

## **POZIȚIA CNIPMMR PRIVIND ULTIMA FORMA A PROIECTULUI MMFPS DE MODIFICARE A CODULUI MUNCII**

### **I. ULTIMA FORMĂ A PROIECTULUI MFPMS DE MODIFICARE A CODULUI MUNCII**

Proiectul inițiat de MFPMS de modificare a Codului muncii, care a fost primit de CNIPMMR pentru ședința Comisiei de Dialog Social din data de **22 februarie 2011** și care a fost transmisă și la CES cuprinde următoarele **modificări principale**:

#### **1. Proiectul propune 10 îmbunătățiri ale reglementărilor privind angajatorii:**

- 1. Creșterea duratei perioadei de probă** până la cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție;
- 2. Mărirea cu 12 luni a duratei contractului individual de muncă pe durată determinată;**
- 3. Reglementarea cazului întreruperii sau reducerii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă:** În cazul reducerii temporare a activității, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare pe perioade care depășesc 30 zile, angajatorul va avea posibilitatea reducerii programului de lucru de la 5 zile la 4 zile pe săptămână, cu reducerea corespunzătoare a salariului, până la remediarea situației care a cauzat reducerea programului. În cazul în care din motive economice este necesară reducerea sau întreruperea temporară a activității, pentru maximum 15 zile lucrătoare consecutive pe an, cu obligativitatea reluării ei, angajatorul, poate acorda în aceasta perioadă concediu fără plată, după consultarea prealabilă a sindicatului reprezentativ de la nivelul unității;
- 4. Mărirea cu o lună a perioadei de referință** pentru media orelor de muncă, fără modificarea duratei maxime legale a timpului de muncă de maxim 48 ore pe săptămână, inclusiv ore suplimentare;
- 5. Completarea drepturilor angajatorilor** cu stabilirea obiectivelor de performanță individuală, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora;
- 6. Instituirea posibilității renunțării unilaterale a angajatorului la clauza de neconcurență** prevăzută în contract, plata indemnizației de neconcurență încetând din luna următoare notificării scrise a angajatului privind denunțarea acesteia;
- 7. Posibilitatea angajatorului de a solicita informații în legătură cu candidații la un post vacant de la foștii săi angajatori, dar numai cu privire la activitățile îndeplinite și la durata angajării și numai cu încunoștințarea prealabilă a celui în cauză;**
- 8. Mărirea termenului de preaviz în cazul demisiei,** care nu poate fi mai mic de 20 zile lucrătoare pentru salariații cu funcții de execuție, respectiv nu poate fi mai mic de 45 de zile lucrătoare pentru salariații care ocupă funcții de conducere;
- 9. Normele de muncă** se elaborează de către angajator, conform normativelor în vigoare, sau, în cazul în care nu există normative, normele de muncă se elaborează de către angajator cu consultarea sindicatului reprezentativ ori, după caz, al reprezentanților salariaților;
- 10. Salariații care au beneficiat de un curs sau un stagiu de formare profesională pe cheltuielile angajatorului nu pot avea inițiativa încetării contractului individual de muncă o perioadă stabilită de comun acord, prin act adițional.**

