



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)

Biroul permanent al Senatului

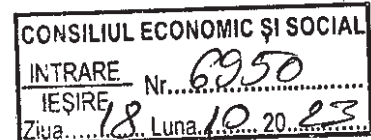
organ consultativ al Parlamentului și al Guvernului în domeniile de specialitate stabilite prin legea sa organică de înființare, organizare și funcționare.” (Art. 141 din Constituția României revizuită)

Bp. 536 / 26.10.2023

Biroul permanent al Senatului

L. 618 / 6.11.2023

PUNCTE DE VEDERE



referitoare la propunerea legislativă pentru modificarea și completarea

Legii nr.53/2003-Codul Muncii (b536/25.09.2023)

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 modificarea și completarea Legii nr.53/2003-Codul Muncii (b536/25.09.2023)*.

În temeiul art. 6 alin. (7) din Legea nr. 248/2013 privind organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și art. 22 alin. (4) din Regulamentul de organizare și funcționare, în ședința din data de 18.10.2023, desfășurată online, conform prevederilor Hotărârii Plenumului nr.86/17.05.2022, părțile reprezentate în Plenul Consiliului Economic și Social și-au exprimat următoarele **puncte de vedere**:

➤ reprezentanții părții patronale au votat pentru avizarea **FAVORABILĂ** a proiectului de act normativ, cu următoarele **observații**:

- este necesar să se menționeze la art. 122 alin. (1) că „*Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 90 de zile calendaristice după efectuarea acesteia. Prin negociere colectivă la nivel de sector sau grup de unități, se poate stabili o perioadă mai lungă pentru compensarea muncii suplimentare, care nu va depăși 180 de zile.*”, astfel încât perioada prelungită pentru compensarea muncii suplimentare să poată fi stabilită prin negociere colectivă și la nivel de unitate, nu doar de sector;

➤ reprezentanții părții sindicale și reprezentanții fundațiilor și asociațiilor neguvernamentale ale societății civile au votat pentru avizarea **NEFAVORABILĂ** a proiectului de act normativ, cu următoarea **motivare**:

- propunerea legislativă este nefundamentată, nefiind motivată în niciun fel necesitatea acestei intervenții asupra actului normativ și nearătând în mod concret de ce aceste propuneri sunt mai bune decât reglementarea existentă, cum îmbunătățesc relațiile de muncă și cum protejează drepturile lucrătorilor;
- inițiativa legislativă este inoportună. Dat fiind ca reglementarea prin lege a relațiilor de muncă are ca principal scop eliminarea abuzurilor angajatorilor în relația contractuală cu salariații, prin stabilirea unor limite legale pe care angajatorii nu au posibilitatea a le depăși, aceste propuneri vin în contradicție cu însăși scopul legislației muncii. Astfel, se propun abdicări ale unor drepturi cu greu câștigate de către salariați în peste 150 de ani de luptă pentru protecția acestor relații și pentru crearea unui mecanism de putere cât de cât echilibrat între salariați și angajatori. Atât timp cât, în România, încheierea contractului colectiv de muncă este facultativă, când *„România este pe ultimul loc în Europa la numărul de contracte colective de muncă încheiate”**, când majoritatea firmelor au mai puțin de 10 salariați și nu se pot organiza sindicate de unitate, a lăsa la dispoziția angajatorului să dispună prin contract individual de drepturi câștigate în 150 de ani este de neacceptat și inoportun;
- textul directivelor invocate în expunerea de motive este foarte clar în ceea ce privește nivelul mai favorabil prevăzut în reglementările interne, și, mai ales, faptul că directivele nu pot constitui motiv de reducere a nivelului general de protecție al lucrătorilor:
 - Directiva (UE) 2019/1152 din 20 iunie 2019 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană prevede la art.47: *„Prezenta directivă stabilește cerințe minime, ceea ce nu aduce atingere prerogativelor statelor membre de a introduce și de a menține dispoziții mai favorabile. Drepturile dobândite în temeiul cadrului juridic existent ar trebui să se aplice în continuare, cu excepția cazului în care prezenta directivă introduce dispoziții mai favorabile. Punerea în aplicare a prezentei directive nu poate fi utilizată pentru a diminua drepturile existente prevăzute de dreptul Uniunii sau de dreptul intern în vigoare în acest domeniu și nu poate constitui un motiv valabil pentru a reduce nivelul general de protecție acordat lucrătorilor în domeniul reglementat de prezenta directivă. În special, aceasta nu ar trebui să*

* <https://www.bursa.ro/bns-romania-este-pe-ultimul-loc-in-europa-la-numarul-de-contracte-colective-de-munca-incheiate-67581843>

servească drept temei pentru introducerea de contracte cu „zero ore” sau alte tipuri similare de contracte de muncă.”

- Directiva nr. 88/2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru prevede la art. 15 Dispoziții mai favorabile: *„Prezenta directivă nu aduce atingere dreptului statelor membre de a aplica sau de a adopta și aplica acte cu putere de lege și acte administrative mai favorabile protecției securității și sănătății lucrătorilor sau de a favoriza sau a permite aplicarea unor convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali, care sunt mai favorabile protecției securității și sănătății lucrătorilor”, iar la art. 23 Nivelul de protecție: „Fără a aduce atingere dreptului statelor membre de a adopta, în funcție de evoluția situației, acte cu putere de lege, norme administrative și de natură contractuală diferite în domeniul timpului de lucru, în măsura în care se respectă cerințele minime prevăzute în prezenta directivă, punerea în aplicare a prezentei directive nu constituie un temei valabil pentru reducerea nivelului general de protecție oferit lucrătorilor.”*
- atât repausul săptămânal, cât și concediul de odihnă, sunt stabilite având în vedere atât condițiile necesare menținerii sănătății, cât și a capacității de muncă a angajaților, or, propunerile de modificare preconizate aduc atingere acestui principiu;
- prevederile propunerii legislative sunt de natură a îngrădi și mai mult drepturile angajaților. Astfel, angajatorii vor tinde să forțeze și mai mult angajații să efectueze mai multe ore suplimentare, cu posibilitatea recuperării într-o perioadă mai lungă de timp. În plus, se urmărește reducerea repausului minim săptămânal de la 48 ore la 42 ore.

**Președinte,
Bogdan SIMION**

