



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

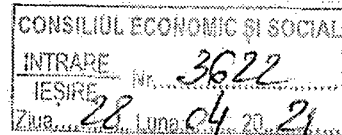
E-mail: ces@ces.ro

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 Ordonanță de urgență a Guvernului pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare

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. 53/2003 - Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare.*

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 28.04.2021, desfășurată online, conform prevederilor Hotărârii Plenului nr.25/04.03.2021, avizează **NEFAVORABIL** prezentul proiect de act normativ, cu următoarea motivare:

- modificările propuse nu își vor atinge scopul declarat de inițiator, acela al debirocratizării, flexibilizării sau simplificării activității în domeniul resurselor umane, în ceea ce privește firmele cu cel mult 9 angajați, dimpotrivă, vor genera dificultăți de interpretare, situații mai greu de gestionat și, implicit, mai multe conflicte de muncă, multe dintre acestea devenind litigii pe rolul instanțelor judecătorești;

- fișa postului este documentul în care sunt specificate sarcinile și atribuțiile fiecărui salariat, este strâns legată de tipul muncii și este parte integrantă sau anexă a contractului de muncă. Eliminarea fișei postului ar crea dificultăți atât pentru angajați, cât și pentru angajatori, având în vedere următoarele aspecte:
 - fișa postului este chiar baza raportului de muncă, respectiv obiectul prestației pe care și-o asumă salariatul în schimbul contraprestației (salariul). Forma scrisă a fișei postului este însăși dovada exprimării acordului părților cu privire la obligațiile pe care salariatul și le-a asumat în cadrul raportului de muncă;
 - salariatul nu și-ar putea îndeplini obligația prevăzută de art. 39 (2) lit. a) din Codul muncii, aceea de „a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului”, iar angajatorul nu l-ar putea sancționa;
 - eliminarea fișei postului ar lipsi de substanță chiar dreptul angajatorului de a organiza activitatea și de a stabili atribuțiile corespunzătoare fiecărui salariat, conform legii;
 - stabilirea verbală a atribuțiilor ar pune salariatul în imposibilitatea de a proba faptul că și-a îndeplinit atribuțiile, dar și pe angajator în situația de a nu-și exercita controlul asupra modului în care salariatul le-a îndeplinit;
 - evaluarea profesională nu s-ar mai putea realiza în lipsa elementului de referință care, la acest moment, este fișa postului;
 - concedierea pentru necorespondere profesională ar fi dificil de pus în aplicare, din moment ce nu există o fișă de atribuții la care să se facă raportarea;
 - aprecierea normei de muncă devine dificil de conturat;
 - desființarea postului devine, de asemenea, mai greu de dovedit în lipsa fișei postului, din perspectiva caracterului real și întemeiat al concedierii respective;
 - angajatorul nu are la ce să se raporteze când face evaluarea riscurilor de sănătate și securitate în muncă (SSM) pentru fiecare post în parte; ar trebui modificată și legislația de SSM pentru a scoate pentru aceste firme obligația de a evalua riscurile;
- regulamentul intern este documentul în care sunt prevăzute drepturi, obligații, abateri disciplinare, reguli de disciplina muncii, aplicări ale unor obligații legale, proceduri diverse etc. Prin eliminarea acestuia se va ajunge la situația în care nu vor mai exista reguli, drepturi, dar nici obligații, totul fiind lăsat la libera apreciere a părților, ceea ce va conduce, inevitabil, la apariția unor conflicte între părți;
- propunerea ca evidențierea orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat să fie stabilită printr-un acord scris nu reprezintă o simplificare a procedurilor specifice raporturilor de muncă, întrucât, practic, se înlocuiește un document cu obligația încheierii unui alt document;

- propunerile de modificare ale Codului Muncii pentru microîntreprinderi, nu au nici o legătură cu flexibilizarea relațiilor de muncă, cu debirocratizarea consistentă și cu atât mai mult pentru asigurarea unui nivel de protecție al salariaților în cadrul relației, așa cum se menționează în nota de fundamentare și în preambulul ordonanței;
- art. 2 lit. a), din Codul Muncii se stipulează că dispozițiile cuprinse în prezentul cod se aplică cetățenilor români încadrați cu contract individual de muncă, care prestează muncă în România, celorlalte categorii de persoane care prestează muncă în România (lit. b-e) și angajatorilor persoane fizice și juridice (lit. f). Mai mult decât atât, art. 5 alin 1, din Codul Muncii prevede că : „În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații”. Astfel, prin aceste propuneri se încalcă dispozițiile legale menționate și, mai grav, principiul nediscriminării în relațiile de muncă;
- art. 17 alin. (4), menționează că “[...] *specificarea atribuțiilor postului se poate face verbal.*”. Or, fișa postului, prin informațiile conținute, prezintă o importanță egală cu a contractul individual de muncă, aceasta fiind anexă la contract, fapt pentru care reprezintă o probă în instanță în eventualitatea unui litigiu de muncă care ar avea ca obiect nerespectarea de către angajat a sarcinilor de serviciu;
- proiectul de act normativ stipulează că “*Regulamentul intern se întocmește de către angajator, cu excepția microîntreprinderilor...*”. Or, în dreptul muncii, regulamentul intern constituie un important izvor de drept, acesta reprezentând actul intern al unei persoane juridice indiferent de numărul angajaților. Art. 242 din Codul Muncii prevede dispozițiile minime pe care acesta trebuie să le cuprindă, dispoziții deosebit de importante în relația angajator-angajat. Având în vedere datele conținute de un regulament intern, act de importanță covârșitoare în respectarea drepturilor și libertăților salariaților, nu se poate admite eliminarea lui, lipsa acestuia afectând și activitatea de control a instituțiilor abilitate;
- se impune preluarea tuturor observațiilor și propunerilor formulate de partenerii sociali în legătură cu acest subiect, în minutele ședințelor Comisiei de dialog social, de la nivelul Ministerului Muncii și Protecției Sociale;
- microîntreprinderile nu trebuie să fie sancționate cu amendă pentru lipsa fișei de post, dar angajatorii, în cazul unui litigiu de muncă sau în cazul aplicării unor sancțiuni disciplinare, trebuie să facă dovada că au informat angajatul cu privire la atribuțiile acestuia;
- prin prevederile cuprinse în proiectul de act normativ se reduc drepturile angajaților și-i vulnerabilizează și mai mult într-o perioadă dificilă;
- comunicarea verbală a atribuțiilor unui salariat nu este conformă cu principiile și dreptul Uniunii Europene. Directiva (UE) 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului

statuează că lucrătorii au dreptul de a fi informați în scris la încadrarea în muncă în legătură cu drepturile și obligațiile lor care decurg din raportul de muncă;

- excluderea microîntreprinderilor de la întocmirea regulamentului intern ar determina imposibilitatea acestor angajatori să își îndeplinească obligațiile legale stabilite de legislație. Regulamentul intern trebuie să menționeze reguli privind protecția, igiena și securitatea în muncă, să prevadă reguli privind respectarea principiului nediscriminării și a înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității, egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați sau prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, printre altele;
- absența unor termeni agreeți în scris va conduce la vicierea relațiilor de muncă și la generarea unui sentiment de neîncredere față de angajator.

Președinte,
Bogdan SIMION