



CONFEDERATIA SINDICATELOR DEMOCRATICE DIN ROMANIA

Afiliată la:

Confederația Europeană a Sindicatelor (ETUC)
Confederația Internațională a Sindicatelor (ITUC)

„Sindicalele, patronatele și asociațiile profesionale se constituie și își desfășoară activitatea potrivit statutelor lor, în condițiile legii. Ele contribuie la apărarea drepturilor și la promovarea intereselor profesionale, economice și sociale ale membrilor săi.”
(Art. 9 din Constituția României, revizuită)

✓ 13.05.2021
Pentru informație către
doamna doamnei Weber
Președintele
CSDR

Nr.70/13.05.2021

Doamnei Renate Weber, Avocatul Poporului

Confederația Sindicatelor Democratice din România (CSDR), confederație sindicală reprezentativă la nivel național, în temeiul prevederilor art. 14 și art. 13 lit.f din Legea nr.35/1997 privind organizarea și funcționarea instituției Avocatul Poporului, vă adresăm prezenta petiție privind neconstituționalitatea OUG, nr. 36/2021 și OUG nr.37/2021, cu rugămintea de a sesiza Curtea Constituțională a României.

Prin prevederile OUG nr.36/2021 se dorește ca fiecare angajat actual și viitorii angajați, să posede semnătură electronică. Pe de altă parte instituțiile implicate trebuie să fie pregătite ele în primul rând. Ce facem cu persoanele care nu au cunoștințe în domeniul tehnologiei informației, dar mai ales generațiile peste 50 de ani?

Considerăm că se impune pregătirea angajaților actuali cât și a viitoarelor persoane care vor intra pe piața muncii, în folosirea semnăturii electronice în domeniul relațiilor de muncă.

Apoi în situația unui litigiu de muncă, cum se face dovada cu înscrișuri, în speță depunerea CIM la dosar?

Necesită de asemenea modificarea Codului de procedură civilă, Codului Muncii (în materia regulilor speciale de procedură), precum și alte acte normative în materie.

În actul normativ se stipulează că angajatorul poate suporta cheltuielile pentru achiziționarea semnăturilor electronice deci nefiind obligat. Dacă angajatorul nu suportă costurile, cine le suportă?

Cu titlu de exemplu:

La o scurtă analiză, costurile unui certificat digital calificat, sunt următoarele:

- 29,9 euro/valabilitate un an;
- 56,9 euro/valabilitate doi ani;
- 80,9 euro/valabilitate trei ani;

Sursa : <https://digisign.ro/produse-servicii/semnatura-electronica>

Se justifică aceste costuri? Mai mult decât atât, angajații României vor fi nevoiți să dispună, la permanentă de un astfel de certificat digital, un cost permanent.

Instituțiile statului, cu precădere Inspecția Muncii împreună cu structurile teritoriale, nu dispun de infrastructura necesară. Guvernul are în vedere, o eventuală digitalizare, prin Programul Național de Redresare și Reziliență, care ar putea genera schimbări abia în anul 2022. Preocuparea ar trebui să fie cu prioritate pe asigurarea cadrului în interiorul instituțiilor și abia după aceea să lanseze propunerile unui cadru legal specific raporturilor de muncă.

“România are rezultate slabe în ceea ce privește numeroase componente ale Indicelui economiei și societății digitale, inclusiv serviciile publice digitale, competențe digitale ale populației în ansamblu și digitalizarea întreprinderilor. Competențele digitale de bază și competențele elementare de utilizare a programelor informative sunt printre

RD/IB/RS

EX/2

13.05.2021

Piața Valter Mărăcineanu, Nr. 1-3, Sector 1, 010155, București, C.P. 1-788, www.csdr.ro

* Secretariat T 021.315.6542 F 021.313.9483 E secretariat@csdr.ro
* Dep. Educație - Formare T/F 021.313.2070 E educatie@csdr.ro
* Dep. Organizare T/F 021.313.2010 E organizare@csdr.ro
* Dep. Economico - Financiar T/F 021.315.6526 E economic@csdr.ro

* Dep. Comunicare T/F 021.313.2010 E comunicare@csdr.ro
* Dep. Juridic T/F 021.313.2040 E juridic@csdr.ro
* Dep. Relații Internaționale T/F 021.310.2080 E international@csdr.ro
* Dep. Administrativ T/F 021.315.6542 E administrativ@csdr.ro

cele mai scăzute din UE.” – Recomandare a Consiliului privind Programul național de reformă al României pentru anul 2020

Considerăm că la acest moment nu sunt realizate condițiile necesare pentru o asemenea reglementare legală fiind prematur adoptarea acesteia.

