



PARLAMENTUL ROMÂNIEI

SENATUL ROMÂNIEI

COMISIA PENTRU MUNCĂ, FAMILIE
ȘI PROTECȚIE SOCIALĂ

Nr. XXVII/nr ²⁰⁴/18.10.2006

Către,

BIROUL PERMANENT AL SENATULUI

În conformitate cu prevederile din Regulamentul Senatului, vă înaintăm următorul

Raport

**asupra proiectului de lege pentru aprobarea Ordonanței de urgență a
Guvernului nr. 55/2006 pentru modificarea și completarea Legii nr.53/2003 -
Codul Muncii**

Prin adresa nr. **L765/2006** a Biroului Permanent al Senatului, Comisia pentru muncă, familie și protecție socială a Senatului a fost sesizată **în fond** cu examinarea și întocmirea **raportului** la proiectul de lege pentru aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 55/2006 pentru modificarea și completarea Legii nr.53/2003 - Codul Muncii.

Proiectul de lege are ca obiect de reglementare aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 55/2006. Aceasta corectează aspectele sensibile din Raportul de monitorizare al Comisiei europene și armonizează Codul Muncii cu legislația comunitară în vigoare, pe domeniu:

- Precizări exprese privind nediscriminarea pe sexe la muncă egală, sau de valoare egală;
- Introducerea sau corectarea unor definiții cum ar fi: concedierea pe motive care nu țin de persoana salariatului, concedierile colective, salariatul cu fracțiune de normă, timpul de muncă, salariatul de noapte, perioada de repaus;
- Schimbarea conceptului de „clauze generale” cu cel de „clauze esențiale” în toate situațiile în care este vorba despre acestea;

- Informarea angajatului înainte de plecarea la muncă în străinătate, precizarea condițiilor de repatriere;
- Eliminarea încetării de drept a contractului de muncă în cazul decesului sau punerii sub interdicție a angajatorului;
- Precizări privind concedierile colective, din una sau mai multe motive care nu țin de persoana salariaților;
- Generalizarea consultării sindicatelor (sau reprezentanților salariaților)¹, atunci când angajatorul sau entitatea care deține controlul asupra acestuia, dorește să facă concedieri colective, pentru toate aspectele legale obligatorii care privesc diverse informări special stipulate;
- Introducerea obligativității informării ITM-urilor și AOFM-urilor teritoriale cu toate datele privind concedierile colective, înainte și după decizie; Copia acestor informări trebuie înaintă și sindicatelor;
- Posibilitatea sindicatelor de a-și expune puncte de vedere la ITM-uri;
- Cu consultarea AOFM-urilor teritoriale, ITM-uri teritoriale, motivat de oricare parte, pot solicita angajatorilor amânarea emiterii deciziilor concedierilor colective cu 10 zile;
- Circumscrierea la nivelul legilor speciale precum și al clauzelor din contractele colective a cazurilor în care un contract pe perioadă determinată nu devine unul pe perioadă nedeterminată;
- Egalizarea drepturilor, inclusiv la informare și salar, a salariaților indiferent de durata contractului de muncă;
- Informarea sindicatelor cu privire la locurile de muncă cu fracțiuni de normă, obligativitatea luării în considerare a cererilor salariaților pe acest domeniu, în toate sensurile, inclusiv a oportunității de mărire a programului de lucru;
- Redefinirea timpului de muncă;
- Precizări privind lucrul pe timp de noapte, inclusiv controlul medical gratuit, periodic;
- Definirea și precizări cu privire la munca în schimburi;
- Precizări cu privire la cărțile de muncă și datele înscrise;
- Amânarea la 1 ian. 2009 a abrogării decretului privind cărțile de muncă.

Consiliului Legislativ emite un **aviz favorabil** cu observații și propuneri.

CES emite un **aviz favorabil** cu propuneri de amendare din partea sindicatelor și din partea patronatelor, în cazul acestora din urmă cu două opinii.

Comisia economică, industriei și servicii transmite un **aviz FAVORABIL**.

Ca urmare a examinării proiectului de lege, în prezența reprezentanților Ministerului Muncii, Solidarității Sociale și Familiei, în ședința din data de 18.10.2006, Comisia a hotărât să adopte, **cu majoritate de voturi, un raport de admitere** spre a fi dezbătut în Plenul Senatului. În anexa nr. 1 sunt prezentate amendamentele admise. În anexă nr. 2 sunt prezentate amendamentele respinse.

