



R O M Â N I A
CURTEA CONSTITUȚIONALĂ
CABINETUL PREȘEDINTELUI

Palatul Parlamentului

*Calea 13 Septembrie nr. 2, Intrarea B1, Sectorul 5, 050725 București 40,
România*

Telefon: (+40-21) 313 25 31

Fax: (+40-21) 312 54 80

Internet : <http://www.ccr.ro>

E-mail: pres@ccr.ro

Dosar nr.1281A/2014

Leg. Legislativ

CURTEA CONSTITUȚIONALĂ
REGISTRATURA JURISDICTIONALĂ
Nr. 5795 / 10 DEC 2014

Domnului

VALERIU ȘTEFAN ZGONEA
Președintele Camerei Deputaților

PARLAMENTUL ROMÂNIEI
CAMERA DEPUTAȚILOR
PREȘEDINTE

Intrare Nr. 1/3550/VF
2014 Luna 12 Ziua 10

În conformitate cu dispozițiile art.16 alin.(2) din Legea nr.47/1992 privind organizarea și funcționarea Curții Constituționale, vă comunicăm, alăturat, în copie, sesizarea formulată de un număr de 75 deputați aparținând Grupurilor Parlamentare ale Partidului Democrat Liberal și Partidului Național Liberal cu privire la neconstituționalitatea unor prevederi ale Legii pentru modificarea și completarea Legii nr.53/2003 – Codul muncii.

Vă adresăm rugămintea de a ne comunica punctul dumneavoastră de vedere până la data de 15 decembrie 2014, ținând seama de faptul că dezbaterile Curții Constituționale vor avea loc la data de 17 decembrie 2014.

Vă asigurăm, Domnule Președinte, de deplina noastră considerație.

PREȘEDINTE

Augustin ZEGREAN



2/2520CP 10.12.2014

CURTEA CONSTITUȚIONALĂ
Dosar nr. RS/A / 2014

CURTEA CONSTITUȚIONALĂ
REGISTRATURA JURISDICTIONALĂ
Nr. 5793 / 09 DEC 2014



**PARLAMENTUL ROMÂNIEI
CAMERA DEPUTAȚILOR**

Cabinet Secretar General

București, 09.12.2014
Nr.2/5681

Domnului

AUGUSTIN ZEGREAN
Președintele Curții Constituționale

Stimate domnule Președinte,

În temeiul dispozițiilor art.15, alin.(4) din Legea nr. 47/1992 privind organizarea și funcționarea Curții Constituționale, republicată, vă trimitem alăturat sesizarea formulată de 75 deputați aparținând Grupurilor Parlamentare ale PNL și PDL din Camera Deputaților, referitoare la neconstituționalitatea unor prevederi ale Legii pentru modificarea și completarea Legii 53/2003 Codul muncii.

Cu deosebita considerație,

p.SECRETAR GENERAL

George Ionuț DUMITRICĂ



2/5681/09.12.2014

Parlamentul României Camera Deputaților

Grupul Parlamentar al Partidului Național Liberal

telefon: (021) 414 10 70

fax: (021) 414 10 72

email: pnl@cdep.ro

București, 9 decembrie 2014

PARTIDUL NAȚIONAL LIBERAL
Nr. 30-15/494
14 Luna 12 Ziar 09

Către,

Secretariatul General al Camerei Deputaților

Domnului Adrian PANCIU

Domnule Secretar General,

dep. Legislativ

În temeiul prevederilor art. 146 lit. a) din Constituția României, al art. 11, lit a) raportat la art. 15, alin (1) din Legea 47/1992 privind organizarea și funcționarea Curții Constituționale, vă înaintăm **Sesizarea** la Curtea Constituțională cu privire la unele prevederi ale **Legii pentru modificarea și completarea Legii 53/2003 Codul muncii** (PL-x nr. 189/2014), adoptat de Camera Deputaților în ședința din data de 3.12.2014.

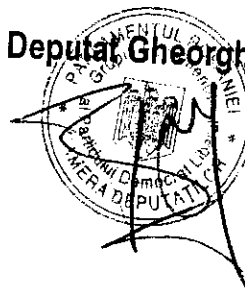
Lider Grup PNL Camera Deputaților,

Deputat George SCUTARU



Lider Grup PDL Camera Deputaților

Deputat Gheorghe TINEL





Parlamentul României Camera Deputaților

Grupul Parlamentar al Partidului Național Liberal

telefon: (021) 414 10 70

fax: (021) 414 10 72

email: pnl@cdep.ro

Domnului Augustin ZEGREAN

Președintele Curții Constituționale

Stimate domnule Președinte,

În temeiul art. 146 lit. a) din Constituția României, al art. 11 lit. a) raportat la art. 15, alin. (1) din Legea 47/1992 privind organizarea și funcționarea Curții Constituționale, republicată, deputații enumerați în tabelele anexate formulează prezenta:

SESIZARE DE NECONSTITUȚIONALITATE

cu privire la unele prevederi ale

Legii pentru modificarea și completarea Legii 53/2003 Codul muncii (PL-x nr. 189/2014), adoptată de Camera Deputaților în ședința din data de 3.12.2014.