## **2. Proiectul propune 16 îmbunătățiri ale reglementărilor privind salariații:**

1. Instituirea și pentru angajatorii persoane fizice a obligației de a încheia, în formă scrisă, contractul individual de muncă **anterior începerii executării** contractului de muncă;
2. **Informarea salariaților cu privire la fișa postului** cu specificarea atribuțiilor postului și includerea acesteia în cuprinsul contractului individual de muncă;
3. **Informarea salariaților cu privire la criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului** și includerea acesteia în cuprinsul contractului individual de muncă;
4. **Încheierea de acte adiționale** la contract, într-un termen de 20 zile lucrătoare de la data apariției modificării, exclusiv în situațiile în care o asemenea modificare rezultă ca posibilă din lege sau din contractul colectiv de muncă aplicabil;
5. **Specificarea** în contractul individual de muncă a **cuantumului prestațiilor suplimentare în bani sau modalitățile prestațiilor suplimentare în natură**;
6. La solicitarea salariatului sau a unui fost salariat, **angajatorul este obligat să elibereze un document care să ateste activitatea desfășurată** de acesta, vechimea în muncă, în meserie și în specialitate, iar în cazul absolvenților, angajatorul va elibera obligatoriu o adeverință privind efectuarea perioadei de stagiu;
7. **Mărirea termenului de preaviz în cazul concedierii de la 15 zile lucrătoare la 20 de zile lucrătoare**;
8. Angajatorul este obligat să **înregistreze demisia salariatului**. Refuzul angajatorului de a înregistra demisia da dreptul salariatului de a face dovada acesteia prin orice mijloace de probă;
9. **Nivelurile salariale minimale colective se stabilesc prin contractele colective de muncă aplicabile**, iar **salariul individual se stabilește prin negocieri individuale** între angajator și salariat;
10. Sistemul de salarizare a personalului din autoritățile și instituțiile publice finanțate integral sau în majoritate de la bugetul de stat, bugetul asigurărilor sociale de stat, bugetele locale și bugetele fondurilor speciale **se stabilește prin lege, cu consultarea organizațiilor sindicale reprezentative**;
11. **Salariații de noapte beneficiază fie de program de lucru redus** cu o oră față de durata normală a zilei de muncă, pentru zilele în care efectuează cel puțin 3 ore de muncă de noapte, fără ca aceasta să ducă la scăderea salariului de bază, fie de un **spor** la salariu de minimum 25% din salariul de bază pentru fiecare oră de muncă de noapte prestată;
12. **Completarea reglementărilor privind cumulul de funcții și eliminarea obligației salariaților de a aduce la cunoștința angajatorului unde are funcția de bază** (Orice salariat are dreptul de a desfășura activitate la angajatori diferiți sau la același angajator, în baza unor contracte individuale de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea);
13. Pe toată durata exercitării mandatului **reprezentanții aleși în organele de conducere ale sindicatelor** nu pot fi concediați pentru motive care nu țin de persoana salariatului sau pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariații din unitate;
14. **Reabilitarea de drept a angajaților**, dacă în termen de 6 luni nu primesc o nouă

sanctiune disciplinară;

- 15. Modificarea definiției conflictului de muncă, cu includerea în sfera definiției a intereselor sociale:** Prin conflicte de muncă se înțeleg conflictele dintre angajați și angajatori privind interesele cu caracter economic, profesional sau social ori drepturile rezultate din desfășurarea raporturilor de muncă;
- 16.** La cererea membrilor lor, **sindicatul pot să îi reprezinte pe aceștia în cadrul conflictelor de muncă**, în condițiile legii.

### **3. Proiectul propune reglementarea de noi sancțiuni contravenționale, o creștere semnificativă a amenzilor și angajarea răspunderii penale a angajatorilor:**

- 1.** Potrivit proiectului, **constituie contravenție** și se sancționează următoarele fapte:
- primirea la muncă a până la 3 persoane fără încheierea unui contract individual de muncă, potrivit art. 16 alin. (1), cu amendă de la 30.000 lei la 40.000 lei pentru fiecare persoană identificată, fără a depăși valoarea cumulată de 100.000 lei;
  - prestarea muncii de către o persoană fără încheierea unui contract individual de muncă, cu amendă de la 500 la 1.000 de lei;
  - încălcarea de către angajator a obligației prevăzute la art. 116, cu amendă de la 1.500 la 3.000 lei.
  - nerespectarea prevederilor legale privind înregistrarea de către angajator a demisiei, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei;
  - încălcarea de către agentul de muncă temporară a obligației prevăzute la art.1001, cu amendă de la 5.000 la 10.000 lei, pentru fiecare persoană identificată, fără a depăși valoarea cumulată de 100.000 de lei.
  - încălcarea prevederilor art. 16 alin. (3) cu amendă de la 1.500 la 2.000 lei
- 2.** Potrivit proiectului, **constituie infracțiune** următoarele fapte:
- fapta persoanei care în mod repetat stabilește pentru salariații încadrați în baza contractului individual de muncă salarii sub nivelul salariului minim brut pe țară garantat în plată, prevăzut de lege, constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la 1 an sau cu amendă penală;
  - refuzul repetat al unei persoane de a permite, potrivit legii, accesul inspectorilor de muncă în oricare dintre spațiile unității sau de a pune la dispoziția acestora documentele solicitate, potrivit legii, constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la 1 an sau cu amendă penală;
  - primirea la muncă a mai mult de 3 persoane, fără încheierea unui contract individual de muncă, constituie infracțiune și se sancționează cu închisoare de la 1 la 2 ani sau cu amendă penală.

