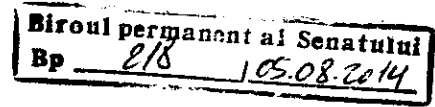
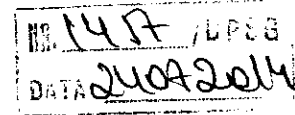
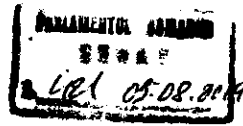




GUVERNUL ROMÂNIEI
PRIMUL – MINISTRU



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 completarea Legii nr.53 din 2003 privind Codul muncii*”, inițiată de domnul deputat PSD Neacșu Marian și un grup de parlamentari aparținând Grupurilor parlamentare ale PSD, UNPR, PNL, Minorități, PP-DD, PD-L, PC (Bp. 218/2014).

I. Principalele reglementări

Prin prezenta propunere legislativă se urmărește completarea Codului Muncii în sensul reglementării instituției transferului prin preluarea soluțiilor legislative similare aplicabile funcționarilor publici prevăzute de *Legea nr.188/1999 privind Statutul funcționarilor publici*, în vederea asigurării unei mai bune mobilități a angajaților pe piața muncii.

II. Observații

1. Având în vedere dispozițiile art. 1 alin. (2) din *Legea nr. 53/2003 – Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare*, „Prezentul cod se aplică raporturilor de muncă reglementate prin legi speciale, numai în măsura în care acestea nu conțin dispoziții specifice derogatorii”. Astfel, Codul Muncii asigură cadrul general aplicabil tuturor domeniilor de activitate, iar dispozițiile caracteristice, specifice fiecărui domeniu sunt stabilite prin legi specifice.

Prin urmare, având în vedere că, dispozițiile propunerii legislative se referă la o anumite categorie de personal, respectiv „angajatului de execuție și personalului plătit din fonduri publice de conducere” (art.41¹ alin. (2) din proiect), apreciem că, dispozițiile Codului Muncii, reglementarea-cadru în materia raporturilor de muncă, își păstrează caracterul său general obligatoriu, modificarea acestuia nefiind justificată pentru a se reglementa modalitatea modificării raportului de muncă pentru categoria mai sus menționată.

De asemenea, la art. 47¹ alin. (7) din inițiativa legislativă se prezintă situația ocupării „unei funcții publice vacante prin transfer la cerere”, or această ipoteză nu poate fi posibilă având în vedere că, *Legea nr. 53/2003 – Codul Muncii, republicată*, nu reglementează funcția publică.

Totodată, menționăm că de la data intrării în vigoare a *Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare*, respectiv 01.03.2003, a fost desființată instituția transferului ca modalitate de cesiune a drepturilor și obligațiilor unui salariat care decurg dintr-un contract individual de muncă de la un angajator la altul, astfel cum era prevăzut de *Legea nr. 10/1972*, abrogată de actul normativ menționat anterior.

Astfel, în prezent nu mai este posibilă preluarea personalului de la un angajator către alt angajator, prin transfer și aceasta datorită faptului că, în perioada de după anii 1990, legislația muncii a înregistrat transformări de esență, într-o dinamică cu totul deosebită, impusă de trecerea țării noastre de la o economie centralizată la una de piață. În acest context a fost necesară eliminarea dispozițiilor ce împiedicau derularea normală, în noile condiții, a raporturilor juridice de muncă, prin înlăturarea acelor reglementări restrictive ale drepturilor de personal, caracteristice economiei centralizate, a acelor dispoziții ce îngreunau libertatea de mișcare a salariaților și le știrbeau unele drepturi fundamentale, inclusiv în ceea ce privește instituția transferului.

2. Menționăm că, *Legea nr. 53/2003 – Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare*, a fost elaborată cu luarea în considerare a *dispozițiilor constituționale* care reglementează munca și protecția socială și este în concordanță cu legislația comunitară în domeniu.