Situația de fapt

Biroul Permanent al Camerei Deputaților a fost sesizat în data de 14 aprilie 2014 asupra Propunerii legislative pentru modificarea și completarea Legii 53/2003 Codul muncii, respinsă de Senat în data de 8 aprilie 2014.

La solicitarea inițiatorilor, a fost aprobată procedura de urgență pentru adoptarea acestei propuneri legislative care, în raport cu obiectul și conținutul său, face parte din categoria legilor organice.

Obiectul de reglementare al propunerii legislative îl reprezintă modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare, în sensul continuării transpunerii în legislația internă a Directivei nr.2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară.

Propunerea legislativă a fost trimisă Comisiei pentru muncă și protecție socială, cu termen de depunere a amendamentelor 18 aprilie 2014 și cu termen de depunere a raportului 24 aprilie 2014.

În data de 16 iunie 2014, Comisia pentru muncă și protecție socială a transmis raportul de adoptare cu amendamente asupra acestei propuneri legislative, iar în data de 23 iunie 2014 a fost înscrisă pe ordinea de zi a plenului Camerei Deputaților.

În data de 3 decembrie 2014, Propunerea legislativă pentru modificarea și completarea Legii 53/2003 Codul muncii (PL-x nr. 189/2014) a fost adoptată și a fost înaintată Președintelui României, spre promulgare.

Motive de neconstituționalitate

1. Legea încalcă dispozițiile art. 148, alin (2) și următoarele, din Constituția României, prin netranspunerea corectă a Directivei 2008/104/CE.

Forma adoptată de către Camera Deputaților prevede că la articolul 92, după alineatul (2) se introduc două noi alineate, alineatele (3) și (4), cu următorul cuprins:

"(3) Salariul primit de salariatul temporar pentru fiecare misiune nu poate fi inferior celui pe care îl primește salariatul utilizatorului, care prestează aceeași muncă sau una similară cu cea a salariatului temporar.

(4) În măsura în care utilizatorul nu are angajat un astfel de salariat, salariul primit de salariatul temporar va fi stabilit luându-se în considerare salariul unei persoane angajate cu contract individual de muncă și care prestează aceeași muncă sau una similară, astfel cum este stabilit prin contractul colectiv de muncă aplicabil la nivelul utilizatorului."

Din expunerea de motive, reiese că motivul care a stat la baza completării art. 92 din Legea nr.53/2003 privind Codul Muncii este asigurarea convergenței sociale și economice în cadrul Uniunii Europene.

Doar că această formă adoptată de Camera Deputaților în ședința din 03.12.2014, cameră decizională în acest caz, **nu este în conformitate cu Directiva Europeană 2008/104** a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008, privind munca prin agent de muncă temporară. Forma legii nu ține cont de specificul activității societăților de muncă temporară care pun la dispoziție personal nu doar în România, ci și în afara României, prin detașare. Se creează, prin utilizarea noțiunii de *salariu* în loc de *remunerație* sau *venit* toate premisele distrugerii a peste 100.000 de locuri de muncă, a aproximativ 300 de societăți de munca temporară și, în ultimă instanță, a unui sector de activitate.

Vom explica neconformitatea formei adoptate de Camera Deputaților cu Directiva 2008/104/CE.

Asfel Directiva mai sus menționată la art. 5 alin.(1) stabilește: "*Condițiile de bază de angajare și de muncă aplicabile lucrătorilor temporari sunt, pe durata misiunii de muncă temporară în cadrul unei întreprinderi utilizatoare, cel puțin acelea care s-ar aplica lucrătorilor în cazul în care aceștia ar fi fost recrutați direct de întreprinderea utilizatoare respectivă pentru a ocupa același loc de muncă*" (**Principiul egalității de tratament**).

La art.2 alin.(1) lit.f) din Directiva 2008/104/CE sunt definite condiții de bază de muncă și de angajare "înseamnă condițiile de muncă și de angajare stabilite prin legislație, reglementări, dispoziții administrative, convenții colective și/sau alte dispoziții generale obligatorii în vigoare în întreprinderea utilizatoare cu privire la:

(i) durata timpului de lucru, orele suplimentare, pauzele, perioadele de repaus, munca pe timp de noapte, concediile și sărbătorile legale;

(ii) **remunerație.**

Mai mult la alineatul 2 din art.2 al Directivei menționate se precizează că "prezenta directivă nu aduce atingere legislației naționale în ceea ce privește definițiile remunerației, a contractului de muncă, a raporturilor de muncă, sau a lucrătorului".

