

ROMÂNIA



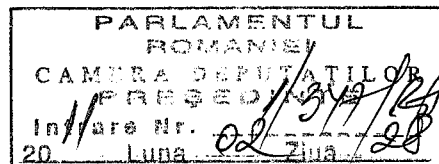
PRIMUL MINISTRU

S.G.

[Handwritten signature]

Parlamentul României
Camera Deputaților

B.P. Nr. 141 din 28.02.2011



București, 28 februarie 2011



Stimată doamnă Președinte,

D.S.T.
pt. B.P. prezenta

În conformitate cu prevederile art.114 alin.(1) din Constituția României, în ședința din data de 28.02.2011, Guvernul a hotărât să își angajeze răspunderea în fața Parlamentului, asupra:

1. proiectului de Lege pentru modificarea și completarea Legii nr.53/2003 - Codul Muncii, (anexat)

În raport cu hotărârea Executivului, vă rugăm ca, împreună cu Biroul permanent al Senatului, să stabiliți programul de desfășurare a procedurilor parlamentare necesare în vederea angajării răspunderii Guvernului asupra proiectului de lege .



Doamnei deputat **Roberta Alma Anastase**
Președintele Camerei Deputaților



GUVERNUL ROMÂNIEI

HOTĂRÂRE

privind supunerea spre adoptare a proiectului de Lege
pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii

Guvernul României adoptă prezenta hotărâre:

Articol unic. - Se supune **PARLAMENTULUI**, spre adoptare, cu procedura prevăzută de art.114 alin.(1) din Constituția României, republicată, proiectul de Lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii.

PRIM-MINISTRU



EMIL BOC

București, 28 februarie 2011
Nr. E.53

EXPUNERE DE MOTIVE

Secțiunea 1

Titlul prezentului act normativ

Lege

privind modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii

Secțiunea a 2-a

Motivul emiterii actului normativ

1. Descrierea situației actuale

Flexibilizarea și adaptarea relațiilor de muncă la realitățile socio-economice actuale în raport la evoluția dinamică a pieței muncii, care în contextul crizei economice întâmpină numeroase dificultăți, este apreciată ca oportună și necesară.

Codul Muncii ca act fundamental care reglementează relațiile de muncă din România trebuie să reflecte realitatea economică în cadrul căreia se manifestă aceste relații și în același timp să răspundă necesităților pieței muncii în contextul crizei economice actuale.

În urma analizei solicitărilor venite din partea reprezentanților mediului de afaceri s-a constatat că principala problemă în acest domeniu o reprezintă relativa rigiditate a prevederilor referitoare la flexibilitatea pieței muncii. În acest sens au fost inițiate modificările și completările Codului Muncii.

Prezentul act normativ privind modificarea și completarea legii nr.53/2003 - Codul Muncii propune modificări care vizează în principal flexibilizarea relațiilor de muncă, dinamizarea pieței muncii și armonizarea prevederilor Codului muncii cu Directivele Europene.

Prezentul act normativ vizează să instituie relații de muncă mai flexibile, care să asigure crearea condițiilor pentru dezvoltarea mediului de afaceri, concomitent cu asigurarea nivelului de protecție al salariaților.

Realitatea socio-economică a relevat că de la intrarea în vigoare a ultimelor modificări structurale ale Codului muncii, acesta nu a constituit un stimulent al dezvoltării economiei naționale deoarece a creat o oarecare rigiditate relațiilor de muncă, fapt care a avut repercusiuni negative asupra performanțelor mediului de afaceri și asupra capacității acestuia de a se dezvolta.

Modificarea și completarea Legii nr. 53/2003, Codul muncii se numără printre prioritățile stabilite în calendarul legislativ al Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale.

2. Schimbări preconizate

În acest sens, a fost elaborat prezentul act normativ privind modificarea și completarea Legii nr. 53/2003, Codul muncii care propune următoarele modificări :

- revizuirea reglementărilor privind aplicarea clauzei de neconcurență. A fost acordat dreptul angajatorului de a renunța la beneficiul clauzei de neconcurență în cazul în care consideră că interesele sale economice și comerciale nu sunt prejudiciate de activitatea fostului salariat.
- revizuirea perioadelor de probă instituite pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă. Se propune creșterea perioadei de probă pentru funcțiile de execuție de la 30 la 90 de zile calendaristice, respectiv creșterea de la 90 la 120 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere. Pentru anumite domenii de activitate perioada de probă este insuficientă pentru a putea forma convingerea angajatorului asupra performanțelor salariatului, mai ales în cazul funcțiilor de conducere unde evaluările se fac pe perioade de timp mai mari. Comisia Europeană a semnalat că perioadele de probă și de preaviz sunt prea scurte, fiind sub media statelor membre ale Uniunii Europene.
- eliminarea interdicției privind angajarea succesivă a mai mult de trei persoane pe perioade de probă pentru același post. În practică se poate ajunge la blocarea unor posturi dacă, a treia persoană selectată în vederea angajării pe același post nu corespunde profesional. Limitarea numărului de angajări succesive este nejustificat și creează blocaje pe piața forței de muncă.
- instituirea pentru angajator a dreptului de a stabili obiectivele de performanță individuală, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora. Propunerea creează posibilitatea pentru angajator, după consultarea cu organizațiile sindicale sau reprezentanții salariaților, după caz, de a stabili obiective și criterii de performanță pentru salariații proprii. Această măsură poate ajuta la creșterea competenței și la gradului de expertiză al salariaților. De altfel, obligația angajatorului de a comunica salariatului obiectivele de performanță și criteriile de evaluare a realizării acestora a fost introdusă în proiectul de modificare a Codului Muncii la încheierea contractului individual de muncă. Tot acolo a fost prevăzută și obligația angajatorului de a prezenta salariatului și fișa postului la încheierea contractului individual de muncă.
- modificarea condițiilor în care se poate dispune delegarea salariatului. Posibilitatea prelungirii delegării pe perioade de maxim 60 de zile, cu acordul scris al salariatului a fost propusă pentru a facilita desfășurarea activității angajatorului în efectuarea anumitor lucrări care necesită o perioadă de timp mai mare decât termenul prevăzut de actuala reglementare. În această situație nu mai este necesară înlocuirea salariatului care a dobândit deja o anumită experiență și expertiză după expirarea prelungirii de 60 de zile. În toate situațiile prelungirea delegării

se poate face numai cu acordul salariatului.

- revizuirea cazurilor de încetare de drept a contractului individual de muncă pentru acoperirea anumitor situații nereglementate în actuala legislație. Modificările propuse în prezentul act normativ de modificare a Codului muncii acoperă situații de vid legislativ pentru anumite situații constatate din aplicarea legii. Din actuala reglementare a fost omisă încetarea de drept a contractului individual de muncă la data decesului angajatorului persoană fizică, precum și în cazul a dizolvării angajatorului persoană juridică de la data la care angajatorul și-a încetat existența conform legii. De asemenea, prezentul act normativ propune încetarea de drept a contractului de muncă la data comunicării deciziei de pensionare salariatului în cazul pensiei de invaliditate, pensiei anticipate, pensiei anticipate parțiale și pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare întrucât decizia de pensionare își produce efecte de la data comunicării ei, precum și la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a angajatorului persoană fizică.
- modificarea criteriilor în cazul concedierilor colective. Principalele criterii care vor fi avute în vedere în procedura concedierilor colective vor cele de performanță și de îndeplinire a obiectivelor și în subsidiar, pentru departajare vor fi avute în vedere criteriile de natură socială. Criteriile referitoare la evaluarea performanțelor profesionale vor avea prevalență.
- eliminarea interdicției de a face angajări pentru angajatorul care a dispus concedieri colective pe locurile de muncă ale salariaților concediați timp de 9 luni de la data concedierii acestora. Interdicția de a face noi angajări reprezintă o limitare angajărilor în perspectivă, limitând atât posibilitățile de dezvoltare ale angajatorului și reducând numărul de locuri de muncă disponibile pe piața muncii. Interdicția de a face noi angajări reprezintă o limitare a angajărilor în perspectivă, limitând atât posibilitățile de dezvoltare ale angajatorului și reducând numărul de locuri de muncă de pe piața muncii. Art. 1 alin. (2) din Directiva nr. 98/59/CE a Consiliului privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective prevede expres că „Directiva nu se aplică în cazul lucrătorilor din administrația publică sau din instituțiile de drept public (sau în statele membre în care acest concept nu este cunoscut, de organisme echivalente), precum și concedierilor colective efectuate în cadrul contractelor de muncă încheiate pe durată determinată, cu excepția cazului în care aceste concedieri au loc înainte de data expirării acestor contracte.”
- modificarea termenului de preaviz. La recomandarea Comisiei Europene și pentru a asigura nivelul optim de protecție al salariaților a fost propusă creșterea dreptului la preaviz în cazul concedierii pentru motive care nu țin de persoana salariatului de la 15 la 20 de zile lucrătoare. Comisia Europeană a apreciat că termenul de preaviz stabilit în Codul Muncii este prea scurt și că ar fi oportun atât pentru angajator, cât și pentru salariat

creșterea termenului de preaviz, atât în cazul funcțiilor de execuție, dar mai ales în cazul funcțiilor de conducere.

- sancționarea refuzului angajatorului de a înregistra demisia salariatului. Întrucât unii angajatori refuză înregistrarea demisiei salariaților, s-a impus precizarea expresă a obligației acestora de a înregistra cererea de demisie a salariaților, prezentul act normativ de modificare a Codului Muncii stabilind în acest sens și sancțiunea contravențională în sarcina angajatorului pentru nerespectarea acestei obligații.
- modificarea prevederilor care reglementează contractul individual de muncă pe perioadă determinată. Actuala reglementare este extrem de restrictivă comparativ cu Directiva 1999/70/CE a Consiliului privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată. Creșterea perioadei pentru care se pot încheia contractele individuale de muncă pe perioadă determinată de la 24 la 36 de luni sau posibilitatea prelungirii până la finalizarea unui proiect, program sau a unei activități sau lucrări permite angajatorului să-și desfășoare activitatea continuu, fără a fi limitată la 24 de luni. (Ex. în cadrul proiectelor derulate pe o perioadă mai mare de 24 de luni). Din considerente de ordin practic și în concordanță cu prevederile Directivei nr. 1999/70/CE a Consiliului privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată termenul pentru care se pot încheia contracte individuale de muncă pe durată determinată va crește la 36 de luni. Modificarea propusă va interveni atât în beneficiul angajatorului prin posibilitatea oferită acestuia de a face angajări pe o perioadă de timp mai mare, dar va crea totodată și posibilitatea salariatului de a lucra în cadrul unor programe, proiecte cu o durată mai mare de 24 de luni. În actuala reglementare utilizarea contractelor de muncă pe durată determinată este limitată la maximum 24 de luni. Acest fapt a cauzat dificultăți majore beneficiarilor de proiecte din fondurile structurale care se derulau pe o perioadă mai mare de 24 de luni. Practic aceștia se găseau în imposibilitatea de a încheia contracte de muncă pe perioada de derulare a proiectului. Modificarea propusă permite prelungirea contractului individual de muncă pe perioadă determinată după expirarea termenului de 36 de luni pe perioada realizării unui proiect, program sau lucrării. Propunerea legislativă creează posibilitatea de utilizare a contractelor individuale de muncă pe durată determinată cu prioritate în cazul proiectelor cu finanțare europeană care au o perioadă de implementare de 3 ani sau mai mare.
- Instituția agentului de muncă temporară a fost revizuită complet în conformitate cu dispozițiile Directivei 2008/104/CE privind munca prin agent de muncă temporară. Revizuirea definițiilor are în vedere concordanța cu prevederile Directivei 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară. Eliminarea restricțiilor prevăzute de art. 88 Codul Muncii reprezintă o consecință a aplicării art. 4 din Directivă, potrivit

căruia statele membre trebuie să revizuiască - până la data de 05.12.2011 - orice restricție sau interdicție privind utilizarea muncii temporare, pentru a verifica dacă acestea sunt justificate în raport cu protecția lucrătorilor temporari, cerințele privind siguranța și sănătatea la locul de muncă sau necesitatea de a asigura funcționarea corespunzătoare a pieței muncii și prevenirea abuzurilor. În condițiile în care menținerea acestor restricții nu este justificată de nici unul dintre motivele anterior enunțate, proiectul de lege propune eliminarea interdicțiilor existente și flexibilizarea muncii prin agent de muncă temporară. De asemenea, a fost clarificată prevederea privind puterea de coordonare și control asupra salariaților temporari - care aparține utilizatorului - care are ca scop evitarea confuziilor apărute deseori în practică cu privire la calitatea de angajator a utilizatorului și/sau a agentului de muncă temporară. Prin prezentul act normativ a fost propusă extinderea duratei misiunilor de muncă temporară având ca scop:

- Impulsionarea muncii prin agent de muncă temporară, ținând cont de principiul egalității de tratament juridic care se oferă salariaților temporari în raport de cei angajați pe durată nedeterminată (art. 2 din Directivă) și asigurarea eficienței principiului de „flexi-securitate” prevăzut de legislația europeană și internațională;
- Adaptarea prevederilor legale la modificările survenite pe piața muncii din România, urmare a efectelor recesiunii globale;
- Crearea cadrului legal pentru oferirea de noi locuri de muncă și implicit, reducerea ratei șomajului;
- Eliminarea interdicțiilor existente în materia muncii temporare, în lipsa unui motiv justificat de criteriile impuse de Directiva nr. 2008/104/CE.