Răspunderea penală revine, după caz, directorului, directorului executiv, administratorului, reprezentantului legal al angajatorului, respectiv altei persoane împuternicite de către angajator, angajatorului-persoană fizică ori reprezentantului legal sau altei persoane împuternicite de către angajatorul-persoană fizică.

### **4. Proiectul cuprinde alte 10 prevederi:**

- 1. Eliminarea acoperirii nulității** prin depunerea ulterioară încheierii CIM a certificatului medical;
- 2. Completarea conținutului Registrului general de evidență a salariaților;**
- 3.** Cetățenii străini și apatrizii pot fi angajați prin contract individual de muncă în baza **autorizației de muncă** eliberată potrivit legii;
- 4. Modificarea prelungirii delegației:** Delegarea poate fi dispusă pentru o perioadă de cel

mult 60 de zile și se poate prelungi numai cu acordul salariatului;

5. De fiecare dată când în timpul perioadei de suspendare a contractului va interveni o cauză de încetare de drept a contractului individual de muncă, **cauza de încetare de drept va prevala;**
6. **Completarea cazurilor de încetare de drept a CIM;**
7. **Reglementarea pentru concediere a unei proceduri suplimentare:** departajarea salariaților după evaluarea realizării obiectivelor de performanță;
8. Îmbunătățirea reglementărilor privind **munca prin agent de munca temporară;**
9. **Mărirea cu 30 de zile a duratei de compensare prin ore libere a muncii suplimentare:** Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile după efectuarea acesteia.
10. Angajatorul este obligat să stabilească programarea astfel încât fiecare salariat să efectueze într-un an calendaristic cel puțin **10 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt.**

## II. POZIȚIA CNIPMMR PRIVIND ULTIMA FORMĂ A PROIECTULUI MMFPS DE MODIFICARE A CODULUI MUNCII

**1. CNIPMMR consideră că este necesară îmbunătățirea reglementărilor privind relațiile de muncă și simplificarea birocrăției, în special pentru IMM-uri.**

În prezent, **Codul muncii cuprinde foarte puține reglementări speciale pentru IMM-uri,** privind:

- excluderea întreprinderilor care au încadrați mai puțin de 21 de salariați de la obligativitatea negocierii colective la nivel de unitate;
- aplicabilitatea procedurii concedierii colective pentru angajatorii care au mai puțin de 20 de salariați;
- perioade diferite pentru obligativitatea asigurării de concedii plătite pentru formare profesională.

**2. La nivel european,** prin SBA a fost recunoscut principiul "Gândeți mai întâi la scară mică". În Comunicarea cu titlul "**Revizuirea Small Business Act**" publicată în data de 17.12.2010, **Comisia Europeană reafirmă necesitatea implementării principiului "Gândeți mai întâi la scară mică" în legislație și în procesul de realizare a politicilor, pentru consolidarea astfel a competitivității IMM-urilor și atenuarea sarcinii lor administrative.**

"Acordurile contractuale flexibile și fiabile ca urmare a unui drept al muncii modern reprezintă una dintre cele patru componente politice esențiale ale unei abordări mai largi a flexisecurității"<sup>1</sup>.

La nivel european, statele sunt în general de acord că reglementările menite să protejeze lucrătorii trebuie, în principiu, să se aplice în mod egal atât întreprinderilor mari cât și întreprinderilor mici, **majoritatea consideră că există motive ca, în anumite cazuri particulare, măsurile să fie modelate la condițiile speciale ale întreprinderilor mici și mijlocii.**

**3. Rigiditatea pieței muncii și birocrăția afectează competitivitatea** și nu promovează interesul pentru noi investiții, pentru crearea de noi locuri de muncă, formare profesională și perfecționare continuă, pentru mobilitate teritorială și profesională. Îmbunătățirea cadrului legal privind relațiile de muncă, prin **eliminarea barierelor birocratice și reducerea fiscalității asupra locurilor de muncă** va contribui la **creșterea competitivității, cu efecte pozitive**

<sup>1</sup> Rezultatul consultării publice cu privire la Cartea verde a Comisiei „Modernizarea dreptului muncii pentru a răspunde provocărilor secolului 21”- COM(2007) 627 final”.

