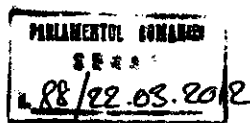




GVERNUL ROMÂNIEI
PRIMUL – MINISTRU



456
14032012

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 modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, republicată*”, inițiată de domnul deputat Daniel Vasile Oajdea – Grupul parlamentar al PD-L (Bp. 652/2011).

I. Principalele reglementări

Această propunere legislativă are ca obiect de reglementare modificarea și completarea *Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată*, propunându-se, în principal, următoarele:

- introducerea condiției de a cunoaște limba română scris și vorbit pentru a fi încadrat ca salariat în instituțiile, autoritățile publice și la alte unități bugetare;

- acordarea posibilității persoanelor care constată că în instituții, autorități publice și alte unități bugetare sunt persoane care nu cunosc limba română de a se adresa cu o sesizare scrisă prin care să semnaleze această situație instituției în cauză sau celor ierarhic superioare; în acest caz, în maxim 15 zile de la depunerea sesizării, persoanele nominalizate trebuie examinate;

- introducerea a trei noi situații în care se poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului, încadrat în instituțiile, autoritățile publice și alte unități bugetare, respectiv: necunoașterea limbii române scris și vorbit, refuzul de a vorbi limba română, precum și cazul în care salariatul distruge sau înlătură o emblemă, drapel, stindard, steag, insignă sau alt simbol al statului român.

II. Observații

1. Condiția generală obligatorie privind cunoașterea limbii române, scris și vorbit, stabilită ca fiind una dintre condițiile necesare în vederea încadrării personalului contractual în autorități și instituții publice, precum și în celelalte unități din sectorul bugetar este deja reglementată de dispozițiile art. 3 lit. b) din Regulamentul-cadru aprobat prin *Hotărârea Guvernului nr. 286/2011 pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind stabilirea principiilor generale de ocupare a unui post vacant sau temporar vacant corespunzător funcțiilor contractuale și a criteriilor de promovare în grade sau trepte profesionale imediat superioare a personalului contractual din sectorul bugetar plătit din fonduri publice*, condiția menționată fiind inserată și în legi, statute și alte acte normative din diferite domenii de activitate ce conțin reglementări privind încadrarea personalului la autorități și instituții publice.

Mai mult, art. 16 alin. (1) teza întâi din *Codul muncii* prevede, cu titlu de normă generală, fără a face distincție în ceea ce privește categoria angajatorilor, respectiv din sectorul public sau din sectorul privat, cerința obligatorie a formei scrise „*în limba română*” a contractului individual de muncă, tocmai ca o consecință firească a caracterului oficial al limbii române, consacrat prin art. 13 din *Constituția României, republicată*.

Prin urmare, deși nu ridică probleme de constituționalitate, soluția legislativă preconizată la **pct. 1** al inițiativei legislative nu își găsește

justificarea în raport cu conținutul *Expunerii de motive* din care lipsesc elemente concrete care să evidențieze eventualele insuficiențe ale reglementărilor existente ce ar reclama, cu necesitate, intervenția legislativă propusă.

2. În ceea ce privește instituirea unui cadru legislativ de natură să permită oricărui cetățean ce constată că într-o instituție publică sunt angajate persoane care nu cunosc limba română sau refuză să o vorbească să sesizeze instituția în cauză sau cea ierarhic superioară cu privire la persoanele respective, facem precizarea că și pentru astfel de situații există reglementări în vigoare aplicabile, prevăzute de *Ordonanța Guvernului nr. 27/2002 privind reglementarea activității de soluționare a petițiilor, cu modificările și completările ulterioare*, potrivit cărora cetățenii au dreptul să se adreseze autorităților și instituțiilor publice cu petiții formulate în nume propriu indiferent de obiectul acestora.

3. Cu privire la soluțiile legislative preconizate la **pct. 3** al inițiativei legislative, apreciem, de asemenea, că acestea nu își găsesc justificarea în raport cu principiile generale circumscrise concepției reglementărilor cuprinse în *Codul muncii*, referitoare la încetarea contractului individual de muncă și la răspunderea disciplinară a salariaților.