Legea 81/2018 – privind reglementarea activității de telemuncă

- Modificarea alin(3), al art.4

Ce înseamnă în mod concret verificarea activității telesalariatului doar prin tehnologia informațiilor și telecomunicațiilor?

Dispozițiile art.4 alin3 din legea 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă, există posibilitatea ca modalitatea de verificare privind activitatea telesalariatului să se efectueze în condițiile stabilite prin CCM, regulamentul intern sau CIM.

- Abrogarea lit c) alin.(2) art.5.

Eliminarea obligației de a se menționa în CIM sau în actul adițional locația unde telesalariatul își desfășoară activitatea cu posibilitatea de a o presta din orice loc, creează un vid legislativ cu privire la situația în care s-ar produce un accident de muncă în timpul prestării activității, creând posibilitatea eliminării răspunderii angajatorului , și obligația acestuia de a crea condiții de muncă în deplină securitate. În temeiul dispoziției art.5 alin.2 litera f din legea 81/2018, părțile unui CIM în regim de telemuncă trebuie să stabilească responsabilitățile din domeniul securității în muncă în funcție de locul/locurile desfășurării activității cu respectarea dispoziției art.7 și 8 din lege. De altfel noțiunea “**loc de muncă**” este utilizată în alte articole din lege, spre exemplu art.7, lit.c,art.8, alin2 lit.a, art.11lit. g. Modelul cadru privind Contractul Individual de Muncă(CIM), este reglementat prin Ordinul nr.64/2003 cu modificările și completările ulterioare precum și prevederile art.16 indice1, art.17 alin 3 lit.b raportat la art.109 lit a, din Codul Muncii, care conțin prevederi exprese privind menționarea locului/locurilor desfășurării activității. În fapt activitatea în regim de telemuncă se poate desfășura și la domiciliul salariatului, raportul juridic de muncă și în cazul telesalariatului trebuie să fie reglementat sub aspectul conținutului în același mod cu al unui salariat care își desfășoară activitatea la sediul angajatorului sau punct de lucru precizat în CIM.

Față de această propunere, cum se poate verifica de către autoritățile competente aplicarea și respectarea cerințelor legale în domeniul securității și sănătății în muncă și al relațiilor de muncă (art.9 alin.2 din lege), în situația în care activitatea nu se desfășoară la domiciliu sau în alt loc convenit de părți , unde angajatul se află aleatoriu sau în interes personal.

Considerăm că modificarea contravine dispozițiilor art.16 alin.1 din Constituția României revizuită și prevederilor art.2 lit.a corroborat cu art.5 alin.1 din Codul Muncii.

- Aceleași argumente și pentru propunerile de modificare a Legii securității și sănătății în muncă nr.319/2006 , republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Ordonanță de Urgență nr.37/2021 privind modificarea și completarea Codului Muncii.

1. Observații cu caracter general

Propunerile de modificare ale Codului Muncii pentru microintreprinderi (pâna la 9 salariați), nu au nici o legătură cu flexibilizarea relațiilor de muncă ,cu debirocratizarea consistentă și cu atât mai mult pentru asigurarea unui nivel de protecție al salariaților în cadrul relațiilor de muncă, aşa cum se menționează în Nota de fundamentare și în preambulul Ordonanței.

Ce resurse materiale și de timp importante pentru angajatorii definiți ca microintreprinderi, sunt necesare să întocmești cel mult 9(nouă) fișe de post, un Regulament Intern și evidența timpului de muncă(fișa de pontaj pentru maxim 9(nouă) salariați.

Este uimitor și de neînțeles să susții că aceste propuneri vor facilita accesul microintreprinderilor pe piața muncii.

