



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)

„Consiliul Economic și Social este 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)

07 1558
03 23

AVIZ

referitor la propunerea legislativă pentru modificarea și completarea Legii nr.53/2003 - Codul muncii (b80/16.02.2023)

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 (b80/16.02.2023)*.

CONSILIUL ECONOMIC ȘI SOCIAL

În temeiul art. 5 lit. a) din Legea nr. 248/2013 privind organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social, republicată, cu modificările și completările ulterioare, în ședința din data de 7.03.2023, desfășurată online, conform prevederilor Hotărârii Plenului nr.86/17.05.2022, avizează **FAVORABIL** prezentul proiect de act normativ, cu **propunerile de modificare** prevăzute în anexă.

Președinte,
Bogdan SIMION

Propuneri de modificare aferente
propunerii legislative pentru modificarea și completarea Legii nr.53/2003 – Codul muncii (b80/16.02.2023)

Nr.crt.	Text inițial	Text propus	Motivare
1.	<p>Articolul 231 se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>(1) Prin conflicte de muncă se înțelege conflictele dintre salariați și angajatori privind interesele cu caracter economic, profesional sau social ori drepturile rezultate din desfășurarea raporturilor de muncă.</p> <p>(2) Conflictul individual de muncă este conflictul de muncă ce are ca obiect exercitarea unor drepturi sau îndeplinirea unor obligații care decurg din contractele individuale și colective de muncă, precum și din legi sau din alte acte normative.</p> <p>De asemenea, sunt considerate conflicte individuale de muncă următoarele:</p> <p>(i) conflictele în legătură cu plata unor despăgubiri pentru acoperirea prejudiciilor cauzate de părți prin nedeplinirea sau îndeplinirea necorespunzătoare a obligațiilor stabilite prin contractul individual de muncă;</p> <p>(ii) conflictele în legătură cu constatarea nulității contractelor individuale de muncă ori a unor clauze ale acestora.</p>	<p>Articolul 231 se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>(1) Prin conflicte de muncă se înțelege conflictele dintre salariați și angajatori privind interesele cu caracter economic, profesional sau social ori drepturile rezultate din desfășurarea raporturilor de muncă.</p>	<p>Nu se justifică introducerea noului alineat, deoarece nu prezintă nicio relevanță practică definirea conflictelor individuale de muncă față de prevederile deja existente în actualul art. 266 din Codul Muncii, potrivit căruia „Jurisdicția muncii are ca obiect soluționarea conflictelor de muncă cu privire la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractelor individuale sau, după caz, colective de muncă prevăzute de prezentul cod, precum și a cererilor privind raporturile juridice dintre partenerii sociali, stabilite potrivit prezentului cod.”</p> <p>În fosta Lege a dialogului social nr. 62/2011, definirea conflictelor individuale avea drept scop acoperirea unei arii mai largi, și anume și cea a funcționarilor publici, însă în Codul muncii textul nu-și mai găsește vreo justificare.</p>

