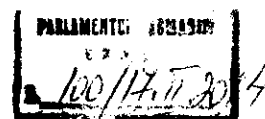




GUVERNUL ROMÂNIEI
PRIMUL – MINISTRU

224
07022014



Domnule președinte,

În conformitate cu prevederile art. 111 alin. (1) din Constituție, Guvernul României formulează următorul

PUNCT DE VEDERE

referitor la propunerea legislativă intitulată „*Lege pentru modificarea și completarea Legii 53/2003 Codul muncii*”, inițiată de doamna deputat Simona Bucura-Oprescu și domnii senatori și deputați Șerban-Constantin Valeca, Alexandru Cordoș, Constantin Tămagă, Mircea-Gheorghe Drăghici, Gheorghe Marin, Bogdan Nicolae Niculescu Duvăz, Cătălin-Marian Rădulescu, Radu Costin Vasilică – Grupurile parlamentare ale PSD (Bp. 794/2013)

I. Principalele reglementări

Această inițiativă legislativă are ca obiect de reglementare modificarea și completarea dispozițiilor **art. 82** și **art. 84** din *Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare*, referitoare la condițiile în care se pot încheia contracte individuale de muncă pe perioadă determinată.

Astfel, se propune prelungirea contractului individual de muncă pe perioadă determinată, prin act adițional și după expirarea termenului inițial, cu acordul scris al părților, dar numai în cadrul termenului de 36 de luni, prevăzut de lege, și de cel mult două ori consecutiv.

Referitor la termenul de 36 de luni menționat, semnalăm că, potrivit *Expunerii de motive*, intenția este de reducere a acestuia la 24 de luni, intenție ce, dintr-o eroare, nu a fost preluată și în propunerea legislativă.

Totodată, se instituie obligația angajatorului ca, în cazul încetării contractului individual de muncă încheiat pe perioadă determinată, să adopte una din următoarele soluții:

- să desființeze postul sau să-l mențină și să organizeze concurs/examen pentru încadrarea pe perioadă nedeterminată, în situația în care intervine încetarea de drept în temeiul art. 56 lit. i) din *Codul Muncii, republicat*;

- să stabilească, prin act adițional, modificarea naturii contractului, respectiv din perioadă determinată în perioadă nedeterminată.

De asemenea, se interzice angajarea pe același post a mai mult de 3 persoane, iar în cazul în care se constată că angajatorul a încheiat un contract individual de muncă pe durată determinată pentru activități cu caracter permanent, contractul individual de muncă se consideră a fi încheiat pe durată nedeterminată.

II. Observații

1. La nivelul Uniunii Europene, în vederea îmbunătățirii calității muncii pe durată determinată, a asigurării aplicării principiului nediscriminării, precum și a stabilirii unui cadru pentru împiedicarea abuzurilor care pot rezulta din folosirea raporturilor sau contractelor de muncă pe durată determinată succesive, a fost adoptată *Directiva 1999/70/CE a Consiliului privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICEF și CEEP*.

În prezent, legislația națională în vigoare (art. 82-84 din *Codul Muncii*) reglementează ce se înțelege prin contracte succesive și pe ce perioadă inițială se pot încheia astfel de contracte, în vederea transpunerii principiilor stipulate de *Directiva 1999/70/CE*, fiind asigurată, astfel, transpunerea punctelor 1 și 2 din *Clauza nr. 5 din Acordul-cadru privind munca pe durată determinată, încheiat la 18 martie 1999 între organizațiile de tip confederativ generale CES, UNICEF și CEEP*, anexat la directivă.

În cadrul acestor articole, legiuitorul UE reglementează obligația statelor membre de a lua măsuri de prevenire a abuzurilor care apar din folosirea contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive, precum:

- motive obiective care să justifice reînnoirea unor asemenea contracte sau raporturi de muncă;

- durata totală maximă a contractelor sau raporturilor de muncă pe durată determinată succesive;
- numărul de reînnoiri ale unor asemenea contracte sau raporturi de muncă.

De asemenea, statele membre au obligația de a stabili condițiile în care contractele sau raporturile de muncă sunt considerate "succesive" sau sunt contracte sau raporturi de muncă pe durată nedeterminată.

În acest context, atragem atenția asupra faptului că eliminarea de la **alin. (5) al art. 82**, a criteriilor în raport de care contractele individuale de muncă pe durată determinată se consideră succesive, are drept consecință neasigurarea transpunerii în legislația națională a punctului 2 lit. a) din *Clauza nr. 5 din Acordul-cadru*, ceea ce aduce atingere îndeplinirii, de către România, a obligațiilor ce îi revin în ceea ce privește armonizarea legislației cu dreptul UE.

În același timp, cu titlu general, apreciem că, în condițiile în care statele membre pot menține ori adopta acte normative mai favorabile protecției securității și sănătății lucrătorilor sau de a favoriza ori a permite aplicarea unor convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali mai favorabile lucrătorilor¹, reglementările propuse pot fi considerate dispoziții mai favorabile.

Precizăm că directiva nu prevede în mod distinct care sunt motivele obiective pentru reînnoirea contractelor pe perioadă determinată, durata totală maximă a contractelor pe durată determinată succesive, numărul de reînnoiri ale unor asemenea contracte și nici condițiile în raport de care contractele de muncă sunt considerate „succesive” sau sunt considerate contracte de muncă pe durată nedeterminată, aceste elemente intrând în marja de reglementare națională.

Necesar, însă, este ca elementele menționate să fie prevăzute integral în legislația națională, pentru a se putea considera că aceasta asigură o transpunere corespunzătoare scopului directivei.

2. Semnalăm că textul propus pentru **Articolul unic pct. 3** nu corespunde intenției de reglementare menționată în *Expunerea de motive* (reducerea perioadei de prelungire a contractului individual de muncă, de la 36 de luni, la 24 de luni), în sensul că acesta conservă soluția legislativă conținută în textul art. 84 alin. (1) din *Legea nr. 53/2003*, în vigoare în prezent.

¹ Conform Clauzei nr. 8 din Acordul-cadru din anexa *Directivei nr. 1999/70/CE*

3. Apreciem că dispozițiile din *Legea nr. 53/2003*, referitoare la contractul individual de muncă pe perioadă determinată, răspund atât nevoilor angajatorilor, cât și celor ale salariaților, precum și dinamicii activității economice de pe piața muncii din România și se încadrează în practica statelor europene.

Având în vedere faptul că propunerea legislativă vizează doar contractele individuale de muncă încheiate pentru o perioadă mai mică de 24 de luni, apreciem că aceasta este restrictivă.

De asemenea, sunt restrictive și nu asigură flexibilitatea activității desfășurate de angajator (fiind de natură să ducă la practici abuzive și discriminatorii pentru salariații care desfășoară activitate pe durată determinată) obligațiile propuse în sarcina angajatorului la încetarea contractului individual de muncă pe perioadă determinată și care privesc fie desființarea postului, fie menținerea acestuia și organizarea de concurs/examen pentru ocuparea postului pe perioadă determinată sau transformarea contractului individual de muncă încheiat pe perioadă determinată în contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată prin încheierea unui act adițional.

III. Punctul de vedere al Guvernului

Având în vedere considerentele menționate, **Guvernul nu susține adoptarea acestei inițiative legislative.**

Cu stimă,

Victor - Viorel PONTA

Domnului senator George – Crin Laurențiu Antonescu

Președintele Senatului