Cu alte cuvinte, conform principiului egalității de tratament din Directiva 2008/104/CE, pe durata misiunii temporare la un utilizator, salariatul temporar trebuie să beneficieze de aceeași remunerație ca și cum ar fi recrutat direct de către întreprinderea utilizatoare. **Observăm că legislația europeană obligă la aceeași remunerație.**

În schimb forma adoptată de Parlamentul României și trimisă spre promulgare prevede completarea art.92 din Legea nr.53/2003 prin introducerea alin.(3) care dispune că " *Salariul primit de salariatul temporar pentru fiecare misiune nu poate fi inferior celui pe care îl primește salariatul utilizatorului, care prestează aceeași muncă sau una similară cu cea a salariatului temporar.*" După cum se observă aici **nu se folosește sintagma remunerație ci cea de salariu.**

Distincția devine esențială în cazul salariaților temporari care își desfășoară activitatea în afara României, deoarece în noțiunea de remunerație prevăzută și de Directiva 2008/104/CE, este cuprins atât salariul de bază cât și alte elemente ale drepturilor de natură salarială cum ar fi: indemnizații, prime și altele.

În acest sens, avem jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene C-522/12 din 7 noiembrie 2013, care declară că potrivit Directivei 96/71 art.3, alin.(1), lit.c,... *nu se opune integrării în salariul minim a unor elemente de remunerație care nu modifică raportul dintre prestația lucrătorului, pe de o parte, și contraprestația pe care acesta o primește cu titlu de remunerație pentru prestația respectivă, pe de altă parte.*

În aceeași direcție menționăm decizia Curții de Casație din Franța, din 13 noiembrie 2014, **(Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 13 novembre 2014, 13-19.095 13-19.096 13-19.097 13-19.098 13-19.099)** care vine să confirme că în aprecierea atingerii cuantumului salariului minim din statul de detașare, alocațiile specifice detașării sunt considerate parte a salariului minim, în măsura în care nu sunt vărsate cu titlu de rambursare a cheltuielilor suportate efectiv pentru detașare.

Legislația europeană care reglementează acest lucru, prin Directiva 96/71/CE din 16 decembrie 1996 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii, prevede la art. 3 alin.(7), paragraful 2 faptul că alocațiile specifice detașării sunt considerate parte a salariului minim, în măsura în care nu sunt vărsate cu titlu de rambursare a cheltuielilor suportate efectiv pentru detașare, cum ar fi cheltuielile de transport, cazare și masă.

Conform acestei prevederi sumele acordate pentru aceste tipuri de cheltuieli, inclusiv cele care privesc alte facilități, se adaugă la salariul minim, constituind totalitatea drepturilor de natură salarială de care beneficiază salariatul temporar. Aceste sume care sunt acordate cu titlu de rambursare efectivă a cheltuielilor de cazare, transport și masă (adică pe bază de documente justificative) nu se consideră drepturi de natură salarială.

După cum lesne putem observa, legislația europeană obligă la asigurarea remunerațiilor sau a veniturilor de natură salarială, cel puțin la nivelul celor din întreprinderea utilizatoare și nu a salariilor în sine, la care se adaugă indemnizațiile de detașare.

În plus mai avem jurisprudența Curții de Apel Galați care prin Decizia civilă nr.1899 din 15 octombrie 2012 s-a pronunțat că:

Potrivit art.7 alin.2 din aceeași directivă, rezultă că alocațiile detașării sunt considerate parte a salariului minim, cu excepția cheltuielilor de transport, cazare și masă.

Aceasta înseamnă că diurna, dar și salariul de 720 lei, fac parte din noțiunea de salariu minim, iar reclamantul nu poate pretinde decât o eventuală diferență între

salariul minim pe economia națională a Italiei și ceea ce a primit cu titlu de diurnă și salariu¹.

Prin obligarea agenților de muncă temporară care detașează personal în alte state membre ale Uniunii Europene la plata unui salariu și nu a unei remunerații la nivelul salariului unui angajat din întreprinderea utilizatoare se distruge un întreg sector de activitate. Practic vom fi prima țară din Uniunea Europeană care nu va mai detașa personal în spațiul intracomunitar, riscându-se astfel soarta a aproximativ 100.000 de cetățeni români care lucrează în prezent prin intermediul acestor societăți.

