



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. 40/2011 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii*”, inițiată de 13 parlamentari – Grupurile parlamentare ale PSD, PD-L, PNL, independent, Minorităților Naționale (Bp. 521/2011).

I. Principalele reglementări

Potrivit *Expunerii de motive*, această propunere legislativă are ca obiect de reglementare modificarea și completarea *Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată*, în sensul modificării prevederilor ce „*contravin negocierilor purtate de sindicate și patronate*”, precum și a celor ce sunt în „*defavoarea evidentă a salariatului*”.

II. Observații

1. Reglementările cuprinse în *Legea nr. 53/2003* au constituit rezultatul negocierilor dintre partenerii sociali, dispozițiile cuprinse în acest act normativ fiind în concordanță cu directivele europene în materie.

2. În ceea ce privește **pct. 1** al inițiativei legislative, precizăm faptul că părțile, reprezentarea acestora, precum și procedura de negociere și de încheiere a contractelor colective de muncă sunt stabilite potrivit legii speciale în materie, respectiv *Legea dialogului social nr. 62/2011*.

Textul propus este cel în vigoare într-o formă anterioară a *Codului muncii*, fiind o dispoziție de principiu, dar care nu exprimă o realitate juridică, având în vedere că există și alte acte normative în vigoare care reglementează astfel de raporturi juridice (de exemplu, *Legea nr. 62/2011*). Prin urmare, *Codul muncii* nu reglementează „totalitatea raporturilor juridice”.

3. Referitor la **pct. 2** al propunerii legislative, menționăm că, potrivit art. 21 alin. (1) din *Legea nr. 53/2003*, „La încheierea contractului individual de muncă sau pe parcursul executării acestuia, părțile pot negocia și cuprinde în contract o clauză de neconcurență (...)”.

De asemenea, părțile contractului individual de muncă au posibilitatea să stabilească, prin negociere, perioada pentru care își produce efectele clauza de neconcurență.

4. Privitor la **pct. 3** și **pct. 4**, precizăm că, potrivit art. 31 alin. (1) din *Codul muncii*, pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și de cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere.

Art. 19 din același act normativ prevede că „În situația în care angajatorul nu își execută obligația de informare prevăzută la art. 17 și 18, persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, are dreptul să sesizeze, în termen de 30 de zile de la data neîndeplinirii acestei obligații, instanța judecătorească competentă și să solicite despăgubiri corespunzătoare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neexecutării de către angajator a obligației de informare”.

5. Referitor la **pct. 5** și **pct. 6** ale inițiativei legislative, menționăm că, în conformitate cu dispozițiile art. 160 din *Legea nr. 53/2003*, „Salariul cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri”.

Prin urmare, având în vedere faptul că salariul cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri, apreciem că, în cuprinsul articolul menționat, legiuitorul se referă la salariul brut.

6. În ceea ce privește propunerea de modificare a art. 40 alin. (1) lit. f) din lege, de la **pct. 7**, s-a eliminat din forma actuală prima parte a acestei litere, astfel încât textul propus „*Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi: (...) să stabilească criteriile de evaluare a realizării acestora*” nu este clar, neînțelegându-se în această formă la ce criterii de evaluare se referă.

7. Referitor la **pct. 8**, precizăm că delegarea peste termenul de 60 de zile calendaristice poate fi dispusă numai cu acordul salariatului. Această posibilitate de prelungire a fost prevăzută pentru a facilita desfășurarea activității angajatorului în efectuarea anumitor lucrări care necesită o perioadă de timp mai mare decât termenul de 60 de zile.

8. Soluția legislativă preconizată la **pct. 9** al inițiativei legislative, referitoare la modificarea art. 49 alin. (5) din lege, există deja.

Singura modificare pe care am identificat-o se referă la utilizarea timpului viitor al verbului în loc de timpul prezent. Menționăm că, potrivit art. 38 alin. (2) din *Legea nr. 24/2000 privind normele de tehnică legislativă pentru elaborarea actelor normative, republicată, cu modificările și completările ulterioare*, „În redactarea actului normativ, de regulă, verbele se utilizează la timpul prezent, forma afirmativă, pentru a se accentua caracterul imperativ al dispoziției respective”.

9. În ceea ce privește **pct. 10**, inițiatorii propun revenirea la forma anterioară a textului **art. 72**, astfel cum acesta era redactat înaintea modificării aduse în anul 2011.

Precizăm că flexibilizarea și adaptarea relațiilor de muncă la relațiile socio-economice actuale în raport cu evoluția dinamică a pieței muncii, care în contextul crizei economice întâmpină numeroase dificultăți, a fost apreciată ca oportună și necesară.

Codul muncii, ca act fundamental care reglementează relațiile de muncă din România, trebuie să reflecte realitatea economică în cadrul căruia se manifestă aceste relații și, în același timp, să răspundă necesităților pieței muncii în contextul crizei economice actuale. În acest sens, apreciem că instituirea termenului de 9 luni în care angajatorii care au dispus concedieri colective nu pot face angajări, ar crea blocaje pe piața muncii.

Totodată, menționăm că există deja un text în *Codul muncii*, la art. 65 alin. (2), potrivit căruia „*Desființarea locului de muncă trebuie să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă*”, instanțele judecătorești fiind chemate să aplice această prevedere și să aprecieze în mod concret dacă concedierea persoanei a avut un temei real și serios, în acest context luându-se în considerare și situația angajării unei alte persoane într-o anumită perioadă de timp de la concediere. În acest caz, aprecierea în concret oferă o mai mare flexibilitate normei, iar angajarea pe același post a unei persoane, chiar și la mai mult de 9 luni de la concediere, să poată constitui un temei pentru anularea concedierii.

