

PROPUNERE LEGISLATIVĂ
pentru modificarea și completarea Legii nr.53/2003 - Codul Muncii,
republicată, cu modificările și completările ulterioare

EXPUNERE DE MOTIVE

Conform art. 8 din Codul muncii, relațiile de muncă se bazează pe principiul consensualității și al bunei credințe. Curtea Constituțională a statuat în jurisprudența sa că raporturile juridice de muncă trebuie să se desfășoare într-un cadru legal, pentru a fi respectate drepturile și îndatoririle, precum și interesele legitime ale ambelor părți. În acest sens, încă de la negocierea contractului individual de muncă și ulterior pe timpul executării acestuia, părțile se vor informa și se vor consulta reciproc.

Potrivit art. 17 alin. 6 din Codul muncii la negocierea, încheierea sau modificarea contractului individual de muncă, oricare dintre părți poate fi asistată de terți, conform propriei opțiuni, cu respectarea confidențialității informațiilor furnizate. Această confidențialitate trebuie asigurată în conformitate cu noile prevederi ale Regulamentului (UE) 2016/679 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal. Se poate observa, că textul invocat nu califică terții ce pot asista la negocierea sau la modificarea contractului individual de muncă. Prin urmare se impune ca art. 17, alin. 6 să fie modificat și în consecință, părțile să poată fi asistate de către un profesionist cu solide cunoștințe de legislația muncii. Acesta poate fi un avocat, un expert în legislația muncii sau o altă persoană, conform propriei opțiuni. De asemenea pentru protecția datelor cu caracter personal părțile pot încheia un contract de confidențialitate.

Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 53/2017 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, care a fost publicată în Monitorul Oficial al României nr. 644/07.08.2017, Partea I și aprobată prin Legea nr. 88/2018, aduce modificări și completări semnificative legislației în domeniul relațiilor de muncă adaptate noilor provocări cu care s-au confruntat în activitatea de control inspectorii de muncă în demersul de prevenire și combatere a muncii nedeclarate. În acest sens, a fost definită munca nedeclarată ca fiind, printre altele, „primirea la muncă a unei persoane fără transmiterea elementelor contractului individual de muncă în registrul general de evidență a salariaților (REVISAL) cel târziu în ziua anterioară începerii activității.”

Din analiza art. 34 din Codul muncii observăm că nu este reglementată activitatea de resurse umane și prin urmare orice persoană, chiar și fără pregătire în domeniu, poate completa în registru (REVISAL), și mai mult decât atât, orice firmă, indiferent dacă este sau nu autorizată, indiferent dacă deține sau nu angajați competenți, poate să presteze servicii de resurse umane.

În practică această activitate există la nivelul fiecărui angajator, organizată intern sau externalizată către prestatori de servicii dar fără a avea un cadru legislativ adecvat și fără a putea atrage răspunderea persoanelor care comit erori cu consecințe deosebit de grave ce afectează dreptul la pensii și alte asigurări sociale ale salariaților.

În acest context se impune stabilirea condițiilor în care se pot presta aceste activități. Astfel, angajatorul va organiza aceste activități cu proprii angajați care dețin competențe certificate în resurse umane, sau poate contracta servicii externe specializate.

Serviciile externe de resurse umane se pot presta individual sau în societăți constituite potrivit legii, care au ca obiect principal de activitate clasificat CAEN 7830 „Servicii de furnizare și management a forței de muncă” și sunt coordonate de către un expert în legislația muncii.

Coordonarea serviciilor externe de resurse umane și salarizare de către un expert în legislația muncii garantează aplicarea corectă a normelor legale; acesta monitorizează permanent serviciile furnizate angajatorilor și își asumă responsabilitatea actelor și opiniilor emise. Conform standardului ocupațional, aprobat de către Autoritatea Națională pentru Calificări, prin decizia nr. 117/04.04.2013 și revizuit prin decizia nr. 439/27.11.2015, expertul în legislația muncii are competențe privind relațiile de muncă angajat - angajator, organizarea muncii și salarizare precum și reprezentarea extrajudiciară a angajatorilor în relația cu autoritățile din domeniul muncii și securității sociale. Deci, aceștia pot reprezenta angajatorii în fața organelor de control ale statului pentru a expune corect starea de drept și de fapt și pentru a prezenta toate documentele necesare care fac obiectul controlului.

