



AVIZ

referitor la propunerea legislativă pentru modificarea și completarea art.34 din Legea nr.53/2003 privind Codul muncii

Analizând propunerea legislativă pentru modificarea și completarea art.34 din Legea nr.53/2003 privind Codul muncii (b301/29.06.2021), transmisă de Secretarul General al Senatului cu adresa nr.XXXV/3507/30.06.2021 și înregistrată la Consiliul Legislativ cu nr.D600/1.07.2021,

CONSILIUL LEGISLATIV

În temeiul art.2 alin.(1) lit.a) din Legea nr.73/1993, republicată, și al art.46(3) din Regulamentul de organizare și funcționare a Consiliului Legislativ, republicat,

Avizează negativ propunerea legislativă, pentru următoarele considerente:

1. Propunerea legislativă are ca obiect modificarea și completarea art.34 din Legea nr.53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, urmărindu-se ca registrul de evidență a salariaților să fie accesibil online pentru salariați/foștii salariați, cu privire la datele proprii.

În raport de conținutul său normativ, propunerea legislativă se încadrează în categoria legilor organice, fiind incidente prevederile ar.73 alin.(3) lit.p) din Constituția României, republicată, iar în aplicarea art.75 alin.(1) din legea fundamentală, prima Cameră sesizată este Senatul.

În acest sens, întrucât accesul pentru un salariat/fost salariat la datele din registru se va concretiza într-o obligație pentru angajator/inspectoratul teritorial de muncă de a institui un program informatic care presupune secretizarea datelor celorlalți angajați și crearea de conturi protejate cu parolă, acest aspect va reprezenta un element constitutiv al regimului general al raporturilor de muncă, ceea ce va determina caracterul organic al propunerii legislative.

2. Întrucât propunerea legislativă poate avea implicații asupra bugetului de stat, este obligatorie solicitarea unei informări din partea

**CONFORM CU
ORIGINALUL**

Guvernului, în conformitate cu dispozițiile art.111 alin.(1) din Constituția României, republicată.

Totodată, sunt incidente prevederile art.15 alin.(1) din Legea nr.500/2002 privind finanțele publice, cu modificările și completările ulterioare, referitoare la obligativitatea întocmirii unei fișe financiare, cu respectarea condițiilor prevăzute de art.21 din Legea responsabilității fiscal-bugetare nr.69/2010, republicată.

3. Referitor la **Expunerea de motive**, semnalăm că aceasta nu respectă structura prevăzută la art.31 din Legea nr.24/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare, nefiind prezentate principiile de bază, cu evidențierea elementelor noi, impactul socioeconomic, impactul financiar asupra bugetului general consolidat atât pe termen scurt, pentru anul curent, cât și pe termen lung (pe 5 ani) și nici informații cu privire la consultările derulate.

Precizăm că, potrivit considerentelor exprimate în Decizia Curții Constituționale nr.682 din 27 iunie 2012, „*dispozițiile art.6 din Legea nr.24/2000 privind normele de tehnică legislativă, republicată [...], cu modificările și completările ulterioare instituie obligația fundamentării actelor normative. [...]. Lipsa unei fundamentări temeinice a actului normativ în discuție determină, [...], încălcarea prevederilor din Constituție cuprinse în art.1 alin.(5) [...]*”.

4. Analizând prezenta propunere, semnalăm că, în actuala redactare, textul preconizat pentru **alin.(5¹) al art.34** din Legea nr.53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, **nu respectă prevederile art.6 alin.(1) teza I din Legea nr.24/2000**, republicată, cu modificările și completările ulterioare, deoarece **nu instituie reguli necesare, suficiente și posibile care să conducă la o cât mai mare stabilitate și eficiență legislativă, iar soluțiile pe care le cuprinde nu sunt corelate cu ansamblul reglementărilor interne.**

Astfel, precizăm că norma propusă nu stabilește valoarea juridică a documentului obținut de salariat/fostul salariat ca urmare a accesării online a registrului general de evidență a salariaților.