Sub aspect terminologic s-a propus ca agenții de muncă temporară să nu perceapă nici o taxă salariaților temporari în schimbul demersurilor efectuate în vederea recrutării acestora de către utilizator sau pentru încheierea unui contract de muncă sau stabilirea unui raport de muncă cu un utilizator după încheierea unei misiuni în cadrul întreprinderii respective.

Prevederea are în vedere:

- asigurarea unui grad ridicat de protecție față de salariații temporari;
- crearea accesului la un loc de muncă, reducerea ratei șomajului, impulsionarea măsurilor care conduc la angajarea forței de muncă și/sau crearea de noi locuri de muncă;
- flexibilizarea muncii temporare, conform recomandărilor Directivei
- Modificarea perioadelor de referință utilizate pentru calculul mediei orelor de muncă. Propunerile de modificare s-au făcut în concordanță cu prevederile Directivei nr.2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru. S-a propus ca durata timpului de muncă poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice (în actuala reglementare 3 luni), să nu depășească 48 de

ore pe săptămână. Prin contactele colective de muncă aplicabile se pot prevedea derogări de la durata perioadei de referință de 4 luni, dar care să nu depășească 6 luni.

- Pentru anumite sectoare de activitate se permite prin contractul colectiv de muncă aplicabil o modificare a timpului de lucru prestat pentru salariații de noapte. Astfel, durata normală a timpului de lucru, pentru salariații de noapte a căror activitate se desfășoară în condiții speciale sau deosebite de muncă nu va depăși 8 ore pe parcursul oricărei perioade de 24 de ore, decât în cazul în care majorarea acestei durate este prevăzută în contractul colectiv de muncă aplicabil, și numai în situația în care o astfel de prevedere nu contravine unor prevederi exprese stabilite în contractul de muncă de nivel superior.
- eliminarea anumitor neconcordanțe referitoare la reprezentanții salariaților și ai organizațiilor sindicale. Astfel, prin vechea reglementare, în cadrul măsurilor de protecție acordate reprezentanților aleși în organele de conducere ale sindicatelor pe toată durata exercitării mandatului, precum și pe o perioadă de 2 ani de la încetarea acestuia se număra și interdicția concedierii pentru necorespondere profesională, situație de natură a crea o discriminare față de restul salariaților, mai ales în condițiile în care necoresponderea profesională nu are legătură cu activitatea de reprezentant al salariaților. În aceste condiții, pentru a se respecta principiul egalității de tratament față de toți salariații unei întreprinderi, în ceea ce privește exercitarea activității profesionale, indiferent dacă aceștia se află sau nu în organele de conducere ale sindicatelor, a fost propusă eliminarea acestei prevederi conform căreia liderii de sindicat nu puteau fi concediați pentru necorespondere profesională, plecându-se și de la premisa că angajatorul nu poate fi obligat să păstreze un salariat care nu corespunde profesional numai pentru motivul că are calitatea de reprezentant ales în organele de conducere ale sindicatului. A fost eliminată interdicția de constituire a reprezentanților salariaților în cazul în care în unitate există cel puțin un membru de sindicat, fiind înlocuită cu propunerea ca reprezentanții salariaților să poată fi aleși numai în unitățile în care nu există organizații sindicale reprezentative conform legii. În acest sens, în cazul în care nu există organizație sindicală reprezentativă în unitate, reprezentanții salariaților pot să desfășoare activități specifice sindicatelor. Prin propunerea legislativă s-a propus ca reprezentanții salariaților să negocieze încheierea unui contract colectiv de muncă, posibilitate de altfel, reglementată și în Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă.
- Clarificări privind jurisdicția muncii în ceea ce privește competența teritorială a instanței de judecată. S-a propus eliminarea echivocului referitor la competența teritorială a instanței de judecată în materia conflictelor de muncă. Instanța competentă să soluționeze conflictele de

muncă este instanța în a cărei circumscripție reclamantul își are domiciliul sau reședința ori, după caz, sediul. Au fost abrogate explicit prevederile art. 72 din Legea nr. 168/1999 privind soluționarea conflictelor de muncă, cu modificările și completările ulterioare prin care competență în materia soluționării conflictelor de era instanța în a cărei circumscripție își are sediul unitatea.

- introducerea de noi sancțiuni contravenționale. S-a propus sancționarea angajatorului în cazul refuzului de înregistrare a demisiei salariatului (amendă de la 1500 la 3000 de lei), respectiv nerespectarea de către angajator a obligației de a ține evidența orelor de muncă și de a o pune la dispoziția inspectorilor de muncă (amendă de la 1500 la 3000 de lei), precum și încălcarea de către agentul de muncă temporară a obligației prevăzute la art.100¹, cu amendă de la 5.000 la 10.000 lei, pentru fiecare persoană identificată, fără a depăși valoarea cumulată de 100.000 de lei.
- S-a propus înăsprirea cuantumului sancțiunilor contravenționale aplicabile angajatorului (de la 10.000 la 20.000 de lei/persoană depistată că lucrează fără forme legale) pentru primirea la muncă a până la 5 persoane fără încheierea unui contract individual de muncă și se instituie răspunderea penală a angajatorului pentru utilizarea la muncă a mai mult de 5 persoane fără încheierea unui contract de muncă. De asemenea, a fost propusă și sancționarea contravențională a persoanei care prestează muncă fără încheierea unui contract de muncă. Se propune creșterea gradului de conștientizare a persoanelor care prestează muncă fără forme legale.
- au fost reformulate o serie de prevederi ale Codului Muncii pentru o actualizare cu cadrul legislativ general și pentru a permite o mai bună sistematizare a normelor legislative, precum și pentru eliminarea textelor confuze și ambigue.

3. Alte informații

Prezentul act normativ nu se referă la acest subiect.

Secțiunea a 3-a

Impactul socio-economic al prezentului act normativ

1. Impact macro-economic

Pe seama creșterii atractivității pentru investitori a economiei românești, mediul macro-economic va cunoaște în timp îmbunătățiri de substanță ce se vor materializa prin creșterea mai rapidă a producției, a competitivității și îmbunătățirea ocupării forței de muncă.

2. Impact asupra mediului concurențial și domeniului ajutoarelor de stat

Se va ameliora cadrul concurențial pe piața forței de muncă, cu efecte pozitive în lanț asupra economiei în ansamblu.

3. Impact asupra mediului de afaceri	Se așteaptă un impact semnificativ privind creșterea atractivității mediului de afaceri, conferind României un avantaj regional în privința atragerii de investitori străini.
4. Impact social	Asigură eficientizarea flexibilizarea relațiilor de muncă în scopul dezvoltării pieței muncii în conformitate cu reglementările Directivelor Europene.
5. Impact asupra mediului	Prezentul act normativ nu se referă la acest subiect.
6. Alte informații	Prezentul act normativ nu se referă la acest subiect.

Secțiunea a 4-a

Impactul financiar asupra bugetului general consolidat, atât pe termen scurt, pentru anul curent, cât și pe termen lung (pe 5 ani)

- în mii lei (RON) -

Indicatori	Anul curent	Următorii patru ani				Media pe cinci ani
1	2	3	4	5	6	7
1. Modificări ale veniturilor bugetare, plus/minus, din care: a) buget de stat: i. impozit pe profit ii. impozit pe venit b) bugete locale i. impozit pe profit c) bugetul asigurărilor sociale de stat:						
2. Modificări ale cheltuielilor bugetare, plus/minus, din care: a) buget de stat, din acesta: i. cheltuieli de personal ii. bunuri și servicii b) bugete locale: i. cheltuieli de personal ii. bunuri și servicii c) bugetul asigurărilor sociale de stat:						
3. Impact financiar, plus/minus, din care: a) buget de stat b) bugete locale						
4. Propuneri pentru acoperirea creșterii cheltuielilor bugetare						

5. Propuneri pentru a compensa reducerea veniturilor bugetare						
6. Calcule detaliate privind fundamentarea modificărilor veniturilor și/sau cheltuielilor bugetare.						
7. Alte informații						
Secțiunea a 5-a Efectele prezentului act normativ asupra legislației în vigoare						
1. Măsuri normative necesare pentru aplicarea prevederilor proiectului de act normativ:						
a) acte normative în vigoare ce vor fi modificate sau abrogate, ca urmare a intrării în vigoare a proiectului de act normativ	- Hotărârea Guvernului nr. 938/2004 privind condițiile de înființare și funcționare, precum și procedura de autorizare a agentului de muncă temporară. Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă					
b) acte normative ce urmează a fi elaborate în vederea implementării noilor dispoziții						
2. Conformitatea proiectului de act normativ cu legislația comunitară în cazul proiectelor care transpun prevederi comunitare	Prezentul act normativ asigură transpunerea parțială a Directivei 2008/104/CE privind munca prin agent de muncă temporară, urmând ca după modificarea Hotărârii Guvernului nr. 938/2004 privind condițiile de înființare și funcționare, precum și procedura de autorizare a agentului de muncă temporară să fie realizată transpunerea integrală a directivei.					
3. Măsuri normative necesare aplicării directe a actelor normative comunitare						
4. Hotărâri ale Curții de Justiție a Uniunii Europene						
5. Alte acte normative și sau documente internaționale din care decurg angajamente	Prezentul act normativ nu se referă la acest subiect.					
6. Alte informații						

Secțiunea a 6-a Consultările efectuate în vederea elaborării prezentului act normativ	
1. Informații privind procesul de consultare cu organizațiile neguvernamentale, institute de cercetare și alte organisme implicate.	Prezentul act normativ a fost transmis spre consultare confederațiilor sindicale și patronale reprezentative la nivel național, reprezentanților mediului academic și de afaceri.
2. Fundamentarea alegerii organizațiilor cu care a avut loc consultarea precum și a modului în care activitatea acestor organizații este legată de obiectul proiectului de act normativ.	Fundamentarea alegerii se face în temeiul prevederilor Hotărârii Guvernului nr. 369/2009 privind constituirea și funcționarea comisiilor de dialog social la nivelul administrației publice centrale și la nivel teritorial.
3. Consultările organizate cu autoritățile administrației publice locale, în situația în care proiectul de act normativ are ca obiect activități ale acestor autorități, în condițiile Hotărârii Guvernului nr. 521/2005 privind procedura de consultare a structurilor asociative ale autorităților administrației publice locale la elaborarea proiectelor de acte normative.	Prezentul act normativ nu are ca obiect activități ale autorităților administrației publice locale.
4. Consultările desfășurate în cadrul consiliilor interministeriale în conformitate cu prevederile Hotărârii Guvernului nr.750/2005 privind constituirea consiliilor interministeriale permanente.	Prezentul act normativ nu face obiectul unor asemenea dezbateri.
5. Informații privind avizarea de către:	
a) Consiliul Legislativ	Consiliului Legislativ a avizat favorabil prezentul act normativ cu avizul nr. 190/25.02.201.
b) Consiliul Suprem de Apărare a Țării	
c) Consiliul Economic și Social	
d) Consiliul Concurenței	
e) Curtea de Conturi	
6. Alte informații	

