



ROMANIA
Parlamentul României
Camera Deputaților

**Comisia pentru administrație publică
și amenajarea teritoriului**

Nr.4c-7/517

**Comisia pentru muncă
și protecție socială**

Nr.4c-9/670

București, 19 septembrie 2022
Plx 454/2022

Către

**BIROUL PERMANENT AL
CAMEREI DEPUTAȚILOR**

Vă înaintăm alăturat **raportul comun** asupra *propunerii legislative pentru modificarea și completarea Legii nr.53/2003 Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, precum și pentru modificarea și completarea OUG nr.57/2019 privind Codul Administrativ, cu modificările și completările ulterioare*, trimisă spre dezbateră în fond, în procedură de urgență, Comisiei pentru administrație publică și amenajarea teritoriului și Comisiei pentru muncă și protecție socială, cu adresa nr. **Plx 454/2022** din 1 septembrie 2022.

VICEPREȘEDINTE
Angelica FĂDOR

PREȘEDINTE
Adrian SOLOMON



ROMANIA
Parlamentul României
Camera Deputaților

**Comisia pentru administrație publică
și amenajarea teritoriului**

Nr.4c-7/517

**Comisia pentru muncă
și protecție socială**

Nr.4c-9/670

București, 19 septembrie 2022
Plx 454/2022

RAPORT COMUN

asupra propunerii legislative pentru modificarea și completarea Legii nr.53/2003 Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, precum și pentru modificarea și completarea OUG nr.57/2019 privind Codul Administrativ, cu modificările și completările ulterioare

În conformitate cu prevederile art.95 și 117 alin. (1) din Regulamentul Camerei Deputaților, republicat, cu modificările și completările ulterioare, Comisia pentru administrație publică și amenajarea teritoriului și Comisia pentru muncă și protecție socială au fost sesizate spre dezbateri în fond, în procedură de urgență, cu *propunerea legislativă pentru modificarea și completarea Legii nr.53/2003 Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, precum și pentru modificarea și completarea OUG nr.57/2019 privind Codul Administrativ, cu modificările și completările ulterioare*, trimisă cu adresa nr. **Plx 454/2022** din 1 septembrie 2022.

Senatul, în calitate de primă Cameră sesizată, **a respins** propunerea legislativă în ședința din data de 29 iunie 2022.

Camera Deputaților este Cameră decizională, potrivit prevederilor art.75 din Constituția României, republicată și ale art.92 alin.(9) din Regulamentul Camerei Deputaților, republicat, cu modificările și completările ulterioare.

La întocmirea prezentului raport comun, Comisiile au avut în vedere:

- avizul favorabil al Consiliului Legislativ (nr. 721/23.06.2022)
- avizul favorabil al Consiliului Economic și Social (nr.4126/05.07.2022)
- aviz favorabil al Comisiei pentru drepturile omului, culte și problemele minorităților naționale (nr. 4c-6/523/8.09.2022)
- avizul favorabil al Comisiei pentru egalitatea de șanse pentru femei și bărbați (nr. 4c-20/406/12.09.2022).

Consiliul Fiscal precizează, prin adresa nr. 10 din 24 iunie 2022, că propunerea legislativă ”*nu intră în sfera situațiilor reglementate de LRFB și, ca atare, nu face necesară emiterea unei opinii a Consiliului Fiscal*”.

Consiliul Superior al Magistraturii, prin adresa nr. L424 din 20 iulie 2022 precizează faptul că ”*problematica vizată de propunerea legislativă excedează atribuțiilor Consiliului Superior al Magistraturii*”.

Propunerea legislativă are ca **obiect de reglementare** modificarea și completarea Legii nr.53/2003 și a Ordonanței de urgență a Guvernului nr.57/2019 în scopul transpunerii în legislația națională a Directivei (UE) 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană și a Directivei (UE) 2019/1158 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor.

Astfel, se urmărește consolidarea cadrului legal privitor la drepturile salariaților și la îmbunătățirea condițiilor de muncă reglementate prin Codul muncii, precum și în cadrul raporturilor de serviciu, așa cum sunt statuate de prevederile Codului administrativ, din perspectiva necesității de aliniere a legislației naționale de profil la normele și exigențele europene, incidente în materie, în contextul îndeplinirii obligațiilor asumate de România prin Tratatul de aderare la Uniunea Europeană, așa cum a fost ratificat prin Legea nr. 157/2005, derivate din calitatea sa de stat membru al Uniunii Europene.

Potrivit prevederilor art. 62 și 64 din Regulamentul Camerei Deputaților, republicat, cu modificările și completările ulterioare, membrii celor două comisii sesizate în fond au examinat propunerea legislativă în ședința comună din data de 19 septembrie 2022.

La lucrările comune membrii celor două comisii au fost prezenți conform listelor de prezență.

La dezbateri au participat, în conformitate cu prevederile art. 55 și 56 din Regulamentul Camerei Deputaților, republicat, cu modificările și completările ulterioare:

- dl Cristian Vasilcoiu – Secretar de Stat, Ministerul Muncii și Solidarității Sociale
- dl Eduard Corjescu – director, Ministerul Muncii și Solidarității Sociale
- dna Domnica Focșăneanu – director adjunct, Ministerul Dezvoltării, Lucrărilor Publice și Administrației
- dl Valentin Minoiu – director, Ministerul Afacerilor Interne
- dl Dumitru Costin – președinte, Blocul Național Sindical
- dl Mircea Burlacu – vicepreședinte, Blocul Național Sindical
- dl Cristian Mihai – consilier juridic, Blocul Național Sindical
- dna Adelina Dabu – reprezentant Confederația patronală „Concordia”.

În urma examinării propunerii legislative și a opiniilor exprimate, membrii celor două Comisii au hotărât, cu **majoritate de voturi (9 abțineri)**, să propună plenului Camerei Deputaților **adoptarea propunerii legislative cu amendamente, admise și respinse**, prezentate în anexele care fac parte integrantă din prezentul raport comun.

În raport de obiectul și conținutul său, propunerea legislativă face parte din categoria **legilor organice**.

VICEPREȘEDINTE
Angelica FĂDOR

PREȘEDINTE
Adrian SOLOMON

SECRETAR
Radu-Marcel TUHUȚ

SECRETAR
Dan-Constantin ȘLINCUI

AMENDAMENTE ADMISE

În urma dezbaterilor, Comisiile au hotărât adoptarea propunerii legislative cu următoarele amendamente:

Nr. crt.	Text act normativ de bază	Text propunere legislativă	Text propus de comisii (autor amendament)	Motivare
1.	—	<p><i>Titlul legii</i></p> <p>Lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, precum și pentru modificarea și completarea OUG nr. 57/2019 privind Codul Administrativ, cu modificările și completările ulterioare</p>	<p>Lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, precum și a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ</p> <p><i>Autori: membrii comisiilor</i></p>	<p>Pentru respectarea exigențelor impuse de normele de tehnică legislativă.</p>
2.	(Legea nr.53/2003)	<p>I. Legea nr. 53 din 24 ianuarie 2003 Codul muncii, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 345 din 18 mai 2011, cu modificările și completările ulterioare, se modifică și se completează, după cum urmează:</p>	<p>Art. I. - Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 345 din 18 mai 2011, cu modificările și completările ulterioare, se modifică și se completează după cum urmează:</p> <p><i>Autori: membrii comisiilor</i></p>	<p>Pentru respectarea exigențelor impuse de normele de tehnică legislativă.</p>

Nr. crt.	Text act normativ de bază	Text propunere legislativă	Text propus de comisia (autor amendament)	Motivare
3.	Art.1, alineat nou	<p>1. După alineatul (2) al articolului 1 se introduce un nou alineat, alin. (3), cu următorul cuprins: ”(3) De la prevederile art. 39, alin. (1) lit. o), art. 40 alin. (2) lit. j), art. 107³, art. 194 alin. (2) - (3) pot fi prevăzute prin legi speciale dispoziții specifice derogatorii numai pentru raporturile de muncă sau de serviciu desfășurate de personalul din cadrul serviciilor publice de urgență, personalul din cadrul sistemului de apărare, ordine publică și securitate națională, personalul diplomatic și consular, magistraților, personalul auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea, respectiv pentru raporturile de serviciu ale funcționarilor publici.”</p>	<p>1. La articolul 1, după alineatul (2) se introduce un nou alineat, alineatul (3), cu următorul cuprins: ”) (3) De la prevederile art. 39 alin.(1) lit. m¹), art. 40 alin. (2) lit. j), art. 194 alin. (2) - (3) pot fi prevăzute prin legi speciale dispoziții specifice derogatorii numai pentru raporturile de muncă sau de serviciu desfășurate de personalul din cadrul serviciilor publice de urgență, personalul din cadrul sistemului de apărare, ordine publică și securitate națională, personalul diplomatic și consular, magistrați, personalul auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea, respectiv pentru raporturile de serviciu ale funcționarilor publici.”</p> <p><i>Autori: membrii comisiilor</i></p>	<p>Prevederea permite reglementarea de excepții și derogări prin legi speciale (respectiv menținerea dispozițiilor specifice existente), însă limitativ, numai pentru categoriile de personal pentru care directiva permite acest lucru.</p>
4.	Art.2. - Dispozițiile cuprinse în prezentul cod se aplică: (...)	<p>2. La articolul 2 după litera g) se introduce o nouă literă, lit.h), cu următorul cuprins: ”)h) persoanelor angajate, care prestează munca legal pentru un angajator cu sediul în România”.</p>	<p>2. La articolul 2, după litera g) se introduce o nouă literă, litera h), cu următorul cuprins:</p> <p>Lit.h) nemodificată</p> <p><i>Autori: membrii comisiilor</i></p>	<p>Pentru respectarea exigențelor impuse de normele de tehnică legislativă.</p>

Nr. crt.	Text act normativ de bază	Text propunere legislativă	Text propus de comisia (autor amendament)	Motivare
5.	<p>Art.5</p> <p>(7) Constituie victimizare orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării.</p>	<p>3. Articolul 5 alineatul (7) se modifică și se completează și va avea următorul cuprins:</p> <p>”(7) Constituie victimizare orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau sesizare a organelor competente, respectiv la o acțiune în justiție cu privire la încălcarea drepturilor legale sau a principiului tratamentului egal și al nediscriminării.”</p>	<p>3. La articolul 5, alineatul (7) se modifică și are următorul cuprins:</p> <p>Alin. (7) nemodificat</p> <p><i>Autori: membrii comisiei</i></p>	<p>Pentru respectarea exigențelor impuse de normele de tehnică legislativă.</p>
6.	<p>Art.5, alineat nou</p>	<p>4. După alineatul (9) al articolul 5, se introduce un nou alineat, alin. (10), cu următorul cuprins:</p> <p>”(10) Orice tratament nefavorabil salariaților și reprezentanților salariaților datorat solicitării sau exercitării unuia dintre drepturile stipulate la art. 39 alin. (1) din lege, este interzis”.</p>	<p>4. La articolul 5, după alineatul (9) se introduce un nou alineat, alineatul (10), cu următorul cuprins:</p> <p>”(10) Orice tratament nefavorabil salariaților și reprezentanților salariaților aplicat ca urmare a solicitării sau exercitării unuia dintre drepturile prevăzute la art.39 alin.(1), este interzis.”</p> <p><i>Autor: deputat Oana Țoiu</i></p>	<p>Pentru respectarea exigențelor impuse de normele de tehnică legislativă.</p>

Nr. crt.	Text act normativ de bază	Text propunere legislativă	Text propus de comisia (autor amendament)	Motivare
7.	Art.6, alineat nou	<p>5. După alineatul (3) al articolului 6 se introduc două noi alineate, alin. (4) și alin. (5), cu următorul cuprins: ”(4) În cazul în care salariații, inclusiv salariații care sunt reprezentanții salariaților sau membrii de sindicat, înaintează angajatorului o plângere sau inițiază proceduri în scopul asigurării respectării drepturilor prevăzute în prezenta lege, beneficiază de protecție împotriva oricărui tratament advers din partea angajatorului.</p> <p>(5) Salariatul care se consideră victima unui tratament advers din partea angajatorului în sensul alin.(4), poate formula în fața instanței de judecată competentă o cerere pentru acordarea de despăgubiri și restabilirea situației anterioare sau anularea situației create ca urmare a tratamentului advers, cu prezentarea faptelor în baza cărora poate fi prezumată existența respectivului tratament.”</p>	<p>5. La articolul 6, după alineatul (3) se introduc două noi alineate, alineatele (4) și (5), cu următorul cuprins: ”(4) În cazul în care salariații, reprezentanții salariaților sau membri de sindicat, înaintează angajatorului o plângere sau inițiază proceduri în scopul asigurării respectării drepturilor prevăzute în prezenta lege, beneficiază de protecție împotriva oricărui tratament advers din partea angajatorului.</p> <p>(5) Salariatul care se consideră victima unui tratament advers din partea angajatorului în sensul alin.(4), se poate adresa instanței de judecată competente cu o cerere pentru acordarea de despăgubiri și restabilirea situației anterioare sau anularea situației create ca urmare a tratamentului advers, cu prezentarea faptelor în baza cărora poate fi prezumată existența respectivului tratament.”</p> <p><i>Autori: membrii comisiilor</i></p>	Pentru respectarea exigențelor impuse de normele de tehnică legislativă.