2.	<p>La articolul 269, alineatele (1) și (2) se modifică și vor avea următorul cuprins:</p> <p>(1) Judecarea conflictelor de muncă este de competența instanțelor judecătorești, stabilite potrivit legii. Conflictele individuale de muncă se soluționează în primă instanță de către tribunal.</p> <p>(2) Cererile referitoare la soluționarea conflictelor individuale de muncă se adresează tribunalului în a cărui circumscripție își are domiciliul sau locul de muncă reclamantul.</p>	<p>La articolul 269, alineatele (1) și (2) se modifică și vor avea următorul cuprins:</p> <p>(1) Judecarea conflictelor de muncă este de competența instanțelor judecătorești, stabilite potrivit legii.</p> <p>(3) Cererile referitoare la soluționarea conflictelor de muncă se adresează instanței competente în a cărei circumscripție își are reclamantul domiciliul /reședința/ locul de muncă sau, după caz, sediul/domiciliul profesional.</p>	<p>Se omite ipoteza – utilă în practică – care se găsește în forma actuală, și anume posibilitatea de a se alege instanța din circumscripția căreia salariatul își are reședința. În plus, forma actuală nu acoperă situația în care reclamant este angajatorul, caz în care este vorba de sediul acestuia.</p>
3.		<p>Art. 270 se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>Cauzele prevăzute la art. 266 sunt scutite de taxa judiciară de timbru.</p>	<p>Timbrul judiciar nu mai există în legislație încă din 2013 când a fost abrogată Ordonanța nr. 32/1995 privind timbrul judiciar.</p>
4.	<p>La articolul 271, alineatul (3) se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>(4) Părțile sunt legal citate dacă citația le-a fost înmănată cel puțin cu 5 zile înaintea judecării.</p>	<p>La articolul 271, alineatul (3) se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>(3) Părțile sunt legal citate dacă citația le-a fost înmănată cu cel puțin 2 zile lucrătoare înainte de termenul de judecată.</p>	<p>Conflictele de muncă trebuie soluționate în regim de urgență, conform art. 271 al. (1), iar art. 271 alin. (2) prevede ca termenele de judecată nu pot fi mai mari de 15 zile. Este oportun un termen mai mare de 24 de ore pentru citare, deoarece angajatorul trebuie să depună dovezile în apărarea sa până la prima zi de înfățișare, conform art. 272, însă un termen de 5 zile este prea mare.</p> <p>Completarea privind termenul se justifică pentru rigoare juridică.</p>
5.		<p>Art. 272 se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>Sarcina probei în conflictele de muncă revine angajatorului, acesta fiind obligat să depună dovezile în sprijinul temeiniciei și legalității măsurii sale unilaterale ce face obiectul contestației.</p>	<p>Textul este necorelat cu noul Cod de procedură civilă sub două aspecte:</p> <ul style="list-style-type: none"> - în reglementarea noului Cod de procedură civilă nu mai există noțiunea de „prima zi de înfățișare”, echivalentul acesteia fiind „primul termen la care părțile au fost legal citate”. - conform noului Cod de procedură civilă, probele trebuie propuse prin cererea de chemare în judecată, de către reclamant, iar de către pârât prin întâmpinare, sub sancțiunea decăderii, fiind permise ulterior doar în anumite condiții (art. 254 CPC)

6.		<p>Art. 274 se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>Hotărârile instanței de fond sunt supuse numai apelului.</p>	<p>Astfel, norma din art. 272 teza finală C. muncii devine incompatibilă cu reglementarea noului Cod de procedură civilă, incompatibilitatea reglementării fiind dată de faptul că dezeratul de eficientizare a procesului civil, urmărit de noul cod, nu s-ar mai realiza, dacă probele nu ar fi propuse încă din faza scrisă a procesului civil, ci abia ulterior, după fixarea primului termen de judecată.</p> <p>În plus, inversarea sarcinii probei este utilă doar în situația în care se contestă acte unilaterale ale angajatorului, iar nu și în alte situații (de ex pretenții pentru daune morale, ore suplimentare, despăgubiri etc), când în realitate angajatorul ar trebui să probeze fapte negative, ceea ce devine imposibil.</p>
		<p>Art. 274 se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>Hotărârile instanței de fond sunt supuse numai apelului.</p>	<p>Textul este în contradicție cu noul Cod de procedură civilă, precum și cu următorul articol sub aspectul a ceea ce înseamnă hotărâre definitivă.</p> <p>Potrivit art. 634 Codul de procedură civilă, hotărâri definitive sunt „1. hotărârile care nu sunt supuse apelului și nici recursului; sau 2. hotărârile date în primă instanță, fără drept de apel, neatacate cu recurs.”</p> <p>Textul din Codul Muncii era Corelat cu vechiul sistem, anterior noului Cod de procedură civilă și Legii nr. 62/2011, când hotărârile în litigii de muncă puteau fi atacate doar cu recurs.</p> <p>În ce privește caracterul de „executorii de drept”, textul nu este corelat cu noul Cod de procedură civilă, care prevede caracterul de executoriu de drept doar pentru anumite hotărâri din materia litigiilor de muncă, și anume la art. 448:</p> <p>„Art. 448.</p> <p>(1) Hotărârile primei instanțe sunt executorii de drept când au ca obiect: ...</p> <p>2. plata salariilor sau a altor drepturi izvorâte din raporturile juridice de muncă, precum și a sumelor cuvenite, potrivit legii, șomerilor;</p> <p>3. despăgubiri pentru accidente de muncă.”</p>