În acest context, precizăm că potrivit art.34 alin.(5) și (6¹) din Codul muncii, extrasul din registrul general de evidență a salariaților eliberat de angajatorul/fostul angajator ori, în cazul în care angajatorul se află în procedură de insolvență, faliment sau lichidare, de către administratorul judiciar sau, după caz, lichidatorul judiciar, sunt semnate și certificate cu privire la conținutul documentului.

În acest sens sunt și dispozițiile cuprinse la art.7 alin.(6) din Hotărârea Guvernului nr.905/2017, care prevăd că „*La solicitarea scrisă a salariatului sau a unui fost salariat, angajatorii sunt obligați să îi elibereze acestuia un extras din registru, **datat și certificat pentru conformitate**, sau o adeverință care să ateste activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă și în specialitate, astfel cum rezultă din registru și din dosarul personal, în termen de cel mult 15 zile de la data solicitării. (...)*”.

5. De asemenea, propunerea legislativă, prin soluțiile juridice preconizate, încalcă dispozițiile **art.8 alin.(4) din Legea nr.24/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare**, care prevăd următoarele: „*Textul legislativ trebuie să fie formulat clar, fluent și inteligibil, fără dificultăți sintactice și pasaje obscure sau echivoce. Nu se folosesc termeni cu încărcătură afectivă. Forma și estetica exprimării nu trebuie să prejudicieze stilul juridic, precizia și claritatea dispozițiilor.*”.

5.1. Astfel, referitor la soluția legislativă preconizată la **alin.(5¹) al art.34** din Legea nr.53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, semnalăm lipsa de claritate și predictibilitate a normei, atât cu privire la condițiile în care poate fi accesat registru general de evidență a salariaților de către salariat/un fost salariat interesat de obținerea unui extras, cât și la registru vizat, respectiv registru electronic înființat de angajator ori, în cazul încetării activității angajatorului, cel administrat de inspectoratul teritorial de muncă în a cărui rază teritorială își are sediul/domiciliul respectivul angajator.

În măsura în care inițiatorii au vizat crearea cadrului legislativ prin care salariații pot avea acces atât la datele din registru electronic înființat, completat și păstrat de angajator, cât și la cel administrat de inspectoratul teritorial de muncă în a cărui rază teritorială își are sediul/domiciliul respectivul angajator, semnalăm că o dispoziție în acest sens este cuprinsă la art.7 alin.(9) din Hotărârea Guvernului nr.905/2017 privind registru general de evidență a salariaților, care prevede că: „*La solicitarea scrisă a salariatului sau a unui fost salariat, **inspectoratul teritorial de muncă asigură accesul individual la datele personale din registru**. Condițiile, procedura de lucru și limitele accesului la informații se stabilesc cu respectarea prevederilor legale privind protecția datelor cu caracter personal, prin ordin comun al ministrului muncii și justiției sociale și al ministrului comunicațiilor și societății informaționale.*”.

5.2. La textul preconizat pentru **alin.(5²)**, semnalăm caracterul imprecis al normei, determinat de sintagma „ce atestă vechimea în muncă”, care este incorectă, întrucât înregistrările din registrul general de evidență a salariaților atestă, potrivit art.34 alin.(5) din Codul muncii și art.7 alin.(6) din Hotărârea Guvernului nr.905/2017, activitatea desfășurată de salariat, durata activității, salariul, **vechimea în muncă, în meserie și în specialitate**, astfel cum rezultă din registru și din dosarul personal”, însă doar cu privire la **contractul individual de muncă încheiat cu respectivul angajator**.