Nr. crt.	Text act normativ de bază	Text propunere legislativă	Text propus de comisia (autor amendament)	Motivare
8.	<p>Art.17, alin.(3)</p> <p>(3) Persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, va fi informată cu privire la cel puțin următoarele elemente:</p> <p>.....</p> <p>b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri;</p> <p>.....</p> <p>k) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum și periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul;</p> <p>l) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână;</p> <p>.....</p> <p>n) durata perioadei de probă;</p>	<p>6. La articolul 17 alin. (3) literele b), k), l), n) se modifică și vor avea următorul cuprins:</p> <p>.....</p> <p>„b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să-și desfășoare activitatea în locuri de muncă diferite, precum și dacă deplasarea între acestea este asigurată sau decontată de către angajator, după caz;</p> <p>.....</p> <p>k) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, indicate separat, periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul și metoda de plată;</p> <p>l) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână, condițiile de efectuare și de compensare a orelor suplimentare precum și, dacă este cazul, modalitățile de organizare a muncii în schimburi;</p> <p>.....</p> <p>n) durata și condițiile perioadei de probă, dacă există.</p>	<p>6. La articolul 17 alineatul (3), literele b), k), l), n) se modifică și vor avea următorul cuprins:</p> <p>Lit.b) nemodificată</p> <p>k) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, evidențiate separat, periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul și metoda de plată;</p> <p>l) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și/sau ore/săptămână, condițiile de efectuare și de compensare sau de plată a orelor suplimentare, precum și, dacă este cazul, modalitățile de organizare a muncii în schimburi;</p> <p>n) nemodificată</p> <p><i>Autori: membrii comisiilor</i></p>	<p>Pentru respectarea exigențelor impuse de normele de tehnică legislativă.</p> <p>Pentru respectarea exigențelor impuse de normele de tehnică legislativă.</p> <p>Există posibilitatea stabilirii programului de lucru exprimat în ore/săptămână de ex.: 5 ore/săptămână, program flexibil sau individualizat stabilit de salariat sau cu acordul salariatului.</p>

Nr. crt.	Text act normativ de bază	Text propunere legislativă	Text propus de comisia (autor amendament)	Motivare
9.	<p>Art.17, alin.(3)</p> <p>(3) Persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, va fi informată cu privire la cel puțin următoarele elemente:</p>	<p>7. La articolul 17 alineatul (3), după litera o) se introduc două noi litere, lit p) și lit. r), cu următorul cuprins:</p> <p>”p) dreptul și condițiile privind formarea profesională oferită de angajator;</p> <p>r) asigurare medicală privată, contribuții suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupațională a salariatului suportate de angajator, în condițiile legii, precum și orice alte beneficii sociale, acordate din inițiativa angajatorului, atunci când acestea constituie avantaje în bani sau în natură acordate sau plătite de angajator salariatului ca urmare a activității profesionale a acestuia, după caz”.</p>	<p>7. La articolul 17 alineatul (3), după litera o) se introduc două noi litere, literele p) și q), cu următorul cuprins:</p> <p>Lit.p) nemodificată</p> <p>q) suportarea de către angajator a asigurării medicale private, a contribuțiilor suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupațională a salariatului, în condițiile legii, precum și acordarea, din inițiativa angajatorului, a oricărui alte drepturi, atunci când acestea constituie avantaje în bani acordate sau plătite de angajator salariatului ca urmare a activității profesionale a acestuia, după caz.”</p> <p><i>Autori: membrii comisiilor</i></p>	<p>Pentru respectarea exigențelor impuse de normele de tehnică legislativă.</p>
10.	<p>Art.17, alin.(4)</p> <p>(4) Elementele din informarea prevăzută la alin.(3) trebuie să se regăsească și în conținutul contractului individual de muncă, cu excepția fișei postului pentru salariații</p>	<p>—</p>	<p>8. La articolul 17, alineatul (4) se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>“(4) Elementele din informarea prevăzută la alin.(3) trebuie să se regăsească și în conținutul contractului individual de muncă, cu excepția</p>	<p>Toate aceste prevederi nu constituie elemente negociate care să facă obiectul unui contract și care ulterior să nu poată fi modificate fără acordul salariatului.</p>

Nr. crt.	Text act normativ de bază	Text propunere legislativă	Text propus de comisia (autor amendament)	Motivare
	microîntreprinderilor definite la art. 4 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 346/2004 privind stimularea înființării și dezvoltării întreprinderilor mici și mijlocii, cu modificările și completările ulterioare, pentru care specificarea atribuțiilor postului se poate face verbal.		informațiilor prevăzute la literele m), o) și p)." <i>Autor: deputat Oana Țoiu</i>	Toate aceste elemente trebuie să facă obiectul informării salariatului, dar nu reprezintă obiect de negociere angajator-angajat.
11.	—	8. După alineatul (7) al articolului 17 se introduc două noi alineate, alin. (8) și alin. (9), cu următorul cuprins: ”(8) Informațiile menționate la alin. (3) literele i), j), k), l), n), p), r) pot fi comunicate sub forma unei trimiteri la prevederile legale, dispozițiile administrative sau statutare, prevederile exprese din regulamentul intern sau din contractul colectiv de muncă aplicabil, ce reglementează aspectele menționate la literele respective. (9) Inspecția Muncii pune la dispoziția angajaților și a angajatorilor modelul-cadru al contractului individual de muncă, stabilit prin Ordinul Ministrului Muncii nr. 64/2003, cu modificările și completările	9. La articolul 17, după alineatul (7) se introduc două noi alineate, alineatele (8) și (9), cu următorul cuprins: Alin.(8) se elimină “(8) Inspecția Muncii pune la dispoziția angajaților și a angajatorilor modelul-cadru al contractului individual de muncă, stabilit prin ordin al ministrului muncii și solidarității	Pentru respectarea exigențelor impuse de normele de tehnică legislativă. Se completează cu articol roman care reglementează termenul

Nr. crt.	Text act normativ de bază	Text propunere legislativă	Text propus de comisia (autor amendament)	Motivare
		ulterioare, prin publicarea pe site-ul instituției”.	sociale, prin publicarea pe site-ul instituției. (9) Toate informațiile menționate la art. 17 alin. (3) vor fi cuprinse în modelul-cadru al contractului individual de muncă prevăzut la alin. (8).” <i>Autori: membrii comisiilor</i>	de stabilire al contractului-cadru. Pentru claritatea normei.
12.	Art. 18. - (1) În cazul în care persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, urmează să își desfășoare activitatea în străinătate, angajatorul are obligația de a-i comunica în timp util, înainte de plecare, informațiile prevăzute la art. 17 alin. (3), precum și informații referitoare la: a) durata perioadei de muncă ce urmează să fie prestată în străinătate;	9. La alineatul (1) al articolului 18, litera a) se modifică și se completează și va avea următorul cuprins: ”a) țara sau țările, precum și durata perioadei de muncă ce urmează să fie prestată în străinătate;”.	10. La articolul 18 alineatul (1), litera a) se modifică și va avea următorul cuprins: Lit.a) nemodificată <i>Autori: membrii comisiilor</i>	Pentru respectarea exigențelor impuse de normele de tehnică legislativă.

Nr. crt.	Text act normativ de bază	Text propunere legislativă	Text propus de comisia (autor amendament)	Motivare
13.	Art.18, alineat nou	<p>10. După alineatul (3) al articolului 18 se introduce un nou alineat, alin. (4), cu următorul cuprins:</p> <p>”(4) Informațiile menționate la alineatul (1) litera b) pot fi puse la dispoziția salariatului, după caz, sub forma unei trimiteri la dispozițiile specifice ale actelor cu putere de lege și la actele administrative sau statutare ori la prevederile exprese din contractul colectiv de muncă aplicabil, ce reglementează aspectele respective”.</p>	<p>Pct.10 se elimină</p> <p><i>Autor: deputat Oana Țoiu</i></p>	
14.	<p>Art. 19. - În situația în care angajatorul nu își execută obligația de informare prevăzută la art. 17 și 18, persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, are dreptul să sesizeze, în termen de 30 de zile de la data neîndeplinirii acestei obligații, instanța judecătorească competentă și să solicite despăgubiri corespunzătoare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neexecutării de către angajator a obligației de informare.</p>	<p>11. La articolul 19 se introduc două noi alineate, alin. (2) și alin. (3), cu următorul cuprins:</p> <p>”(1) În situația în care angajatorul nu informează salariatul cu privire la toate elementele prevăzute la art. 17, art. 18, art. 105, art. 107², art. 242, acesta poate sesiza Inspekția Muncii.</p> <p>(2) În cazul angajatorilor care au organe de inspekție proprii, salariatul se adresează acestora.</p> <p>(3) Sesizarea organelor competente prevăzute la alin. (1) și alin. (2) se face</p>	<p>11. Articolul 19 se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>”Art.19. - (1) În situația în care angajatorul nu informează salariatul cu privire la toate elementele prevăzute de prezenta lege, acesta poate sesiza Inspekția Muncii.</p> <p>(2) În cazul angajatorilor care au stabilite prin lege organe de inspekție proprii, salariatul se adresează acestora.</p> <p>Alin.(3) se elimină</p>	<p>O enumerare limitativă a articolelor din lege poate crea ambiguități în aplicare și se poate induce ideea că sesizarea poate viza strict elementele prevăzute de articolele respective</p> <p>Se introduce o procedura prealabilă care limitează posibilitatea salariatului de a se adresa Inspekției Muncii sau instanței de judecată, în condițiile în</p>

Nr. crt.	Text act normativ de bază	Text propunere legislativă	Text propus de comisia (autor amendament)	Motivare
		<p>numai după notificarea prealabilă a angajatorului și doar în cazul în care angajatorul nu a comunicat informațiile solicitate în termen de 7 zile lucrătoare de la momentul primirii solicitării.</p> <p>(4) În situația în care angajatorul nu își îndeplinește obligația de informare prevăzută la art. 17, art. 18, art. 105, art. 107², art. 242, persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, are dreptul să sesizeze, în termen de 30 de zile de la data neîndeplinirii acestei obligații, instanța judecătorească competentă și să solicite despăgubiri corespunzătoare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neîndeplinirii de către angajator a obligației de informare”.</p>	<p>(3) În situația în care angajatorul nu își îndeplinește obligația de informare prevăzută la art. 17, art.18, art.105 și art.242, persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, are dreptul să sesizeze instanța de judecată competentă și să solicite despăgubiri corespunzătoare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neîndeplinirii de către angajator a obligației de informare”.</p> <p><i>Autori: membrii comisiilor</i></p>	<p>care si astazi lucratorul se poate adresa Inspectiei Muncii, ca o procedura alternativa instantei, fara insa a fi conditionat in vreun fel.</p>
15.		<p>12. După alineatul (6) al articolului 31 se introduce un nou alineat, alin. (7), cu următorul cuprins: ”(7) Prin legi speciale pot fi reglementate perioade de probă mai lungi decât cele prevăzute la alin. (1), atunci când aceasta se justifică datorită felului muncii prestate sau dacă este în avantajul salariatului”.</p>	<p>Pct.12 se elimină</p> <p><i>Autori: membrii comisiilor</i></p>	<p>Directiva prevede această posibilitate pentru state doar în mod excepțional iar prevederea nu are caracter normativ întrucât prin legi speciale se pot stabili derogări de la prevederile generale ale Codului Muncii, dacă sunt justificate</p>

