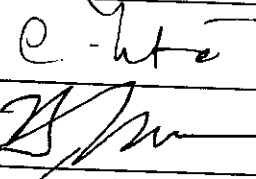
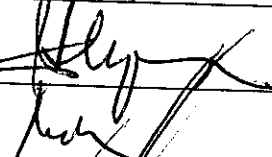
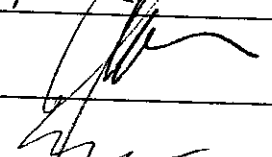
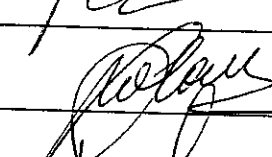
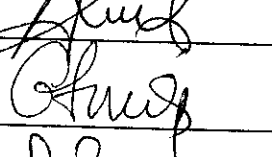
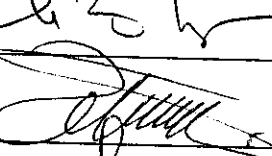
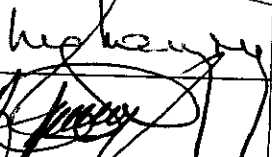
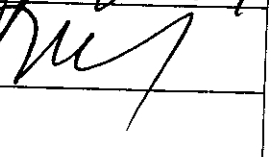
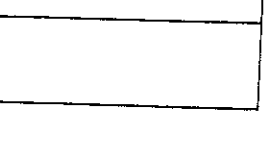
20.	Dragomir Gheorghe	
21.	Dumitrică George	
22.	Fenechiu Relu	
23.	Florea Damian	
24.	Gabor Gheorghe	
25.	Gavrilescu Grațiela	
26.	Gerea Dominic Andrei	
27.	Gorghiu Alina	
28.	Holban Titi	
29.	Horj Pavel	
30.	Irimescu Mircea	
31.	Jolța Nicolae	
32.	Lupu Mihai	
33.	Motreanu Dan	
34.	Nicolăescu Eugen	
35.	Orban Ludovic	
36.	Palăr Ionel	
37.	Palașcă Viorel	
38.	Pleptea Cornel	
39.	Plăiașu Gabriel	
40.	Pocora Cristina	
41.	Pop Virgil	
42.	Popa Marius Octavian	

43.	Popescu Tăriceanu Călin	
44.	Potor Călin	
45.	Săftoiu Adriana	
46.	Săpunaru Nini	
47.	Scutaru George	
48.	Stroe Ionuț Marian	
49.	Stroe Radu	
50.	Știrbu Gigel	
51.	Taloș Gheorghe Mirel	
52.	Tușa Diana Adriana	
53.	Țîmpău Radu	
54.	Țintean Ioan	
55.	Turcanu Florin	
56.	Ulooreanu Horea Dorin	
57.	Varga Ana Lucia	
58.	Voicu Mihai	

LISTĂ CU DEPUTAȚII PSD, SEMNĂTARI
 A SEMNĂRII DE RECONSTITUȚIONALITATE
 A LEGII PENTRU MODIFICAREA
 ȘI COMPLETAREA LEGII NR. 53/2003 -
 CODUL MUNCII

Nr. Crt.	Nume și prenume	Semnătura
1.	ȚONTA VICTOR	
2.	JUNA HIRCEA	
3.	MOLDOVAN EMIL RADU	
4.	Neacsu Marian	
5.	Cristea Victor PSD	
6.	MACULEA COSTICA	
7.	DRĂGHIZI SONIA PSD	
8.	VASILE MARIANA	
9.	Angel Stefan	
10.	Rădoi Hecubon	
11.	PĂSCARU FLORIN	
12.	lordache Florin	
13.	MARINESCU ANTONELLA	
14.	VLADOIU AUREL	
15.	NOSA IULIU	
16.	STAN IOAN	

17.	Coclici Radu	Rah
18.	Gromu Horia	Sh
19.	Itu Cornel	Sh
20.	BULEȘTEAN ION	Sh
21.	MASSAR RODICA	Rhoss
22.	VICTOR SOCACIU	Vargany
23.	CĂLIN ION	Sh
24.	STEFAN VIODEL	Sh
25.	Tudore Mihail	Sh
26.	CÎNDREA IONAN	Sh
27.	TÎLVĂR ANGEL	Sh
28.	ȘAMIAN IONAN	Sh
29.	MOCANU ADRIAN	Sh
30.	BOJNARIU EUGEN	glav
31.	POPEȘCU ȘAN. MIRCEA	Sh
32.	DUMITRAȘTE I. CRISTINA	Sh
33.	VLASE GABRIEL	Sh
34.	POPEANGĂ VASILE	V. Popang
35.	MANDA CLAUDIU	Sh
36.	Munteanu Ovidiu	Sh
37.	Miculețu Drăgă Bogdan	Sh
38.	DOLINEASCHI ANA RĂZV.	Defin

39.	Gust Florentin	63 R
40.	Ghivetu Marian	
41.	DRĂGHICI MIRELA GHEORGHE	
42.	CONSTANTIN NITA	C. Nita
43.	JORJ Mocioalca	
44.	MARTIN EDUARD	
45.	MANUELA MITREA	Manuela
46.	DIANA BURCAU	
47.	POPA TEODORIAN	
48.	MICA DAN	
49.	LUP SILVESTRU	
50.	CLOCAN. GHEORGHE	
51.	Solomon Adrian	
52.	ROMAN IOAN Dorin	
53.	LUCA CIPRIAN-FIORIN	
54.	BRĂTIANU MATEI	
55.	PETRE PETRESCU	
56.	ANTOCH GHEORGHE	
57.	AURA VASILE	
58.	CHIRITA D-TRE	
59.		
60.		