



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

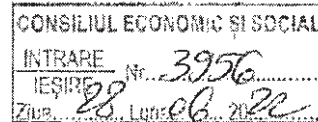
E-mail: ces@ces.ro

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 propunerea legislativă pentru completarea
articolului 103 din Legea 53/2003 - Codul muncii (b363/08.06.2022)**

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 *propunerii legislative pentru completarea articolului 103 din Legea 53/2003 - Codul muncii (b363/08.06.2022)*.

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 28.06.2022, desfășurată online, conform prevederilor Hotărârii Plenului nr.86/17.05.2022, avizează **NEFAVORABIL** prezentul proiect de act normativ, cu următoarea **motivare**:

- actuala legislație oferă o suficientă flexibilizare a muncii prin: Legea zilierilor, reglementarea agentului de muncă temporară (instituție prea puțin folosită) și prin reglementarea contractelor de muncă part-time și pe perioadă determinată. Rigorile impuse de actuala legislație reprezintă o minimă protecție acordată salariaților într-o piață a muncii în care se utilizează mult prea mult munca la negru și munca la gri, fenomene care afectează în mod important bugetul public;
- o flexibilizare suplimentară, astfel cum inițiativa legislativă o propune, va determina o vulnerabilizare gravă a lucrătorilor și a veniturilor acestora, care sunt deja mult prea departe în jos de un venit decent și va determina pentru unii angajatori de rea credință oportunități suplimentare pentru a spori munca la gri și pentru a abuza lucrătorii;

- contractul cu zero ore reprezintă de fapt o „legare” a salariatului de angajator, fără însă niciun beneficiu direct pentru angajat, acesta nefiind plătit. Contractul cu zero ore încalcă un principiu fundamental ce reglementează contractele cu timp parțial, și anume că, în acest tip de contracte, este interzis a se lucra ore suplimentare, principiu care are ca principal argument tocmai evitarea muncii la gri (respectiv interzicerea încheierii unor contracte aparent part-time pentru a plăti „la vedere” doar o parte din salariu și a diminua contribuțiile pe care angajatorul trebuie să le achite la bugetele de stat pentru salariile respective);
- propunerea legislativă încalcă și un al doilea principiu fundamental al contractelor de muncă, și anume acela al predictibilității, relația de muncă fiind puternic afectată cu consecințe multiple, inclusiv de tipul punerii salariatului în imposibilitatea de a accesa credite de orice fel;
- această propunere reprezintă o proliferare a muncii la gri, fenomen pe care legiuitorul încearcă, astăzi, prin alte inițiative legislative, să îl diminueze. Un astfel de fenomen ar avea, bineînțeles, ca efect direct și imediat diminuarea încasărilor la bugetul de stat;
- salariatul este o persoană fizică care încheie un contract de muncă individual cu o persoană fizică sau juridică și se obligă să presteze munca în schimbul unui salariu. În cazul contractului de muncă cu zero ore nu se mai justifică acest contract de muncă dacă angajatorul nu este obligat să garanteze un număr minim de ore de muncă pe săptămână și angajatul poate să nu accepte munca în momentul în care i se cere de către angajator, așa cum se propune la alin. (3) al art. 103.

Președinte.

Bogdan SIMION