¹ Alternativă valabilă în toate situațiile în care este vorba de sindicate

Termenul de 30 de zile, calculat de la data de 14.09.2006, se împlinește la data de 14.11.2006.

Prin conținutul său proiectul de lege face parte din **categoria legilor organice** și, potrivit art. 75 din Constituția republicată și art. 88 și 89 din Regulamentul Senatului adoptat prin Hotărârea nr. 28/2005, urmează a fi adoptat de Senat în calitate de primă Cameră sesizată, Camera decizională fiind Camera Deputaților, în condițiile de vot ale art. 76 din Constituția republicată.



ARON IOAN POPA

SECRETAR COMISIE

SENATOR

PAUL PĂCURARU

ANEXA NR. 1
Amendamente admise

la proiectul de lege pentru aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 55/2006 pentru modificarea și completarea Legii nr.53/2003 - Codul Muncii

	Text lege nr. 53/2003 Codul Muncii	Amendament	Inițiator amendament Motivare amendament
1.	<p>Art. 74. - (1) Decizia de concediere se comunică salariatului în scris și trebuie să conțină în mod obligatoriu:</p> <p>a) motivele care determină concedierea;</p> <p>b) durata preavizului;</p> <p>c) criteriile de stabilire a ordinii de prioritate, conform art. 70 alin. (2) lit. d), numai în cazul concedierilor colective;</p> <p>d) lista tuturor locurilor de muncă disponibile în unitate și termenul în care salariații</p>	<p>La articolul 1 după punctul 15 se introduce punctul 15¹ cu următorul cuprins:</p> <p>„15¹. La articolul 74 litera c) se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>Art. 74. - (1) Decizia de concediere se comunică salariatului în scris și trebuie să conțină în mod obligatoriu:</p> <p>a) motivele care determină concedierea;</p> <p>b) durata preavizului;</p> <p>c) criteriile de stabilire a ordinii de prioritate, conform art. 69 alin. (2) lit. d), numai în cazul concedierilor colective;</p> <p>d) lista tuturor locurilor de muncă disponibile în unitate și termenul în care salariații</p>	<p>Competență</p> <p>Comisia pentru muncă, familie și protecție socială</p> <p>Motivare</p> <p>Prin OUG 55 /2006 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, a fost modificat art. 70 din Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii.</p> <p>Având în vedere faptul că în art. 74 alin. (2) lit c) din Legea nr. 53/2003 – Codul Muncii se face referire la art. 70 alin. (2) lit. d) din același act normativ, se impune modificarea art 74 alin. (2) lit. c) pentru o corectă corelație între cele două prevederi.</p> <p>Este o corelație necesară, altfel trimiterea este greșită. Textul la care se face trimitere prin OUG nr. 55/2006 se află la articolul 69 alin. (2) litera d).</p>

2.	urmează să opteze pentru a ocupa un loc de muncă vacant, în condițiile art. 64.	urmează să opteze pentru a ocupa un loc de muncă vacant, în condițiile art. 64.” La articolul I după punctul 31 se introduce punctul 31¹ cu următorul cuprins: „31¹ La articolul 74 litera c) se modifică și va avea următorul cuprins: Art. 181 Componența, atribuțiile specifice și funcționarea comitetului de securitate și sănătate în muncă sunt reglementate prin ordin al ministrului muncii, solidarității sociale și familiei.	Camera Deputaților
			<p>Comisia pentru muncă, familie și protecție socială</p> <p>Motivare</p> <p>Ca urmare a aprobării Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, au fost aprobate, prin HG nr. 1425/2006, normele metodologice de aplicare prin care se reglementează componența, atribuțiile specifice și funcționarea comitetului de securitatea și sănătate în muncă.</p> <p>Așadar se impune modificarea acestui articol din Codul Muncii pentru corelarea dispozițiilor celor 2 acte normative și pentru că în Cod trebuie „adunate”, cel puțin generic, reglementările cu privire la piața muncii din toate actele normative.</p> <p>Camera Deputaților</p>

PREȘEDINTE COMISIE

SENATOR



ARON IOAN POPA

SECRETAR COMISIE

SENATOR



PAUL PĂCURARU

ANEXA NR. 2
Amendamente respinse

la proiectul de lege pentru aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 55/2006 pentru modificarea și completarea Legii nr.53/2003 - Codul Muncii

