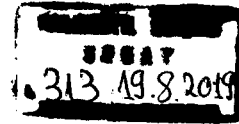




PRIM MINISTRU

1210
02.08.2019



Domnule președinte,

În conformitate cu prevederile art. 111 alin. (1) din Constituție, Guvernul României formulează următorul

PUNCT DE VEDERE

referitor la *propunerea legislativă pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare*, inițiată de domnul senator UDMR Derzsi Ákos împreună cu un grup de parlamentari UDMR, PSD (**Bp.164/2019, L 313/2019**).

I. Principalele reglementări

Inițiativa legislativă are ca obiect de reglementare modificarea și completarea *Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare*, în sensul instituirii unor noi reglementări în materia dreptului muncii. Astfel, potrivit *Expunerii de motive*, se propune, în principal:

- *calificarea terților care pot asista partea cu ocazia negocierii unui contract individual de muncă sau pe parcursul cercetării penale;*
- *posibilitatea încheierii unui contract de confidențialitate prealabil încheierii contractului individual de muncă, pe parcursul executării acestuia sau pe perioada cercetării disciplinare;*
- *organizarea activității de resurse umane și salarizare*
- *în vederea promovării soluționării amiabile și cu celeritate a conflictelor individuale de muncă, instituirea posibilității soluționării amiabile a acestora.*

II. Observații

1. Referitor la pct. 1 din inițiativa legislativă, cu privire la modificarea art. 17 alin. (6) și (7) din *Legea nr. 53/2003*, precizăm că nu considerăm oportună forma propusă de inițiatori.

Astfel, apreciem că prin termenul „*terți*” din cuprinsul prevederilor art. 17 alin. (6) se permite atât angajatorului, cât și salariatului să fie asistați de orice persoană, avocați, experți etc., fără a fi necesară o explicitare a acestor categorii de persoane, limitarea putând conduce la discriminare privind exercitarea dreptului de liberă alegere a persoanei (fizice sau juridice) care să-i asiste.

Potrivit prevederilor art. 26 alin. (1) din *Legea nr. 53/2003*, prin clauza de confidențialitate părțile convin ca, pe toată durata contractului individual de muncă și după încetarea, acestuia, să nu transmită date sau informații de care au luat cunoștință în timpul executării contractului, în condițiile stabilite în regulamentele interne, în contractele colective de muncă sau în contractele individuale de muncă.

Astfel, pentru ca această clauză să poată produce efecte, trebuie să fie prevăzută în contractul individual de muncă la momentul semnării acestuia. Considerăm că o astfel de clauză trebuie să stabilească pentru salariat care sunt informațiile sau datele suplimentare pe care este ținut să nu le divulge, întrucât acesta are oricum obligația de a respecta secretul de serviciu, potrivit prevederilor art. 139 alin. (2) lit. f) din actul normativ menționat.

În situația în care obligația de a păstra confidențialitatea asupra unor date sau informații nu a fost prevăzută la încheierea contractului individual de muncă, ci în timpul executării acestuia, este necesară încheierea unui act adițional la contract în care să fie inserată această clauză și nu în mod obligatoriu un contract de confidențialitate.

2. În ceea ce privește pct. 2 din inițiativa legislativă, referitor la introducerea art. 34¹, menționăm faptul că art. 34 din *Legea nr. 53/2003*²,

¹ f) obligația de a respecta secretul de serviciu;

² (1) Fiecare angajator are obligația de a înființa un registru general de evidență a salariaților.

(2) Registrul general de evidență a salariaților se va înregistra în prealabil la autoritatea publică competentă, potrivit legii, în a cărei rază teritorială se află domiciliul, respectiv sediul angajatorului, dată de la care devine document oficial.

(3) Registrul general de evidență a salariaților se completează și se transmite inspectoratului teritorial de muncă în ordinea angajării și cuprinde elementele de identificare ale tuturor salariaților, data angajării, funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, tipul contractului individual de muncă, salariul, sporurile și cuantumul acestora, perioada și cauzele de suspendare a contractului individual de muncă, perioada detașării și data încetării contractului individual de muncă.

(4) Registrul general de evidență a salariaților este păstrat la domiciliul, respectiv sediul angajatorului, urmând să fie pus la dispoziție inspectorului de muncă sau oricărei alte autorități care îl solicită, în condițiile legii.

(5) La solicitarea salariatului sau a unui fost salariat, angajatorul este obligat să elibereze un document care să ateste activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și în specialitate.

(6) În cazul încetării activității angajatorului, registrul general de evidență a salariaților se depune la autoritatea publică competentă, potrivit legii, în a cărei rază teritorială se află sediul sau domiciliul angajatorului, după caz.