Nr. crt.	Text act normativ de bază	Text propunere legislativă	Text propus de comisia (autor amendament)	Motivare
16.	Art. 32, alineat nou		<p>12. La articolul 32, după alineatul (2) se introduce un nou alineat, alineatul (2¹), cu următorul cuprins: ”(2¹) Este interzisă stabilirea unei noi perioade de probă în cazul în care, în termen de 12 luni, între aceleași părți se încheie un nou contract individual de muncă pentru aceeași funcție și cu aceleași atribuții”.</p> <p><i>Autori: membrii comisiilor</i></p>	Prevederile art. 8 alin (2) din Directiva „În cazul reînnoirii unui contract pentru aceeași funcție și aceleași sarcini, raportul de muncă nu este supus unei noi perioade de probă”
17.	Art. 35. - (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.	<p>13. Alineatele (1) și (2) ale articolului 35 se completează și vor 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. Angajatorul nu poate aplica un tratament nefavorabil salariatului care își exercită acest drept.</p> <p>(2) Fac excepție de la prevederile alin. (1) situațiile în care prin lege sunt</p>	<p>13. La articolul 35, alineatul (1) se modifică și va avea următorul cuprins: ”Art.35. - (1) Orice salariat are dreptul de a munci la angajatori diferiți sau la același angajator, în baza unor contracte individuale de muncă, fără suprapunerea programului de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea. Niciun angajator nu poate aplica un tratament nefavorabil salariatului care își exercită acest drept.</p> <p>Alin.(2) se elimină</p>	Pentru claritatea normei

Nr. crt.	Text act normativ de bază	Text propunere legislativă	Text propus de comisia (autor amendament)	Motivare
	(2) Fac excepție de la prevederile alin. (1) situațiile în care prin lege sunt prevăzute incompatibilități pentru cumulul unor funcții.	prevăzute incompatibilități pentru cumulul unor funcții, pe baza unor motive obiective precum sănătatea și securitatea salariaților, protecția secretului de afaceri, integritatea serviciului în domeniul public sau evitarea conflictelor de interese, fără a se limita la acestea”.	<i>Autori: membrii comisiilor</i>	Se menține textul inițial
18.	Art. 39. - (1) Salariatul are, în principal, următoarele drepturi: h) dreptul la informare și consultare;	14. La alineatul (1) litera h) al articolul 39 se modifică și se completează și va avea următorul cuprins: ”h) dreptul la informare și consultare, inclusiv cu privire la informarea cu privire la elementele esențiale ale raportului de muncă;”.	Pct.14 se elimină <i>Autori: membrii comisiilor</i>	Se menține textul inițial Prevederea are caracter redundant, dreptul la informare prevăzut în normă acoperind și elementele esențiale ale raportului de muncă.
19.	Art. 39. - (1) Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:	15. La articolului 39 alineatul (1) după litera n) se introduce o nouă literă, lit.o), cu următorul cuprins: ”o) dreptul salariaților cu o vechime de cel puțin șase luni la același angajator, care și-a încheiat perioada de probă, de a solicita trecerea pe un post vacant care îi asigură condiții de muncă mai previzibile și mai sigure. ”	14. La articolul 39 alineatul (1), după litera m) se introduce o nouă literă, litera m¹), cu următorul cuprins: ”m ¹) dreptul de a solicita trecerea pe un post vacant care îi asigură condiții de muncă mai favorabile dacă și-a încheiat perioada de probă și are o vechime de cel puțin șase luni la același angajator.” <i>Autori: membrii comisiilor</i>	Pentru claritatea normei

Nr. crt.	Text act normativ de bază	Text propunere legislativă	Text propus de comisia (autor amendament)	Motivare
20.	Art.40 (2) Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații:	16. La articolul 40 alineatul (2) după litera i) se introduce o nouă literă, lit. j), cu următorul cuprins: „j) să răspundă motivat, în scris, în 30 de zile de la primire solicitării salariatului privind ocuparea unui post vacant, care asigură condiții mai previzibile și mai sigure pentru acesta”.	15. La articolul 40 alineatul (2), după litera i) se introduce o nouă literă, lit. j), cu următorul cuprins: „j) să răspundă motivat, în scris, în termen de 30 de zile de la primirea solicitării salariatului prevăzută la art.39 alin.(1) lit.m¹; ” <i>Autori: membrii comisiilor</i>	Pentru respectarea exigențelor impuse de normele de tehnică legislativă.
21.	Art.51	17. După alin. (2) al articolului 51 se introduce un nou alineat, alin. (3), cu următorul cuprins: „(3) Drepturile dobândite de salariat anterior momentului acordării concediilor prevăzute la alin. (1) sau în cazul concediului de îngrijitor ori în cazul absentării de la locul de muncă în condițiile reglementate la art. 152², se mențin pe toată durata concediului, respectiv absentării. ”	16. La articolul 51, după alineatul (2) se introduce un nou alineat, alineatul (3), cu următorul cuprins: „(3) Drepturile dobândite de salariat anterior momentului acordării concediilor prevăzute la alin.(1) și la art.152¹ ori a absentării de la locul de muncă în condițiile prevăzute la art.152², se mențin pe toată durata concediului, respectiv a perioadei de absență. ” <i>Autori: membrii comisiilor</i>	Pentru respectarea exigențelor impuse de normele de tehnică legislativă.

Nr. crt.	Text act normativ de bază	Text propunere legislativă	Text propus de comisia (autor amendament)	Motivare
22.	Art.59. - Este interzisă concedierea salariaților:	18. La articolul 59 după litera b) se introduce o nouă literă, lit. c), cu următorul cuprins: ”c) pentru exercitarea drepturilor prevăzute la art. 17 alin. (3), art. 18 alin. (1), art. 31, art. 39, alin. (1) lit. o) , art. 35, art. 85, art.107³(1) , art.194 alin.(2)-(3)”.	17. La articolul 59, după litera b) se introduce o nouă literă, litera c), cu următorul cuprins: ”c) pentru exercitarea drepturilor prevăzute la art. 17 alin. (3), art.18 alin. (1), art. 31, art. 39 alin. (1), art. 85 și art. 194 alin. (2)-(3).” <i>Autori: membrii comisiilor</i>	Menționarea numai a lit. o) de la art.39 va determina o interpretare <i>per a contrario</i> în care se va considera că poate fi dispusă concedierea salariaților pentru exercitarea dreptului de la toate celelalte litere ale art.39. Spre exemplu, poate fi dispusă concedierea pentru exercitarea dreptului la concediu de odihnă, la salarizare pentru munca depusă, la repaus zilnic și săptămânal, etc.
23.	Art. 60. - (1) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă: e) pe durata concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;	19. La articolul 60 alin. (1) după litera h) se introduce o nouă literă, lit. i), cu următorul cuprins: „i) pe durata efectuării concediului paternal și concediului de îngrijitor sau absenței de la locul de muncă în condițiile reglementate la art.152 ² ”.	18. La articolul 60 alineatul (1), după litera h) se introduce o nouă literă, litera i), cu următorul cuprins: „i) pe durata efectuării concediului paternal și concediului de îngrijitor sau pe durata absenței de la locul de muncă în condițiile reglementate la art.152 ² ” <i>Autori: membrii comisiei</i>	Pentru respectarea exigențelor impuse de normele de tehnică legislativă. Unitate de reglementare

Nr. crt.	Text act normativ de bază	Text propunere legislativă	Text propus de comisia (autor amendament)	Motivare
24.	Art. 62, alineate noi	<p>20. După alineatul (3) al articolul 62 se introduc două noi alineate, alin. (4) și alin. (5), cu următorul cuprins: ”(4) Salariații care consideră că au fost concediați pentru exercitarea drepturilor prevăzute la art. 17 alin. (3), art. 18 alin. (1), art. 31, art. 39, alin. (1) lit. o), art. 35, art. 85, art. 107³ alin. (1), art. 152¹, art. 152², art.153², art. 194, pot solicita angajatorului să prezinte, în scris, suplimentar față de prevederile art. 62 alin. (3), motive bine întemeiate pentru concediere.</p> <p>(5) Prevederile de la alin. (4) nu sunt aplicabile situațiilor în care prin legi speciale se instituie proceduri prelabile prin care investigarea faptelor revine unei autorități sau unui organism competent.”</p>	<p>19. La articolul 62, după alineatul (3) se introduc două noi alineate, alineatele (4) și (5), cu următorul cuprins: ”(4) Salariații care consideră că au fost concediați pentru exercitarea drepturilor prevăzute la art. 17 alin.(3), art. 18 alin. (1), art. 31, art.152¹, art. 152², art.153² și art.194 alin. (2) – (3), pot solicita angajatorului să prezinte, în scris, suplimentar față de prevederile alin.(3), motivele pe care s-a fundamentat decizia privind concedierea.</p> <p>Alin.(5) nemodificat</p> <p><i>Autori: membrii comisiilor</i></p>	<p>Pentru respectarea exigențelor impuse de normele de tehnică legislativă.</p> <p>Pentru claritatea normei.</p>
25.	Articole noi	<p>21. Capitolul VIII Contractul individual de muncă cu timp parțial se modifică și se completează prin introducerea a două noi secțiuni, Secțiunea 1 Contractul individual de muncă cu fracțiune de normă, cuprinzând art. 103-107 și Secțiunea</p>	<p>Pct.21 se elimină</p> <p><i>Autori: membrii comisiilor</i></p>	<p>Proiectul introduce un nou tip de contract, pentru prima data legiferat de legislația românească, “contractul cu fracțiune de norma si program imprevizibil”,</p>

Nr. crt.	Text act normativ de bază	Text propunere legislativă	Text propus de comisia (autor amendament)	Motivare
		<p>2 Contractul individual de muncă cu fracțiune de normă și program imprevizibil, în cadrul căreia se introduc trei noi articole, art. 107¹ - 107³, cu următorul cuprins: ” SECȚIUNEA 2 Contractul individual de muncă cu fracțiune de normă și program imprevizibil Art. 107¹. - (1) Salariatul cu contract individual de muncă cu fracțiune de normă și program imprevizibil este salariatul al cărui model de organizare a muncii este în totalitate sau în cea mai mare parte imprevizibil. (2) Angajatorul stabilește, cu acordul salariatului, modul concret de desfășurare a programului de muncă, cu respectarea dispozițiilor art. 107², art. 107³ și art. 107⁴. (3) Orele și zilele de referință reprezintă intervalele orare și zilele în care salariatul poate presta munca cu fracțiune de normă la cererea prealabilă a angajatorului, în cadrul unui model de organizare a muncii imprevizibil”.</p> <p>Art. 107². - (1) Modelul de organizare a muncii este în totalitate sau în cea mai mare parte imprevizibil, atunci când cel puțin 80% din activitatea salariatului se</p>		<p>fapt care nu este impus de prevederile Directivei privind transparenta și previzibilitatea condițiilor de munca, ca și a Directivei privind echilibrul între viața profesională și cea privată. Programul imprevizibil dă posibilitatea angajatorului de a stabili un program de lucru în care activitatea salariatului se desfășoară doar în raport de necesitățile acestuia, prin convocare la locul de munca. Conform prevederilor art.105 din Codul muncii, de la care se deroga prin contractul cu program imprevizibil, repartizarea programului de lucru și condițiile în care poate fi modificat programul de lucru, sunt parte a contractului individual de munca și</p>

Nr. crt.	Text act normativ de bază	Text propunere legislativă	Text propus de comisia (autor amendament)	Motivare
		<p>desfășoară după un program de lucru stabilit de către angajator, în raport cu necesitățile acestuia, prin convocarea la locul de muncă, în una din următoarele modalități:</p> <p>a) în mod direct, prin atribuirea unor sarcini de serviciu;</p> <p>b) în mod indirect, prin impunerea salariatului a obligației de a da curs solicitării clienților.</p> <p>(2) Prin derogare de la prevederile art. 105 alin. (1), în situația de la alin. (1) angajatorul are obligația de a informa salariatul cu privire cel puțin la următoarele elemente:</p> <p>a) variabilitatea programului de lucru, precum și orele și zilele de referință în care salariatul i se poate cere să lucreze;</p> <p>b) durata muncii, exprimată în ore/săptămână sau ore/lună;</p> <p>c) perioada minimă de înștiințare prealabilă la care are dreptul salariatul înainte de începerea unei sarcini de serviciu și termenul limită de anulare a acesteia, precum și drepturile de care beneficiază salariatul în caz de anulare a sarcinii și modul de acordare a acestora.</p> <p>d) modalitatea de înștiințare prealabilă a salariatului, în condițiile prevăzute la</p>		<p>sunt stabilite prin negociere a ambelor parti, lucru care nu mai este aplicabil in cazul contractului imprevizibil.</p> <p>În acest sens apreciem ca dispozitiile actuale ale Codului muncii sunt acoperitoare in ce priveste dispozitiile Directivei privind transparenta si previzibilitatea conditiilor de munca, iar intentia legiuitorului este, pentru a asigura o formalizare a transpunerii, sa dereglementeze, sa determine introducerea in piata muncii din Romania a unui nou tip de contract precar (contractual imprevizibil) si in mod derogatoriu de la reglementarea aplicabila contractelor de munca sa "asigure" pentru salariat doar un minim de</p>