	Text inițial Ordonanța de urgență Guvernului nr. 55/2006	Amendament	Inițiator amendament Motivare amendament Motivare respingere Competență
1.	<p>4. La articolul 18 alineatul (1), partea introductivă se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>„(1) În cazul în care persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, urmează să își desfășoare activitatea în străinătate, angajatorul are obligația de a-i comunica în timp util, înainte de plecare, informațiile prevăzute la art. 17 alin.(2), precum și informații referitoare la:”</p>	<p>La articolul 1, punct 4. alineatul (1), partea introductivă a articolului 18 se completează și va avea următorul cuprins:</p> <p>„(1) În cazul în care persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, urmează să își desfășoare activitatea în străinătate, angajatorul are obligația de a-i comunica în timp util, înainte de plecare, în misiune, informațiile prevăzute la art. 17 alin.(2), precum și informații referitoare la:”</p>	<p>Domnul senator Paul Păcuraru</p> <p>Pentru claritatea textului normativ.</p> <p>Motivare respingere: Persoana nu pleacă în misiune ci, așa cum se prevede la începutul textului introductiv, „urmează să își desfășoare activitatea în străinătate”. În aceeași frază nu se pot utiliza două noțiuni diferite, iar textul nu se clarifică ci devine confuz. Plecările în misiune au altă semnificație și se referă la activități care privesc diplomații, militarii etc.</p> <p style="text-align: center;">Camera Deputaților</p>

2.	<p>7. La articolul 56, literele a) și b) se modifică și vor avea următorul cuprins:</p> <p>“a) la data decesului salariatului; b) la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului; “</p>	<p>La articolul I, punctul 7 articolul 56, literele a) și b) se completează și vor avea următorul cuprins:</p> <p>„ a) la data decesului salariatului sau angajatorului persoană fizică; b) la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului sau a angajatorului persoană fizică;”</p>	<p>Domnul senator Paul Păcuraru</p> <p>Potrivit prevederilor art. 14 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 – Codul Muncii prin angajator se înțelege persoana fizică sau juridică ce poate, potrivit legii, să angajeze forță de muncă pe bază de contract individual de muncă. Având în vedere caracterul „intuitiv personae” a contractului individual de muncă în cazul pierderii capacității de exercițiu sau a decesului angajatorului persoană fizică acesta încetează de drept. Din acest motiv este necesară păstrarea prevederilor din art. 56 lit. a și b. din Legea nr. 53/2003 Codul Muncii și anume, menționarea la situațiile de încetare de drept a contractului individual de muncă a situației decesului, a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a angajatorului persoană fizică.</p> <p>Motivare respingere:</p> <p>În fapt, amendamentul revine aproape la textul Codului Muncii, ori acesta, tocmai pentru că nu corespunde legislației agreate în Uniunea Europeană a fost modificat. Din punct de vedere juridic situația unei întreprinderi, de orice natură, diferă de cea a angajatorului. Întreprinderea este preluată, moștenită, lichidată etc., iar contractele individuale de muncă rămân, cel puțin o</p>
----	---	--	---

			<p>perioadă, valabile. În timpul etapelor parcurse până la eventuala dispariție a întreprinderii, angajații nu pot fi pur și simplu abandonți și contractele de muncă în nici într-un caz nu pot înceta de drept, dacă nu a fost specificat expres acest lucru în chiar textul contractului de muncă. Dreptul civil este unul, cel al muncii altul. Piața liberă este una, cea a muncii alta. Contractul de muncă nu este un contract civil oarecare. Tocmai de aceea există alături de Codul civil și Codul Muncii. Tratatamentul european al salariaților înseamnă unul în cadrul pieții muncii, cu obligațiile și drepturile aferente ambelor părți, iar nu în cel al contractelor civile oarecare. Textul inițial al Codului Muncii, neamendat de Ordonanța de Urgență 55/2006 măcar menționa că încetarea de drept a contractelor de muncă are loc doar dacă moartea angajatorului „antrenează lichidarea afacerii”. A fost modificată și definiția concedierii pe motive care nu țin de persoana salariatului, și aceștia au toate drepturile acordate de lege în situația în care își pierd contractele de muncă, așa că situația încetării de drept a contractului de muncă rămâne valabilă numai pentru moartea sau punerea sub interdicție a salariatului. În legislația europeană nu există încetarea de drept a contractului de muncă.</p> <p>Camera Deputaților</p>
--	--	--	---

