



CONSILIUL ECONOMIC ȘI SOCIAL

Str. Dimitrie D. Gerota nr. 7-9, sector 2, București, cod poștal: 020027

Telefoane: 021.310.23.56, 021.316.31.34

Fax: 021.316.31.31

021.310.23.57, 021.316.31.33

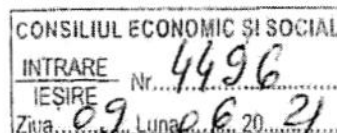
Cod fiscal: 10464660

E-mail: ces@ces.ro

www.ces.ro

Membru fondator al Asociației Internaționale a Consiliilor Economice și Sociale și Instituțiilor Similare (AICESIS)
Membru al Uniunii Consiliilor Economice și Sociale și Instituțiilor Similare Francofone (UCESIF)

„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.” (Art. 141 din Constituția României revizuită)



AVIZ

referitor la proiectul de Lege privind unele măsuri pentru continuarea activității de către persoanele care îndeplinesc condițiile de pensionare

În temeiul art. 2 alin. (1) din Legea nr. 248/2013 privind organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și art. 11 lit. a) din Regulamentul de organizare și funcționare, Consiliul Economic și Social a fost sesizat cu privire la avizarea *proiectului de Ordonanță de urgență a Guvernului pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal.*

CONSILIUL ECONOMIC ȘI SOCIAL

În temeiul art. 5 lit. a) din Legea nr. 248/2013 privind organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social, republicată, cu modificările și completările ulterioare, în ședința din data de 9.06.2021, desfășurată online, conform prevederilor Hotărârii Plenului nr. 25/04.03.2021, avizează **NEFAVORABIL** prezentul proiect de act normativ, cu următoarea **motivare**:

- Proiectul de lege este lacunar și lasă loc unor interpretări subiective, fapt ce se poate constata încă de la primul articol al acestuia:

”Art. 1 - (1) Persoanele care desfășoară activități în baza unui contract de muncă, a unui raport de serviciu sau a unui act de numire în funcție, după caz, pot continua activitatea, la cerere, până la împlinirea vârstei de 70 de ani.”

Din cuprinsul acestui articol nu reiese clar că este vorba de angajați la stat, iar dacă se poate interpreta că vizează și zona privată, aceasta ar constitui o ingerință nedorită și nejustificată a statului asupra managementului capitalului privat;

- In ceea ce privește prevederile art. 6:

(1) Prevederile art. 3 alin.(2), ale art. 5 alin.(2) și cele ale art.8 din prezenta lege nu se aplică:

- a) persoanelor alese în funcții publice sau celor pentru care durata mandatului este prevăzută de Constituție;*
- b) persoanelor care beneficiază de drepturi de autor în condițiile Legii nr. 8/1996 privind dreptul de autor și drepturile conexe, republicată, cu modificările și completările ulterioare;*
- c) personalului didactic prevăzut de Legea educației naționale nr. 1/2011 plătit în regim de plata cu ora;*
- d) pensionarilor încadrați în gradul III de invaliditate;*
- e) membrilor Academiei Române;*
- f) asistenților personali și asistenților personali profesioniști prevăzuți de Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, republicată, cu modificările și completările ulterioare;*
- g) asistenților maternali prevăzuți de Legea nr.272/2004 privind protecția și promovarea drepturilor copilului, republicată, cu modificările și completările ulterioare;*
- h) îngrijitorilor la domiciliu pentru persoana vârstnică prevăzuți de Legea nr.17/2000 privind asistența socială a persoanelor vârstnice, republicată, cu modificările și completările ulterioare.*

(2) Prevederile art. 3 alin.(2), ale art. 5 alin.(2) și cele ale art.8 din prezenta lege nu se aplică persoanelor din cadrul autorităților administrative autonome sau instituțiilor publice care la data intrării în vigoare a prezentei legi sunt în exercițiul unui mandat a cărui durată este prevăzută de lege.”

Inițiatorul nu argumentează criteriile în baza cărora au fost selectate aceste categorii ce constituie excepții, în afară mențiunii din expunerea de motive, conform căreia: *”În acord cu jurisprudența Curții Constituționale, au fost introduse unele excepții de la regula suspendării pensiei cu veniturile obținute pe durata desfășurării activității.”*, fapt care constituie un caz de discriminare majoră în raport cu alte categorii socio-profesionale;

- Expunerea de motive aduce ca argumente, printre altele, faptul că îmbătrânirea activă poate reduce cheltuielile publice, respectiv reducerea presiunii pe bugetul asigurărilor sociale de stat, prin reglementarea posibilității de a se continua activitatea până la vârsta de 70 de ani.