Secțiunea a 7-a
Activități de informare publică privind elaborarea
și implementarea prezentului act normativ

1. Informarea societății civile cu privire la necesitatea elaborării proiectului de act normativ.	Proiectul a fost pus în dezbatere publică atât pe pagina electronică a ministerului cât și în mass-media fiind îndeplinite condițiile prevăzute de Legea nr. 52/2003 privind transparența decizională în administrația publică. Publicul a fost informat pe larg, prin mijloacele mass-media, de avantajele pe care reforma Codului Muncii le poate aduce României.
2. Informarea societății civile cu privire la eventualul impact asupra mediului în urma implementării proiectului de act normativ, precum și efectele asupra sănătății și securității cetățenilor sau diversității biologice	Prezentul act normativ nu se referă la acest subiect.
3. Alte informații	

Secțiunea a 8-a
Măsurile de implementare

1. Măsurile de punere în aplicare a proiectului de act normativ de către autoritățile administrației publice centrale și/sau locale - înființarea unor noi organisme sau extinderea competențelor instituțiilor existente.	Prezentul act normativ nu se referă la acest subiect.
2. Alte informații	

Față de cele prezentate, a fost elaborat prezentul proiect de Lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, pe care îl supunem Parlamentului spre adoptare, în conformitate cu dispozițiile art. 114 alin.(1) din Constituția României, republicată.

PRIM-MINISTRU



EMIL BOC

Lege
pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii

Parlamentul României adoptă prezenta lege:

Art. I – Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 72 din 5 februarie 2003, cu modificările și completările ulterioare, se modifică și se completează după cum urmează:

1. Alineatul (1) al articolului 1 se modifică și va avea următorul cuprins:

(1) Prezentul cod reglementează domeniul raporturilor de muncă, modul în care se efectuează controlul aplicării reglementărilor din domeniul raporturilor de muncă, precum și jurisdicția muncii.

2. Articolul 16 se modifică și va avea următorul cuprins:

(1) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului. Forma scrisă este obligatorie pentru încheierea valabilă a contractului.

(2) Anterior începerii activității contractul individual de muncă se înregistrează în registrul general de evidență a salariaților, care se transmite inspectoratului teritorial de muncă.

(3) Angajatorul este obligat ca anterior începerii activității să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă.

(4) Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă constituie vechime în muncă.

3. La articolul 17 alineatul (2), litera d) se modifică și va avea următorul cuprins:

d) Funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, precum și fișa postului cu specificarea atribuțiilor postului.

4. La articolul 17 alineatul (2), după litera d) se introduce o nouă literă, lit. d¹) cu următorul cuprins:

d¹) Criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului.

5. Alineatul (4) al articolului 17 se modifică și va avea următorul cuprins:

(4) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (2) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, într-un termen de 20 zile lucrătoare de la data apariției modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege.

6. După alineatul (4) al articolului 21 se introduce un nou alineat, alin. (5) cu următorul cuprins:

(5) Angajatorul poate renunța unilateral la clauza de neconcurență prevăzută în contract, plata indemnizației de neconcurență încetând după minim 30 de zile calendaristice de la notificarea scrisă adresată salariatului de către angajator privind denunțarea acesteia.

7. După alineatul (1) al articolului 25 se introduce un nou alineat, alin. (2) cu următorul cuprins:

(2) Cuantumul prestațiilor suplimentare în bani sau modalitățile prestațiilor suplimentare în natură sunt specificate în contractul individual de muncă.

8. Alineatul (3) al articolului 27 se abrogă.

9. Alineatul (4) al articolului 29 se modifică și va avea următorul cuprins:

(4) Angajatorul poate cere informații în legătură cu persoana care solicită angajarea de la foștii săi angajatori, dar numai cu privire la activitățile îndeplinite și la durata angajării și numai cu încunoștințarea prealabilă a celui în cauză.

10. Articolul 31 se modifică și va avea următorul cuprins:

(1) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și de cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere.

(2) Verificarea aptitudinilor profesionale la încadrarea persoanelor cu handicap se realizează exclusiv prin modalitatea perioadei de probă de maximum 30 de zile calendaristice.”

(3) Pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă, contractul individual de muncă poate înceta exclusiv printr-o notificare scrisă, fără preaviz, la inițiativa oricăreia dintre părți, fără a fi necesară motivarea acesteia.”

(4) Pe durata perioadei de probă salariatul beneficiază de toate drepturile și are toate obligațiile prevăzute în legislația muncii, în contractul colectiv de muncă aplicabil, în regulamentul intern, precum și în contractul individual de muncă.

(5) Pentru absolvenții instituțiilor de învățământ superior, primele șase luni după debutul în profesie se consideră perioadă de stagiu. Fac excepție acele profesii în care stagiatura este reglementată prin legi speciale. La sfârșitul perioadei de stagiu, angajatorul eliberează obligatoriu adeverința care este vizată de Inspectoratul Teritorial de Muncă în a cărui rază teritorială de competență acesta își are sediul.

(6) Modalitatea de efectuare a stagiului prevăzut la alin. (5) se va reglementa prin lege specială.

11. Alineatul (3) al articolului 32 se abrogă.

12. Articolul 33 se modifică și va avea următorul cuprins:

Perioada în care se pot face angajări succesive de probă a mai multor persoane pentru același post este de maximum 12 luni.

13. Alineatele (3) și (5) ale articolului 34 se modifică și vor avea următorul cuprins:

(3) Registrul general de evidență a salariaților se completează și se transmite inspectoratului teritorial de muncă în ordinea angajării și cuprinde elementele de identificare ale tuturor salariaților, data angajării, funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, tipul contractului individual

de muncă, salariul, sporurile și cuantumul acestora, perioada și cauzele de suspendare a contractului individual de muncă, perioada detașării și data încetării contractului individual de muncă.

(5) La solicitarea salariatului sau a unui fost salariat, angajatorul este obligat să elibereze un document care să ateste activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și în specialitate.

14. Alineatul (1) al articolului 35 se modifică și va avea următorul cuprins:

(1) Orice salariat are dreptul de a munci la angajatori diferiți sau la același angajator, în baza unor contracte individuale de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea.

15. Alineatul (3) al articolului 35 se abrogă.

16. Articolul 36 se modifică și va avea următorul cuprins:

Cetățenii străini și apatrizii pot fi angajați prin contract individual de muncă în baza autorizației de muncă sau a permisului de ședere în scop de muncă eliberată/eliberat potrivit legii.

17. La articolul 39 alineatul (1), după litera m) se introduce o nouă literă, lit. n) cu următorul cuprins:

n) alte drepturi prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile.

18. La articolul 39 alineatul (2), după litera f) se introduce o nouă literă lit. g) cu următorul cuprins:

g) alte obligații prevăzute de lege sau contractele colective de muncă aplicabile.

19. La articolul 40 alineatul (1), litera b) se modifică și va avea următorul cuprins:

b) să stabilească atribuțiile corespunzătoare pentru fiecare salariat, în condițiile legii;

20. La articolul 40 alineatul (1), după litera e) se introduce o nouă literă, lit. f) cu următorul cuprins:

f) să stabilească obiectivele de performanță individuală, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora.

21. Alineatul (1) al articolului 44 se modifică și va avea următorul cuprins:

(1) Delegarea poate fi dispusă pentru o perioadă de cel mult 60 de zile calendaristice în 12 luni și se poate prelungi pe perioade succesive de maxim 60 de zile calendaristice, numai cu acordul salariatului. Refuzul salariatului pentru prelungirea delegării nu poate constitui motiv pentru sancționarea disciplinară a acestuia.

22. După alineatul (3) al articolului 49 se introduc două alineate noi, alin. (5) și (6) cu următorul cuprins:

(5) De fiecare dată când în timpul perioadei de suspendare a contractului va interveni o cauză de încetare de drept a contractului individual de muncă, cauza de încetare de drept va prevala.

(6) În cazul suspendării contractului individual de muncă se suspendă toate termenele care au legătură cu încheierea, modificarea, executarea sau încetarea contractului

individual de muncă, cu excepția situațiilor în care contractul individual de muncă încetează de drept.

23. La articolul 50 după litera h) se introduce o nouă literă, lit. h¹) care va avea următorul cuprins:

h¹) de la data expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei. Dacă în termen de 6 luni salariatul nu și-a reînnoit avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei, contractul individual de muncă încetează de drept.

24. Litera d) a articolului 50 se abrogă.

25. Litera b) de la alineatului (1) al articolul 52 se abrogă.

26. La articolul 52 alineatul (1), litera d) se modifică și va avea următorul cuprins:

d) în cazul întreruperii sau reducerii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare.

27. La articolul 52 alineatul (1), după litera e) se introduce o nouă literă, lit. f) cu următorul cuprins:

f) pe durata suspendării de către autoritățile competente a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor.

28. Alineatul (2) al articolului 52 se modifică și va avea următorul cuprins:

(2) În cazurile prevăzute la alin. (1) lit. a) și c), dacă se constată nevinovăția celui în cauză, salariatul își reia activitatea anterioară și i se plătește, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, o despăgubire egală cu salariul și celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului.

29. După alineatul (2) al articolului 52 se introduce un nou alineat, alin. (3) cu următorul cuprins:

(3) În cazul reducerii temporare a activității, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare pe perioade care depășesc 30 zile lucrătoare, angajatorul va avea posibilitatea reducerii programului de lucru de la 5 zile la 4 zile pe săptămână, cu reducerea corespunzătoare a salariului, până la remedierea situației care a cauzat reducerea programului, după consultarea prealabilă a sindicatului reprezentativ de la nivelul unității sau a reprezentanților salariaților, după caz.

30. Articolul 53 se modifică și va avea următorul cuprins:

(1) Pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare a activității, salariații implicați în activitatea redusă sau întreruptă, care nu mai desfășoară activitate, beneficiază de o indemnizație, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, cu excepția situațiilor prevăzute la art. 52 alin. (3).

(2) Pe durata reducerii și/sau întreruperii temporare prevăzute la alin. (1) salariații se vor afla la dispoziția angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activității.

31. La articolul 56 alineatul (1), literele a), b) și d) se modifică și vor avea următorul cuprins:

a) la data decesului salariatului sau al angajatorului persoană fizică, precum și în cazul dizolvării angajatorului persoană juridică de la data la care angajatorul și-a încetat existența conform legii.

b) la data rămânării irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului sau a angajatorului persoană fizică.

d) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare;

32. La articolul 60 alineatul (1), litera b) se modifică și va avea următorul cuprins:

b) pe durata suspendării activității ca urmare a instituirii carantinei.

33. Litera g) de la alineatul (1) al articolului 60 se abrogă.

34. Alineatul (2) al articolului 60 se modifică și va avea următorul cuprins:

(2) Prevederile alin. (1) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare, a falimentului sau dizolvării angajatorului, în condițiile legii.

35. Alineatul (2) al articolului 63 se modifică și va avea următorul cuprins:

(2) Concedierea salariatului pentru motivul prevăzut la art. 61 lit. d) poate fi dispusă numai după evaluarea prealabilă a salariatului, conform procedurii de evaluare stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau în lipsa acestuia prin regulamentul intern.

36. După alineatul (2) al articolului 69 se introduce un nou alineat, alin. (2¹) cu următorul cuprins:

(2¹) Criteriile prevăzute la alin. (2) lit. d) se aplică pentru departajarea salariaților după evaluarea realizării obiectivelor de performanță.