10. Referitor la prevederile care reglementează contractul individual de muncă pe perioadă determinată, de la **pct. 11**, apreciem că modificările aduse de *Legea nr. 40/2011* au fost benefice, întrucât fosta reglementare era extrem de restrictivă comparativ cu *Directiva 1999/70/CE a Consiliului privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată*. Creșterea perioadei pentru care se pot încheia contractele individuale de muncă pe perioadă determinată de la 24 la 36 de luni sau posibilitatea prelungirii până la finalizarea unui proiect, program sau a unei activități sau lucrări permite angajatorului să-și desfășoare activitatea continuu, fără a fi limitată la 24 de luni. Această modificare intervine atât în beneficiul angajatorului, prin posibilitatea oferită acestuia de a face angajări pe o perioadă de timp mai mare, cât și angajatului, creându-i acestuia posibilitatea de a lucra în cadrul unor programe, proiecte cu o durată mai mare de 24 de luni.

De asemenea, semnalăm faptul că la art. 84 alin. (1), în forma propusă, se fac unele trimiteri la alte articole din lege, dar care nu corespund intenției de reglementare (art. 80 alin. (4) sau art. 82 alin. (1), care au alt obiect de reglementare).

11. Cu privire la soluția legislativă preconizată la **pct. 12** al inițiativei legislative, menționăm că textul propus pentru art. 88 este identic cu cel existent în reglementarea anterioară.

Totodată, precizăm faptul că instituția agentului de muncă temporară a fost revizuită în conformitate cu dispozițiile *Directivei 2008/104/CE privind munca prin agent de muncă temporară*.

12. Soluția legislativă propusă la **pct. 13** există deja în cuprinsul art. 96 alin. (4) din *Legea nr. 53/2003, republicată*.

13. Cu privire la **pct. 14**, referitor la egalitatea de tratament dintre salariatul temporar și salariațul utilizatorului, menționăm că, potrivit art. 101 din *Codul muncii*, „*Cu excepția dispozițiilor speciale contrare, prevăzute în prezentul capitol, dispozițiile legale, prevederile regulamentelor interne, precum și cele ale contractelor colective de muncă aplicabile salariaților angajați cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată la utilizator se aplică în egală măsură și salariaților temporari pe durata misiunii la acesta*”.

14. Referitor la **pct. 15** și **pct. 39** ale inițiativei legislative, semnalăm faptul că *Legea nr. 53/2003* sancționează foarte aspru primirea la muncă a unor persoane fără încheierea unor contracte individuale de muncă.

15. În ceea ce privește **pct. 16**, precizăm că, potrivit art. 118 alin. (1) din *Legea nr. 53/2003*, angajatorul are posibilitatea să acorde programe individualizate de muncă cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză.

16. Soluția legislativă preconizată la **pct. 17** al inițiativei legislative există deja la art. 123 alin. (1) din lege.

17. Elaborarea normelor de muncă cu acordul sindicatului, așa cum se propune la **pct. 18**, constituie o barieră în calea flexibilizării relațiilor de muncă. Angajatorul are oricum obligația consultării sindicatului, existând, așadar, modalități de cooperare între angajatori și sindicate în ceea ce privește îmbunătățirea normelor de muncă.

18. În ceea ce privește **pct. 19** și **pct. 20**, precizăm că reglementările referitoare la „*dreptul colectiv al muncii*” au fost cuprinse în *Legea nr. 62/2011*, act normativ care conține prevederi privind organizarea și funcționarea sindicatelor și patronatelor, constituirea comisiilor de dialog social, negocierea colectivă, conflictele de muncă, Consiliul Economic și Social.

19. Considerăm că soluțiile legislative preconizate la **pct. 21** și **pct. 23** nu sunt oportune, întrucât pot aduce atingere principiului egalității cetățenilor în fața legii, creând, astfel, o discriminare față de restul angajaților, din moment ce necorespunderea profesională nu are legătură cu activitatea persoanei în cauză, ca reprezentant al salariaților.

20. Soluția preconizată la **pct. 22** al inițiativei legislative este deja reglementată la art. 221 alin. (1) din *Legea nr. 53/2003*.

21. Reglementările referitoare la patronate, precum și cele referitoare la „*dreptul colectiv de muncă*”, preconizate la **pct. 24 – 38**, au fost cuprinse în *Legea nr. 62/2011*.

22. Potrivit art. 62 teza a 2-a din *Legea nr. 24/2000*, „*Intervențiile ulterioare de modificare sau de completare a acestora trebuie raportate tot la actul de bază*”.

Astfel, titlul propunerii legislative face trimitere în mod eronat la *Legea nr. 40/2011*. Facem precizarea că modificarea și completarea trebuie să vizeze în mod direct actul de bază, respectiv *Legea nr. 53/2003*, și nu *Legea nr. 40/2011*, care modifică *Codul muncii*.

III. Punctul de vedere al Guvernului

Având în vedere considerentele menționate, **Guvernul nu susține adoptarea acestei propuneri legislative.**

Cu stimă,



Emil BOC

Domnului senator Vasile BLAGA

Președintele Senatului