Conform datelor furnizate de CNPP, există un număr de 5.337.535 asigurați, dintre care 102.375 persoane cu vârsta mai mare sau egală cu 65 de ani, respectiv 88.134 pensionari

și 28.271 cu vârsta mai mare sau egală cu 70 de ani, respectiv 26.954 pensionari. Cu alte cuvinte 115.088 persoane și nu se justifică argumentul presiunii pe buget.

- La art. 4 se precizează că, pentru continuarea activității persoanelor în condițiile art. 2 și 3, nu este necesar acordul angajatorului, ci acesta este obligat să continue raportul juridic de muncă doar la simpla solicitare scrisă a respectivei persoane, or, raportul juridic de muncă indiferent de tipul acestuia presupune acordul celor două părți care îl încheie, ori se instituie o excepție nejustificată. Astfel, putem considera că prevederile actuale ale art. 56, alin 4 din Codul Muncii sunt suficiente;

- Angajatorul trebuie să poată evalua și lua decizia, de la caz la caz, cu privire la capacitatea de continuare a activității a angajaților după vârsta standard de pensionare, în caz contrar, riscând să rămână cu angajați care nu pot îndeplini cerințele locului de muncă ocupat din motive obiective ce țin de capacitatea fizică;

- Managementul resurselor umane în raport cu generațiile tinere:

- Planurile de școlarizare pentru învățământ dual, unde companiile sunt implicate, sunt construite în raport cu numărul și meseriile celor care urmează să iasă la pensie, pentru a asigura înlocuirea. În mai multe cazuri, se asigură și câțiva ani de juniorat pentru a deprinde, prin transfer direct de cunoștințe, capacitățile necesare unei anumite meserii. În cazul în care angajații în prag de pensionare aleg să își prelungească activitatea, cei tineri vor rămâne fără locurile de muncă preconizate, pentru care au fost pregătiți, pentru că angajatorii nu îi pot păstra pe amândoi, fapt de natură a induce un factor de instabilitate generat în raport cu managementul resurselor umane. În plus, în absența predictibilității ieșirilor din câmpul muncii, angajații vor fi descurajați să investească din timp în formarea profesională a tinerilor.

- Chiar și în situația în care vorbim de lucrători cu studii superioare, care nu au nevoie de pregătire tehnică specifică unei meserii, companiile le pregătesc acestora planurile de carieră ținând cont de retragerea legală din activitate a unora dintre angajați.

- În ceea ce privește recrutarea, termenele de 30 și respectiv 60 de zile pentru notificarea angajatorului sunt extrem de scurte chiar și pentru a planifica procesul de recrutare pentru înlocuitori, în cazul în care angajații nu doresc pensionarea/prelungirea contractului. În cele mai multe cazuri, la vârsta pensionării vorbim fie de angajați specializați în anumite meserii, fie de angajați în poziții de management, poziții pentru care procesul de recrutare durează câteva luni;

- Stabilirea în mod neunitar a vârstei la care își pot deschide dreptul la pensie anumite categorii de beneficiari, reprezintă o măsură discriminatorie în raport cu celelalte categorii profesionale;

- Persoanele care desfășoară activități în baza unui contract individual de muncă, a unui raport de serviciu sau a unui act de numire în funcție în cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale și locale, indiferent de modul de finanțare și subordonare, precum și în cadrul regiilor autonome, societăților naționale, companiilor naționale și societăților comerciale la care capitalul social este deținut integral sau majoritar de stat ori de o unitate administrativ-teritorială, care au și calitatea de pensionari ai sistemului public de pensii/sistemului pensiilor militare de stat/beneficiari ai pensiilor de serviciu și care își vor exprima în scris opțiunea pentru continuarea activității (art. 3 din proiectul de lege), precum și persoanele care au calitatea de pensionari ai sistemului public de pensii/sistemului pensiilor militare de stat/ beneficiari ai pensiilor de serviciu ce se încadrează, pe durată determinată sau nedeterminată, după caz, până la împlinirea vârstei de 70 de ani, în cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale și locale, indiferent de modul de finanțare și subordonare, precum și în cadrul regiilor autonome, societăților naționale, companiilor naționale și societăților comerciale la care capitalul social este deținut integral sau majoritar de stat ori de o unitate administrativ-teritorială, nu vor avea posibilitatea de a beneficia concomitent atât de plata pensiei de asigurări sociale, cât și de plata drepturilor salariale, finanțate integral sau majoritar din bugetul de stat, urmând a li se suspenda plata pensiei, conform art. 3 alin. (2) și art. 5 alin. (2) din prezentul proiect de act normativ.