37. Alineatul (6) al articolului 71¹ se modifică și va avea următorul cuprins:

(6) Inspectoratul teritorial de muncă are obligația de a informa în termen de 3 zile lucrătoare angajatorul și sindicatul sau reprezentanții salariaților, după caz, asupra reducerii sau prelungirii perioadei prevăzute la alin. (1), precum și despre motivele care au stat la baza acestei decizii.

38. Art. 72 se modifică și va avea următorul cuprins:

(1) Prevederile art. 68-71² nu se aplică salariaților din instituțiile publice și autoritățile publice.

(2) Prevederile art. 68-71² nu se aplică în cazul contractelor individuale de muncă încheiate pe durată determinată, cu excepția cazurilor în care aceste concedieri au loc înainte de data expirării acestor contracte.

39. Alineatul (1) al articolului 73 se modifică și va avea următorul cuprins:

1) Persoanele concediate în temeiul art. 61 lit. c) și d), al art. 65 și 66 beneficiază de dreptul la un preaviz ce nu poate fi mai mic de 20 zile lucrătoare.

40. După alineatul (2) al articolului 78 se introduce un nou alineat, alin. (3) care va avea următorul cuprins:

(3) În cazul în care salariatul nu solicită repunerea în situația anterioară emiterii actului de concediere, contractul individual de muncă va înceta de drept la data rămânerii definitive și irevocabile a hotărârii judecătorești.

41. Alineatele (2) și (4) ale articolului 79 se modifică și vor avea următorul cuprins:

(2) Angajatorul este obligat să înregistreze demisia salariatului. Refuzul angajatorului de a înregistra demisia dă dreptul salariatului de a face dovada acesteia prin orice mijloace de probă.

(4) Termenul de preaviz este cel convenit de părți în contractul individual de muncă sau, după caz cel prevăzut în contractele colective de muncă aplicabile și nu poate fi mai mare de 20 zile lucrătoare pentru salariații cu funcții de execuție, respectiv nu poate fi mai mare de 45 de zile lucrătoare pentru salariații care ocupă funcții de conducere.

42. Alineatele (3) - (5) ale articolului 80 se modifică și vor avea următorul cuprins:

(3) Contractul individual de muncă pe durată determinată poate fi prelungit, în condițiile prevăzute la art. 81 și după expirarea termenului inițial, cu acordul scris al părților, pentru perioada realizării unui proiect, program sau lucrări.

(4) Între aceleași părți se pot încheia succesiv cel mult 3 contracte individuale de muncă pe durată determinată.

(5) Contractele individuale de muncă pe durată determinată, încheiate în termen de 3 luni de la încetarea unui contract de muncă pe durată determinată sunt considerate contracte succesive și nu pot avea o durată mai mare de 12 luni fiecare.

43. La articolul 81 literele b) și e) se modifică și vor avea următorul cuprins:

b) creșterea și/sau modificarea temporară a structurii activității angajatorului.

e) în alte cazuri prevăzute expres de legi speciale ori pentru desfășurarea unor lucrări, proiecte sau programe.

44. Alineatul (1) al articolului 82 se modifică și va avea următorul cuprins:

(1) Contractul individual de muncă pe durată determinată nu poate fi încheiat pe o perioadă mai mare de 36 de luni.

45. Articolul 84 se abrogă.

46. Alineatul (3) al articolului 86 se modifică și va avea următorul cuprins:

(3) Atunci când nu există un salariat cu contract individual de muncă încheiat pe durată nedeterminată comparabil în aceeași unitate, se au în vedere dispozițiile din contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestuia, reglementările legale în domeniu.

47. Articolul 87 se modifică și va avea următorul cuprins:

(1) Munca prin agent de muncă temporară este munca prestată de un salariat temporar care a încheiat un contract de muncă temporară cu un agent de muncă temporară și care este pus la dispoziția utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia din urmă.

(2) Salariatul temporar este persoana care a încheiat un contract de muncă temporară cu un agent de muncă temporară, în vederea punerii sale la dispoziția unui utilizator pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia din urmă.

- (3) Agentul de muncă temporară este persoana juridică, autorizată de Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale, care încheie contracte de muncă temporară cu salariați temporari, pentru a-i pune la dispoziția utilizatorului, pentru a lucra pe perioada stabilită de contractul de punere la dispoziție sub supravegherea și conducerea acestuia. Condițiile de funcționare a agentului de muncă temporară precum și procedura de autorizare se stabilesc prin hotărâre a Guvernului.
- (4) Utilizatorul este persoana fizică sau juridică pentru care și sub supravegherea și conducerea căruia muncește temporar un salariat temporar pus la dispoziție de agentul de muncă temporară.
- (5) Misiunea de muncă temporară înseamnă acea perioadă în care salariatul temporar este pus la dispoziția utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia, pentru executarea unei sarcini precise și cu caracter temporar.

48. Articolul 88 se modifică și va avea următorul cuprins:

Un utilizator poate apela la agenți de muncă temporară pentru executarea unei sarcini precise și cu caracter temporar, cu excepția cazului prevăzut la art. 92.

49. Articolul 89 se modifică și va avea următorul cuprins:

- (1) Misiunea de muncă temporară se stabilește pentru un termen care nu poate fi mai mare de 24 luni.
- (2) Durata misiunii de muncă temporară poate fi prelungită pe perioade succesive care, adăugate la durata inițială a misiunii, nu poate conduce la depășirea unei perioade de 36 de luni.
- (3) Condițiile în care durata unei misiuni de muncă temporară poate fi prelungită sunt prevăzute în contractul de muncă temporară sau pot face obiectul unui act adițional la acest contract.

50. Alineatul (2) al articolului 90 se modifică și va avea următorul cuprins:

- (2) Contractul de punere la dispoziție trebuie să cuprindă:
 - a) durata misiunii;
 - b) caracteristicile specifice postului, în special calificarea necesară, locul executării misiunii și programul de lucru;
 - c) condițiile concrete de muncă;
 - d) echipamentele individuale de protecție și de muncă pe care salariatul temporar trebuie să le utilizeze;
 - e) orice alte servicii și facilități în favoarea salariatului temporar;
 - f) valoarea comisionului de care beneficiază agentul de muncă temporară, precum și remunerația la care are dreptul salariatul;
 - g) condițiile în care utilizatorul poate refuza un salariat temporar pus la dispoziție de un agent de muncă temporară.

51. Articolul 93 se modifică și va avea următorul cuprins:

- (1) Contractul de muncă temporară este un contract individual de muncă ce se încheie în scris între agentul de muncă temporară și salariatul temporar, pe durata unei misiuni.
- (2) În contractul de muncă temporară se precizează, în afara elementelor prevăzute la art. 17 și art. 18 alin. (1), condițiile în care urmează să se desfășoare misiunea, durata misiunii, identitatea și sediul utilizatorului, precum și cuantumul și modalitățile remunerației salariatului temporar.

52. Alineatele (2) - (4) ale articolului 94 se modifică și vor avea următorul cuprins:

(2) Agentul de muncă temporară poate încheia cu salariatul temporar un contract de muncă pe durată nedeterminată situație în care în perioada dintre două misiuni salariatul temporar se află la dispoziția agentului de muncă temporară.

(3) Pentru fiecare nouă misiune, între părți se încheie un contract de muncă temporară, în care vor fi precizate toate elementele prevăzute la art. 93 alin. (2).

(4) Contractul de muncă temporară încetează la terminarea misiunii pentru care a fost încheiat sau dacă utilizatorul renunță la serviciile sale înainte de încheierea misiunii, în condițiile contractului de punere la dispoziție.

53. Alineatul (2) al articolului 95 se modifică și va avea următorul cuprins:

(2) Salariul primit de salariatul temporar pentru fiecare misiune se stabilește prin negociere directă cu agentul de muncă temporară și nu poate fi mai mic decât salariul minim brut pe țară garantat în plată.

54. Alineatul (3) al articolului 95 se abrogă.

55. Articolul 96 se modifică și va avea următorul cuprins:

Prin contractul de muncă temporară se poate stabili o perioadă de probă pentru realizarea misiunii, a cărei durată nu poate fi mai mare de:

- a) 2 zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă mai mică sau egală cu o lună;
- b) 5 zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă cuprinsă între o lună și 3 luni;
- c) 15 zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă cuprinsă între 3 și 6 luni;
- d) 20 zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă mai mare de 6 luni;
- e) 30 de zile lucrătoare în cazul salariaților încadrați în funcții de conducere, pentru o durată a contractului de muncă temporară mai mare de 6 luni.

56. Alineatul (3) al articolului 98 se abrogă.

57. Articolul 100 se modifică și va avea următorul cuprins:

Cu excepția dispozițiilor speciale contrare, prevăzute în prezentul capitol, dispozițiile legale, prevederile regulamentelor interne precum și cele ale contractelor colective de muncă aplicabile salariaților angajați cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată la utilizator se aplică în egală măsură și salariaților temporari pe durata misiunii la acesta.

58. După articolul 100 se introduce un nou articol, art. 100¹ cu următorul cuprins:

Agenții de muncă temporară nu percep nici o taxă salariaților temporari în schimbul demersurilor în vederea recrutării acestora de către utilizator sau pentru încheierea unui contract de muncă temporară.

59. Alineatul (4) al articolului 101¹ se modifică și va avea următorul cuprins:

(4) Atunci când nu există un salariat comparabil în aceeași unitate, se au în vedere dispozițiile din contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestuia, reglementările legale în domeniu.

60. Alineatul (2) al articolului 107 se modifică și va avea următorul cuprins:

(2) Prin contractele colective de muncă și/sau prin contractele individuale de muncă se pot stabili și alte condiții specifice privind munca la domiciliu, în conformitate cu legislația în vigoare.

61. Articolul 111 se modifică și va avea următorul cuprins:

(1) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.

(2) Prin excepție, durata timpului de muncă, ce include și orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.

(3) Pentru anumite activități sau profesii stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, se pot negocia, prin contractul colectiv de muncă respectiv, perioade de referință mai mari de 4 luni, dar care să nu depășească 6 luni.

(4) Sub rezerva respectării reglementărilor privind protecția sănătății și securității în muncă a salariaților, din motive obiective, tehnice sau privind organizarea muncii contractele colective de muncă pot prevedea derogări de la durata perioadei de referință stabilită la alin. (3), dar pentru perioade de referință care în nici un caz să nu depășească 12 luni.

(5) La stabilirea perioadelor de referință prevăzute la alin. (2) - (4) nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual și situațiile de suspendare a contractului individual de muncă.

(6) Prevederile alin. (1) - (4) nu se aplică tinerilor care nu au împlinit vârsta de 18 ani.

62. Alineatul (1) al articolului 115 se modifică și va avea următorul cuprins:

(1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză.

63. Articolul 119 se modifică și va avea următorul cuprins:

(1) Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acesteia.

(2) În aceste condiții salariatul beneficiază de salariul corespunzător pentru orele prestate peste programul normal de lucru.

(3) În perioadele de reducere a activității angajatorul are posibilitatea de a acorda zile libere plătite din care pot fi compensate orele suplimentare ce vor fi prestate în următoarele 12 luni.

64. Alineatul (2¹) al articolului 122 se modifică și va avea următorul cuprins:

(2¹) - Durata normală a timpului de lucru, pentru salariații de noapte a căror activitate se desfășoară în condiții speciale sau deosebite de muncă nu va depăși 8 ore pe parcursul oricărei perioade de 24 de ore, decât în cazul în care majorarea acestei durate este prevăzută în contractul colectiv de muncă aplicabil, și numai în situația în care o astfel de prevedere nu contravine unor prevederi exprese stabilite în contractul colectiv de muncă încheiat la nivel superior.

65. După alineatul (2¹) al articolului 122 se introduce un nou alineat, alin. (2²) cu următorul cuprins:

(2²) – În situația prevăzută la alin. (2¹), angajatorul este obligat să acorde perioade de repaus compensatorii echivalente sau compensare în bani a orelor de noapte lucrate peste durata de 8 ore.