Nr. crt.	Text act normativ de bază	Text propunere legislativă	Text propus de comisia (autor amendament)	Motivare
		<p>lit. c) precum și modalitatea de comunicare a anulării solicitării.</p> <p>(3) Prezentul articol se completează cu prevederile art.103, 104, 106 și 107 din lege.</p> <p>(4) Modelul de organizare a muncii imprevizibil poate fi utilizat numai dacă este specificat expres în contractul individual de muncă.</p> <p>(5) Modelul de organizare a muncii imprevizibil poate funcționa numai cu respectarea timpului de muncă zilnic și respectiv, a timpului de odihnă, potrivit dispozițiilor art. 135 alin.(1) din lege.</p> <p>(6) În cadrul modelului de organizare al muncii imprevizibil este interzisă efectuarea orelor suplimentare, cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor acestora.</p> <p>(7) Prin derogare de la prevederile art. 106 alin. (2), drepturile salariale se acordă raportat la durata muncii stabilită prin contractul individual de muncă, chiar dacă numărul orelor efectiv lucrate de salariat, în baza convocărilor efectuate de angajator pentru luna pentru care se face plata salariului, este mai mic.</p>		<p>informare, lasand angajatorului posibilitatea sa stabileasca singrul programe de lucru imprevizibile.</p>

Nr. crt.	Text act normativ de bază	Text propunere legislativă	Text propus de comisia (autor amendament)	Motivare
		<p>Art. 107³. – (1) În cazul în care modelul de organizare al muncii este imprevizibil, în înțelesul art. 107² alin. (1), angajatorul poate solicita salariatului să presteze munca doar dacă sunt îndeplinite cumulativ următoarele condiții:</p> <p>a) salariatul este convocat de angajatorul său pentru a presta o nouă sarcină de serviciu în cadrul orelor și zilelor de referință prestabilite, în conformitate cu art. 107², alin. (2), lit. a);</p> <p>b) salariatul este informat de angajatorul său în privința sarcinii de serviciu cu respectarea perioadei rezonabile de înștiințare prealabilă, în conformitate cu art. 107², alin. (2), lit. c), care nu poate fi mai mică de 48 de ore.</p> <p>(2) Convocarea prin care angajatorul solicită angajatului să presteze o sarcină de serviciu trebuie să conțină cel puțin următoarele informații:</p> <p>a) data în care va fi prestată sarcina de serviciu;</p> <p>b) ora de începere a activității la care salariatul trebuie să se prezinte la locul de muncă;</p> <p>c) locul de muncă;</p>		

Nr. crt.	Text act normativ de bază	Text propunere legislativă	Text propus de comisia (autor amendament)	Motivare
		<p>d) durata activității exprimată în număr de ore;</p> <p>e) numărul de ore de muncă care au fost deja efectuate de salariat în luna curentă, din totalul orelor de muncă stabilite prin contractul individual de muncă, în conformitate cu prevederile art. 107² alin. (2), lit. b).</p> <p>(3) Convocarea menționată la alin. (2) este îndeplinită prin transmiterea acesteia în format electronic sau pe suport de hârtie. Modalitatea de transmitere a convocării trebuie să permită salariatului să confirme primirea acesteia, iar angajatorului să facă dovada comunicării convocării, cu respectarea orelor și zilelor de referință și a perioadei prealabile de convocare convenite împreună cu salariatul.</p> <p>(4) În funcție de specificul activității, prin contracte colective de muncă la nivel de sector de activitate sau grup de unități sau prin legi speciale poate fi stabilită o durată diferită a perioadei de înștiințare prealabilă față de cea prevăzută la art. 107³, alin. (1), lit. b), cu respectarea prevederilor legale.</p> <p>(5) Angajatorul care utilizează un model de organizare a muncii imprevizibil are următoarele obligații:</p>		

Nr. crt.	Text act normativ de bază	Text propunere legislativă	Text propus de comisia (autor amendament)	Motivare
		<p>a) să stabilească, prin contractul individual de muncă modalitatea prin care transmite salariatului convocarea pentru o sarcină de serviciu.</p> <p>b) să țină evidența fiecărei convocări transmise salariatului împreună cu confirmările acestuia, după caz;</p> <p>c) să țină evidența strictă a orelor de muncă prestate la solicitarea sa de către salariat în zilele și orele de referință, în conformitate cu articolul 119 din lege;</p> <p>d) să stabilească prin contractual individual de muncă modalitatea prin care înștiințează salariatul atunci când anulează o sarcină de serviciu. Modalitatea de anulare a unei sarcini de serviciu trebuie să permită salariatului să confirme primirea acesteia, iar angajatorului să facă dovada comunicării anulării, cu respectarea perioadei limită de anulare stabilită prin contractul individual de muncă.</p> <p>e) să păstreze la locul de muncă convocările transmise salariatului și să pună la dispoziția inspectorilor de muncă, la solicitarea acestora, evidențele menționate la lit. b) și c).</p> <p>(6) Anularea unei sarcini de serviciu este îndeplinită prin comunicarea pe suport de hârtie sau în format electronic a informării respectiv, a confirmării</p>		

Nr. crt.	Text act normativ de bază	Text propunere legislativă	Text propus de comisia (autor amendament)	Motivare
		<p>primirii înștiințării de către cele două părți.</p> <p>(7) Salariații au dreptul de a refuza o sarcină de serviciu fără să suporte consecințe negative din partea angajatorilor lor în cazul în care cerințele prevăzute la alineatul (1) nu sunt îndeplinite cumulativ”.</p>		
26.	<p>Art. 111. - Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziția angajatorului și îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale, conform prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil și/sau ale legislației în vigoare.</p>	<p>22. Articolului 111 se completează cu două noi alineate, alin. (2) și alin. (3), cu următorul cuprins:</p> <p>„(2) Programul de muncă reprezintă modelul de organizare a activității, care stabilește orele și zilele când începe și când se încheie prestarea muncii.</p> <p>(3) Modelul de organizare a muncii reprezintă forma de organizare a timpului de muncă și repartizarea sa în funcție de un anumit model stabilit de angajator.”</p>	<p>20. Articolul 111 se modifică și va următorul cuprins:</p> <p>„Art. 111. – (1) Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziția angajatorului și își îndeplinește sarcinile și atribuțiile, conform prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil și/sau ale legislației în vigoare.</p> <p>Alin.(2) și (3) neschimbate</p> <p><i>Autori: membrii comisiilor</i></p>	<p>Pentru respectarea exigențelor impuse de normele de tehnică legislativă.</p>

Nr. crt.	Text act normativ de bază	Text propunere legislativă	Text propus de comisia (autor amendament)	Motivare
27.	Art. 118. - (1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză.	<p>23. Alineatul (1) al articolului 118 se modifică și se completează și va avea următorul cuprins:</p> <p>”(1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă pentru toți salariații, inclusiv pentru îngrijitori, cu acordul sau la solicitarea acestora, care pot avea o durată limitată în timp”.</p>	<p>21. La articolul 118, alineatul (1) se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>”Art.118. - (1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă pentru toți salariații, inclusiv pentru cei care beneficiază de concediul de îngrijitor, cu acordul sau la solicitarea acestora, care pot avea o durată limitată în timp.”</p> <p><i>Autori: membrii comisiilor</i></p>	<p>Și îngrijitorul este tot salariat, respectiv un salariat care beneficiază de concediul de îngrijitor, ca atare ori elimină menționarea acestuia, ori se adaugă sintagma cu roșu, care conferă mai multă claritate prevederii, subliniind ideea că aceștia pot beneficia de un program individualizat de muncă, și nu doar de concediu.</p>
28.	<p>Art.118</p> <p>(2) Programele individualizate de muncă presupun un mod de organizare flexibil a timpului de muncă.</p> <p>(4) Programul individualizat de muncă poate funcționa numai cu respectarea dispozițiilor art. 112 și 114.</p>	<p>24. După alineatul (4) al articolului 118, se introduc trei noi alineate, alin. (5), alin. (6) și alin. (7), cu următorul cuprins:</p> <p>”(5) Angajatorul analizează solicitarea angajatului în termen de maxim trei zile lucrătoare de la înaintarea solicitării de către acesta.</p> <p>(6) Orice refuz sau amânare privind acordarea solicitării prevăzută la alin.</p>	<p>22. La articolul 118, după alineatul (4) se introduc trei noi alineate, alineatele (5)-(7), cu următorul cuprins:</p> <p>Alin.(5) se elimină</p> <p>(5) Orice refuz a solicitării prevăzute la alin. (1) trebuie motivat, în scris, de către angajator, în termen</p>	<p>Pentru respectarea exigențelor impuse de normele de tehnică legislativă.</p>

Nr. crt.	Text act normativ de bază	Text propunere legislativă	Text propus de comisia (autor amendament)	Motivare
		<p>(1) trebuie motivate, în scris, de către angajator.</p> <p>(7) Atunci când programul individualizat de muncă are o durată limitată, salariatul are dreptul de a reveni la programul de muncă inițial la sfârșitul perioadei convenite. Salariatul are dreptul să revină la programul inițial anterior încheierii perioadei convenite, în cazul schimbării circumstanțelor care au condus la stabilirea programului individualizat”.</p>	<p>de 5 zile lucrătoare de la primirea solicitării.</p> <p>Devine alin.(6) nemodificat</p> <p>(7) Prin <i>mod de organizare flexibil a timpului de lucru</i> se înțelege posibilitatea salariaților de adaptare a programului de lucru, inclusiv prin utilizarea formulelor de muncă la distanță, a programelor de muncă flexibile, programelor individualizate de muncă sau a unor programe de muncă cu timp redus de lucru.”</p> <p><i>Autori: membrii comisiilor</i></p>	<p>Preluat de la art.152²</p>
29.	<p>Art. 145</p> <p>(4) La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de</p>	<p>25. Alineatul (4) al art. 145 se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>”(4) La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de</p>	<p>23. La articolul 145, alineatul (4) se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>”(4) La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de</p>	<p>Pentru respectarea exigențelor impuse de normele de tehnică legislativă.</p>

Nr. crt.	Text act normativ de bază	Text propunere legislativă	Text propus de comisia (autor amendament)	Motivare
	incapacitate temporară de muncă și cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal și concediului pentru îngrijirea copilului bolnav se consideră perioade de activitate prestată.	incapacitate temporară de muncă, cele aferente concediului de maternitate, concediului paternal, concediului de risc maternal, concediului pentru îngrijirea copilului bolnav, concediului de îngrijitor și absența de la locul de muncă în condițiile art. 152² , se consideră perioade de activitate prestată.”	incapacitate temporară de muncă, cele aferente concediului de maternitate, concediului paternal, concediului de risc maternal, concediului pentru îngrijirea copilului bolnav, concediului de îngrijitor și perioada absenței de la locul de muncă în condițiile art. 152 ² , se consideră perioade de activitate prestată”. <i>Autori: membrii comisiilor</i>	
30.	Articole noi	26. După art. 152 se introduc două noi articole, art. 152¹ și art. 152², cu următorul cuprins: „ART. 152 ¹ (1) Angajatorul are obligația acordării concediului de îngrijitor salariaților în vederea oferirii de către acesta de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie ca salariatul, cu o durată de 5 zile lucrătoare într-un an calendaristic, la solicitarea scrisă a salariatului. (2) Prin legi speciale sau prin contractul colectiv de muncă aplicabil se pot	24. După articolul 152 se introduc două noi articole, articolele 152¹ și 152², cu următorul cuprins: „Art.152 ¹ . - (1) Angajatorul are obligația acordării concediului de îngrijitor salariatului în vederea oferirii de către acesta de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave , cu o durată de 5 zile lucrătoare într-un an calendaristic, la solicitarea scrisă a salariatului. (2) Prin legi speciale sau prin contractul colectiv de muncă aplicabil se poate	Corelare cu prevederile alin.(4) și cu definiția dată la art.153 ¹

