

EXPUNERE DE MOTIVE

LEGE privind planul special de gestiune a resurselor umane

În contextul decretării stării de urgență pentru limitarea răspândirii virusului SARS-COV2 și a măsurilor complementare precum ordonanțele militare ce limitează sau reduc diverse activități economice, dar și a OUG 30/2020 și OUG 32/20202, s-a răspândit utilizarea suspendării contractelor de muncă pe motivul întreruperii sau reducerii temporare a activității, așa-numitul ”șomaj tehnic”, conform articolelor 52 și 53 ale Codului Muncii. Mai mult, Camera Deputaților, cameră decizională, a adoptat recent o modificare prin introducerea unor prevederi suplimentare referitoare la ”șomajul tehnic” într-un nou articol 53¹. Aceste prevederi legale sunt disponibile tuturor angajatorilor cu aplicabilitate tuturor angajaților din sectorul privat, dar numai unei părți dintre cei care își desfășoară activitatea în sectorul public și anume persoanelor angajate pe baza unui contract individual de muncă.

Nu există, așadar, legislație care să permită luarea de măsuri similare ”șomajului tehnic” sau reducerii de program, în cazul funcționarilor publici. Codul administrativ nu cuprinde prevederi pe baza cărora raportul de serviciu al acestora ar putea fi suspendat prin decizia unilaterală a conducătorului autorității sau instituției publice în cadrul căreia aceștia își desfășoară activitatea, similar prevederilor articolelor 52 și 53 din Codul Muncii. De asemenea, nu există cadrul legal pentru ca funcționarii publici să își desfășoare activitatea de la domiciliu sau ca programul de lucru al acestora să fie redus de la 5 la 4 zile.

Prezenta inițiativă legislativă propune instituirea unui regim juridic care să permită, pe de o parte, egalitatea de tratament între angajații sectorului privat și totalitatea celor ce își desfășoară activitatea în sectorul public, pe de altă parte, să institue proceduri și criterii obiective în luarea unor măsuri unilaterale atât pentru funcționarii publici cât și pentru personalul contractual.

Pentru a proteja atât funcționarii publici cât și personalul contractual în fața unor eventuale abuzuri din partea conducătorului autorității sau instituției publice, cât și pentru a oferi acestuia un instrument obiectiv de decizie, se instituie reguli specifice pentru întocmirea unui plan special de gestiune a resurselor umane, singura bază pentru luarea unor decizii unilaterale de gestiune a personalului bugetar în situații deosebite.

În prezentul proiect de cadru normativ se pune accent pe fluctuația, în timp, a gradului de încărcare cu sarcini de serviciu a instituției sau autorității publice ca indicator obiectiv, măsurabil, pe baza căruia se pot dispune măsuri de limitare a programului de lucru sau chiar de suspendare a raporturilor de muncă și de serviciu.

De la aplicarea prevederilor legii sunt exceptate câteva categorii de personal bugetar cărora fie cadrul legal deja existent le impune sarcini și obligații specifice în asemenea situații deosebite, fie sunt chemați, prin natura activității lor uzuale, să asigure continuitatea unor procese esențiale la nivelul întregii societăți, indiferent de situația specială existentă la un moment dat (asistența medicală, justiția, învățământul, sistemele de apărare, siguranță publică și securitate).

În cazul suspendării raporturilor de serviciu, introdusă prin prezentul proiect legislativ, este necesară o clarificare, similară celeia cuprinse în Codul Muncii, pentru plata indemnizației pe perioada respectivă, chestiune clarificată prin adăugarea unui articol în legea privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice.

În numele inițiatorilor:

Cristian Gabriel Seidler – Deputat USR



LISTĂ SEMNĂTURI SUSȚINĂTORI
L E G E
privind planul special de gestiune a resurselor umane

NR.	PARLAMENTAR	SEMNĂTURĂ	PARTID
1.	Cristian Seidler		USR
2.	Claudiu Nasui		USR
3.	Cristian Ghica		USR
4.	Cosette Chichirau		USR
5.	Cristina Pruna		USR
6.	Cristina Iurisniti		USR
7.	Silviu Dehelean		USR
8.	Bogdan Rodeanu		USR
9.			
10.			
11.			
12.			
13.			
14.			