3.	<p>11. Articolul 68 se modifică și va următorul cuprins:</p> <p>„Art. 68. – (1) Prin concediere colectivă se înțelege concedierea, într-o perioadă de 30 de zile calendaristice, dispusă din unul sau mai multe motive dintre cele prevăzute la art. 65 alin. (1), a unui număr de:</p> <p>a) cel puțin 10 salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați mai mult de 20 de salariați și mai puțin de 100 de salariați;</p> <p>b) cel puțin 10% din salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați cel puțin 100 de salariați, dar mai puțin de 300 de salariați;</p> <p>c) cel puțin 30 de salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați cel puțin 300 de salariați.</p> <p>(2) La stabilirea numărului efectiv de salariați concediați colectiv, potrivit alin. (1), se iau în calcul și acei salariați cărora le-au încetat contractele individuale de muncă din inițiativa angajatorului, dintr-unul sau mai multe motive, fără</p>	<p>La articolul 1, punctul 11, Articolul 68 se completează și va avea următorul cuprins:</p> <p>„Art. 68. – (1) Prin concediere colectivă se înțelege concedierea, într-o perioadă de 30 de zile calendaristice, dispusă din unul sau mai multe motive dintre cele prevăzute la art. 65 alin. (1), a unui număr de:</p> <p>a) cel puțin 10 salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați mai mult de 20 de salariați și mai puțin de 100 de salariați;</p> <p>b) cel puțin 10% din salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați cel puțin 100 de salariați, dar mai puțin de 300 de salariați;</p> <p>c) cel puțin 30 de salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați cel puțin 300 de salariați.</p> <p>(2) La stabilirea numărului efectiv de salariați concediați colectiv, potrivit alin. (1), se iau în calcul și acei salariați cărora le-au încetat contractele individuale de muncă din inițiativa angajatorului, dintr-unul sau mai multe motive, fără</p>	<p>Domnul senator Paul Păcuraru</p> <p>Este necesară limitarea perioadei pentru care este asimilat caracterul colectiv al concedierii unui număr de cel puțin 5 salariați. Pentru egalitatea de tratament cu situația prevăzută la alin. 1 al art. 68 din OUG nr. 55/2006 această perioadă este de 30 de zile.</p>	<p>Motivare respingere</p> <p>Este redundantă menționarea perioadei de 30 de zile de la alin. (1). În mod evident și alineatul doi se referă tot la această perioadă în conformitate cu reglementările din Legea nr. 24/2000 privind normele de tehnică legislativă pentru elaborarea actelor normative, cu modificările și completările ulterioare.</p>	<p>Camera Deputaților</p>
----	--	--	---	--	----------------------------------

	legătură cu persoana salariatului, cu condiția existenței a cel puțin 5 concedieri " "	legătură cu persoana salariatului, cu condiția existenței a cel puțin 5 concedieri, într-o perioadă de 30 de zile calendaristice"	
4.	<p>19. Articolul 86 se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>„Art. 86 (1) Referitor la condițiile de angajare și de muncă, salariații cu contract individual de muncă pe durată determinată nu vor fi tratați mai puțin favorabil decât salariații permanenți comparabili, numai pe motivul duratei contractului individual de muncă, cu excepția cazurilor în care tratamentul diferit este justificat de motive obiective.</p> <p>(2) În sensul alin. (1), salariatul permanent comparabil reprezintă salariatul al cărui contract individual de muncă este încheiat pe durată nedeterminată și care desfășoară aceeași activitate sau similară, în aceeași unitate, avându-se în vedere calificarea/aptitudinile profesionale.</p> <p>(3) Atunci când nu există un salariat permanent comparabil în aceeași unitate, se au în vedere dispozițiile din contractul colectiv</p>	<p>La articolul 1, punct 19 articolul 86 se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>Art. 86 (1) Referitor la condițiile de angajare și de muncă, salariații cu contract individual de muncă pe durată determinată beneficiază de egalitate de tratament cu salariații permanenți comparabili, pe durata contractului individual de muncă, cu excepția cazurilor în care tratamentul diferit este justificat de motive obiective.</p> <p>(2) În sensul alin. (1), salariatul permanent comparabil reprezintă salariatul al cărui contract individual de muncă este încheiat pe durată nedeterminată și care desfășoară aceeași activitate sau similară, în aceeași unitate, avându-se în vedere calificarea/aptitudinile profesionale.</p> <p>(3) Atunci când nu există un salariat permanent comparabil în aceeași unitate, se au în vedere dispozițiile din contractul colectiv</p>	<p>Domnul senator Paul Păcuraru</p> <p>(1) Pentru claritatea textului normativ.</p>