(7) Metodologia de întocmire a registrului general de evidență a salariaților, înregistrările care se efectuează, precum și orice alte elemente în legătură cu întocmirea acestora se stabilesc prin hotărâre a Guvernului.

reglementează la nivel primar obligația angajatorilor de a înființa registrul general de evidență a salariaților.

De asemenea, precizăm că metodologia de înființare a registrului, de completare și transmitere sunt stabilite prin *Hotărârea Guvernului nr. 905/2017 privind registrul general de evidență a salariaților*. Conform prevederilor art. 2 alin. (2) din hotărârea menționată, răspunderea pentru corectitudinea datelor transmise în registru revine în exclusivitate angajatorului. Prin urmare, legiuitorul nu intervine în organizarea activității persoanei juridice, aceasta având obligația de a se asigura prin mijloace proprii de îndeplinirea obligațiilor prevăzute de lege.

Considerăm că reglementarea prin lege a unei asemenea obligații ar conduce la creșterea cheltuielilor pentru angajatori, în special angajatorii mici și mijlocii, și nu ar rezolva problema legată de conștientizarea obligației de a respecta legea, întrucât angajatorii vor fi tentați să încheie contracte de prestări de servicii cât mai avantajoase pentru ei din punct de vedere financiar, care nu le poate garanta un salt calitativ în ceea ce privește organizarea activității de resurse umane și salarizare.

Apreciem că dispozițiile propuse contravin art. 44 (*Dreptul la proprietate privată*) din *Constituția României, republicată*, deoarece, în situația obiectivă în care angajatorul este obligat să își organizeze un compartiment special dedicat resurselor umane/salarizare sau să contracteze servicii externe specializate în acest sens, aceasta ar implica costuri excesive care afectează activitatea economică a acestuia.

Mai mult, *Hotărârea Guvernului nr. 905/2017* prevede faptul că noul sistem informatic care se va achiziționa de către Inspekția Muncii va permite completarea *on-line* a registrului de către angajatori, precum și posibilitatea ca salariatul sau fostul salariat să solicite accesul individual la datele personale din registru.

Totodată, semnalăm faptul că prevederile propuse la pct. 2 și pct.3 din inițiativa legislativă nu țin cont de capacitatea financiară a microîntreprinderilor și întreprinderilor mici și mijlocii, de caracterul predominant al acestora pe piața locală, impunând costuri și sarcini excesive, cu impact direct asupra competitivității acestora (*fundamentare printr-un studiu de impact/Test IMM*).

Conform statisticilor, 88% din numărul unităților active din România în anul 2016 aveau mai puțin de 10 angajați, cumulând 21% din angajații din economie.

3. Referitor la pct. 4 din inițiativa legislativă, cu privire la completarea art. 232 din *Legea nr. 53/2003*, cu 8 noi alineate, alin. (1)-(8), menționăm că prevederile art. 232 din *Legea nr. 53/2003*, prevede faptul că procedura de soluționare a conflictelor de muncă se stabilește prin lege specială, legea specială în materie fiind *Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată, cu modificările și completările ulterioare* (art. 155).

Conform prevederilor art. 167 și următoarele din *Legea nr. 62/2011*³, concilierea este o noțiune specifică conflictelor colective de muncă.

De asemenea, potrivit art. 208 din *Legea nr. 62/2011*⁴, conflictele individuale de muncă se soluționează de către instanțele de judecată.

Considerăm că trebuia avută în vedere *Decizia Curții Constituționale nr. 266/2014*⁵ prin care au fost declarate neconstituționale prevederile din *Legea nr. 192/2006 privind medierea și organizarea profesiei de mediator, cu modificările și completările ulterioare*, prin care părțile erau obligate să participe la ședința de informare privind avantajele medierii, sub sancțiunea inadmisibilității cererii de chemare în judecată.

Totodată, Curtea apreciază că obligativitatea participării la informarea despre avantajele medierii reprezintă o îngrădire a accesului liber la justiție, deoarece se constituie într-un filtru pentru exercitarea acestui drept constituțional. Cu atât mai mult, nu considerăm oportună reglementarea conceptului de conciliere a conflictelor individuale de muncă, atât timp cât părțile au la dispoziție fie accesul direct la justiție, fie procedura facultativă și alternativă a medierii, consacrată prin *Legea nr. 192/2006*.

De asemenea, costurile legate de conciliere ar fi din nou în sarcina angajatorului.

4. Cu privire la pct. 4 și pct. 5 din inițiativa legislativă, precizăm că, deși introducerea unei modalități de soluționare amiabilă a conflictelor individuale de muncă este salutară, alineatele propuse instituie o noțiune cu caracter general, care poate fi interpretată și ca „*mediere*” și o procedură neclară de conciliere a conflictului individual de muncă.

Totodată, prevederile definesc „*conciliatorul*” printr-o formulare exhaustivă și atribuie conciliatorului rolul activ de a „*propune soluții legale*” pentru stingerea conflictului, ceea ce este diferit de rolul mediatorului stabilit prin *Legea nr. 192/2006*, iar pe de altă parte este îngrădit accesul altor categorii profesionale la exercitarea „*concilierii*”.