În plus, cu privire la probarea vechimii în muncă, la art.279 din Codul muncii se prevede că: „(1) *Vechimea în muncă stabilită până la data de 31 decembrie 2010 se probează cu carnetul de muncă.*

(2) După data abrogării Decretului nr. 92/1976 privind carnetul de muncă, cu modificările ulterioare, vechimea în muncă stabilită până la data de 31 decembrie 2010 se reconstituie, la cererea persoanei care nu posedă carnet de muncă, de către instanța judecătorească competentă să soluționeze conflictele de muncă, pe baza înscrisurilor sau a altor probe din care să rezulte existența raporturilor de muncă. Cererile de reconstituire formulate anterior datei abrogării Decretului nr. 92/1976, cu modificările ulterioare, se vor soluționa potrivit dispozițiilor acestui act normativ.”.

5.3. În ceea ce privește textul preconizat la **art.II**, semnalăm, de asemenea, caracterul imprecis al acestuia, deoarece nu rezultă dacă hotărârea Guvernului menționată va fi una de sine-stătătoare sau una de modificare și completare a Hotărârii Guvernului nr.905/2017, care reglementează registrul general de evidență a salariaților, stabilind metodologia de înființare a registrului general de evidență a salariaților, de completare și de transmitere în registru a elementelor raportului de muncă.

În situația în care este vizată o procedură reglementată prin act distinct, ar fi trebuit indicată în cuprinsul normei autoritatea care va emite proiectul ce urmează a fi supus aprobării prin hotărâre a Guvernului.

6. Pe de altă parte, semnalăm încălcarea dispozițiilor **art.24 alin.(1)** din **Legea nr.24/2000**, republicată, cu modificările și completările ulterioare, care prevăd următoarele: „*Soluțiile legislative preconizate prin proiectul de act normativ trebuie să acopere întreaga problemă a relațiilor sociale ce reprezintă obiectul de reglementare pentru a se evita lacunele legislative.*”.

Astfel, menționăm că propunerea nu reglementează sancțiuni pentru nerespectarea dreptului de acces al salariaților/foștilor salariați la registrul electronic, similar cu norma prevăzută la art.260 alin.(1) lit.b) din Codul muncii, pentru încălcarea de către angajator a prevederilor art.34 alin.(5) din același act normativ.

În plus, este necesar a se analiza măsura în care soluția legislativă poate fi pusă în aplicare de către toți angajatorii, din sistemul public sau privat, indiferent de mărimea entității ori cifra de afaceri realizată, având în vedere faptul că asigurarea accesului unor terți la o bază proprie de date presupune costuri suplimentare cel puțin pentru site, server, secretizarea datelor celorlalți angajați, securitate tehnologică și cibernetică și altele asemenea.

Referitor la respectivele costuri, precizăm că, în ceea ce privește entitățile din sectorul public, nu a fost stabilită sursa de finanțare a acestora, iar în privința entităților din sectorul privat, nu au fost prezentate date statistice, financiare ori studii care să determine procentul entităților care le pot susține financiar, anterior impunerii obligației legale.

7. Având în vedere aspectele enumerate anterior, menționăm că referitor la acestea, Curtea Constituțională s-a pronunțat în mai multe rânduri, statuând că ***„una dintre cerințele principiului respectării legilor vizează calitatea actelor normative”***, orice act normativ trebuind ***„să îndeplinească anumite condiții calitative, printre acestea numărându-se previzibilitatea, ceea ce presupune că acesta trebuie să fie suficient de clar și precis pentru a putea fi aplicat”*** și că ***„respectarea prevederilor Legii nr.24/2000 privind normele de tehnică legislativă pentru elaborarea actelor normative se constituie într-un veritabil criteriu de constituționalitate prin prisma aplicării art.1 alin.(5) din Constituție”***.

8. În concluzie, prezenta propunere legislativă nu poate fi promovată în forma supusă analizei Consiliului Legislativ, întrucât încalcă dispozițiile Legii nr.24/2000 privind normele de tehnică legislativă pentru elaborarea actelor normative, republicată, cu modificările și completările ulterioare și ale **art.1 alin.(5) din Constituția României, republicată**.

București
Nr.589/22.07.2021

PRESEDINTE
Florin IORDACHE