66. Articolul 123 se modifică și va avea următorul cuprins:

Salariații de noapte beneficiază:

a) fie de program de lucru redus cu o oră față de durata normală a zilei de muncă, pentru zilele în care efectuează cel puțin 3 ore de muncă de noapte, fără ca aceasta să ducă la scăderea salariului de bază;

b) fie de un spor pentru munca prestată în timpul nopții de 25% din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru.

67. Articolul 129 se modifică și va avea următorul cuprins:

Normele de muncă se elaborează de către angajator, conform normativelor în vigoare, sau, în cazul în care nu există normative, normele de muncă se elaborează de către angajator după consultarea sindicatului reprezentativ ori, după caz, al reprezentanților salariaților.

68. Alineatul (2) al articolului 140 se modifică și va avea următorul cuprins:

(2) Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește în contractul individual de muncă, cu respectarea legii și a contractelor colective aplicabile și se acordă proporțional cu activitatea prestată într-un an calendaristic.

69. După alineatul (1) al articolului 142 se introduce un nou alineat, alin. (2) cu următorul cuprins:

(2) – Numărul de zile lucrătoare aferent concediului de odihnă suplimentar pentru categoriile de salariați prevăzute la alin. (1) se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil și va fi de cel puțin 3 zile lucrătoare.

70. Alineatul (5) al articolului 143 se modifică și va avea următorul cuprins:

(5) În cazul în care programarea concediilor se face fracționat, angajatorul este obligat să stabilească programarea astfel încât fiecare salariat să efectueze într-un an calendaristic cel puțin 10 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt.

71. Alineatul (2) al articolului 150 se modifică și va avea următorul cuprins:

(2) Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai dacă absența salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității.

72. Articolul 157 se modifică și va avea următorul cuprins:

(1) Nivelurile salariale minime se stabilesc prin contractele colective de muncă aplicabile.

(2) Salariul individual se stabilește prin negocieri individuale între angajator și salariat.

(3) Sistemul de salarizare a personalului din autoritățile și instituțiile publice finanțate integral sau în majoritate de la bugetul de stat, bugetul asigurărilor sociale de stat, bugetele locale și bugetele fondurilor speciale se stabilește prin lege, cu consultarea organizațiilor sindicale reprezentative.

73. Alineatul (2) al articolului 161 se modifică și va avea următorul cuprins:

(2) Plata salariului se poate efectua prin virament într-un cont bancar.

74. Articolul 194 se modifică și va avea următorul cuprins:

(1) În cazul în care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională este inițiată de angajator, toate cheltuielile ocazionate de această participare sunt suportate de către acesta.

(2) Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională conform alin.

(1) salariatul va beneficia pe toată durata formării profesionale de toate drepturile salariale deținute.

(3) Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională, conform alin. (1) salariatul beneficiază de vechime la acel loc de muncă, această perioadă fiind considerată stagiul de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.

75. Alineatul (1) al articolului 195 se modifică și va avea următorul cuprins:

„(1) Salariații care au beneficiat de un curs sau un stagiul de formare profesională, în condițiile art. 194 alin.(1), nu pot avea inițiativa încetării contractului individual de muncă pentru o perioadă stabilită prin act adițional.”

76. Articolul 215 se modifică și va avea următorul cuprins:

(1) Consiliul Economic și Social este instituție publică de interes național, tripartită, autonomă, constituită în scopul realizării dialogului tripartit la nivel național.

(2) Organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social se stabilește prin lege specială.

77. Articolul 217 se modifică și va avea următorul cuprins:

(1) Sindicatele, federațiile și confederațiile sindicale, denumite în continuare organizații sindicale, sunt constituite de către salariați pe baza dreptului de liberă asociere în scopul apărării drepturilor acestora prevăzute în contractele colective și individuale de muncă sau în acordurile colective de muncă și raporturile de serviciu, precum și în legislația națională, în pactele, tratatele și convențiile internaționale la care România este parte, pentru promovarea intereselor lor profesionale, economice și sociale.

(2) Constituirea, organizarea și funcționarea sindicatelor se reglementează prin lege specială.

78. Articolul 222 se modifică și va avea următorul cuprins:

La cererea membrilor lor, sindicatele pot să îi reprezinte pe aceștia în cadrul conflictelor de muncă, în condițiile legii.

79. Alineatul (2) al articolului 223 se modifică și va avea următorul cuprins:

(2) Pe toată durata exercitării mandatului reprezentanții aleși în organele de conducere ale sindicatelor nu pot fi concediați pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariații din unitate.

80. Alineatul (1) al articolului 224 se modifică și va avea următorul cuprins:

(1) La angajatorii la care sunt încadrați mai mult de 20 de salariați la care nu sunt constituite organizații sindicale reprezentative conform legii, interesele salariaților pot fi promovate și apărute de reprezentanții lor, aleși și mandatați special în acest scop.

81. Alineatul (1) al articolului 225 se modifică și va avea următorul cuprins:

(1) Pot fi aleși ca reprezentanți ai salariaților salariații care au capacitate deplină de exercițiu.

82. Alineatul (2) al articolului 225 se abrogă.

83. La articolul 226 după litera d) se adaugă o nouă literă, lit. e) cu următorul cuprins:

e) să negocieze contractul colectiv de muncă, în condițiile legii.

84. Articolul 228 se modifică și va avea următorul cuprins:

Numărul de ore în cadrul programului normal de lucru pentru reprezentanții salariaților destinat în vederea îndeplinirii mandatului pe care l-au primit se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau în lipsa acestuia prin negociere directă cu conducerea unității.

85. Articolul 229 se modifică și va avea următorul cuprins:

Pe toată durata exercitării mandatului reprezentanții salariaților nu pot fi concediați pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariați.

86. Articolul 230 se modifică și va avea următorul cuprins:

Patronatele, denumite și organizații de angajatori, constituite în condițiile legii sunt organizații ale angajatorilor, autonome, fără caracter politic, înființate ca persoane juridice de drept privat, fără scop patrimonial.

87. Art. 231- 234 se abrogă.

88. Articolul 235 se modifică și va avea următorul cuprins:

Constituirea, organizarea și funcționarea patronatelor, precum și exercitarea drepturilor și obligațiilor acestora sunt reglementate prin lege specială.

89. Alineatul (2) al articolului 236 se modifică și va avea următorul cuprins:

(2) Negocierea colectivă la nivel de unitate este obligatorie, cu excepția cazului în care angajatorul are încadrați mai puțin de 21 de salariați.

90. Articolul 237 se modifică și va avea următorul cuprins:

Negocierea și încheierea contractelor colective de muncă se reglementează prin lege specială.

91. Art. 238 – 247 se abrogă.

92. Articolul 248 se modifică și va avea următorul cuprins:

Prin conflicte de muncă se înțeleg conflictele dintre salariați și angajatori privind interesele cu caracter economic, profesional sau social ori drepturile rezultate din desfășurarea raporturilor de muncă.

93. După articolul 256 se introduce un nou articol, art. 256¹, cu următorul cuprins:

Prin derogare de la prevederile art. 3 alin. (2) din Legea nr. 252/2003 privind registrul unic de control, în cazul controalelor care au ca obiectiv depistarea muncii fără forme legale, inspectorii de muncă vor completa registrul unic de control după efectuarea controlului.

94. Articolul 258 se modifică și va avea următorul cuprins:

Regulamentul intern cuprinde cel puțin următoarele categorii de dispoziții:

- a) reguli privind protecția, igiena și securitatea în muncă în cadrul unității;
- b) reguli privind respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității;
- c) drepturile și obligațiile angajatorului și al salariaților;
- d) procedura de soluționare a cererilor sau reclamațiilor individuale ale salariaților;
- e) reguli concrete privind disciplina muncii în unitate;
- f) abaterile disciplinare și sancțiunile aplicabile;
- g) reguli referitoare la procedura disciplinară;
- h) modalitățile de aplicare a altor dispoziții legale sau contractuale specifice;
- i) criteriile și procedurile de evaluare profesională a salariaților.

95. Litera b) de la alineatul (1) al articolului 264 se abrogă.

96. După alineatul (2) al articolului 264 se introduce un nou alineat, alin. (3) cu următorul cuprins:

(3) Sancțiunea disciplinară se radiază de drept în termen de 12 luni de la aplicare dacă salariatului nu i se aplică o nouă sancțiune disciplinară în acest termen. Radierea sancțiunilor disciplinare se constată prin decizia angajatorului emisă în formă scrisă.

97. La articolul 268 alineatul (2), litera b) se modifică și va avea următorul cuprins:

b) precizarea prevederilor din statutul de personal, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil, care au fost încălcate de salariat;

98. Articolul 270 se modifică și va avea următorul cuprins:

1) Salariații răspund patrimonial, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina și în legătură cu munca lor.

(2) Salariații nu răspund de pagubele provocate de forța majoră sau de alte cauze neprevăzute și care nu puteau fi înlăturate și nici de pagubele care se încadrează în riscul normal al serviciului.

(3) În situația în care angajatorul constată că salariatul său a provocat o pagubă din vina și în legătură cu munca sa va putea solicita salariatului printr-o notă de constatare și evaluare a pagubei, recuperarea contravalorii acesteia, prin acordul părților, într-un termen care nu va putea fi mai mic de 30 de zile de la data comunicării.

99. La articolul 276 alineatul (1), litera e) se modifică și va avea următorul cuprins:

e) primirea la muncă a până la 5 persoane fără încheierea unui contract individual de muncă, potrivit art. 16 alin. (1), cu amendă de la 10.000 lei la 20.000 lei pentru fiecare persoană identificată;

100. La articolul 276 alineatul (1), după litera e) se introduce o nouă literă, lit. e¹) care va avea următorul cuprins:

e¹) prestarea muncii de către o persoană fără încheierea unui contract individual de muncă, cu amendă de la 500 la 1.000 de lei;

101. La articolul 276 alineatul (1), după litera k) se introduc patru noi litere, lit. l), m), n) și o) cu următorul cuprins:

l) încălcarea de către angajator a obligației prevăzute la art. 116, cu amendă de la 1.500 la 3.000 lei;

m) nerespectarea prevederilor legale privind înregistrarea de către angajator a demisiei, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei;

n) încălcarea de către agentul de muncă temporară a obligației prevăzute la art. 100¹, cu amendă de la 5.000 la 10.000 lei, pentru fiecare persoană identificată, fără a depăși valoarea cumulată de 100.000 de lei;

o) încălcarea prevederilor art. 16 alin. (3) cu amendă de la 1.500 la 2.000 lei.

102. Articolul 280 se introduce și va avea următorul cuprins:

(1) Constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la 1 an sau cu amendă penală fapta persoanei, care în mod repetat stabilește pentru salariații încadrați în baza contractului individual de muncă salarii sub nivelul salariului minim brut pe țară garantat în plată, prevăzut de lege.

(2) Cu pedeapsa prevăzută la alin. (1) se sancționează și infracțiunea constând în refuzul repetat al unei persoane, de a permite, potrivit legii, accesul inspectorilor de muncă în oricare dintre spațiile unității sau de a pune la dispoziția acestora documentele solicitate, potrivit legii.

(3) Constituie infracțiune și se sancționează cu închisoare de la 1 la 2 ani sau cu amendă penală primirea la muncă a mai mult de 5 persoane, indiferent de cetățenia acestora, fără încheierea unui contract individual de muncă.

103. După alineatul (1) al articolului 280¹) se introduc 5 noi alineate, alin. (2) – (6) cu următorul cuprins:

(2) Cu pedeapsa prevăzută la art. 280 alin. (3) se sancționează primirea la muncă a unei persoane, aflată în situație de ședere ilegală în România, cunoscând că aceasta este victimă a traficului de persoane.

(3) Dacă munca prestată de persoana prevăzută la alin. (2) și la art. 280 alin. (3) este de natură să îi pună în pericol viața, integritatea sau sănătatea, pedeapsa este închisoarea de la 6 luni la 3 ani.