³ Concilierea, medierea și arbitrajul conflictelor colective de muncă se fac numai între părțile aflate în conflict.

⁴ Conflictul individual de muncă se soluționează în primă instanță de către tribunal.

⁵ referitoare la excepția de neconstituționalitate a prevederilor art. 200 din Codul de procedură civilă, precum și celor ale art. 2 alin. (1) și (1²) și art. 60¹ din *Legea nr. 192/2006 privind medierea și organizarea profesiei de mediator*

În plus, prevederea conform căreia „toate costurile generate de conciliere sunt în sarcina angajatorului”, poate să genereze abuzuri și să afecteze activitatea întreprinderilor. Suportarea cheltuielilor ar trebui asigurată în mod egal de către părțile aflate în conflict. Pentru încurajarea aplicării efective, procedura ar putea fi asigurată cu titlu gratuit la nivelul ITM, cum este și în cazul conflictelor colective de muncă.

Totodată, precizăm că era necesară corelarea art. 242 lit. d) care face referire la un Regulament intern adus la cunoștința angajaților ulterior încheierii contractului individual de muncă cu prevederile art. 17 alin. (3), (4) și (5) din *Legea nr. 53/2003*, cu referire la elementele contractului de muncă și ale actelor adiționale.

5. În ceea ce privește pct. 6 din inițiativa legislativă, menționăm că, potrivit prevederilor art.⁶ 247 alin. (1), coroborate cu prevederile art.⁷ 251 alin. (2) din *Legea nr. 53/2003*, acțiunea disciplinară constituie o prerogativă a angajatorului care decurge din necesitatea conducerii și desfășurării normale a procesului de muncă la nivelul societății al cărei reprezentant legal este, legiuitorul stabilind în sarcina acestuia posibilitatea alegerii și numirii unei persoane care să realizeze procedura cercetării disciplinare (conform art. 242 din *Legea nr. 53/2003*, angajatorul este obligat ca în regulamentul intern să prevadă dispoziții referitoare la procedura disciplinară).

Totodată, menționăm că prin cercetarea disciplinară prealabilă, indiferent cine este persoana împuternicită de angajator să o realizeze, aceasta nu dispune de prerogativa disciplinară. Numai angajatorul poate dispune aplicarea sau neaplicarea unei sancțiuni disciplinare, salariatul având deschisă calea sesizării instanței de judecată în cazul în care este nemulțumit de sancțiunea aplicată.

De asemenea, în contextul implicării directe a sindicatului în stabilirea Regulamentului intern și în apărarea intereselor membrilor lor în relația de muncă cu angajatorul, se recomandă ca asistarea în cadrul cercetării disciplinare a unui salariat să fie prioritar asigurată de către sindicat.

6. Menționăm că potrivit dispozițiilor art. 6 din *Legea nr. 24/2000 privind normele de tehnică legislativă pentru elaborarea actelor normative, republicată, cu modificările și completările ulterioare*, „proiectul de act normativ trebuie să instituie reguli necesare, suficiente și posibile care să conducă la o cât mai mare stabilitate și eficiență legislativă. Soluțiile pe care

⁶ (1) Angajatorul dispune de prerogativă disciplinară, având dreptul de a aplica, potrivit legii, sancțiuni disciplinare salariaților săi ori de câte ori constată că aceștia au săvârșit o abatere disciplinară.

⁷ 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.

le cuprinde trebuie să fie temeinic fundamentate, luându-se în considerare interesul social, politica legislativă a statului român și cerințele corelării cu ansamblul reglementărilor interne și ale armonizării legislației naționale cu legislația comunitară (...)”

În cadrul *Expunerii de motive*, inițiatorii au prezentat principiile la care se referă tezele fundamentale ale inițiativei legislative, fără a motiva în mod corespunzător măsurile propuse, aspect contrar dispozițiilor art. 32 din *Legea nr. 24/2000*⁸, potrivit cărora, motivarea trebuie să se refere la forma finală a proiectului.

III. Punctul de vedere al Guvernului

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

Cu stimă,


Viorica DĂNCILĂ
PRIM-MINISTRU

Domnului senator **Călin-Constantin-Anton POPESCU-TĂRICEANU**
Președintele Senatului

⁸ (1) Documentele de motivare se redactează într-un stil explicativ, clar, folosindu-se terminologia proiectului de act normativ pe care îl prezintă.

(2) Motivarea trebuie să se refere la forma finală a proiectului de act normativ; dacă pe parcurs s-au adus unele modificări proiectului, ca urmare a propunerilor și observațiilor primite de la organele de avizare, motivarea inițială trebuie reconsiderată în mod corespunzător.