Nr. crt.	Text act normativ de bază	Text propunere legislativă	Text propus de comisia (autor amendament)	Motivare
		<p>stabili o durată mai mare concediului de îngrijitor decât cea prevăzută la alin. (1).</p> <p>(3) Perioada prevăzută la alin. (1) nu se include în durata concediului de odihnă anual.</p> <p>(4) Problemele medicale grave, precum și condițiile pentru acordarea concediului de îngrijitor, se stabilesc prin ordin comun al Ministerului Muncii și Solidarității Sociale și Ministerul Sănătății”.</p>	<p>stabili pentru concediul de îngrijitor o durată mai mare decât cea prevăzută la alin.(1).</p> <p>(3) Perioada prevăzută la alin. (1) nu se include în durata concediului de odihnă anual și constituie vechime în muncă și în specialitate.</p> <p>(4) Prin derogare de la prevederile art.224 alin. (2) din Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, republicată, cu modificările și completările ulterioare, salariații care beneficiază de concediul de îngrijitor sunt asigurate, pe această perioadă, în sistemul asigurărilor sociale de sănătate fără plata contribuției. Perioada concediului de îngrijitor constituie stagiul de cotizare pentru stabilirea dreptului la indemnizație de șomaj și indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă acordate în conformitate cu legislația în vigoare.</p> <p>(5) Problemele medicale grave, precum și condițiile pentru acordarea concediului de îngrijitor, se stabilesc prin ordin comun al ministrului muncii și solidarității-sociale și al ministrului sănătății.</p>	<p>Pentru respectarea exigențelor impuse de normele de tehnică legislativă.</p> <p>Prevedere necesară.</p>

Nr. crt.	Text act normativ de bază	Text propunere legislativă	Text propus de comisia (autor amendament)	Motivare
		<p>”ART. 152²</p> <p>(1) Salariatul are dreptul de a absenta de la locul de muncă în situații neprevăzute, determinate de o situație de urgență familială cauzată de boală sau de accident, care fac indispensabilă prezența imediată a salariatului, în condițiile informării prealabile a angajatorului și cu recuperarea perioadei absente până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru a salariatului.</p> <p>(2) Absentarea de la locul de muncă prevăzută la alin. (1) nu poate avea o durată mai mare de 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic.</p> <p>(3) Angajatorul și salariatul stabilesc modalitatea de recuperare a perioadei precizată la alin. (2), de comun acord”.</p>	<p>Art.152². – (1) Salariatul are dreptul de a absenta de la locul de muncă în situații neprevăzute, determinate de o situație de urgență familială cauzată de boală sau de accident, care fac indispensabilă prezența imediată a salariatului, în condițiile informării prealabile a angajatorului și cu recuperarea perioadei absente până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru a salariatului.</p> <p>Alin.(2) neschimbat</p> <p>(3) Angajatorul și salariatul stabilesc de comun acord modalitatea de recuperare a perioadei de absență precizată la alin.(1), în limita numărului de zile prevăzute la alin.(2).”</p> <p><i>Autori: membrii comisiilor</i></p>	<p>Pentru respectarea exigențelor impuse de normele de tehnică legislativă.</p>

Nr. crt.	Text act normativ de bază	Text propunere legislativă	Text propus de comisia (autor amendament)	Motivare
31.	Articole noi	<p>25. După articolul 153, se introduce un nou articol, art. 153¹, cu următorul cuprins:</p> <p>”ART. 153¹ (1) ”Concediu paternal” este concediul acordat tatălui copilului nou-născut, în scopul asigurării participării efective a acestuia la îngrijirea nou-născutului și pentru facilitarea concilierii vieții profesionale cu cea de familie în cazul salariaților care sunt părinți.</p> <p>(2) ”Concediul de îngrijitor” este concediul acordat salariaților în vederea oferirii de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie ca salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin semnificativ ca urmare a unei probleme medicale grave.</p> <p>(3) ”Îngrijitor” este salariatul care oferă îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin semnificativ ca urmare a unei probleme medicale grave”.</p>	<p>25. După articolul 153 se introduc două noi articole, articolele 153¹ și 153², cu următorul cuprins:</p> <p>”Art.153¹. - (1) <i>Concediul paternal</i> este concediul acordat tatălui copilului nou-născut în condițiile prevăzute de Legea concediului paternal nr.210/1999, cu modificările și completările ulterioare.</p> <p>(2) <i>Concediul de îngrijitor</i> este concediul acordat salariaților în vederea oferirii de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave.</p> <p>(3) <i>Îngrijitor</i> este salariatul care oferă îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave.”</p>	<p>Pentru respectarea exigențelor impuse de normele de tehnică legislativă.</p> <p>Definiția se regăsește în Legea nr.210/1999 și nu poate fi reluată în Codul muncii într-o altă reformulare. Se poate utiliza norma de trimitere și se reformulează.</p>

Nr. crt.	Text act normativ de bază	Text propunere legislativă	Text propus de comisia (autor amendament)	Motivare
		<p>(4) Termenul ”rudă” înseamnă fiul, fiica, mama, tatăl sau soțul (soția) unui salariat.</p> <p>(5) ”Modul de organizare flexibil a timpului de lucru” este posibilitatea lucrătorilor de adaptare a programului de lucru, inclusiv prin utilizarea formulelor de muncă la distanță, a programelor de muncă flexibile, programelor individualizate de muncă sau a unor programe de muncă cu timp redus de lucru”.</p>	<p>(4) În sensul art.152¹ alin.(1), precum și al alin.(3), prin rudă se înțelege fiul, fiica, mama, tatăl sau soțul/soția unui salariat.</p> <p>Alin.(5) se elimină.</p> <p><i>Autori: membrii comisiilor</i></p>	<p>Potrivit Codului civil, soții nu sunt rude. Se definește noțiunea strict în sensul acestei legi.</p> <p>Textul alin.(5) se introduce la art.118, ca alineat nou, întrucât sintagma definită este utilizată în Codul muncii doar la art.118.</p>
32.	Articol nou	<p>28. După articolul 153¹ se introduce un nou articol, art. 153², cu următorul cuprins:</p> <p>”ART. 153²</p> <p>(1) Angajatorul are obligația acordării concediului paternal cu o durată de 10 zile lucrătoare, la solicitarea scrisă a salariatului.</p> <p>(2) Dreptul la concediul de paternal se acordă indiferent de starea civilă și familială a salariatului.</p>	<p>Partea introductivă a pct.28 se elimină</p> <p>Art.153². - (1) Angajatorul are obligația acordării concediului paternal la solicitarea scrisă a salariatului, cu respectarea dispozițiilor Legii nr.210/1999, cu modificările și completările ulterioare.</p> <p>Alin.(2) se elimină</p>	<p>Durata concediului paternal este de 10 sau de 15 zile pentru tatăl care are curs de puericultură și este prevăzut în Legea nr.210/1999. Se utilizează norma de trimitere.</p>

Nr. crt.	Text act normativ de bază	Text propunere legislativă	Text propus de comisia (autor amendament)	Motivare
		(3) Acordarea concediului paternal nu este condiționată de perioada de activitate prestată sau de vechimea în muncă a salariatului.”	Devine alin.(2) nemodificat <i>Autori: membrii comisiilor</i>	
33.	Art.194, alineat nou	29. După alineatul (2) al articolului 194 se introduce un nou alineat, alin.(3), cu următorul cuprins: „(3) Participarea la programele de formare profesională inițiată de angajator se realizează în cursul programului de lucru, atunci când este posibil și reprezintă timp de muncă, în condițiile respectării dispozițiilor legale privind timpul de muncă și perioadele de repaus, cu excepția cazului în care formarea profesională are ca rezultat obținerea, menținerea sau reînnoirea unei calificări profesionale și dacă angajatorul nu este obligat prin legi speciale sau prin contractele colective de muncă aplicabile să ofere salariatului respectiva calificare profesională”.	Pct.29 se elimină <i>Autor: deputat Adrian Solomon</i>	Prevederea se regăsește în alte dispoziții ale Codului muncii.

Nr. crt.	Text act normativ de bază	Text propunere legislativă	Text propus de comisia (autor amendament)	Motivare
34.	Art.229, alineat nou	<p>30. După alineatul (4) al articolul 229 se introduce un nou alineat, alin. (5) cu următorul cuprins:</p> <p>„(5) Contractele colective la nivel de sector de activitate si grup de unități sunt publicate pe site-ul Ministerului Muncii și Solidarității Sociale, în conformitate cu prevederile art. 145 din Legea nr. 62/2011 privind dialogul social, cu modificările și completările ulterioare”.</p>	<p>26. La articolul 229, după alineatul (4) se introduce un nou alineat, alineatul (5) cu următorul cuprins:</p> <p>„(5) Contractele colective de muncă la nivel de sector de activitate și grup de unități sunt publicate pe pagina de internet a Ministerului Muncii și Solidarității Sociale, în conformitate cu prevederile art. 145 alin.(2) din Legea dialogului social nr.62/2011, republicată, cu modificările și completările ulterioare.”</p> <p><i>Autori: membrii comisiilor</i></p>	Pentru respectarea exigențelor impuse de normele de tehnică legislativă.
35.	<p>Art. 242. - Regulamentul intern cuprinde cel puțin următoarele categorii de dispoziții:</p> <p>.....</p>	<p>31. La articolul 242, după litera i) se introduc două noi litere, lit. j) și lit. k), cu următorul cuprins:</p> <p>„j) reguli referitoare la preaviz; k) informații cu privire la politica generală de formare a salariaților, dacă există.”</p>	<p>27. La articolul 242, după litera i) se introduc două noi litere, literele j) și k), cu următorul cuprins:</p> <p>Lit.j) și k) nemodificate</p> <p><i>Autori: membrii comisiilor</i></p>	Pentru respectarea exigențelor impuse de normele de tehnică legislativă.

Nr. crt.	Text act normativ de bază	Text propunere legislativă	Text propus de comisia (autor amendament)	Motivare
36.	<p>Art. 243</p> <p>(1) Regulamentul intern se aduce la cunoștința salariaților prin grija angajatorului și își produce efectele față de salariați din momentul încunoștințării acestora.</p> <p>(2) Obligația de informare a salariaților cu privire la conținutul regulamentului intern trebuie îndeplinită de angajator.</p> <p>(3) Modul concret de informare a fiecărui salariat cu privire la conținutul regulamentului intern se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau, după caz, prin conținutul regulamentului intern.</p> <p>(...)</p>	<p>32. Alineatul (1) al articolul 243, se modifică și se completează și va avea următorul cuprins:</p> <p>„(1) Regulamentul intern se aduce la cunoștința salariaților în termen de cel mult 7 zile calendaristice începând cu prima zi de muncă, prin grija angajatorului și își produce efectele față de salariați din momentul încunoștințării acestora”.</p>	<p>28. La articolul 243, alineatele (1)-(3) se modifică și vor avea următorul cuprins:</p> <p>”Art.243. - (1) Angajatorul are obligația de a aduce la cunoștința fiecărui salariat prevederile regulamentului intern, în prima zi de lucru, și de a face dovada îndeplinirii acestei obligații.</p> <p>(2) Aducerea la cunoștința salariaților a prevederilor regulamentului intern se poate realiza pe suport de hârtie sau în format electronic, cu condiția ca, în acest din urmă caz, documentul să fie accesibil salariatului și să poată fi stocat și printat de către acesta.</p> <p>(3) Regulamentul intern își produce efectele față de salariat de la momentul luării la cunoștință a acestuia.”</p> <p><i>Autori: membrii comisiilor</i></p>	<p>Pentru respectarea exigențelor impuse de normele de tehnică legislativă.</p> <p>Pentru o mai bună sistematizare a textului legii.</p>