	<p>de muncă aplicabil. În cazul în care nu există un contract colectiv aplicabil, se au în vedere dispozițiile legislației în vigoare sau contractul colectiv de muncă la nivel național.</p>	<p>de muncă aplicabil. În cazul în care nu există un contract colectiv aplicabil, se au în vedere dispozițiile legislației în vigoare.</p>	<p>(3) Pentru claritatea textului normativ este necesară eliminarea trimiterii la contractul colectiv de muncă unic la nivel național datorită faptului că în categoria contractului colectiv de muncă aplicabil în unitatea angajatorului este inclus și contractul unic la nivel național potrivit Legii nr. 130/1996, republicată privind contractul colectiv de muncă și art. 247 din Legea nr. 53/2003 – Codul Muncii.</p> <p>Motivare respingere</p> <p>(1) Textul nu devine mai clar, dimpotrivă. Textul OUG 55/2006 respectă caracterul imperativ al normelor europene din domeniu subliniindu-se că motivul discriminării nu poate fi durata contractului de muncă. Legea nr. 24/2000 privind normele de tehnică legislativă pentru elaborarea actelor normative, cu modificările și completările ulterioare specifică faptul că în textul actelor normative are prioritate claritatea noimei juridice și nu caracterul literar al exprimării.</p> <p>(4) Este o interpretare care excede art. 247 din Codul Muncii. Contractul colectiv de muncă la nivel național poate „înlocui” cel pe ramură sau întreprindere dacă acesta nu există: Art. 247. - În cazul în care la nivel de angajator, grup de angajatori sau ramură nu</p>
--	--	--	--

			<p>există contract colectiv de muncă, se aplică contractul colectiv de muncă încheiat la nivel superior.</p> <p>În fapt, este vorba de cazurile în care nu există „contract de colectiv de muncă aplicabil” și atunci se aplică cel de nivel superior.</p>
<p>5.</p>	<p>20. Articolul 101, se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>„Art. 101. Salariatul cu fracțiune de normă este salariatul al cărui număr de ore normale de lucru, calculate săptămânal sau ca medie lunară, este inferior numărului de ore normale de lucru al unui salariat cu normă întreagă comparabilă.”</p>	<p>La articolul 1, punctul 20, articolul 101 se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>„Art. 101 Angajatorul poate încadra salariați cu program de lucru corespunzător unei fracțiuni de normă de cel puțin două ore pe zi, prin contracte individuale de muncă pe durată nedeterminată sau pe durată determinată, denumite contracte individuale de muncă cu timp parțial.”</p>	<p>Camera Deputaților</p> <p>Domnul senator Paul Păcuraru</p> <p>Potrivit art. 6 alin. (1) din Legea nr. 53 - Codul Muncii orice salariat care prestează o muncă beneficiază de condiții de muncă adecvate activității desfășurate, de protecție socială, de securitate și sănătate în muncă, precum și de respectarea demnității și a conștiinței sale, fără nici o discriminare. De asemenea conform art. 10 alin. (1) din actul normative menționat contractul individual de muncă este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze munca pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remunerații denumite salariu Consider că nici unul din dezideratele menționate de art. 6 alin./1) din Codul Muncii nu poate fi îndeplinit în cazul unui contract individual de muncă cu o durată de o oră, de aceea propun menținerea prevederilor Codului Muncii privind durata contractului</p>

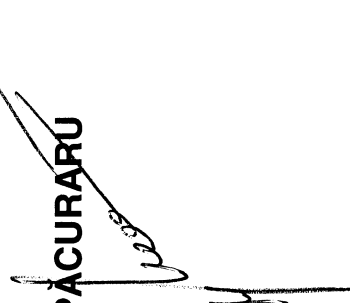
			<p>individual de muncă cu timp parțial.</p> <p>Motivare respingere Revenirea la textul nemodificat al Codului Muncii de la art. 101 poate menține limitările pentru care s-a propus modificarea acestuia. În forma OUG 55/2006 se lasă toate opțiunile: număr de ore, mod de efectuare etc., adică se lasă o maximă flexibilitate asemenea celei agreate de reglementările europene.</p> <p>Camera Deputaților</p>
--	--	--	---

**PREȘEDINTE COMISIE
SENATOR**



ARON IOAN POPA

**SECRETAR COMISIE
SENATOR**



PAUL PĂCURARU