(4) În cazul săvârșirii uneia dintre infracțiunile prevăzute la alin. (2) – (3) și la art. 280 alin. (3), instanța de judecată poate dispune și aplicarea uneia dintre următoarele pedepse complementare:

a) pierderea totală sau parțială a dreptului angajatorului de a beneficia de prestații, ajutoare sau subvenții publice, inclusiv fonduri ale Uniunii Europene gestionate de autoritățile române, pentru o perioadă de până la cinci ani;

b) interzicerea dreptului angajatorului de a participa la atribuirea unui contract de achiziții publice pentru o perioadă de până la 5 ani;

c) recuperarea integrală sau parțială a prestațiilor, ajutoarelor sau subvențiilor publice, inclusiv fonduri ale Uniunii Europene gestionate de autoritățile române, atribuite angajatorului pe o perioadă de până la 12 luni înainte de comiterea infracțiunii;

d) închiderea temporară sau definitivă a punctului ori punctelor de lucru în care s-au comis infracțiunea sau retragerea temporară ori definitivă a unei licențe de desfășurare a activității profesionale în cauză, dacă acest lucru este justificat de gravitatea încălcării.

(5) În cazul săvârșirii uneia dintre infracțiunile prevăzute la alin. (2) – (3) și la art. 280 alin. (3), angajatorul va fi obligat să plătească sumele reprezentând:

- a) orice remunerație restantă datorate persoanelor angajate ilegal. Cuantumul remunerației se presupune a fi egal cu salariul mediu brut pe economie, cu excepția cazului în care fie angajatorul, fie angajatul poate dovedi contrariul;
- b) cuantumul tuturor impozitelor, taxelor și contribuțiilor de asigurări sociale pe care angajatorul le-ar fi plătit dacă persoana ar fi fost angajat legal, inclusiv penalitățile de întârziere și amenzile administrative corespunzătoare;
- c) cheltuielile determinate de transferul plăților restante în țara în care persoana angajată ilegal s-a întors de bunăvoie sau a fost returnată în condițiile legii.

(6) În cazul săvârșirii uneia dintre infracțiunile prevăzute la alin. (2) – (3) și la art. 280 alin. (3) de către un subcontractant, atât contractantul principal cât și orice subcontractant intermediar, dacă au avut cunoștință de faptul că subcontractantul angajator angaja străini aflați în situație de ședere ilegală, pot fi obligați de către instanță, în solidar cu angajatorul sau în locul subcontractantului angajator ori al contractantului al cărui subcontractant direct este angajatorul, la plata sumelor de bani prevăzute la alin.(5) lit. a) și c).

104. Articolul 290 se abrogă.

105. Articolul 293 se abrogă.

106. După alineatul (4) al articolului 296 se introduce un nou alineat, alin. (5) care va avea următorul cuprins:

Anunțul privind pierderea carnetelor de muncă emise în temeiul Decretului nr. 92/1976 privind carnetul de muncă se publică în Monitorul Oficial al României, Partea a III-a.

107. Articolul 294 se modifică și va avea următorul cuprins:

În sensul prezentului cod, funcțiile de conducere sunt cele definite prin lege sau prin reglementări interne ale angajatorului.

Prezenta lege transpune art. 16 lit. b), art. 18, art. 19 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene nr. 299 din 18 noiembrie 2003 și art. 3, art. 4, art. 10 din Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene nr. 327 din 5 decembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară.

108. Ultima liniuță de la alineatul (2) al articolului 298 se abrogă.

Art. II. (1) De la data intrării în vigoare a prezentei legi pot fi negociate, la orice nivel, contracte colective de muncă și actele adiționale pentru termene ce nu depășesc data de 31 decembrie 2011.

(2) Contractele colective de muncă în vigoare la data intrării în vigoare a prezentei legi își produc efectele până la data expirării termenului pentru care au fost încheiate.

Art. III. La data intrării în vigoare a prezentei legi se abrogă:

- art. 72 din Legea nr. 168/1999 privind soluționarea conflictelor de muncă publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 582 din 29 noiembrie 1999, cu modificările și completările ulterioare;

- art. 23 alin. (1) din Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă, cu modificările și completările ulterioare, republicată, în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 184 din 19 mai 1998.

Art. IV. Prezenta lege intră în vigoare la 30 de zile de la data publicării în Monitorul Oficial al României, Partea I.

Art. V. Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 72 din 5 februarie 2003, cu modificările și completările ulterioare, precum și cu modificările și completările aduse prin prezenta lege, se va republica în Monitorul Oficial al României, Partea I, dându-se textelor o nouă numerotare.



AVIZ

**referitor la proiectul de Lege pentru modificarea și
completarea Legii nr.53/2003-Codul Muncii, cu
modificările și completările ulterioare**

Analizând proiectul de Lege pentru modificarea și completarea Legii nr.53/2003-Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare, transmis de Secretariatul General al Guvernului cu adresa nr.44 din 23.02.2011,

CONSILIUL LEGISLATIV

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

Avizează favorabil proiectul de lege, cu următoarele observații și propuneri :

1. Proiectul de lege are ca obiect modificarea și completarea Legii nr.53/2003 - Codul Muncii, din perspectiva flexibilizării relațiilor de muncă, dinamizării pieței muncii și a alinierii legislației naționale în domeniu la reglementările Uniunii Europene și respectiv, la Convențiile Organizației Internaționale a Muncii, concomitent cu asigurarea îmbunătățirii nivelului de protecție al salariaților.

Prin proiectul de lege se prevede:

-revizuirea reglementărilor privind aplicarea clauzei de neconcurență;

-modificarea perioadei de probă, de la 30 zile la 90 zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și de la 90 zile la 120 zile calendaristice pentru funcțiile de conducere;

-eliminarea interdicției privind angajarea succesivă a mai mult de 3 persoane pentru perioada de probă pentru același post;

- modificarea condițiilor de delegare a salariatului;

-termenul de preaviz este de 20 zile lucrătoare pentru salariații cu funcție de execuție și de 45 zile lucrătoare pentru salariații cu funcții de conducere;

-dreptul angajatorului de a institui obiectivele de performanță;

-contractul individual de muncă pe perioadă determinată se încheie pe 36 luni.

De asemenea, se introduc noi sancțiuni contravenționale pentru angajator și se înăspresc cele aplicabile până în prezent.

2. Prin conținutul său, proiectul de lege se încadrează în categoria legilor organice, iar în aplicarea prevederilor art.75 alin.(1) din Constituția României, republicată, prima Cameră sesizată este Senatul.

3. Semnalăm că proiectul de lege nu este însoțit și de avizul Consiliului Economic și Social.

4. Din punct de vedere al **dreptului european**, proiectul de lege cade sub incidența normelor juridice statuate la nivelul Uniunii Europene, integrate *Politicilor sociale și ocupării forței de muncă – Sectorul Condiții de muncă*, ce regroupează o serie de norme juridice privitoare la garantarea unui nivel optim de securitate și de sănătate la locul de muncă al lucrătorilor.

La nivelul Uniunii Europene, în vederea atingerii obiectivelor ***Strategiei de la Lisabona pentru locuri de muncă mai multe și mai bune*** (Comunicarea Comisiei către Consiliul UE, intitulată „*Raport strategic cu privire la Strategia de la Lisabona reînnoită pentru creștere și locuri de muncă : lansarea noului ciclu (2008-2010). În pas cu schimbarea*”, nr.COM(2007)803final, precizează o serie de noi acțiuni pe care Uniunea Europeană trebuie să le realizeze împreună cu statele europene în sectoare ce privesc *investiția în capitalul uman și modernizarea piețelor muncii*, deblocarea potențialului de afaceri în special al IMM-urilor, investiția în cunoaștere și inovare, energia și schimbările climatice. **S-a ajuns la concluzia că, este nevoie de forme noi de flexibilitate și securitate**, atât pentru persoane fizice și juridice, cât și pentru statele membre și Uniunea Europeană.

Astfel, persoanele fizice **au nevoie mai degrabă de siguranța ocupației** decât siguranța locului de muncă, tot mai puțini având un loc de muncă pe viață. Ca atare, a fost introdus conceptul de „*flexisecuritate*” în Uniunea Europeană, invocat și definit pe larg în **Comunicarea Comisiei către Consiliul UE, Parlamentul European, Comitetul Economic și Social și Comitetul Regiunilor**

din data de 27 iunie 2007, nr. COM(2007)359 final, cu titlul „Către principii comune ale flexisecurității : Locuri de muncă mai multe și mai bune prin flexibilitate și securitate”.

În acest sens, s-a intenționat elaborarea unor politici la nivel instituțional european cu caracter intracomunitar **care abordează în același timp flexibilitatea pieței forței de muncă și a relațiilor de muncă, precum și securitatea, respectiv siguranța ocupației și asigurarea socială în Uniunea Europeană.**

Pe aceste premise, inițiatorul, a considerat necesară modificarea și completarea formei actuale a **Codului Muncii**, propunând următoarele: **modificarea prevederilor care reglementează contractul individual de muncă pe perioadă determinată** (în cazul creșterii perioadei pentru care se pot încheia contracte de muncă pe durată determinată de la 24 la 36 de luni), **modificarea termenului de preaviz în cazul concedierilor pentru motive ce nu țin de salariat** (această modificare efectuându-se la recomandarea Comisiei Europene), **flexibilizarea muncii prin agent de muncă temporară, respectiv și extinderea cadrului juridic al duratei misiunilor de muncă temporară având drept scop impulsivarea muncii prin agent de muncă temporară** (*ținându-se cont de principiul egalității de tratament juridic care se oferă salariaților temporari în raport de cei angajați pe durată nedeterminată*, conform **articolului 5 din Directiva nr.2008/104/CE**), **modificarea perioadelor de referință utilizate pentru calculul mediei orelor de muncă** (*timpul mediu de lucru pentru fiecare perioadă de 7 zile inclusiv orele suplimentare să nu depășească 48 de ore*, această dispoziție se regăsește în cadrul **punctului b) al articolului 6 din Directiva nr.2003/88/CE**), **eliminarea anumitor neconcordanțe referitoare la reprezentanții salariaților și ai organizațiilor sindicale, aspecte ce clarifică jurisdicția muncii în ceea ce privește competența teritorială a instanței de judecată, dar și introducerea de noi sancțiuni contravenționale.**

Din analiza comparativă întreprinsă asupra proiectului Lege în raport cu dispozițiile europene conținute în Directivele nr.2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, seria L, nr.299 din 18.11.2003 și nr.2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului UE din data de 19 noiembrie 2008 privind

munca prin agent de muncă temporară, **publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, seria L , nr.327 din 05.12.2008**, precizate de inițiator în contextul Expunerii de motive, apreciem că au fost transpuse **doar sub formă parțială** în cadrul proiectului supus spre avizare, în sensul că, au fost preluate numai dispozițiile **articolului 3 punctele a), b), c), d), e) din Directiva nr.2008/104/CE** și respectiv, **articolul 6, punctul b) din Directiva nr.2003/88/CE**.

Din punct de vedere formal, formulăm observația potrivit căreia, inițiatorul ar trebui să specifice la **punctul 104, respectiv articolul 294, teza a doua**, din proiectul de lege textele (secțiunile/articolele/paragrafele, după caz) din actele juridice europene **transpuse, cu caracter parțial**.

Totodată, sugerăm inițiatorului ca, în cadrul aceluiași **punct 104, teza a doua, să menționeze coordonatele Jurnalului Oficial al Uniunii Europene**, în care s-a asigurat publicarea directivelor transpuse în contextul proiectului.

Precizăm că aceste dispoziții normative obligatorii ce trebuie introduse în contextul elaborării actelor normative, își au temeiul juridic în cadrul art.45 alin.(1) și (2) din **Legea nr.24/2000 privind normele de tehnică legislativă pentru elaborarea actelor normative**, republicată în 2010.