Dispozițiile constituționale prevăd că, „*alegerea profesiei, a meseriei sau a ocupației, precum și a locului de muncă este liberă*”. Având în vedere trecerea la economia de piață, precum și caracteristicile contractului individual de muncă (acesta reprezintă un act juridic bilateral, guvernat de principiul libertății de voință a părților, încetarea unilaterală a contractului de muncă de către salariat nu mai produce asupra acestuia efecte legale dezavantajoase – cum se întâmpla înainte de 1989), prin noul Cod al Muncii a fost lăsată la latitudinea părților modificarea oricărui element al contractului individual de muncă care privește:

- a) durata contractului;
- b) locul muncii;
- c) felul muncii

- d) condițiile de muncă;
- e) salariul;
- f) timpul de muncă și timpul de odihnă.

Așadar, potrivit prevederilor art. 41 alin. (1) din *Legea nr. 53/2003 – Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare*, contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul părților.

Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală a contractului de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de prezentul cod, astfel cum prevăd dispozițiile alin. (2) al aceluiași articol.

Cu toate acestea, noile prevederi permit ca preluarea salariaților să fie posibilă „în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acesteia”.

Astfel, având în vedere art. 173 alin. (2) din Codul Muncii, coroborat cu art. 5 alin. (1) din *Legea nr. 67/2006 privind protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora*, toate drepturile și obligațiile cedentului (persoana care își pierde calitatea de angajator) care decurg din contractele individuale de muncă și din contractul colectiv, existente la data transferului, vor fi transferate integral cesionarului (persoana care dobândește calitatea de angajator).

Ca urmare a cesiunii/fuziunii se produce implicit și transferul colectiv al salariaților. Prin urmare, drepturile și obligațiile salariaților care decurg din contractele de muncă existente sunt transferate integral cesionarului.

În acest caz, contractele individuale de muncă își produc în continuare efectele, acestea fiind preluate de noul angajator. Contractele individuale de muncă nu încetează, ci sunt transferate cesionarului care devine noul angajator în temeiul contractului de fuziune/cesiune încheiat între cele două societăți care trebuie să conțină și prevederi cu privire la salariații transferați.

Prin urmare, în situația transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora, este posibil transferul salariaților în condițiile prevăzute de *Legea nr. 67/2006*.

3. În ceea ce privește dispozițiile art. 47³ referitoare la „*exercitarea cu caracter temporar a unei funcții de conducere vacante sau temporar vacante*”, precizăm că, situația respectivă este reglementată de art. 25 din *Legea – cadru nr. 284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice*.

4. Din punct de vedere al normelor de tehnică legislativă, semnalăm că în propunerea legislativă sunt utilizate o serie de sintagme cu caracter echivoc, care nu sunt consacrate din punct de vedere normativ a căror interpretare și aplicare ar putea conduce la numeroase dificultăți. Exemplu: „*dezvoltarea carierei în domeniul public*” sau „*angajatul de execuție*”.

5. Având în vedere cele prezentate, considerăm că nu este oportună și nici justificată modificarea Codului Muncii întrucât, prin caracterul său, Codul muncii

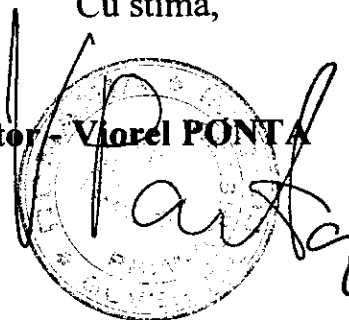
asigură cadrul general aplicabil tuturor domeniilor, iar dispozițiile fiecărui domeniu pot fi stabilite prin legi speciale.

III. Punctul de vedere al Guvernului

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

Cu stimă,

Victor - Viorel PONTA

A circular official stamp is partially visible behind the signature. The stamp contains text, including "ROMANIA" at the top and "SECRETAR DE STAT" at the bottom, with a central emblem. The signature is written in black ink over the stamp.

Domnului senator Călin-Constantin-Anton Popescu-Tăriceanu
Președintele Senatului