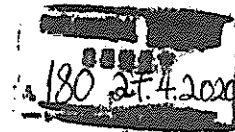
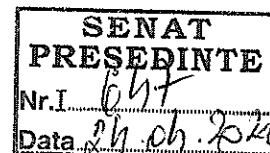


ROMÂNIA



PREȘEDINTELE ROMÂNIEI

București, 24 aprilie 2020

**Domnului Robert-Marius CAZANCIUC
Vicepreședinte al Senatului**

În temeiul articolului 77 alineatul (2) din Constituția României, republicată,
formulez următoarea

CERERE DE REEXAMINARE

asupra

**Legii pentru completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii și pentru
reglementarea unor măsuri de protecție socială**

Legea pentru completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii și pentru reglementarea unor măsuri de protecție socială instituie dispoziții privind suspendarea contractelor individuale de muncă pe durata stării de asediu sau a stării de urgență, pentru perioada ulterioară încetării acestora fiind prevăzute și măsuri de protecție socială a salariaților afectați de întreruperea sau reducerea temporară a activității angajatorului.

1. Prin art. I pct. 1 din legea supusă reexaminării se completează alin (1) al art. 52 din Codul muncii cu o nouă situație, prevăzută la lit. f), în care angajatorul poate suspenda un contract individual de muncă, respectiv ca urmare a „decretării stării de asediu sau stării de urgență potrivit art. 93 alin. (1) din Constituția României, republicată”. Totodată, prin art. I pct. 2 din aceeași lege, se stabilesc măsuri de protecție socială aplicabile salariaților al căror contract individual de muncă va fi

suspendat ca urmare a acestei noi ipoteze legislative. În opinia noastră, soluția legislativă reglementată la art. I este de natură să conducă la probleme în aplicare, dar și să inducă o reală confuzie pentru destinatarii normelor.

Astfel, potrivit expunerii de motive, intervenția legislativă urmărește să răspundă unei probleme de natură socială pe care inițiatorii o indică drept fundament al măsurilor adoptate în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, respectiv faptul că „mulți angajatori au constatat că nu au text legal care să le permită reducerea activității pentru această perioadă, astfel încât angajații lor să fie protejați”. Or, în opinia noastră, amendarea Codului muncii ar trebui să reprezinte o măsură cu un orizont mai mare de timp decât actuala stare de urgență, aspect ce implică necesitatea unei evaluări preliminare, o analiză de fond a nevoilor sociale și a limitelor de intervenție a statului în relația contractuală angajat-angajator, care să conducă la o cât mai mare stabilitate și eficiență legislativă. Din această perspectivă, problemele conjuncturale ar trebui să fie rezolvate, datorită caracterului extraordinar, prin măsuri legislative derogatorii de la cadrul general în materie de raporturi de muncă, și nu modificări de fond ale acestuia, mai ales în lipsa unor dezbateri la care să participe o sferă cât mai largă de actori sociali, cărora, în final, norma juridică li se adresează. În acest mod, s-ar putea ajunge la un cadru legislativ suplă care ar răspunde nu numai actualei situații – pentru care există deja reglementări, asupra cărora Parlamentul ar putea interveni în cadrul legilor de aprobare a ordonanțelor de urgență deja adoptate de Guvern, aflate în diverse stadii legislative pe agenda celor două Camere ale Parlamentului - ci și eventualelor evenimente neprevăzute ce ar impune instituirea unor măsuri excepționale.

Pe de altă parte, apreciem că norma de la art. I pct. 1 din legea supusă reexaminării, fiind una cu caracter general aplicabil, ar trebui să respecte exigențele de claritate și previzibilitate ale legii. Astfel, reglementarea suspendării contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului pe durata unei măsuri excepționale dintre cele prevăzute la art. 93 din Constituție ar trebui astfel concepută încât aceasta să nu se suprapună cu ipoteza generală de la art. 52 alin. (1) lit. c) din Codul muncii, în caz contrar noua reglementare fiind inutilă. De asemenea, în lipsa unei circumstanțieri a cazului nou-introdus, nu se poate face distincție între ipoteza prevăzută de art. 52 alin. (1) lit. c) și cea nou-introdusă la lit. f) din Codul muncii, prima dintre acestea, prin caracterul ei general, apărând ca acoperitoare și pentru cea de-a doua. În acest sens, semnalăm că, potrivit datelor comunicate public de Ministerul Muncii și Protecției Sociale, la data de 10 aprilie a.c., spre exemplu, din cele peste 1 milion de contracte suspendate în economie pentru motive asociate stării de urgență, un procent de 86% reprezentau suspendări în temeiul art. 52 alin. (1) lit. c) din Codul muncii, care prevede că un contract individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului în cazul întreruperii sau reducerii temporare

a activității, fără încetarea raportului de muncă, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similar.

În plus, reanalizarea conținutului normei în discuție ar presupune și stabilirea unei legături directe cu măsurile dispuse ca efect al decretării uneia dintre aceste stări excepționale, precum și cu întinderea teritorială a acesteia. În caz contrar, s-ar putea interpreta că pot fi suspendate contractele individuale de muncă din inițiativa angajatorului în orice unitate administrativ-teritorială, sub diverse pretexte, deși starea de urgență a fost decretată numai pentru o anumită unitate administrativ-teritorială, ceea ce ar afecta echilibrul raporturilor de muncă și, implicit, salariații.

