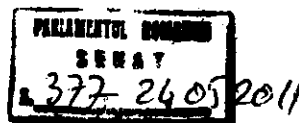
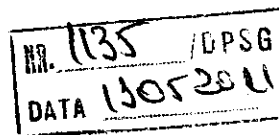


GUVERNUL ROMÂNIEI
PRIMUL – MINISTRU



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 modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare*”, inițiată de un grup de parlamentari aparținând Grupurilor parlamentare ale PD-L, PNL, PSD (Bp. 121/2011).

I. Principalele reglementări

Propunerea legislativă are ca obiect de reglementare modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare.

Conform *Expunerii de motive*, demersul legislativ se impune având în vedere că „*modificările propuse de Guvern sunt îndreptate împotriva angajaților cărora li se restrâng în primul rând mijloacele prin care își pot negocia condițiile de lucru. Rolul sindicatelor va deveni pur decorativ, prin eliminarea contractului colectiv de muncă, prin instaurarea unei politici a „pumnului în gură”, a restricționării dreptului la grevă*”.

De asemenea, „*o altă prevedere care încalcă flagrant drepturile angajaților este desființarea prevederii actuale care interzicea angajatorului*

inițiator de concedieri colective să facă noi încadrări pe locurile de muncă ale salariaților concediați”.

II. Observații

1. Propunerea legislativă reia cvasi-integral prevederile cuprinse în proiectul de Lege pentru modificarea și completarea *Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare*, inițiat de Guvern și pentru care acesta și-a asumat răspunderea în Parlament la 8 martie 2011.

Acest proiect a fost adoptat în data de 16 martie 2011 în ședință comună a celor două Camere ale Parlamentului, devenind Legea nr. 40/2011.

Prevederile din Legea nr. 40/2011 care nu se regăsesc în prezenta propunere legislativă vizează aspecte care țin de protecția salariatului în raport cu prevalența obiectivelor și criteriilor de performanță pentru evaluarea profesională a angajaților asupra criteriilor sociale, care pot sta la baza concedierilor colective, fapt care ar putea genera o aplicare arbitrară în practică a prevederilor respective.

În același context, nu se regăsesc prevederi de modificare privind anumite aspecte referitoare la organizarea timpului de lucru, perioada de probă, posibilitatea angajării personalului în cazul concedierilor colective, anumite efecte privind încheierea contractelor de muncă pe durată determinată, definiția și principiile pentru organizarea activității patronale și sindicale, răspunderea patrimonială a salariaților.

Aceste aspecte determină, în opinia inițiatorilor, diminuarea protecției sociale acordate salariatului, de natură să fragilizeze situația acestuia în raporturile cu angajatorul, fiind posibilă apariția unor abuzuri în practică.

În opinia noastră, situațiile care ar putea conduce la efectul menționat pot fi evitate în cazul în care instrumentele de aplicare a Codului Muncii sunt eficient implementate, iar monitorizarea acestora este consecventă.

2. Din punctul de vedere al compatibilității cu dreptul Uniunii Europene, precizăm că acquis-ul relevant este constituit din:

- *Directiva 98/59/CE a Consiliului din 20 iulie 1998 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective;*

- *Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP;*

- *Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru;*

- *Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară;*

- *Directiva 2009/52/CE a Parlamentului European și a Consiliului de stabilire a standardelor minime privind sancțiunile și măsurile la adresa angajatorilor de resortisanți din țări terțe aflați în situație de ședere ilegală.*

De asemenea, are relevanță *Carta Socială Europeană*, care a fost semnată de România la 14 mai 1997, fiind ratificată în forma sa revizuită prin Legea nr. 74/1999.

Ca și valoare juridică, prevederile Cartei au caracter de recomandare, statele membre fiind ținute la adaptarea legislației în raport de principiile consacrate în document și de jurisprudența rezultată din exercitarea mecanismului de control, controlul aplicării acestora fiind totuși destul de redus.

În ceea ce privește agentul de muncă temporară, precum și sancțiunile și măsurile la adresa angajatorilor de resortisanți din țări terțe aflați în situație de ședere ilegală, atât Legea nr. 40/2011 cât și propunerea legislativă transpun parțial prevederile Directivei 2008/104, care are termen de transpunere în legislația națională 15 decembrie 2011, respectiv ale Directivei 2008/104/CEE care are termen de transpunere 20 iulie 2011.

III. Punctul de vedere al Guvernului

Având în vedere considerentele menționate la pct. II, **Guvernul nu susține adoptarea acestei inițiative legislative.**

Cu stimă,



Emil BOC

Domnului senator **Mircea Dan GEOANĂ**

Președintele Senatului