Explicația este una simplă, agențiile de muncă temporară care detașează personal în spațiul comunitar sunt obligate de legislația europeană, dar și de legislația muncii de pe teritoriul țărilor în care detașează salariații români să asigure o remunerație cel puțin egală cu cea a unui cetățean rezident din țara respectivă. În această remunerație este cuprins salariul de bază și o indemnizație/alocație de detașare care completează venitul de natură salarială până la nivelul din întreprinderea utilizatoare. Pe lângă remunerația pentru munca prestată (salariu + alocație de detașare), salariatul temporar are dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare.

Astfel că proiectul de modificare adoptat de Parlamentul României lasă loc interpretării conform căreia agențiile ar fi obligate să plătească salariul la nivelul din întreprinderea utilizatoare din afara țării la care se adaugă cotizațiile și impozitele aferente și suplimentar indemnizația de detașare. Aceasta conduce la un cost de peste 2000 euro/salariat, în schimb costul unui salariat rezident este mult mai mic în jur de 1700 euro/salariat. Aceasta face ca agențiile de muncă temporară din România să înceteze să mai presteze această activitate de detașare.

Forma de modificare a art. 92 din Legea nr.53/2003 adoptată de Camera Deputaților, **nu este în conformitate cu Directiva 2008/104/CE și nu respectă spiritul acesteia**, iar agențiile de muncă temporară vor fi nevoite să se închidă din cauza lipsei de competitivitate, și astfel vor dispărea 100.000 de locuri de muncă.

Această măsură nedreaptă nu doar că nu va crește încasările la bugetul de stat, așa cum se spera, ci va avea un efect de bumerang prin faptul că va crește numărul șomerilor. Ceea ce este mult mai dramatic, va conduce la creșterea numărului

¹ Curtea de Apel Galați Decizia civilă nr.1899 din 15 octombrie 2012

persoanelor asistate social, reprezentate și de membrii de familie ai celor detașați, care astfel își vor pierde unica sursă de venit.

În prezent din datele statistice de la Casa Națională de Pensii Publice, instituția care eliberează formularul A1 de detașare intracomunitară, și din datele noastre, reiese faptul că sunt detașate aproximativ 100.000 de persoane.

Pentru fiecare salariat detașat lunar, agențiile de muncă temporară contribuie la bugetul de stat cu aproximativ 110 euro. Dintr-un calcul aritmetic simplu rezultă că lunar, la bugetul de stat sunt vărsate circa 11 milioane euro. Ceea ce înseamnă aproximativ 132 milioane euro anual.

În medie, venitul net lunar al unui salariat detașat este de aproximativ 1500 euro din care aproximativ 75% este trimis familiei pentru susținerea acesteia. Tot dintr-un calcul simplu, reiese că lunar intră în România direct în consum aproximativ 100 milioane euro ceea ce înseamnă peste un miliard de euro anual. Această sumă semnificativă de bani contribuie din plin la echilibrarea balanței comerciale a României.

Analizând situația altor state precum Polonia, țara cu cei mai mulți salariați detașați dintre țările din estul Europei, am constatat faptul că pentru a crește veniturile bugetului de stat al Poloniei au impus o suprataxare agențiilor de muncă temporară, obligându-le să plătească contribuții sociale și de sănătate la nivelul salariului mediu pe economie și nu la nivelul salariului minim.

2. Legea încalcă prevederile art. 16, alin (1) – *Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări* și ale art. 44, alin (1) - *Dreptul de proprietate, precum și creanțele asupra statului, sunt garantate. Conținutul și limitele acestor drepturi sunt stabilite de lege, din Constituția României.*

Așadar, în forma adoptată de către Camera Deputaților, la articolul 145, alin (2), se prevede :

"Art 145 - (2) Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește în contractul individual de muncă, cu respectarea legii și a contractelor colective de muncă aplicabile."

Concediul de odihnă presupune două componente: repausul fizic al muncitorului și remunerația aferentă zilelor de concediu de odihnă. Această remunerație este rezultată din plus-valoarea generată de angajat în decursul perioadei de muncă, și în mod corespunzător este proporțională cu activitatea prestată și cu valoarea muncii prestate. În urma acestei modificări remunerația aferentă zilelor de concediu de odihnă nu se mai acordă în concordanță cu munca prestată și indiferent de perioada de muncă prestată în anul calendaristic, angajații ar avea drept la concediu de odihnă întreg, cu plata întreagă a zilelor de concediu.

Este evident că, pe perioada menționată, angajatorul suferă o pierdere patrimonială, întrucât continuă să plătească drepturi salariale chiar dacă angajatul său nu prestează efectiv munca la care s-a angajat prin semnarea contractului individual de muncă. Astfel, în situația de față, cauza contraprestației din partea angajatorului lipsește, acesta suferind practic o diminuare a activului său patrimonial.