Nr. crt.	Text act normativ de bază	Text propunere legislativă	Text propus de comisia (autor amendament)	Motivare
37.	<p>Art. 260. - (1) Următoarele fapte constituie contravenții, dacă nu au fost săvârșite în astfel de condiții încât să fie considerate, potrivit legii, infracțiuni:</p> <p>.....</p> <p>r) nerespectarea dispozițiilor art. 5 alin. (2) - (9) și ale art. 59 lit. a), cu amendă de la 1.000 lei la 20.000 lei;</p>	<p>33. La alineatul (1) litera r) al articolului 260, se modifică și se completează și va avea următorul cuprins:</p> <p>”r) nerespectarea dispozițiilor art.5 alin. (2) - (9) și ale art. 59 lit. a) și c), cu amendă de la 4.000 lei la 8.000 lei;”.</p>	<p>29. La articolul 260 alineatul (1), litera r) se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>Lit.r) nemodificată</p> <p><i>Autori: membrii comisiilor</i></p>	<p>Pentru respectarea exigențelor impuse de normele de tehnică legislativă.</p>
38.	<p>Art.260 alin.(1), litere noi</p>	<p>34. La articolul 260, după litera s) se introduc trei noi litere, lit. ș), lit. t) și lit. ț), cu următorul cuprins:</p> <p>“ș) încălcarea de către angajator a obligației prevăzute la art. 107² alin. (2), cu amendă de la 4.000 lei la 8.000 de lei pentru fiecare element cu privire la care nu a fost îndeplinită obligația de informare.</p> <p>t) neacordarea concediului de îngrijitor salariaților care îndeplinesc condițiile prevăzute la art. 152¹ cu amendă de la 4.000 lei la 8.000 de lei.</p> <p>ț) încălcarea obligației prevăzută la art. 153², cu amendă de la 4.000 lei la 8.000 de lei”.</p>	<p>30. La articolul 260, după litera s) se introduc două noi litere, literele t) și u), cu următorul cuprins:</p> <p>Lit.ș) se elimină</p> <p>“t) neacordarea concediului de îngrijitor salariaților care îndeplinesc condițiile prevăzute la art. 152¹, cu amendă de la 4.000 lei la 8.000 lei;”</p> <p>u) încălcarea obligației prevăzute la art.153², cu amendă de la 4.000 lei la 8.000 lei.”</p> <p><i>Autori: membrii comisiilor</i></p>	<p>Pentru respectarea exigențelor impuse de normele de tehnică legislativă.</p> <p>Corelare cu eliminarea art.107²</p>

Nr. crt.	Text act normativ de bază	Text propunere legislativă	Text propus de comisia (autor amendament)	Motivare
39.	<p>Art. 277. - (1) În sensul prezentului cod, funcțiile de conducere sunt cele definite prin lege sau prin reglementări interne ale angajatorului.</p> <p>(2) Prezenta lege transpune prevederile art. 4 din Directiva Parlamentului European și a Consiliului 2015/1794/UE de modificare a directivelor 2008/94/CE, 2009/38/CE și 2002/14/CE ale Parlamentului European și ale Consiliului, a directivelor 98/59/CE și 2001/23/CE ale Consiliului, în ceea ce privește navigatorii, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene (JOUE), seria L, nr. 263 din 8 octombrie 2015, precum și art. 16 lit. b), art. 18 și 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, seria L, nr. 299 din 18 noiembrie 2003, și art. 3, 4 și 10 din Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară, publicată în</p>	<p>35. După alineatul (2) al articolul 277 se introduce un nou alineat, alin. (3), cu următorul cuprins:</p> <p>”(3) Prezenta lege transpune prevederile art.1- art.7 alin. (1), art. 7 alin. (3) - art.22 din Directiva (UE) 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană și art. 3, art. 4 alin. (2) și alin. (3), art. 6, art. 7. Art. 9, art. 10 alin.(3), art. 11, art. 12 alin. (2), art. 13 din Directiva (UE) 2019/1158 a Parlamentului European și a Consiliului privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor și de abrogare a Directivei 2010/18/UE a Consiliului”.</p>	<p>31. Articolul 277 se modifică și va avea următorul cuprins: „Art.277. - În sensul prezentului cod, funcțiile de conducere sunt cele definite prin lege sau prin reglementări interne ale angajatorului.”</p> <p><i>Autori: membrii comisiilor</i></p>	<p>Dispozițiile de transpunere ale directivelor se regăsesc în finalul legii, după ultimul articol, ca mențiuni distincte, și nu ca articol în lege. Atât alineatul (2) inițial, cât și alin.(3) propus se regăsesc după ultimul articol al Codului muncii, ultimul punct din art.I al prezentei legi.</p>

Nr. crt.	Text act normativ de bază	Text propunere legislativă	Text propus de comisia (autor amendament)	Motivare
	Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, seria L, nr. 327 din 5 decembrie 2008.			
40.	Articol nou	<p>36. După articolul 278 se introduce un nou articol, art. 278¹, cu următorul cuprins: ”ART. 278¹ (1) În cazul raporturilor juridice de muncă care nu sunt întemeiate pe un contract individual de muncă, reglementate prin legi speciale, angajatorul are obligația de a comunica în scris persoanei care își desfășoară activitatea în cadrul respectivului raport de muncă, cel puțin următoarele elemente:</p> <p>a) identitatea părților raportului de muncă;</p> <p>b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea desfășurării activității în locuri de muncă diferite, precum și dacă deplasarea între acestea este asigurată sau decontată de către angajator, după caz;</p> <p>c) sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;</p>	<p>32. După articolul 278 se introduc două noi articole, articolele 278¹ și 278², cu următorul cuprins: „Art.278¹. - (1) În cazul raporturilor juridice de muncă neîntemeiate pe un contract individual de muncă, reglementate prin legi speciale, angajatorul are obligația de a comunica în scris persoanei care își desfășoară activitatea în cadrul respectivului raport de muncă, cel puțin următoarele:</p> <p>Lit.a) – c) nemodificate</p>	<p>Pentru respectarea exigențelor impuse de normele de tehnică legislativă.</p> <p>Evitarea repetitivității</p>

Nr. crt.	Text act normativ de bază	Text propunere legislativă	Text propus de comisia (autor amendament)	Motivare
		<p>d) unul din următoarele elemente:</p> <p>1) denumirea, gradul, felul muncii sau categoria activității profesionale pentru care este angajată persoana;</p> <p>2) o scurtă caracterizare sau descriere a muncii.</p> <p>e) data de la care începe raportul de muncă;</p> <p>f) în cazul unui raport de muncă pe durată determinată, data la care încetează sau durată preconizată a acestuia;</p> <p>g) durata și condițiile perioadei de probă, dacă există;</p> <p>h) dreptul și condițiile privind formarea profesională oferită de angajator;</p> <p>i) durata concediului de odihnă plătit;</p> <p>j) procedura și condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;</p> <p>k) drepturile salariale, cu indicarea elementelor componente, alte elemente</p>	<p>d) unul din următoarele elemente, la alegerea angajatorului:</p> <p>i) denumirea, gradul, felul muncii sau categoria activității profesionale pentru care este angajată persoana;</p> <p>ii) o scurtă caracterizare sau descriere a muncii.</p> <p>Lit.e) – j) nemodificate</p> <p>k) drepturile salariale, cu menționarea elementelor componente, dacă sunt</p>	<p>Pentru claritatea exprimării.</p> <p>Pentru respectarea exigențelor impuse de</p>

Nr. crt.	Text act normativ de bază	Text propunere legislativă	Text propus de comisia (autor amendament)	Motivare
		<p>constitutive ale veniturilor salariale, dacă sunt aplicabile, indicate separat, periodicitatea plății acestora și metoda de plată;</p> <p>l) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână, condițiile de efectuare și de compensare a orelor suplimentare precum și, dacă este cazul, modalitățile de organizare a muncii în schimburi;</p> <p>m) contractul colectiv de muncă sau acordul colectiv de muncă aplicabil, dacă există;</p> <p>n) asigurare medicală privată, contribuții suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupațională a persoanei suportate de angajator, în condițiile legii, precum și orice alte beneficii sociale, acordate din inițiativa angajatorului, atunci când acestea constituie avantaje în bani sau în natură acordate sau plătite de angajator persoanei ca urmare a activității profesionale a acestuia, după caz.</p> <p>(2) Prevederile stipulate la alin.(1) nu se aplică raporturilor juridice de muncă ce nu sunt întemeiate pe un contract</p>	<p>aplicabile alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, menționate separat, periodicitatea plății acestora și metoda de plată;</p> <p>l) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și/sau ore/săptămână, condițiile de efectuare și de compensare a orelor suplimentare precum și, dacă este cazul, modalitățile de organizare a muncii în schimburi;</p> <p>lit.m) și n) nemodificate</p> <p>(2) Prevederile alin. (1) nu se aplică raporturilor juridice de muncă neîntemeiate pe un contract individual</p>	<p>normele de tehnică legislativă.</p> <p>Corelare cu modificările anterioare</p>

Nr. crt.	Text act normativ de bază	Text propunere legislativă	Text propus de comisia (autor amendament)	Motivare
		<p>individual de muncă, reglementate prin legi speciale, cu o durată a timpului de muncă prestabilită și efectiv lucrată de cel mult trei ore pe săptămână, calculate ca medie într-o perioadă de referință de patru săptămâni consecutive. La calcularea mediei de trei ore se ia în considerare timpul lucrat pentru toți angajatorii care fac parte din aceeași întreprindere, același grup de întreprinderi sau aceeași entitate.</p> <p>(3) Informațiile stipulate la alin.(1) pot fi comunicate sub forma unuia sau mai multor documente și se transmit pe suport de hârtie sau sub formă electronică, cu condiția ca, în acest din urmă caz, informațiile să fie accesibile persoanei care își desfășoare activitatea în cadrul respectivului raport de muncă, să poată fi stocate și printate de către acesta, iar angajatorul să păstreze dovada transmiterii sau a primirii lor.</p>	<p>de muncă, reglementate prin legi speciale, cu o durată a timpului de muncă prestabilită și efectiv lucrată de cel mult trei ore pe săptămână, calculate ca medie într-o perioadă de referință de patru săptămâni consecutive. La calcularea mediei de trei ore se ia în considerare timpul lucrat pentru toți angajatorii care fac parte din aceeași întreprindere sau același grup de întreprinderi, astfel cum este definit de art. 6 pct. 2 din Legea nr.217/2005 privind constituirea, organizarea și funcționarea comitetului european de întreprindere, republicată, cu modificările și completările ulterioare.</p> <p>(3) Informațiile prevăzute la alin.(1) pot fi comunicate sub forma unuia sau mai multor documente și se transmit pe suport de hârtie sau în format electronic, cu condiția ca, în acest din urmă caz, informațiile să fie accesibile persoanei care își desfășoară activitatea în cadrul respectivului raport de muncă, să poată fi stocate și printate de către acesta, iar angajatorul să păstreze dovada transmiterii sau a primirii lor.</p>	<p>Pentru respectarea exigențelor impuse de normele de tehnică legislativă.</p>

Nr. crt.	Text act normativ de bază	Text propunere legislativă	Text propus de comisia (autor amendament)	Motivare
		<p>(4) Informațiile menționate la alin.(1) literele g) - l) și n) pot fi comunicate sub forma unei trimeri la prevederile legale, dispozițiile administrative sau statutare, prevederile exprese din regulamentul intern sau din contractul sau acordul colectiv de muncă aplicabil ce reglementează aspectele menționate la literele respective.</p> <p>(5) În cazul în care, datorită specificul raporturilor de muncă, informațiile stipulate la alin. (1) nu pot fi comunicate în prealabil, acestea se comunică în mod individual persoanei, sub forma unuia sau a mai multor documente, într-o perioadă:</p> <p>a) de cel mult 7 zile calendaristice începând cu prima zi de muncă pentru informațiile prevăzute la alin. (1) literele a) - g), k) și l);</p> <p>b) de cel mult 30 zile calendaristice începând cu prima zi de muncă pentru informațiile prevăzute la alin. (1) literele h), i) j), m) și n).</p>	<p>(4) Informațiile prevăzute la alin.(1) lit. g) - l) și n) pot fi comunicate și sub forma unei trimeri la prevederile legale, dispozițiile administrative sau statutare, prevederile exprese din regulamentul intern sau din contractul sau acordul colectiv de muncă aplicabil ce reglementează aspectele respective, cu condiția punerii la dispoziția persoanei a acestor prevederi.</p> <p>(5) În cazul în care, datorită specificului raporturilor de muncă, informațiile prevăzute la alin. (1) nu pot fi comunicate în prealabil, acestea se comunică în mod individual persoanei, sub forma unuia sau a mai multor documente, într-o perioadă:</p> <p>a) de cel mult 7 zile lucrătoare începând cu prima zi de muncă pentru informațiile prevăzute la alin. (1) literele a) - g), k) și l);</p> <p>b) de cel mult 30 zile lucrătoare începând cu prima zi de muncă pentru informațiile prevăzute la alin. (1) literele h), i) j), m) și n).</p>	