**asupra ocupării** (înființării de noi locuri de muncă și menținerii celor existente în prezent), mai ales în contextul socio-economic actual, marcat încă de criza financiară și de un **somaj ridicat**.

Prin urmare, **CNIPMMR apreciază inițiativa Guvernului României de modificare a cadrului legal privind relațiile de muncă, însă consideră necesară îmbunătățirea în continuare a proiectului și continuarea reformei în acest domeniu**, deoarece au fost avute în vedere doar o parte din problemele existente pe piața muncii.

**CNIPMMR nu susține o parte din modificările incluse în proiectul MMSSF și a formulat propuneri de îmbunătățire a proiectului de modificare a Codului muncii, vizând următoarele aspecte principale:**

- **Eliminarea modificării creșterii cu 5 zile lucrătoare a duratei preavizului acordat de angajator în cazul concedierii, pentru microîntreprinderi și întreprinderile mici**, pentru care ar trebui prevăzut un termen mai mic (15 zile lucrătoare, termenul legal actual);
- **Menținerea definiției actuale a conflictelor de muncă și neincluderea în această sferă a conflictelor care vizează interese sociale ale salariaților**, ce vor genera efecte grave atât asupra angajatorilor bugetari, cât și privați;
- **Menținerea perioadei de stagiou ca perioadă de probă**, pentru evitarea unei birocrății excesive la concedierea absolvenților în primele 6 luni de activitate, care va avea ca efect creșterea somajului în rândul acestora, în condițiile în care angajatorii asigură plata unor cheltuieli mari necesare desfășurării stagiaturii și practicii acestor salariați;
- **Menținerea actualelor reglementări din Codul muncii privind organizarea patronatelor, ca organizații ale patronilor și nu ale angajatorilor** (instituțiile publice și sindicatele care angajează salariați nu sunt organizații patronale);
- Menținerea reglementării din Codul muncii privind realizarea **dialogului social** la nivelul **CES**.

Pe viitor, **CNIPMMR susține necesitatea continuării îmbunătățirii reglementărilor privind relațiile de muncă și piața muncii**, în principal în următoarele domenii:

- **Reducerea la un nivel rezonabil și suportabil a contribuțiilor sociale datorate de angajator și salariat** ("Măsuri în direcția reducerii impozitelor/taxelor asupra forței de muncă" - Angajament asumat de România - MMSSF ca răspuns la *Carta verde privind modernizarea legislației muncii pentru a face față provocărilor Sec. XXI*), raportarea la calitatea și cantitatea serviciilor/prestațiilor de asigurări primite în cazul apariției riscului asigurat și creșterea deducerilor acordate salariaților și angajatorilor cu privire la participarea la asigurări private de sănătate și pensii (inclusiv la scheme de pensii ocupaționale);
- **Continuarea simplificării birocrăției** (în loc de 9 obligații declarative pentru un salariat și 2 ordine de plată, trecerea la o declarație/un ghișeu/un ordin de plată);
- **Reforma sistemului de asigurări sociale** (condiționarea primirii indemnizațiilor de asigurări sociale de participarea la măsurile active și acceptarea locurilor de muncă vacante corespunzătoare și îmbunătățirea reglementărilor privind stimulentele acordate angajatorilor care încadrează șomeri și persoane care mai au 10 ani până la pensionare);
- Completarea actualului regim al sancțiunilor foarte mari contravenționale și al angajării răspunderii penale a angajatorilor cu prevederi privind **angajarea răspunderii civile, penale și contravenționale a personalului cu atribuții de control**, creșterea pedepselor în cazul faptelor de corupție sau abuz în funcție, interzicerea desfășurării de activități comerciale de către aceștia, direct sau prin interpuși și obligativitatea păstrării secretelor profesionale de care iau cunoștință în cadrul activității de control.