Curtea, prin Decizia nr.874 din 25 iunie 2010, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.433 din 28 iunie 2010, a statuat că „salariul reprezintă o componentă a dreptului la muncă și reprezintă contraprestația angajatorului în raport cu munca prestată de către angajat în baza unor raporturi de muncă. Efectele raporturilor de muncă stabilite între angajat și angajator se concretizează în obligații de ambele părți, iar una dintre obligațiile esențiale ale angajatorului este plata salariului angajatului pentru munca prestată”.

Astfel, în lipsa muncii prestate, angajatorul nu poate fi obligat la plata unei remunerații care să facă abstracție de această situație concretă și obiectivă. În aceasta situație, Curtea reține că textul legal criticat afectează în esență sa dreptul de proprietate al angajatorului, ceea ce contravine art.44 din Constituție.

Prevederile art. 16, alin (1) din Constituția României sunt încălcate deoarece prin textul de lege se crează o situație discriminatorie între persoane, angajați, care se află într-o situație egală din punctul de vedere al dreptului la concediu de odihnă. Și anume, angajații trebuie să aibă dreptul egal la concediu de odihnă în raport cu activitatea prestată de aceștia în anul calendaristic. La activitate prestată egală, concediu de odihnă egal. Ori prin textul de lege se crează un tratament diferit în sensul că indiferent de perioada de muncă prestată în anul calendaristic anterior angajații ar avea drept egal de concediu de odihnă.

“În jurisprudența sa constantă, Curtea Constituțională a statuat că situația diferită în care se află anumite categorii de cetățeni impune și tratamentul juridic diferențiat al drepturilor și obligațiilor acestora. Astfel, de exemplu, în Decizia nr.49 din 10 martie 1998, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.161 din 23 aprilie 1998, s-a reținut că <<Principiul egalității nu înseamnă uniformitate, așa încât, dacă la situații egale trebuie să corespundă un tratament egal, în situații diferite tratamentul juridic nu poate fi decât diferit>>”.

Ca o mențiune importantă, Legea nr 344 din 19 iulie 2006, privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale, aplicabilă, conform art 4, litera c) inclusiv în cazul punerii “la dispoziție a unui salariat, de către o întreprindere de muncă temporară sau agenție de plasare, la o întreprindere utilizatoare stabilită sau care își desfășoară activitatea pe teritoriul României, dacă există un raport de muncă, pe perioada detașării, între salariat și întreprinderea de muncă temporară sau agenția de plasare”, prevede la articolul 9 că “Indemnizațiile specifice detașării sunt considerate parte a salariului minim, în măsura în care nu sunt acordate salariatului pentru acoperirea cheltuielilor de detașare, precum și cele de transport, cazare și masă.” Se creează astfel o discriminare între salariații români detașați prin punerea la dispoziție în cadrul unei societăți din afara României și salariații străini detașați în România deoarece legislația domestică le recunoaște doar acestora din urmă indemnizațiile de detașare, ca parte a cuantumului veniturilor salariale.

3. Legea încalcă prevederile art. 16, alin (1) – *Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări* și ale art. 44, alin (1) - *Dreptul de proprietate, precum și creanțele asupra statului, sunt garantate. Conținutul și limitele acestor drepturi sunt stabilite de lege, din Constituția României și prin prevederile art 145 alin (4) din legea adoptată:*

“Art 145 - (4) La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă și cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal și concediului pentru îngrijirea copilului bolnav se consideră perioade de activitate prestată.”

Plata aferentă zilelor de concediu de odihnă este rezultată din plus-valoarea generată de angajat în decursul perioadei de muncă, și în mod corespunzător este

proporțională cu activitatea prestată și cu valoarea muncii prestate. În perioada de incapacitate temporară de muncă sau concediu de maternitate angajatul nu prestează activitate productivă și ca atare nu poate beneficia de drepturi salariale rezultate direct din această perioadă.

Și în această situație, pentru perioada menționată, angajatorul suferă o pierdere patrimonială, întrucât continuă să plătească drepturi salariale chiar dacă angajatul său nu prestează efectiv munca la care s-a angajat prin semnarea contractului individual de muncă. Astfel, în situația de față, cauza contraprestației din partea angajatorului lipsește, acesta suferind practic o diminuare a activului său patrimonial. În plus angajatul, pe perioada incapacității temporare de muncă deja a fost remunerat, pentru primele 5 zile de către angajator, direct, iar pentru următoarele zile, indirect, prin FNUASS (din contribuția de 0,8% din fondul de salarii, care are destinația concedii medicale).

Așa cum spuneam și la punctul anterior, Curtea, prin Decizia nr.874 din 25 iunie 2010, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.433 din 28 iunie 2010, statuează că „salariul reprezintă o componentă a dreptului la muncă și reprezintă contraprestația angajatorului în raport cu munca prestată de către angajat în baza unor raporturi de muncă. Efectele raporturilor de muncă stabilite între angajat și angajator se concretizează în obligații de ambele părți, iar una dintre obligațiile esențiale ale angajatorului este plata salariului angajatului pentru munca prestată”.