Cunoașterea limbii române este condiție generală prealabilă obligatorie pe care salariatul trebuie să o îndeplinească pentru a participa la concurs sau examen în vederea încadrării la o autoritate sau instituție publică, așadar, înaintea încadrării în muncă pe baza rezultatului concursului sau examenului susținut. Prin urmare, încadrarea salariatului cu nerespectarea acestei condiții legale nu poate constitui o situație pentru care ar putea fi dispusă concedierea în temeiul dispozițiilor art. 61 din *Codul muncii*, ci o cauză de nulitate a contractului individual de muncă ce atrage, potrivit dispozițiilor art. 56 din *Codul muncii*, încetarea de drept a contractului individual de muncă, care se produce de la data la care nulitatea a fost constatată în condițiile prevăzute de dispozițiile art. 57 alin. (2) din același Cod.

Ca „*sanctiune disciplinară*”, concedierea pentru motive ce țin de persoana salariatului poate fi dispusă de către angajator, potrivit dispozițiilor art. 61 lit. a), și anume „*în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii*”

ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern”.

Refuzul utilizării limbii române în cadrul relațiilor de muncă, ca faptă ce constituie abatere disciplinară, precum și sancțiunea aplicabilă pot face obiectul dispozițiilor regulamentul intern prevăzut la art. 241 din *Codul muncii* și care, potrivit art. 242, trebuie să conțină și dispoziții privind abaterile disciplinare și sancțiunile aplicabile.

Codul muncii, fiind o lege organică cadru care reglementează regimul general al raporturilor de muncă, nu conține, în ceea ce privește răspunderea disciplinară a salariaților, dispoziții care să nominalizeze, în mod expres și prin enumerare, abaterile disciplinare în cazul săvârșirii cărora poate fi dispusă concedierea pentru motive ce țin de persoana salariatului, aplicată ca sancțiune disciplinară.

În plus, potrivit art. 62 alin. (2) și art. 63 alin. (1) din *Codul muncii*, în cazul concedierii pentru motivul prevăzut la art. 61 lit. a), angajatorul poate emite decizia de concediere numai cu respectarea dispozițiilor art. 247-252, iar concedierea poate fi dispusă numai după îndeplinirea de către angajator a cercetării disciplinare prealabile și în termenele stabilite de acest Cod.

Mai mult, în conformitate cu prevederile art. 250 din *Codul muncii*, angajatorul stabilește sancțiunea disciplinară aplicabilă în raport cu gravitatea abaterii disciplinare săvârșite de salariat, avându-se în vedere următoarele criterii:

- împrejurările în care fapta a fost săvârșită;
- gradul de vinovăție a salariatului;
- consecințele abaterii disciplinare;
- comportamentul general în serviciu a salariatului;
- eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către acesta.

Aspectele menționate sunt valabile și referitor la soluția legislativă preconizată pentru **art. 61 lit. g)**, faptele enumerate constituind, totodată, elementul material al infracțiunii de „*ofensă adusă unor însemne*”, prevăzută și pedepsită de art. 236 din *Codul penal*.

4. Referitor la soluțiile legislative preconizate la **pct. 4** din propunerea legislativă, precizăm că acestea contravin dispozițiilor art. 247-252 din *Legea nr. 53/2003*, potrivit cărora angajatorul nu poate dispune emiterea deciziei de concediere fără îndeplinirea procedurii privind efectuarea cercetării disciplinare și a procedurii de acordare a preavizului.

5. Soluțiile legislative preconizate prin **pct. 5** al propunerii legislative, prin care se introduce un nou alineat, **alin. (4)**, în cuprinsul art. 264 cu dispoziții în care sunt prevăzute, într-o modalitate de redactare confuză, fapte ce ar constitui infracțiuni, apreciem că nu par a fi justificate, fiind excesive sub raportul proporționalității dintre natura și severitatea mijloacelor de constrângere preconizate, aceste fapte putând intra, spre exemplu, sub incidența răspunderii contravenționale.

III. Punctul de vedere al Guvernului

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

Cu stimă,



Mihai – Răzvan UNGUREANU

Domnului senator **Vasile BLAGA**

Președintele Senatului