În schimb, pentru lucrătorii aflați în aceeași situație, angajați în sistemul privat și care optează pentru menținerea în activitate sau care se vor angaja la un agent economic privat până la împlinirea vârstei de 70 de ani, nu se propune legiferarea acestei interdicții.

În consecință, se va institui un regim în mod evident diferențiat, pentru două categorii de angajați aflați în situații asemănătoare. Or, în Decizia nr. 1414/2009, pronunțată de Curtea Constituțională și invocată în Expunerea de motive a proiectului de act normativ, s-a reținut că nicio dispoziție constituțională nu împiedică legiuitorul să suprimă cumulul pensiei cu salariul, însă acesta poate avea loc cu condiția ca o asemenea măsură să se aplice în mod egal pentru toți cetățenii, iar eventualele diferențe de tratament să aibă o rațiune lăcită. Însă, în situația adoptării proiectului de act normativ, această reglementare nu se va aplica tuturor cetățenilor, fără nicio discriminare, iar sub aspectul oportunității, o astfel de reglementare este discutabilă, raportat la motivarea din Expunerea de motive: „Îmbătrânirea activă poate reduce presiunea pe bugetul asigurărilor sociale de stat și poate produce venituri bugetare actuale și viitoare mai mari”, atăta timp cât nu este dovedită de date financiare.

Acest tratament diferențiat se reflectă, implicit, și în propunerea de modificare a art. 118 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare, care ar urma să excepteze pensionarii pentru limită de vârstă, care realizează venituri din exercitarea unor funcții și activități remunerate din fonduri publice, de la posibilitatea de a cumula pensia cu aceste tipuri de venituri.

- Art. 9 alin. (3) din proiectul de act normativ, reglementează obligația angajatorului ca, în situația continuării activității în condițiile art. 2, al desfășurării activității în condițiile art. 3, ori a încadrării în condițiile art. 5, să informeze casa de pensii competentă, în termen de 30 zile calendaristice de la exprimarea opțiunii sau de la data încadrării.

Acest termen, destul de extins, este foarte posibil să intre în contradicție cu cel prevăzut la art. 3 alin. (2) - suspendarea plății pensiei începând cu data de întâi a lunii următoare exprimării opțiunii, astfel încât ar fi oportun ca art. 9 alin. (3) să fie completat în sensul: „...în termen de maximum 30 zile calendaristice de la exprimarea opțiunii sau de la data încadrării, dar astfel încât să se asigure informarea până la data limită menționată la art. 3 alin. (2) și art. 5 alin. (2)” – dacă se va decide și modificarea corelativă a art. 5 alin. (2).

- Propunerea de modificare a art. 56 alin. (4) din Codul Muncii, conform proiectului de act normativ, este în măsură din nou să creeze o situație discriminatorie pentru salariații din sistemul privat, pentru că, din interpretarea per a contrario a tezei a II – a din norma propusă, rezultă că în cazul acestora, dispoziția legală impune pe de-o parte existența acordului angajatorului, iar pe de altă parte, nu reglementează continuarea activității în baza aceluiași contract individual de muncă, astfel încât funcția angajatului respectiv din sistemul privat va putea fi modificată, ceea ce presupune o înrăutățire a situației salariatului, față de actuala reglementare cuprinsă în art. 56 alin. (4) din Codul Muncii;

- Teza a III - a din art. 5 alin. (3) al proiectului de act normativ: *„După emiterea deciziei de încetare a contractului, persoana este îndreptățită să solicite, cu 60 de zile calendaristice înainte de data pensionării, reluarea plății pensiei.”*, nu respectă cerințele de claritate și fluență în redactarea unei norme legale, impuse de art. 8 alin. (4) din Legea nr. 24/2000 privind normele de tehnică legislativă pentru elaborarea actelor normative, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Președinte,
Bogdan SIMJON