Prevederile art. 16, alin (1) din Constituția României sunt încălcate deoarece prin textul de lege se crează o situație discriminatorie între persoane, angajați, care se află într-o situație egală din punctul de vedere al dreptului la concediu de odihnă, prin textul de lege creându-se un tratament diferit în sensul că angajații care s-au aflat în incapacitate temporară de muncă și deci nu au prestat muncă în perioada respectivă, vor beneficia de același număr de zile de concediu de odihnă ca și angajații care au muncit întreaga perioadă a anului calendaristic.



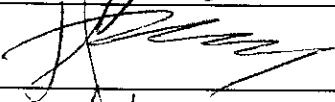
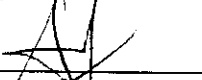
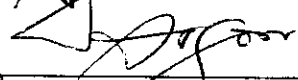




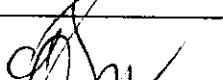
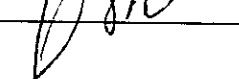
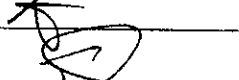
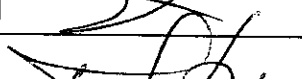
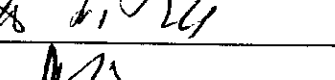


Ca atare, față de cele învederate, solicităm Onoratei Curți să constate că prevederile alineatelor (3) și (4) ale art. 92, dar și prevederile alin (2) și (4) ale art. 145 din **Legea pentru modificarea și completarea Legii 53/2003 Codul muncii** (PL-x nr.

189/2014), adoptată de Camera Deputaților în ședința din data de 3.12.2014, sunt neconstituționale.




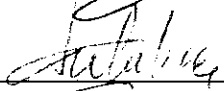
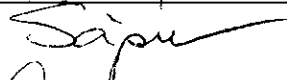
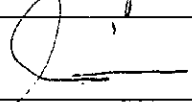

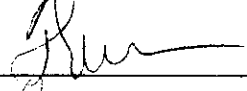
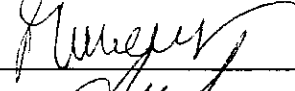
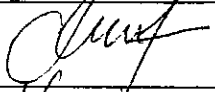
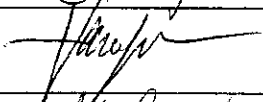
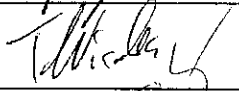
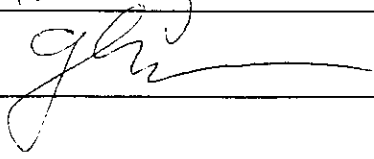
Tabel cu deputații PNL pentru susținerea SESIĂRII LA CURTEA CONSTITUTIONALĂ CU PRIVIRE LA LEGEA PENTRU MODIFICAREA ȘI COMPLETAREA LEGII 53/2003 CODUL MUNCII (PL 185/2014)

Nr.	Nume	SEMNĂTURA
1	CRISTIAN HORSA PNL	
2	POPA OCTAVIAN MARIUS P.H.L.	
3	DOBRE VICTOR PNL	
4	OROS NECHITA ADRIANA	
5	Alexe Florentin PNL	
6	Dolha Nechita Stelian	
7	Colimbută Viktoro	
8	Dobos Anton	
9	SIMEDRU DAN CORIOLAN	
10	HORGA VASILE	
11	ANDRONACHE GABRIEL	
12	Cherecheș Florica	
13	Radu Flavi	
14	Costin Gheorghe	
15	IOAN TAMAIAN	
16	Marcu Miorela	

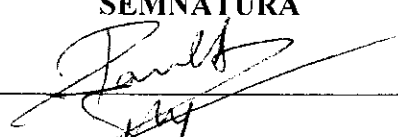
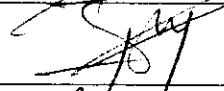
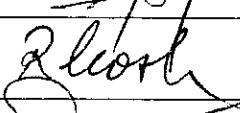
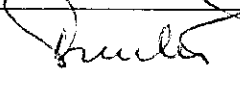
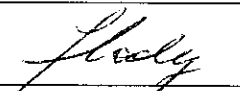
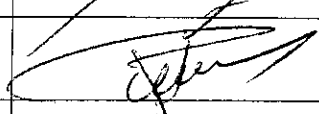