Măsurile instituite prin art. I pct. 2 din legea supusă reexaminării și care propune introducerea unui nou articol, art. 53¹ în Codul muncii reprezintă, în realitate, o reluare *ad litteram* a soluțiilor legislative cuprinse în art. XI-XIII din OUG nr. 30/2020, modificată și completată prin OUG nr. 32/2020 - norme concepute a oferi soluții și a produce efecte strict în contextul stării de urgență instituită prin Decretul nr. 195/2020 și prelungită prin Decretul nr. 240/2020. Acest aspect conduce la existența unui paralelism legislativ, susceptibil, la rândul său, de a crea confuzie în rândul destinatarilor normelor, ceea ce contravine și art. 1 alin. (5) din Constituție, în dimensiunea sa referitoare la calitatea legii.

Din această perspectivă, legiuitorul ar fi trebuit să dea eficiență dispozițiilor art. 16 din Legea nr. 24/2000 privind normele de tehnică legislativă pentru elaborarea actelor normative, dispoziții ce prevăd că în procesul de legiferare este interzisă instituirea acelorași reglementări în două sau mai multe acte normative. În cazul existenței unor paralelisme, acestea vor fi înlăturate fie prin abrogare, fie prin concentrarea materiei în reglementări unice, inclusiv în cazul în care reglementări din aceeași materie sunt dispersate în legislația în vigoare.

Subliniem că, la data adoptării legii a cărei reexaminare se solicită, Parlamentul era deja sesizat atât cu proiectul legii de aprobare a OUG nr. 30/2020, cât și cu proiectul de lege privind aprobarea OUG nr. 32/2020 ce aduce modificări și completări OUG nr. 30/2020. Or, în conformitate cu dispozițiile art. 74 din Regulamentul Senatului, respectiv art. 68 din Regulamentul Camerei Deputaților, la nivelul fiecăreia dintre cele două Camere exista obligația ca proiectele de lege și propunerile legislative, inclusiv ordonanțele de urgență, cu același obiect de reglementare să fie analizate împreună, comisia sesizată în fond întocmind un singur raport pentru ipoteza admiterii.

2. Prin art. III și IV din legea transmisă la promulgare se instituie măsuri ce vizează inclusiv contractele individuale de muncă ce au fost suspendate ca urmare a efectelor pandemiei COVID-19 în temeiul actualului art. 52 alin. 1 lit. c) din Codul muncii.

În primul rând, în măsura în care legiuitorul a intenționat ca de aceste măsuri de protecție socială să beneficieze salariații ori de câte ori va fi instituită sau

prelungită starea de urgență/starea de asediu, apreciem că normele ar fi trebuit inserate în cuprinsul normelor generale ce reglementează raporturile de muncă, respectiv în cuprinsul art. I din legea supusă reexaminării și nu ca dispoziții plasate în afara Codului muncii.

În al doilea rând, considerăm că orice intervenție asupra cadrului general în materia raporturilor de muncă ar trebui să aibă în vedere inclusiv criteriul proporționalității, precum și nevoia unui echilibru just și echitabil între drepturile angajatorilor și cele ale angajaților. Astfel, soluția normativă stabilită la art. III, conform căreia „angajatorii pot dispune gradual alte măsuri pentru reducerea activității sau a întreruperii activității, după caz”, este lipsită de orice mențiuni care să indice aplicabilitatea strict pe perioada decretării stării de asediu sau a stării de urgență. În aceste condiții, dispozițiile echivalează cu instituirea unui drept absolut, general aplicabil, al angajatorului de a dispune unilateral în cadrul raporturilor de muncă atunci când, indiferent de motive, decide reducerea sau întreruperea activității. Soluția face abstracție, pe fond, de alte dispoziții ale Codului muncii, precum cele referitoare la dreptul la negocieri individuale și/sau colective, la dreptul de informare și consultare reciprocă a participanților la raporturile de muncă, ori la aplicarea principiului consensualității în relațiile de muncă, modalitatea de formulare nepermițând o integrare corespunzătoare în ansamblul Legii nr. 53/2003.

Art. IV al legii transmise la promulgare dispune cu privire la obligația angajatorilor beneficiari ai măsurilor de protecție socială finanțate din bugetul asigurărilor sociale de șomaj de a nu desființa „locurile de muncă ocupate de persoanele ale căror contracte individuale de muncă au fost suspendate în temeiul art. 52 alin. (1) lit. c) sau f) din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare, pe o perioadă cel puțin egală cu perioada suspendării pentru care au beneficiat de plata indemnizațiilor din bugetul asigurărilor sociale de șomaj”. Apreciem că instituirea unei astfel de soluții legislative fără circumstanțieri și, mai ales, fără indicarea efectelor în caz de încălcare a obligației de către angajator conduce la ineficiența normei, poate antrena costuri suplimentare pentru angajat (care ar putea fi obligat să se adreseze instanței pentru reintegrare sau acordarea unor despăgubiri) și este susceptibilă de interpretări. Astfel, spre exemplu, nu este clar în ce măsură dispoziția s-ar putea aplica în mod corespunzător angajatorilor intrați în insolvență sau dacă interdicția include în egală măsură postul și funcția persoanei ori care este regimul juridic aplicabil pentru control și sancționare în caz de neconformare.

Față de argumentele expuse mai sus și având în vedere competența legislativă exclusivă a Parlamentului, vă solicităm reexaminarea Legii pentru completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii și pentru reglementarea unor măsuri de protecție socială.



**PREȘEDINTELE ROMÂNIEI
KLAUS - WERNER IOHANNIS**