Nr. crt.	Text act normativ de bază	Text propunere legislativă	Text propus de comisia (autor amendament)	Motivare
		<p>(6) În aplicarea alin. (5), prin prima zi de muncă se înțelege începerea efectivă a prestării muncii de către acea persoană în cadrul raportului de muncă.</p> <p>(7) Cu privire la informațiile furnizate, prevăzute la alin. (1), părțile pot stabili, pe baza unor motive obiective, regimul de confidențialitate aplicabil acestora pe durata desfășurării raportului de muncă, precum și după încetarea acestuia.</p> <p>(8) Pentru raporturile juridice de muncă neîntemeiate pe un contract individual de muncă procedura privind comunicarea informațiilor menționate la alin.(1), lista, tipul și/sau forma documentelor prin care se realizează informarea, regimul de confidențialitate aplicabil acestora și persoanele fizice/juridice responsabile pentru îndeplinirea obligației de informare precum și sancțiunile aplicabile în cazul încălcării obligației de informare pot fi stabilite prin reglementări specifice, inițiate de entitățile care au atribuții în reglementarea respectivelor raporturi de muncă, cu avizul Ministerului</p>	Alin.(6) – (9) nemodificate	

Nr. crt.	Text act normativ de bază	Text propunere legislativă	Text propus de comisia (autor amendament)	Motivare
		<p>Muncii și Solidarității Sociale, sau prin regulamentul intern.</p> <p>(9) În situația în care persoana își desfășoară activitatea la sediul altei instituții, care are atribuții în ceea ce privește aspectele administrative ale activității acelei persoane, deși aceasta nu este angajatorul persoanei, obligația de informare de la alin. (1) poate fi realizată de către această instituție, atât timp cât obligația este îndeplinită.</p> <p>(10) Prin legi speciale pot fi stabilite și alte persoane fizice sau juridice care nu au calitatea de angajator al persoanei respective, care au responsabilitatea îndeplinirii obligației de informare de la alin.(1) astfel încât, toate obligațiile respective să fie îndeplinite.</p> <p>(11) În cazul în care, prin reglementările menționate la alin. (8) sunt stabilite formulare și modele pentru documentele de furnizare a informațiilor prevăzute la alin.(1), instituțiile care gestionează raporturile respective de muncă au obligația de a le pune la dispoziția angajaților și a angajatorilor, prin orice mijloace adecvate comunicării acestor</p>	<p>(10) Prin legi speciale pot fi stabilite și alte persoane fizice sau juridice care nu au calitatea de angajator al persoanei respective, care au responsabilitatea îndeplinirii obligației de informare prevăzută la alin.(1) astfel încât toate obligațiile respective să fie îndeplinite.</p> <p>(11) În cazul în care, prin reglementările menționate la alin.(8), sunt stabilite formulare și modele pentru documentele de furnizare a informațiilor prevăzute la alin.(1), instituțiile care gestionează raporturile respective de muncă au obligația de a le pune la dispoziția angajaților și a angajatorilor, prin orice mijloace adecvate comunicării acestor</p>	

Nr. crt.	Text act normativ de bază	Text propunere legislativă	Text propus de comisia (autor amendament)	Motivare
		<p>informații, în conformitate cu specificul raporturilor de muncă respective.</p> <p>(12) Orice modificare a elementelor raportului de muncă, menționate la alin. (1) este comunicată de angajator persoanei sub forma unui document, cel mai târziu până la data de la care aceasta produce efecte juridice, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres în lege.</p> <p>(13) În cazul raporturilor juridice de muncă neîntemeiate pe un contract individual de muncă, reglementate prin legi speciale, angajatorul are obligația de a comunica persoanei care își desfășoară activitatea în baza acestui raport, informațiile prevăzute la art. 18, alin. (1), atunci când acesta trebuie să presteze munca într-un alt loc de muncă decât locul obișnuit de muncă aflat pe teritoriul României, într-un alt stat membru al Uniunii Europene sau într-un stat terț, înainte de plecarea acestuia.</p> <p>(14) Prevederile alin. (13) nu se aplică dacă durata perioadei de lucru</p>	<p>informații, în conformitate cu specificul raporturilor de muncă respective.</p> <p>(12) Orice modificare a unui element al raportului de muncă, dintre cele menționate la alin. (1), este comunicată de angajator persoanei sub forma unui document, cel mai târziu până la data de la care aceasta produce efecte juridice, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres în lege.</p> <p>(13) În cazul raporturilor juridice de muncă neîntemeiate pe un contract individual de muncă, reglementate prin legi speciale, angajatorul are obligația de a comunica persoanei care își desfășoară activitatea în baza unui astfel de raport de muncă, informațiile prevăzute la art. 18 alin. (1), atunci când aceasta trebuie să presteze munca într-un alt loc de muncă decât locul obișnuit de muncă aflat pe teritoriul României, într-un alt stat membru al Uniunii Europene sau într-un stat terț, înainte de plecarea acesteia.</p> <p>(14) Prevederile alin. (13) nu se aplică dacă durata perioadei de desfășurare a</p>	<p>Pentru respectarea exigențelor impuse de normele de tehnică legislativă.</p>

Nr. crt.	Text act normativ de bază	Text propunere legislativă	Text propus de comisia (autor amendament)	Motivare
		<p>petrecută în alt stat decât România, este mai mică de 28 de zile calendaristice consecutive, cu excepția cazului în care prin legi speciale se prevede altfel”.</p>	<p>activității în alt stat decât România, este mai mică de 28 de zile calendaristice consecutive, cu excepția cazului în care, prin legi speciale, se prevede altfel.”</p> <p><i>Autori: membrii comisiilor</i></p>	<p>Pentru respectarea exigențelor impuse de normele de tehnică legislativă.</p>
41.		<p>37. După articolul 278¹ se introduce un nou articol, art. 278², cu următorul cuprins: ”ART. 278² (1) În cazul raporturilor juridice de muncă neîntemeiate pe un contract individual de muncă, prin legi speciale pot fi reglementate modele de organizare a muncii în care programul de muncă este în totalitate sau în cea mai mare parte imprevizibil potrivit art. 107² alin.(1), numai cu respectarea următoarelor condiții:</p> <p>a) angajatorul informează persoana care își desfășoare activitatea în cadrul respectivului raport de muncă cu privire la: 1) principiul conform căruia programul de lucru este variabil, numărul de ore garantate în plată și</p>	<p>Partea introductivă a pct.37 se elimină.</p> <p>Art.278². – (1) În cazul raporturilor juridice de muncă neîntemeiate pe un contract individual de muncă, prin legi speciale pot fi reglementate modele de organizare a muncii numai cu respectarea următoarelor condiții:</p> <p>a) angajatorul informează persoana care își desfășoară activitatea în cadrul respectivului raport de muncă cu privire la: i) faptul că programul de lucru este variabil, numărul de ore garantate în plată și remunerația pentru munca prestată în plus față de orele garantate;</p>	<p>Corelare cu eliminarea art.107²</p> <p>Pentru respectarea exigențelor impuse de normele de tehnică legislativă.</p>

Nr. crt.	Text act normativ de bază	Text propunere legislativă	Text propus de comisia (autor amendament)	Motivare
		<p>remunerația pentru munca prestată în plus față de orele garantate;</p> <p>2) orele și zilele de referință în care lucrătorului i se poate cere să lucreze;</p> <p>3) perioada minimă de înștiințare prealabilă la care are dreptul lucrătorul înainte de începerea unei sarcini de serviciu și, după caz, termenul limită de anulare a acesteia.</p> <p>b) angajatorul solicită persoanei care își desfășoare activitatea în cadrul respectivului raport de muncă să presteze munca doar dacă sunt îndeplinite cumulativ următoarele două condiții:</p> <p>1) munca este prestată în cadrul orelor și zile de referință prestabilite, comunicate salariatului conform prevederilor de la lit. (a), punctul 2);</p> <p>2) persoana este informată de angajatorul său în privința unei sarcini de serviciu cu respectarea perioadei rezonabile de înștiințare prealabilă, conform prevederilor de la lit. (a), punctul. 3).</p> <p>(2) Informarea persoanei care își desfășoare activitatea în cadrul respectivului raport de muncă menționată la alin. (1), lit. a) se</p>	<p>ii) orele și zilele de referință în care persoanei i se poate cere să lucreze;</p> <p>iii) perioada minimă de înștiințare prealabilă la care are dreptul persoana înainte de începerea unei sarcini de serviciu și, după caz, termenul limită de anulare a acesteia;</p> <p>b) angajatorul solicită persoanei care își desfășoară activitatea în cadrul respectivului raport de muncă să presteze munca doar dacă sunt îndeplinite cumulativ următoarele condiții:</p> <p>i) munca este prestată în cadrul orelor și zilelor de referință prestabilite, comunicate persoanei conform prevederilor lit.a) pct. ii);</p> <p>ii) persoana este informată de angajatorul său în privința unei sarcini de serviciu cu respectarea perioadei rezonabile de înștiințare prealabilă, conform prevederilor lit.a) pct.iii).</p> <p>(2) Informarea persoanei menționată la alin. (1) lit. a) se realizează în condițiile stabilite la art.278¹ alin. (3), într-o</p>	<p>Pentru respectarea exigențelor impuse de</p>

Nr. crt.	Text act normativ de bază	Text propunere legislativă	Text propus de comisia (autor amendament)	Motivare
		<p>realizează în condițiile stabilite la art. 278[^]1, alin. (3), într-o perioadă de cel mult șapte zile calendaristice, care începe cu prima zi de muncă.</p> <p>(3) Pot face excepție de la prevederile alin. (1), lit. b) raporturile de muncă sau de serviciu desfășurate de personalul din cadrul serviciilor publice de urgență, personalul din cadrul sistemului de apărare, ordine publică și securitate națională, personalul diplomatic și consular, magistraților, personalul auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea, respectiv pentru raporturile de serviciu ale funcționarilor publici”.</p>	<p>perioadă de cel mult 7 zile lucrătoare de la data primei zile de muncă.</p> <p>(3) Pot face excepție de la prevederile alin. (1) lit. b) raporturile de muncă sau de serviciu desfășurate de personalul din cadrul serviciilor publice de urgență, personalul din cadrul sistemului de apărare, ordine publică și securitate națională, personalul diplomatic și consular, magistrați, personalul auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea, respectiv raporturile de serviciu ale funcționarilor publici”.</p> <p><i>Autori: membrii comisiilor</i></p>	<p>normele de tehnică legislativă.</p> <p>Unitate de reglementare</p>
42.	—	—	<p>33. După articolul 281 se introduce mențiunea privind transpunerea unor directive, după cum urmează:</p> <p>„Prezenta lege transpune:</p> <p>a) prevederile art. 4 din Directiva Parlamentului European și a Consiliului 2015/1794/UE de modificare a directivelor 2008/94/CE, 2009/38/CE și 2002/14/CE ale</p>	<p>Pentru respectarea exigențelor impuse de normele de tehnică legislativă.</p>

Nr. crt.	Text act normativ de bază	Text propunere legislativă	Text propus de comisia (autor amendament)	Motivare
			<p>Parlamentului European și ale Consiliului, a directivelor 98/59/CE și 2001/23/CE ale Consiliului, în ceea ce privește navigatorii, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene (JOUE), seria L, nr. 263 din 8 octombrie 2015, precum și art. 16 lit. b), art. 18 și 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, seria L, nr. 299 din 18 noiembrie 2003, și art. 3, 4 și 10 din Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, seria L, nr. 327 din 5 decembrie 2008.</p> <p>b) prevederile art.1-6, art.7 alin. (1), art. 7 alin. (3), art.8 - 22 din Directiva (UE) 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, seria L nr. 186 din 11 iulie 2019 și art.3, art. 4 alin. (2) și alin. (3), art. 6, art.7,</p>	<p>Preluat de la art.277 alin.(2)</p>