La **punctul 101, aliniatul (4), punctele a) și c)**, sugerăm **introducerea denumirii exacte a fondurilor Uniunii Europene la care se referă**, deoarece toate măsurile din cadrul orientărilor privind ocuparea forței de muncă (inclusiv politicile de flexisecuritate) sunt eligibile pentru asistența prin **Fondul Social European (FSE)**, iar în multe cazuri, sprijinul financiar din partea Uniunii se poate asigura și prin **Fondul European pentru Dezvoltare Regională** (prin acțiunile de formare profesională la nivelul societății și măsurile active pentru piața forței de muncă, inclusiv sprijinul acordat șomerilor în căutarea unui loc de muncă și promovarea activității autonome și a spiritului antreprenorial). De asemenea, **Fondul European pentru Adaptare la Globalizare** se poate încadra ca și cum ar fi acesta o contribuție comunitară semnificativă.

5. În plan redacțional și sub aspectul respectării normelor de tehnică legislativă, în ceea ce privește unele din părțile dispozitive de modificare și completare este necesar ca acestea să fie redactate după următoarele exemple:

-pentru evidențierea modificărilor:

a) „Alineatul/alineatele ...al/ale articolului ... se modifică și va/vor avea următorul cuprins:”

b) „La articolul ... litera/literele ...) se modifică și va/vor avea următorul cuprins:”

c) „La articolul ... alineatul (...), litera/literele ...) se modifică și va/vor avea următorul cuprins:”

-pentru evidențierea completărilor:

a) „După articolul ... se introduce un nou articol, art. ..., cu următorul cuprins:”

b) „După alineatul (...) al articolului ... se introduce un nou alineat, alin.(...), cu următorul cuprins:”

c) „La articolul... alineatul....(), după litera...) se introduce o nouă literă, lit...), cu următorul cuprins:”.

Totodată, în cazul în care, din partea dispozitivă reiese că soluția legislativă vizează modificarea integrală a unui articol, pentru o identificare corectă a acestuia, în fața textului propus se va insera forma abreviată „Art.”, urmată de cifra corespunzătoare a articolului.

6. La **titlu**, având în vedere normele de tehnică legislativă, sintagma „cu modificările și completările ulterioare” trebuie eliminată.

7. La **pct.5** în textul propus la **art.21 alin.(5)**, este necesar să se precizeze dacă sunt zile calendaristice sau sunt zile lucrătoare. Observația este valabilă și la art.44 alin.(1), art.52 alin.(2), art.119.

8. La **pct.6** în textul propus la **art.25 alin.(2)**, pentru un spor de rigoare normativă expresia „vor fi specificate” este necesar să fie înlocuită cu expresia „sunt specificate”.

Din același motiv, la **art.31 alin.(5)** expresia „va elibera” este necesar să fie redată sub forma „eliberează”, iar expresia „adeverință ce va fi vizată” să fie redată sub forma „adeverința care este vizată”.

9. La **pct.7**, precizăm că în cazul abrogărilor, partea dispozitivă se va reda, astfel:

„7. Alineatul (3) al articolului 27 se abrogă”

Această observație o reiterăm în mod corespunzător pentru toate situațiile similare din proiect.

10. La **pct.9** în textul propus la **art.31**, semnalăm că din text nu reiese care ar putea fi durata perioadei de probă și pentru persoanele necalificate.

Totodată, încetarea fără preaviz a contractelor individuale de muncă ar putea genera unele abuzuri.

11. La **pct.11**, în textul propus la **art.33**, semnalăm că termenul de maximum 12 luni în care angajatorul poate face angajări succesive, este lung și ar putea crea incertitudine și instabilitate atât pentru salariați aflați în perioada de probă, cât și pentru activitatea angajatorului.

12. La **pct.12**, în textul propus la **art.34 alin.(3) și (5)** menționăm că noțiunea nou-introdusă de „salariu brut” ar trebui definită pentru a nu se crea confuzii în aplicare și având în vedere și faptul că prevederile **art.154-156** fac referire la conținutul, plata și stabilirea noțiunii de „salariu”. Totodată, la **alin.(5)** propunem înlocuirea expresiei „să ateste activitatea desfășurată” cu expresia „să prevadă durata activității desfășurate”.

13. La **pct.13** în textul propus la **art.35 alin.(1)**, pentru evitarea unor dubii în aplicare, ar trebui să se detalieze cum ar putea munci o persoană la același angajator **în baza unor contracte individuale de muncă**.

14. La **pct.19**, în textul propus pentru **lit.f)** de la **alin.(1)** al **art.40**, prin acordarea dreptului angajatorilor, fără nici o circumstanțiere, de a stabili obiectivele de performanță, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora, se pot crea puteri discreționare care vor permite patronului oricând să concedieze salariatul.

Stabilirea acestor obiective de performanță și criterii de evaluare a realizării acestora, ar trebui să se facă cu acordul sau avizul sindicatelor sau reprezentanților salariaților.

15. La partea dispozitivă a **pct.30**, având în vedere că intervențiile vizează numai modificarea **art.56**, sintagma „și se completează” trebuie eliminată.

Totodată, la **art.56 lit.d)**, având în vedere că în sistemul public de pensii nu există categoria de pensie pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare sugerăm să se analizeze sintagma din finalul textului „cu reducerea vârstei standard de pensionare”. Menționăm că, s-ar putea crea o discriminare în ceea ce privește încetarea de drept a contractului individual de muncă pentru cazurile prevăzute, respectiv, diferitele categorii de pensionari.

16. La **pct.35**, în textul propus pentru **alin.(2¹)** al **art.69**, pentru o exprimare normativă, sugerăm înlocuirea expresiei „menționate” prin expresia „prevăzute”.

17. La **pct.37** în textul propus la **art.72 alin.(1)**, este necesar să se introducă termenul „publice” după cuvântul „institutiile”.

18. La **pct.49** în textul propus la **art.90 alin.(2) lit.f)**, pentru claritatea textului sugerăm să se revadă sintagma „valoarea comisionului”. Considerăm că în contextul dat expresia potrivită ar fi „valoarea contractului”.

19. La **pct.50**, la textul prevăzut pentru **alin.(2)** al **art.93**, pentru rigoare normativă, sintagma „prevăzute la art.17 și la art.18 alin.(1)” se va scrie „prevăzute la art.17 și art.18 alin.(1)”.

20. La **pct.59**, la textul prevăzut la **alin.(2)** al **art.107**, pentru claritatea normei, este necesar a se revedea sintagma „în condițiile legii”, urmând a se preciza actul normativ avut în vedere

21. La **pct.60**, la textul prevăzut la **art.111 alin.(5)**, din considerente de redactare, sintagma „prevăzute la alin.(2), (3) și (4)” va fi redactată „prevăzute la alin.(2)-(4)”.

22. La **pct.62**, la textul prevăzut pentru **art.119 alin.(3)**, pentru a conferi normei mai multă precizie în exprimare, sintagma „pot fi compensate eventualele ore suplimentare” va fi scrisă „pot fi compensate orele suplimentare”.

23. La **pct.64**, la textul prevăzut pentru **alin.(2²)** al **art.122**, în vederea realizării unei trimiteri corecte, în loc de „art.(2¹)” se va scrie „alin.(2¹)”.

24. La **pct.68**, la textul propus pentru **alin.(2)** al **art.142**, trimiterea „la art.142 alin.(1)” se va raporta doar „la alin.(1)” având în vedere că alin.(2) face parte chiar din structura art.142.

25. La **pct.103** propunem eliminarea expresiei „din 16 aprilie” din cadrul normei de trimitere aflată în cuprinsul art.293¹.

Totodată, la **art.293**, semnalăm că textul propus pentru art.293¹ se încadrează tematic în cuprinsul art.296 din actul normativ de bază.

26. La mențiunea transpunerii, potrivit alin.(2) al art.45 din Legea nr.24/2000, republicată trebuie specificate în detaliu textele transpuse, precum și Jurnalul Oficial în care au fost publicate Directivele transpuse.

27. La **art.III**, pentru precizia exprimării expresia „Pe data intrării în vigoare”, se va înlocui cu expresia „La data intrării în vigoare”

Totodată la actul normativ de la liniuța a doua, se va introduce sintagma „cu modificările și completările ulterioare”.

La liniuța a treia, dispoziția este incompletă, fiind necesar a fi specificat actul normativ din care face parte. Dacă este vorba de alin.(2) al art.298 din Codul muncii, această abrogare trebuie prevăzută în cadrul art.I, ca ultim punct.

Precizăm că ultima liniuță de la alin.(2) al art.298 din Codul muncii, se referă la abrogarea dispozițiilor contrare Codului muncii la data intrării sale în vigoare.

28. La art.IV pentru precizia normei, sintagma „în termen de 30 de zile” se va înlocui cu sintagma „la 30 de zile”.

29. La art.V, pentru o informare completă, sintagma „cu modificările ulterioare” se va înlocui cu sintagma „cu modificările și completările ulterioare”.

PREȘEDINTE
dr. Dragoș IERȘU


București

Nr. 190/25.02.2011

L. nr. 53/2003

M. Of. nr. 72/5 feb. 2003

Lege - Codul muncii

(v. O.U.G. nr. 123/2003 - M.Of. nr. 919/22 dec.2003); Decizia Î.C.C.J. nr. XL/2007 - M. Of. nr. 763/12 nov. 2007 (art. 269 alin. (1); Decizia Î.C.C.J. nr. LXXVIII (78)/2007 - M. Of. nr. 553/22 iul. 2008 (art. 25 și art. 26);

1 promulgată prin D. nr. 68/2003 M. Of. nr. 72/5 feb. 2003

Decret pentru promulgarea Legii - Codul muncii -

2 modificări prin L. nr. 480/2003 M. Of. nr. 814/18 nov. 2003

modifică lit. e) a art. 50.

Lege pentru modificarea lit. e) a art. 50 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii

3 modificări prin L. nr. 541/2003 M. Of. nr. 913/19 dec. 2003

modifică art. 296, art.298 alin. (3)

Lege pentru modificarea unor dispoziții ale Legii nr. 53/2003 - Codul muncii

4 modificări prin O.U.G. nr. 65/2005 M. Of. nr. 576/5 iul. 2005

Ordonanță de urgență privind modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii

aprobată cu modificări și completări prin L. nr. 371/2005 M. Of. nr. 1147/19 dec. 2005

modifică art. 2 lit. b), art. 14 alin. (3), art. 16 alin. (1), art. 17 alin. (1) și alin. (2) partea introductivă, lit. d) și m), art. 18 alin. (1) partea introductivă, art. 19, art. 21, art. 22, art. 28 lit. b), art. 31 alin. (4), art. 34 alin. (3), art. 40 alin. (1) lit. b), art. 40 alin. (2) lit. d), art. 49 alin. (3), art. 52 alin. (2), art. 56 lit. d) și g), art. 61 lit. b), art. 63 alin. (2) la data stabilirii în contractul colectiv de muncă, încheiat la nivel național sau la nivel de ramură de activitate aplicabil, a procedurii de evaluare, art. 64 alin. (2), (3) și (4), art. 68 lit. a), art. 69, art. 70 alin. (1), art. 70 alin. (2) partea introductivă, art. 70 alin. (2) lit. f), art. 70 alin. (3), art. 71, art. 72, art. 74 alin. (1) lit. c), art. 81 lit. e), art. 82 alin. (1), art. 84 alin. (1), art. 111 alin. (2), art. 111 alin. (3), art. 118, art. 129 alin. (1), art. 145 alin. (1) și (2), art. 152 alin. (1), denumirea cap. II al titlului IV, art. 167, art. 190, art. 191 alin. (1) și (2), art. 193, art. 205, art. 207, art. 213, art. 276 alin. (1) lit. d) și e);

introduce alin. (1_1) la art. 17, alin. (4_1) la art. 17, alin. (1_1) la art. 18, alin. (4_1) la art. 31, alin. (2) la art. 51, lit. e) la art. 61, alin. (1_1) la art. 62, alin. (3) la art. 73, alin. (4) și (5) la art. 80, lit. d_1) - d_3) la art. 81, alin. (2_1) și (2_2) la art. 111, alin. (1_1) la art. 129, lit. h) - k) la alin. (1) al art. 276, art. 280_1;

abrogă art. 51 lit. g), art. 74 alin. (2), art. 103 alin. (3), art. 140 alin. (4), art. 168, art. 171 alin. (1), art. 192, art. 206, art. 208 - 212