Dorim să vă reamintim că la art.2 și la lit a, din Codul Muncii se stipulează că dispozițiile cuprinse în prezentul cod se aplică cetățenilor români încadrați cu contract individual de muncă, care prestează muncă în România, celorlalte categorii de persoane care prestează muncă în România (lit b-e) și angajatorilor persoane fizice și juridice (lit f).

Mai mult decât atât, art.5, alin.1, din Codul Muncii prevede că : „În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații”.

Prin aceste propuneri se încalcă dispozițiile legale menționate și mai grav principiul nediscriminării în relațiile de muncă, precum și dispozițiile Constituției României(revizuită), care la art.16, alin.1 stipulează, „Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări.”

2. Observații specifice pe text.

A. Prevederile art. 17, alin 4. din ordonanță.

„...specificarea atribuțiilor postului se poate face verbal....”

Fișa postului este un instrument întocmit de către angajator. În aceasta trebuie să se regăsească atribuțiile și drepturile ce îi revin unui angajat la viitorul loc de muncă. Si nu doar atât, ci și modul de îndeplinire a acestora atât timp cât este angajat pe o anumită poziție. Fișa postului ar trebui, de asemenea, să conțină cerințele postului, dar și sarcinile pe care angajatul le va îndeplini.

Deși este o anexă a contractului individual de muncă, fișa postului este la fel de importantă. Elementele pe care trebuie să le cuprindă sunt: cerințele necesare pentru ocuparea postului, condițiile de muncă, responsabilitatea propriu-zisă a angajatului și standardele de performanță.

Întâi de toate, este bine de știut că fișa postului este la fel de importantă precum este și contractul individual de muncă, fiind anexă la acesta. Reprezintă o probă în instanță în eventualitatea unui litigiu de muncă care ar avea ca obiect nerespectarea de către angajat a sarcinilor de serviciu. Si dacă un asemenea litigiu se va produce ce probe se vor aduce în fața instanței? Pe de altă parte este demn de reținut că sarcina probei în eventualitatea unui litigiu incumbă angajatorului , Din contră păstrarea fișei postului este în favoarea angajatorului.

Elemente obligatorii:

- denumirea oficială a postului
- locul pe care îl va ocupa viitorul angajat în organigramă
- cerințele necesare ocupării postului
- definirea responsabilităților
- indicatorii de performanță
- data la care a fost întocmită și semnată atât de angajat, cât și de angajat

În opinia noastră eliminarea fișei postului este în detrimentul angajaților , și va duce la abuzuri din partea angajatorului.

Dacă avem în vedere numărul microintreprinderilor din România precizat în preambului proiectului de Ordonanță, adică cca. 450 000, la o medie de 3 angajați pe microintreprinder ajungem la cca 1 350 000 de persoane. Mai mult decât atât, ținând cont de faptul că negocierea colectivă este obligatorie de la un număr de minim 21 angajați, prin lipsa contractelor colective la nivel sectorial și mai ales a Contractului Colectiv de Muncă Unic la Nivel Național, anagajații microintreprinderilor și cei din întreprinderile mici și mijlocii care au mai puțin de 21 salariați, nu beneficiază de un drept fundamental consacrat de Constituția României , revizuită (art.41, alin 5) și anume dreptul la negocieri colective . Având în vedere și propunerea

de eliminare a fișei postului în forma scrisă, **se conturează modelul social românesc : sclavagism contemporan.**

B. Propunerea de modificare a prevederilor art. 241.

“Regulamentul intern se întocmește de către angajator, cu excepția microîntreprinderilor....”

În Dreptul muncii, Regulamentul Intern constituie un important **izvor de drept**.

Regulamentul intern reprezintă actul intern al unei persoane juridice indiferent de numărul angajaților. Art.242 din Codul Muncii prevede dispozițiile minime pe care acesta trebuie să le cuprindă, dispoziții deosebit de importante în relația angajator/ angajat.

Având în vedere ce trebuie să conțină un Regulament intern, act de importanță covârșitoare în respectarea drepturilor și libertăților salariaților, **nu se poate admite eliminarea lui, lipsa acestuia afectează și activitatea de control a instituțiilor abilitate.**