Conform raportului de activitate al Inspecției Muncii, în anul 2018 au fost depistate 14.568 persoane fără forme legale de angajare și 4.500 persoane pentru care nu s-a transmis registrul. Pentru aceste neconformități inspectorii de muncă au aplicat amenzi în valoare de 132.496.000 lei ($\approx$ 29.000.000 euro).

Prin menținerea unei situații care să permită completarea eronată a REVISAL, sau mai grav, necompletarea acestuia, se poate ajunge la pierderea vechimii în muncă a salariaților, la pierderea drepturilor de asigurări sociale sau la sancționarea angajatorului pentru muncă nedeclarată. De altfel, în anul 2018 s-au înregistrat la Inspectoratele Teritoriale de Muncă un număr de 47.520 petiții care au avut ca obiect neplata salariilor și a orelor suplimentare, transmiterea eronată a REVISAL, reconstituire vechime în muncă ori refuzul angajatorilor de a elibera adeverințe.

De asemenea, faptul că registrul general de evidență a salariaților este completat numai de către persoane care dețin competențe solide în administrarea de personal, iar întreaga activitate este coordonată de către un expert în legislația muncii, constituie un real ajutor al organelor de control în procesul de combatere

a muncii nedeclarate sau a muncii subdeclarate dar și al lucrătorilor și al angajatorilor care vor beneficia de servicii de înaltă calitate.

Având în vedere cele menționate anterior, susținem că este important pentru desfășurarea raporturilor de muncă, să existe obligația angajatorilor de a organiza activitatea de resurse umane și salarizare.

Cu privire la cercetarea disciplinară prealabilă aplicării sancțiunii, aceasta contribuie, în mare măsură, la prevenirea unor măsuri abuzive, nelegale sau netemeinice, dispuse de angajator, profitând de situația sa dominantă.

Conform dispozițiilor Codului muncii, pentru a putea aplica o sancțiune disciplinară, cu excepția avertismentului scris, angajatorul este obligat să dispună efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile, sub sancțiunea nulității absolute a deciziei de sancționare.

În baza art. 251 alin (2) din Codul muncii, republicat, „în vederea desfășurării cercetării disciplinare prealabile, salariatul va fi convocat în scris de persoana împuternicită de către angajator să realizeze cercetarea, precizându-se obiectul, data, ora și locul întrevederii”. Observăm că textul invocat este deficitar și nu califică persoana împuternicită. În practică, în cadrul procedurii disciplinare angajatorii numesc comisii de cercetare, formate din 3 sau mai mulți membri, ori apelează la serviciile unor consultanți externi, avocați sau servicii de resurse umane. Pentru a asigura o cercetare disciplinară corectă este necesar ca persoana împuternicită să dețină competențe solide de legislația muncii.

Potrivit art.251 alin. 4 din Codul muncii, republicat, „în cursul cercetării disciplinare prealabile salariatul are dreptul să formuleze și să susțină toate apărările în favoarea sa și să ofere persoanei împuternicite să realizeze cercetarea toate probele și motivațiile pe care le consideră necesare, precum și dreptul să fie asistat, la cererea sa, de către un avocat sau de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este”.

Ridicăm, pe această cale, două mari probleme care se regăsesc în aplicarea dispozițiilor referitoare la asistarea salariatului în cadrul cercetării disciplinare:

1. Restrângerea dreptului salariatului de a fi asistat de către o terță persoană, specializată în legislația muncii;
2. Condiționarea salariatului de apartenența sau calitatea de membru în cadrul asociației sindicale constituite la nivelul unității, caz în care putem considera că inexistența unui sindicat reprezentativ la nivel de angajator conduce la imposibilitatea asistării în cadrul cercetării disciplinare a angajatului de către un apărător.