- 5 modificări prin L. nr. 241/2005 M. Of. nr. 672/27 iul. 2005 *abrogă art. 280*
 Lege pentru prevenirea și combaterea evaziunii fiscale
- Notă: (v. Decizia I.C.C.J. nr. 8/2008 - M. Of. nr. 866/22 dec. 2008 (art. 9, art. 10); Decizia I.C.C.J. nr. 4/2008 - M. Of. nr. 868/22 dec. 2008 (art. 9 alin. (1) lit. b) și c));
- 6 modificări prin L. nr. 371/2005 M. Of. nr. 1147/19 dec. 2005 *aprobă cu modificări și completări O.U.G. nr. 65/2005 și modifică art. 17 alin. (1), alin. (1_1), partea introductivă a alin. (2), alin. (2) lit. m) și alin. (4_1), art. 18 alin. (1) partea introductivă și alin. (1_1), art. 19, art. 21 alin. (1), art. 31 alin. (4_1), art. 40 alin. (1) lit. b) și alin. (2) lit. d), art. 52 alin. (2), art. 56 lit. g), art. 61 lit. e), art. 63 alin. (2), art. 64 alin. (2), (3) și (4), art. 69, art. 70 alin. (2) lit. f), art. 71 alin. (3), art. 72, art. 80 alin. (4) și (5), art. 81 lit. d_1), art. 84 alin. (1), art. 111 alin. (2) și alin. (2_1), art. 276 alin. (1) lit. a) - k)*
- 7 modificări prin O.U.G. nr. 55/2006 M. Of. nr. 788/18 sep. 2006 *modifică art. 6 alin. (2), art. 17 alin. (1), art. 18 alin. (1) partea introductivă, art. 20 alin. (1), art. 56 lit. a) și b), art. 65, titlul II, cap. V- titlul secțiunii a 5-a, art. 68, art. 69, art. 70, art. 71, art. 84 alin. (2) lit. c), art. 86, art. 101, art. 108, art. 122 alin. (2), art. 123, art. 124 alin. (1), art. 132 alin. (4), art. 296, art. 298 alin. (3);*
 Ordonanță de urgență pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 — Codul muncii
 aprobată cu completări prin L. nr. 94/2007 M. Of. nr. 264/19 apr. 2007
introduce alin. (3) la art. 6, lit. g) la alin. (1) al art. 18, art. 71_1, art. 71_2, lit. c_1) la alin. (2) al art. 84, alin. (2) la art. 85, art. 101_1, alin. (2_1) la art. 104, alin. (1_1) și (2_1) la art. 122, art. 129_1 după titlul cap. II al titlului III, art. 131_1;
abrogă art. 56 lit. c)
- 8 modificări prin L. nr. 94/2007 M. Of. nr. 264/19 apr. 2007 *modifică art. 74 alin. (1) lit. c), art. 181*
 Lege privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 55/2006 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii
- 9 modificări prin L. nr. 237/2007 M. Of. nr. 497/25 iul. 2007 *modifică art. 269 alin. (1)*
 Lege privind modificarea alineatului (1) al articolului 269 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii
- 10 modificări prin L. nr. 202/2008 M. Of. nr. 728/28 oct. 2008 *modifică art. 134 alin. (1)*
 Lege pentru modificarea alin. (1) al art. 134 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii
- 11 modificări prin O.U.G. nr. 148/2008 M. Of. nr. 765/13 nov. 2008 *modifică art. 296, art. 298 alin. (3)*
 Ordonanță de urgență pentru modificarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii
 aprobată prin L. nr. 167/2009 M. Of. nr. 321/14 mai 2009

12 modificări prin L. nr. 167/2009 M. Of. nr. 321/14 mai 2009 aprobă O.U.G. nr. 148/2008

Lege privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 148/2008 pentru modificarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii

13 modificări prin L. nr. 331/2009 M. Of. nr. 779/13 nov. 2009 modifică art. 276 alin. (1) lit. e)

Lege privind modificarea lit. e) a alin. (1) al art. 276 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii

14 modificări prin L. nr. 49/2010 M. Of. nr. 195/29 mar. 2010 modifică art. 56 partea introductivă și lit. d);
introduce alin. (2) la art. 56;
abrogă art. 61 lit. e)

Lege privind unele măsuri în domeniul muncii și asigurărilor sociale

L. nr. 168/1999

M. Of. nr. 582/29 nov. 1999

Lege privind soluționarea conflictelor de muncă

D.I.C.C.J. Nr. XXI/2006 - M.Of. Nr. 182 din 16 mart. 2007(art.81 alin. (2) lit a) și b))

- 1 modificări prin O.U.G. nr. 138/2000 M. Of. nr. 479/2 oct. 2000 *modifică art. 58-61*
 Ordonanță de urgență pentru modificarea și completarea
 Codului de procedură civilă
 aprobată cu modificări și L. nr. 219/2005 M. Of. nr. 609/14 iul. 2005
 completări prin
- 2 modificări prin O.U.G. nr. 290/2000 M. Of. nr. 706/29 dec. 2000 *modifică data intrării în vigoare a O.U.G.
nr. 138/2000*
 Ordonanță de urgență privind modificarea art. IX din Ordonanță
 a de urgență a Guvernului nr. 138/2000 pentru modificarea și
 completarea Codului de procedură civilă și pentru abrogarea
 Ordonanței Guvernului nr. 13/1998 privind modificarea și
 completarea Codului de procedură civilă
 aprobată prin L. nr. 32/2001 M. Of. nr. 116/7 mar. 2001
- 3 modificări prin L. nr. 261/2007 M. Of. nr. 493/24 iul. 2007 *modifică art. 13 alin. (2), art.63;
introduce lit. e) la art. 12*
 Lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 168/1999
 privind soluționarea conflictelor de muncă

L. nr. 130/1996

M. Of. nr. 259/24 oct. 1996

Lege privind contractul colectiv de muncă

Notă: v. Decizia I.C.C.J. nr. 7/2008 - M. Of. nr. 691/10 oct. 2008 (art. 17 alin. (1) lit. c), art. 18 alin. (3) teza finală)

1 republicare

M. Of. nr. 184/19 mai 1998

Legea privind contractul colectiv de muncă *) Republicată

2 modificări prin

L. nr. 53/2003

M. Of. nr. 72/5 feb. 2003

abrogă art. 34 și art. 35

Lege - Codul muncii

(v. O.U.G. nr. 123/2003 - M.Of. nr. 919/22 dec.2003); Decizia Î.C.C.J. nr. XL/2007 - M. Of. nr. 763/12 nov. 2007 (art. 269 alin. (1); Decizia I.C.C.J. nr. LXXVIII (78)/2007 - M. Of. nr. 553/22 iul. 2008 (art. 25 și art. 26);

3 modificări prin

O.U.G. nr. 9/2004

M. Of. nr. 246/19 mar. 2004

introduce lit.c) la art.26 alin.(2)

Ordonanță de urgență pentru completarea art. 26 alin. (2) din

Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă

aprobată prin L. nr. 218/2004

M. Of. nr. 507/7 iun. 2004

4 modificări prin

L. nr. 218/2004

M. Of. nr. 507/7 iun. 2004

aprobă O.U.G. nr. 9/2004

Lege privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 9/2004 pentru completarea art. 26 alin. (2) din Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă

D. nr. 92 (L. nr. 17)/1976

B. Of. nr. 37/26 apr. 1976

Carnetul de muncă

(v. D.C.C. nr. 223/2002 (art. 14) - M. Of. nr. 750/15 oct. 2002) Abrogare la 1 ianuarie 2011 prin L. nr. 53/2003 - M. Of. nr. 72/5 feb. 2003

1 modificări prin L. nr. 19/2000 M. Of. nr. 140/1 apr. 2000

Legea privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale

Notă (V. Decizia Î.C.C.J. nr. LIV(54)/2006 - M. Of. nr. 138/22 feb. 2008 (art. 92 alin. 1 lit. b); Decizia Î.C.C.J. nr. 16/2008 - M. Of. nr. 837/12 dec. 2008 (art. 5 alin. (1) pct. II, art. 94 alin. (1) lit. d); Decizia I.C.C.J. nr. 40/2008 - M. Of. nr. 334/20 mai 2009 (art. 43 alin. (1) și (2), art. 77 alin. (2))

2 admisă excepție de neconst. prin D.C.C. nr. 223/2002 M. Of. nr. 750/15 oct. 2002 art. 14

Decizia nr. 223 din 11 iulie 2002 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 14 din Decretul nr. 92/1976 privind carnetul de muncă

3 abrogat prin L. nr. 53/2003 M. Of. nr. 72/5 feb. 2003 la 1 ianuarie 2004

Lege - Codul muncii

(v. O.U.G. nr. 123/2003 - M. Of. nr. 919/22 dec. 2003); Decizia Î.C.C.J. nr. XL/2007 - M. Of. nr. 763/12 nov. 2007 (art. 269 alin. (1); Decizia I.C.C.J. nr. LXXVIII (78)/2007 - M. Of. nr. 553/22 iul. 2008 (art. 25 și art. 26);

4 modificări prin L. nr. 54/2003 M. Of. nr. 913/19 dec. 2003 prorogă termenul de abrogare la 1 ianuarie 2007

Lege pentru modificarea unor dispoziții ale Legii nr. 53/2003 - Codul muncii

5 modificări prin O.U.G. nr. 55/2006 M. Of. nr. 788/18 sep. 2006 prorogă termenul de abrogare la 1 ianuarie 2009

Ordonanță de urgență pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 — Codul muncii

aprobată cu completări prin L. nr. 94/2007 M. Of. nr. 264/19 apr. 2007

6 modificări prin O.U.G. nr. 148/2008 M. Of. nr. 765/13 nov. 2008 prorogă termenul de abrogare la 1 ianuarie 2011

Ordonanță de urgență pentru modificarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii

aprobată prin L. nr. 167/2009 M. Of. nr. 321/14 mai 2009

C. E. S
România

CONSILIUL ECONOMIC ȘI SOCIAL

Bd. Măgheru 28-30, et. 2, sector 1, cod 010336. Cod fiscal 10464660. București

Tel: 021.310.23.56, 310.23.57. 316.31.34, 316.31.33

Fax: 021.316.31.31

E-mail: ces@ces.rowww.ces.ro

Către,

Nr. 20/ 4888 /D.N.A.
DATA 24.02.2011

SECRETARIATUL GENERAL AL GUVERNULUI**DOAMNEI SECRETAR GENERAL NICOLETA ANDREESCU**

Stimate doamnă Secretar General,

CONSILIUL ECONOMIC ȘI SOCIAL
Registrat în 535
la 24-11-2011

Referitor la adresa dvs. nr. 4888 din 24.02.2011

Vă aducem la cunoștință că în data de 17.02.2011, Consiliul Economic și Social a primit spre avizare Proiectul de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003- Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare.

Minutele Comisiei de dialog social din cadrul MMFPS din 18 februarie 2011 și din 22 februarie 2011 au fost transmise la C.E.S. în data de 21.02.2011, respectiv 23.02.2011.

Proiectul s-a aflat pe ordinea de zi a comisiei de specialitate a C.E.S. convocată în data de 24.02.2011, însă aceasta nu a putut analiza proiectul de lege întrucât nu au fost îndeplinite prevederile Regulamentului de Organizare și Funcționare al C.E.S. cu privire la desfășurarea ședinței în condiții statutare

În ședința din data de 24.02.2011, Biroul Executiv al C.E.S. a constatat îndeplinirea tuturor procedurilor legale privind avizarea proiectului susmenționat și a aprobat ordinea de zi a Plenului în care la pct. 7.3. era prevăzută avizarea Proiectului de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003- Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare.

Precizăm că în ședința Plenului C.E.S. convocat în data de 24.02.2011 nu s-a finalizat procedura de avizarea a proiectului, întrucât nu a fost întrunit cvorumul de membri necesar (lipsind partea sindicală).

Președinte,

Florian COSTACHE