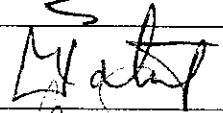
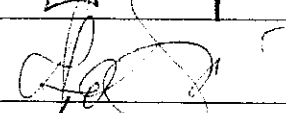
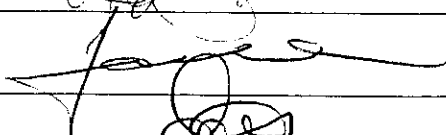
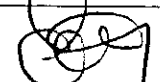
**Tabel cu deputații PNL pentru susținerea SESIZĂRII LA CURTEA
CONSTITUTIONALĂ CU PRIVIRE LA LEGEA PENTRU MODIFICAREA ȘI
COMPLETAREA LEGII 53/2003 - CODUL MUNCII (PL 189/2014)**

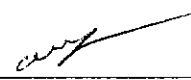

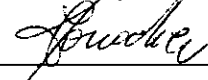
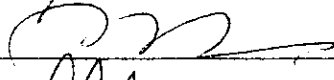
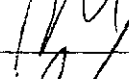


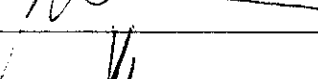
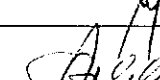
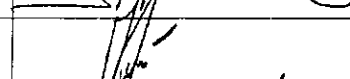

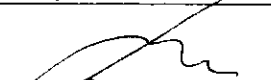

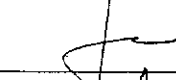
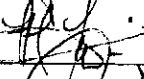

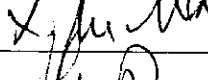
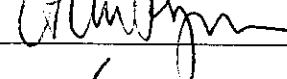
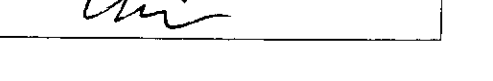

Nr.	Nume	SEMNĂTURA
17	Gheorghe Daniel	
18	RABU SUROGIU	
19	Știrbu Gigel	
20	Coșmălău	
21	Dragomir Gheorghe	
22	CUPRA ION	
23	SOPRĂȘI COSPEZ	
24	POCORA CRISTINA-ANCUȚA	
25	DOLHA MIRCEA	
26	Hărău Floarea - Carnea	
27	Alexe Costel	
28	COCEI ERLANO	
29	PARDĂU ȘUMITRU	
30	ALMAȘANU MARIN	
31	VARGA VANCE	
32	ȘONTU MIHAI	

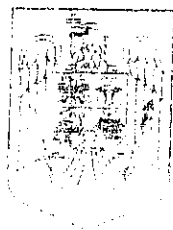
Tabel cu deputații PNL pentru susținerea sesizării la Curtea Constituțională cu privire Legea pentru modificarea și completarea Legii 53/2003 Codul muncii (Pl-x nr. 189/2014)

Nr.	Nume	SEMNĂTURA
33.	IANE DANIEL	
34	Surdu Raluca	
35	CRISTIAN CHIRTES	
36	BOBINESCU TRAIAN	
37	Săpunaru Nini	
38	ISTIR RALUCA	
39	BERCI VASILE	
40	CRĂCIUNESCU GRIBORE	
41	MIRONESCU RĂZVAN	
42	MANEA VICTOR GHEORGHE	
43	VARGA LUCIA ANA	
44	NICOLESCU THEODOR	
45	NICOLAËSCU EUGEN	

TABEL CU SEMNĂTĂRII
 PENTRU SUSTINEREA SESIĂRII LA
 CURTEA CONSTITUȚIONALĂ CU PRIVIRE LA
 LEGEA PENTRU MODIFICAREA ȘI COMPLETAREA
 LEGII 53/2003 - CODUL MUNCII
 PL 189/2014

Nr. crt.	NUME ȘI PRENUME	SEMNĂTURĂ
1.	ANDREEA PAUL	
2.	George Tiud ANASTAȘ ROBERTA	 
3.	Dănuț Culeter	
4.	Vladu Lucian	
5.	Roman Cristian Că	
6.	FUDU IASIE	
7.	LAZA-MATIUTA LIVIU	
8.	Joselu Constantin	
9.	TOADER MIRCEL	
10.	URCAN FLORINA	

11.	HOCIOI HICULINA	
12.	NARAI ALEXANDRA	
13.	CANACHEU COSTICA	
14.	OTHEAU FRAN	
15.	MAN MIRCEA	
16.	TUSA ADRIANA	
17.	ILIUȚA VASILE	
18.	GEORGE JONESCU	
19.	SĂMĂRTINEAN CORNEL MIRCEA	
20.	ARȘELEANU Sandra - Borica	
21.	Joan Bealou	
22.	Raluca Turcan	
23.	Dan Cristian Popescu	
24.	Zoghicevic' Claudia	
25.	Soloviteanu George	
26.	LUPANOVICI MIRCEA	
27.	Schelaou Valeria - Diana	
28.	Militaru Lucian	
29.	POPOVICU ANA	
30.	CHETU BI	



PARLAMENTUL ROMÂNIEI

CAMERA DEPUTAȚILOR

SENATUL

LEGE

pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii

Parlamentul României adoptă prezenta lege.