Pe de altă parte, informațiile furnizate pe durata cercetării disciplinare ar putea conține date sensibile care fac referire la persoane, date care ar trebui protejate în conformitate cu Regulamentul (UE) 2016/679 privind protecția datelor cu caracter personal. În acest sens este necesară existența unui contract de confidențialitate cu privire la informațiile furnizate pe toată durata cercetării disciplinare.

Astfel, este necesară acoperirea acestui vid legislativ prin introducerea unei prevederi prin care angajatul să poată fi asistat, conform propriei opțiuni, și de către un expert în legislația muncii, în cursul cercetării disciplinare, cu respectarea condițiilor privind confidențialitatea datelor, stabilite prin contract.

Nu în ultimul rând, observăm că Legea nr. nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, nu conține prevederi privind soluționarea amiabilă a conflictelor individuale de muncă, lăsând ca acestea să fie soluționate doar de către instanțele de judecată, îndepărtând, astfel, relațiile de muncă de la principiul consensualității și al bunei credințe edictat de art. 8 al aceluiași cod. Însă, instanțele specializate în litigii de muncă sunt sufocate de numărul prea mare de dosare deduse judecării.

Conform raportului privind starea justiției întocmit de către Consiliul Superior al Magistraturii, numai în anul 2017 au fost înregistrate un număr de 103.498 noi dosare de litigii de muncă și asigurări sociale (68.683 litigii de muncă înregistrate la Tribunale și 34.815 litigii de muncă înregistrate Curțile de Apel). La acestea se adaugă litigiile de serviciu, ale funcționarilor publici, care

se judecă de către secțiile de contencios-administrativ. Obiectul acestor litigii a fost preponderent recuperarea unor drepturi banesti (de cele mai multe ori calculate greșit), contestarea deciziilor angajatorilor, răspunderea patrimonială ori anularea unor acte privind raportul de muncă.

Instanțele care au înregistrat cea mai mare încărcătură pe judecător în anul 2017 sunt: Tribunalul Ilfov cu 1846 dosare/judecător, Tribunalul Giurgiu cu 1016 dosare/judecător, Tribunalul Argeș cu 1014 dosare/judecător, Tribunalul Prahova cu 1012 dosare/judecător și Tribunalul București cu 958 dosare/judecător.

Observăm în practică necesitatea acestei posibilități a părților de a stabili prin contractul individual de muncă opțiunea soluționării pe cale amiabilă a conflictelor individuale de muncă, mai înainte de se adresa justiției, având ca efect soluționarea rapidă a acestora și degrevarea instanțelor de judecată.

În consecință propunem modificarea Art. 17, alin. (6) și (7), art.34, art.40, alin. (2), art.232, art. 242, lit. d), art.251, alin. (1) și (4), art.254 din Legea nr.53/2003 – Codul muncii, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.345 din 18 mai 2011, cu modificările și completările ulterioare.

Senat ~~or~~ Derzsi ~~A~~kos

**Inițiatori ai Propunerii legislative pentru modificarea și completarea Legii
nr.53/2003 - Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare**

Nr.crt.	Nume și prenume	Grup	Semnătura
1.	DEACSI AKOS	UDMR	
2.	CSÁSZÁR KÁROLY - ZSÓLT	UDMR	
3.	Fejér László József	UDMR	
4.	Nórák Anna Zoltán	UDMR	
5.	TURÓSCORAIU	UDMR	
6.	LÁSZLÓ ATTILA	UDMR	
7.	HANCZOS BARNA	UDMR	
8.	Breaz Daniel	PSD	
9.	MARCIU OVIDIU	PSD	
10.	PREDĂ RADU COSMIN	PSD	
11.	CĂSĂREȚĂ IOAN	PSD	
12.	ORTAN OVIDIU FLORIN	PSD	
13.	BONDĂ ROXANA	PSD	
14.			
15.			
16.			
17.			
18.			
19.			
20.			
21.			
22.			
23.			