Art. I. – Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 345 din 18 mai 2011, cu modificările și completările ulterioare, se modifică și se completează după cum urmează:

1. La articolul 16, după alineatul (4) se introduc două noi alineate, alineatele (5) și (6), cu următorul cuprins:

„(5) Absențele nemotivate și concediile fără plată se scad din vechimea în muncă.

(6) Fac excepție de la prevederile alin. (5) concediile pentru formare profesională fără plată, acordate în condițiile art. 155 și 156.”

2. La articolul 56 alineatul (1), litera c) se modifică și va avea următorul cuprins:

„c) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate de gradul III, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare; la data

comunicării deciziei medicale asupra capacității de muncă în cazul invalidității de gradul I sau II;”

3. La articolul 92, după alineatul (2) se introduc două noi alineate, alineatele (3) și (4), cu următorul cuprins:

„(3) Salariul primit de salariatul temporar pentru fiecare misiune nu poate fi inferior celui pe care îl primește salariatul utilizatorului, care prestează aceeași muncă sau una similară cu cea a salariatului temporar.

(4) În măsura în care utilizatorul nu are angajat un astfel de salariat, salariul primit de salariatul temporar va fi stabilit luându-se în considerare salariul unei persoane angajate cu contract individual de muncă și care prestează aceeași muncă sau una similară, astfel cum este stabilit prin contractul colectiv de muncă aplicabil la nivelul utilizatorului.”

4. La articolul 145, alineatul (2) se modifică și va avea următorul cuprins:

„(2) Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește în contractul individual de muncă, cu respectarea legii și a contractelor colective de muncă aplicabile.”

5. La articolul 145, după alineatul (3) se introduc trei noi alineate, alineatele (4) – (6), cu următorul cuprins:

„(4) La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă și cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal și concediului pentru îngrijirea copilului bolnav se consideră perioade de activitate prestată.

(5) În situația în care incapacitatea temporară de muncă sau concediul de maternitate, concediul de risc maternal ori concediul pentru îngrijirea copilului bolnav a survenit în timpul efectuării concediului de odihnă anual, acesta se întrerupe urmând ca salariatul să efectueze restul zilelor de concediu după ce a încetat situația de incapacitate temporară de muncă, de maternitate, de risc maternal ori cea de îngrijire a copilului bolnav, iar când nu este posibil urmează ca zilele neefectuate să fie reprogramate.

(6) Salariatul are dreptul la concediu de odihnă anual și în situația în care incapacitatea temporară de muncă se menține, în condițiile legii, pe întreaga perioadă a unui an calendaristic, angajatorul

fiind obligat să acorde concediul de odihnă anual într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care acesta s-a aflat în concediu medical.”

6. Articolul 146 se modifică și va avea următorul cuprins:

„Art. 146. – (1) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an.

(2) În cazul în care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parțial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual.

(3) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă.”

Art. II. – La data intrării în vigoare a prezentei legi se abrogă:

a) alin. (3) al art. 22 din Ordonanța Guvernului nr. 6/2007 privind unele măsuri de reglementare a drepturilor salariale și a altor drepturi ale funcționarilor publici până la intrarea în vigoare a legii privind sistemul unitar de salarizare și alte drepturi ale funcționarilor publici, precum și creșterile salariale care se acordă funcționarilor publici în anul 2007, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 66 din 29 ianuarie 2007, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr.232/2007, cu modificările și completările ulterioare;

b) alin. (4) al art. 23 din Ordonanța Guvernului nr. 10/2008 privind nivelul salariilor de bază și al altor drepturi ale personalului bugetar salarizat potrivit Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 24/2000 privind sistemul de stabilire a salariilor de bază pentru personalul contractual din sectorul bugetar și personalului salarizat potrivit anexelor nr. II și III la Legea nr. 154/1998 privind sistemul de stabilire a salariilor de bază în sectorul bugetar și a indemnizațiilor pentru persoane care ocupă funcții de demnitate publică, precum și unele măsuri de reglementare a drepturilor salariale și a altor drepturi ale personalului contractual salarizat prin legi speciale, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 79 din 1 februarie 2008, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 177/2008, cu modificările și completările ulterioare.

Această lege a fost adoptată de Parlamentul României, cu respectarea prevederilor art. 75 și ale art. 76 alin. (1) din Constituția României, republicată.

PREȘEDINTELE
CAMEREI DEPUTAȚILOR



VALERIU-ȘTEFAN ZGONEA

PREȘEDINTELE
SENATULUI



CĂLIN POPESCU-TĂRICEANU

București,
Nr.