Nr. crt.	Text act normativ de bază	Text propunere legislativă	Text propus de comisia (autor amendament)	Motivare
			<p>art. 9, art. 10 alin.(3), art. 11, art. 12 alin. (2) și art. 13 din Directiva (UE) 2019/1158 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor și de abrogare a Directivei 2010/18/UE a Consiliului, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, seria L nr. 188 din 12 iulie 2019.”</p> <p><i>Autori: membrii comisiilor</i></p>	Preluat din proiect
43.	—	<p>Art. II. - Pentru salariatul care are raporturi de muncă stabilite anterior datei de 22 august 2022, informațiile suplimentare reglementate prin prezenta lege privind condițiile aplicabile raportului de muncă, se comunică de către angajator la cerere, în maxim 30 de zile lucrătoare de la primirea solicitării scrise a salariatului. Absența unei astfel de solicitări nu are efectul de a exclude aplicarea drepturilor minime stabilite la art.31 alin.(6), art. 35 alin. (1) și alin (2), art. 39 alin. (1) lit. o), art. 107¹ - 107³, art. 194 alin. (3) și art. 278² din lege.</p>	<p>Art.II. - Pentru salariatul care are raporturi de muncă stabilite anterior datei de intrare în vigoare a prezentei legi, informațiile suplimentare privind condițiile aplicabile raportului de muncă se comunică de către angajator, la cerere, în maximum 30 de zile lucrătoare de la data primirii solicitării scrise a salariatului. Lipsa unei astfel de solicitări nu exclude aplicarea drepturilor minime stabilite la art. 35 alin. (1), art. 39 alin. (1), art. 40 alin. (2) lit.j), art. 194 alin. (3) și art. 278² din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, inclusiv cu cele aduse prin prezenta lege.</p>	<p>Pentru respectarea exigențelor impuse de normele de tehnică legislativă.</p> <p>Pentru claritatea formulării.</p>

Nr. crt.	Text act normativ de bază	Text propunere legislativă	Text propus de comisia (autor amendament)	Motivare
			<i>Autori: membrii comisiilor</i>	
44.	(OUG nr.57/2019)	III. Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul Administrativ, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 555 din 5 iulie 2019, cu modificările și completările ulterioare, se modifică și se completează, după cum urmează:	Art.III. - Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 555 din 5 iulie 2019, cu modificările și completările ulterioare, se modifică și se completează după cum urmează: <i>Autori: membrii comisiilor</i>	Pentru respectarea exigențelor impuse de normele de tehnică legislativă.
45.		1. La art. 374, după alin. (2) se introduc nouă noi alineate, alin. (3) - alin. (11), cu următorul cuprins: ”(3) Raporturile de serviciu ale funcționarilor publici se pot exercita și în regim de telemuncă, în condițiile prevăzute de prezentul cod, precum și în regim de muncă la domiciliu, potrivit prevederilor Legii nr. 53/2003 privind Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare. (4) Conducătorii autorităților și instituțiilor publice pot stabili prin act administrativ și alte moduri de organizare flexibilă a timpului de lucru,	1. La articolul 374, după alineatul (2) se introduc nouă noi alineate, alin.(3) - (11), cu următorul cuprins: ”(3) Raporturile de serviciu ale funcționarilor publici se pot exercita și în regim de telemuncă, în condițiile prevăzute de prezentul cod, precum și în regim de muncă la domiciliu, potrivit prevederilor Legii nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare. (4) Conducătorii autorităților și instituțiilor publice pot stabili prin act administrativ și alte moduri de organizare flexibilă a timpului de lucru,	Pentru respectarea exigențelor impuse de normele de tehnică legislativă. Pentru claritatea exprimării și utilizarea unui limbaj specific stilului normativ.

Nr. crt.	Text act normativ de bază	Text propunere legislativă	Text propus de comisia (autor amendament)	Motivare
		<p>potrivit art. 1531 alin. (5) din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare.</p> <p>(5) Activitatea de telemuncă se bazează pe acordul de voință al părților și se realizează ca urmare a aprobării de către conducătorul autorității sau instituției publice a solicitării funcționarului public.</p> <p>(6) Conducătorii autorităților și instituțiilor publice stabilesc prin act administrativ structurile din cadrul acestora, activitățile, precum și posturile pentru care se poate acorda telemunca.</p> <p>(7) Durata activității de telemuncă nu poate depăși 5 zile pe lună.</p> <p>(8) Activitatea în regim de telemuncă se poate acorda pentru:</p> <p>a) funcționarii publici care au copii până la vârsta de 11 ani;</p>	<p>potrivit art. 153¹ alin. (5) din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare.</p> <p>(5) Activitatea desfășurată în regim de telemuncă se bazează pe acordul de voință al părților și se realizează ca urmare a aprobării de către conducătorul autorității sau instituției publice a solicitării funcționarului public.</p> <p>(6) Conducătorii autorităților și instituțiilor publice stabilesc prin act administrativ structurile din cadrul acestora, activitățile, precum și posturile pentru care se poate aproba desfășurarea activității în regim de telemuncă.</p> <p>(7) Durata activității desfășurată în regim de telemuncă nu poate depăși 5 zile pe lună.</p> <p>(8) Desfășurarea activității în regim de telemuncă se poate aproba pentru:</p> <p>a) funcționarii publici care au copii cu vârsta de până la 11 ani;</p>	

Nr. crt.	Text act normativ de bază	Text propunere legislativă	Text propus de comisia (autor amendament)	Motivare
		<p>b) funcționarii publici care acordă îngrijire unei rude cu care locuiește în aceeași gospodărie;</p> <p>c) funcționarii publici care au o stare de sănătate care nu le permite deplasarea la sediul autorității sau instituției publice, din cauze determinate de unele boli grave, ori în situație de gravitate, dovedite prin adeverință medicală;</p> <p>d) funcționarii publici care desfășoară activitate dintre cele stabilite de conducătorul autorității sau instituției publice ca putând fi realizate în regim de telemuncă.</p> <p>(9) Funcționarii publici care își desfășoară activitatea în regim de telemuncă au următoarele obligații:</p> <p>a) să dispună la domiciliu de toate mijloacele necesare îndeplinirii atribuțiilor care le revin potrivit fișei postului;</p> <p>b) să răspundă la orice solicitări</p>	<p>b) funcționarii publici care acordă îngrijire unei rude, în accepțiunea art. 153¹ alin. (4) din Legea nr.53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare, cu care locuiește în aceeași gospodărie;</p> <p>c) funcționarii publici care au o stare de sănătate care nu le permite deplasarea la sediul autorității sau instituției publice, din cauze determinate de unele boli grave, ori în situație de graviditate, dovedite prin adeverință medicală;</p> <p>d) funcționarii publici care desfășoară activități dintre cele stabilite de conducătorul autorității sau instituției publice ca putând fi realizate în regim de telemuncă.</p> <p>Alin.(9) – partea introductivă nemodificată</p> <p>a) să dispună de toate mijloacele necesare îndeplinirii atribuțiilor care le revin potrivit fișei postului;</p> <p>b) să răspundă la orice solicitare</p>	

Nr. crt.	Text act normativ de bază	Text propunere legislativă	Text propus de comisia (autor amendament)	Motivare
		<p>referitoare la activitatea profesională, transmisă prin mijloace de comunicare la distanță primită de la superiorii ierarhici, în timpul programului de lucru.</p> <p>c) să respecte normele cuprinse în Regulamentul de organizare și funcționare al instituției, Regulamentul intern, normele cu privire la protecția datelor cu caracter personal și alte norme și proceduri specifice aplicabile, după caz.</p> <p>(10) Angajatorii la nivelul cărora există funcționari publici care își desfășară activitatea în regim de telemuncă au următoarele obligații:</p> <p>a) verifică activitatea funcționarilor publici, în principal prin utilizarea tehnologiei informației și comunicațiilor;</p> <p>b) asigură modalitatea de evidențiere a orelor de muncă prestate în regim de telemuncă de către funcționarii publici;</p> <p>c) se asigură că funcționarii publici</p>	<p>referitoare la activitatea profesională primită de la superiorii ierarhici, în timpul programului de lucru, transmisă prin mijloace de comunicare la distanță;</p> <p>Lit.c) nemodificată</p> <p>(10) Autoritățile și instituțiile publice la nivelul cărora există funcționari publici care își desfășoară activitatea în regim de telemuncă au următoarele obligații:</p> <p>a) să verifice activitatea funcționarilor publici, în principal prin utilizarea tehnologiei informației și comunicațiilor;</p> <p>b) să asigure modalitatea de evidențiere a orelor de muncă prestate în regim de telemuncă de către funcționarii publici;</p> <p>c) să se asigure că funcționarii publici</p>	

Nr. crt.	Text act normativ de bază	Text propunere legislativă	Text propus de comisia (autor amendament)	Motivare
		<p>dețin mijloacele aferente tehnologiei informației și/sau comunicațiilor și echipamentele de muncă funcționale, sigure și necesare prestării muncii;</p> <p>d) se asigură că funcționarii publici primesc o instruire suficientă și adecvată în domeniul securității și sănătății în muncă, în special sub forma de informații și instrucțiuni de lucru privind utilizarea echipamentelor.</p> <p>(11) Pe durata exercitării activității de telemuncă sau a muncii la domiciliu, funcționarii publici beneficiază de toate drepturile recunoscute prin lege, mai puțin sporul pentru condiții vătămătoare de muncă.</p>	<p>dețin mijloacele aferente tehnologiei informației și comunicațiilor și echipamentele de muncă funcționale, sigure și necesare prestării muncii sau să pună la dispoziția funcționarilor publici aceste mijloace și echipamente;</p> <p>d) să se asigure că funcționarii publici primesc o instruire suficientă și adecvată în domeniul securității și sănătății în muncă, în special sub formă de informații și instrucțiuni de lucru privind utilizarea echipamentelor.</p> <p>(11) Pe durata exercitării activității în regim de telemuncă sau a muncii la domiciliu, funcționarii publici beneficiază de toate drepturile recunoscute prin lege, cu excepția sporului pentru condiții de muncă grele, vătămătoare sau periculoase.”</p> <p><i>Autori: membrii comisiilor</i></p>	<p>Corelare cu terminologia folosită în legislația specifică.</p>
46.		<p>2. După articolul 374 se introduce un nou articol, art.374¹, cu următorul cuprins:</p> <p>”În aplicarea prevederilor art. 374 alin.</p>	<p>2. După articolul 374 se introduce un nou articol, articolul 374¹, cu următorul cuprins:</p> <p>”Art.374¹. - În aplicarea prevederilor art. 374 alin. (3) - (11), la nivelul</p>	<p>Prevederea privind termenul de aprobare al</p>

Nr. crt.	Text act normativ de bază	Text propunere legislativă	Text propus de comisia (autor amendament)	Motivare
		<p>(3) - (11), în termen de maximum 30 de zile de la intrarea în vigoare a prezentei legi, la nivelul autorităților și instituțiilor publice se aprobă proceduri pentru desfășurarea activității de telemuncă, respectiv pentru desfășurarea muncii la domiciliu, care cuprind cel puțin următoarele aspecte:</p> <p>a) formatul cererii de telemuncă, respectiv a cererii de muncă la domiciliu;</p> <p>b) mijloacele necesare îndeplinirii atribuțiilor în regim de telemuncă, respectiv de muncă la domiciliu, ce le revin funcționarilor publici potrivit fișelor de post (inclusiv, dar fără a se limita la: telefon; calculator desktop sau laptop; acces la Internet; semnătura electronică; acces securizat la distanță la sistemele IT, sistemul de e-mail și la resursele documentare ale instituției utilizate la nivelul compartimentului unde angajații își desfășoară activitatea ori alte resurse și informații necesare pentru îndeplinirea activității, după caz);</p>	<p>autorităților și instituțiilor publice se aprobă proceduri pentru desfășurarea activității în regim de telemuncă, respectiv pentru desfășurarea muncii la domiciliu, care cuprind cel puțin următoarele aspecte:</p> <p>a) formatul cererii pentru desfășurarea activității în regim de telemuncă, respectiv al cererii de muncă la domiciliu;</p> <p>b) mijloacele necesare îndeplinirii atribuțiilor potrivit fișei de post, în regim de telemuncă, respectiv de muncă la domiciliu, pe care trebuie să le dețină funcționarii publici, inclusiv, dar fără a se limita la: telefon, calculator desktop sau laptop, acces la internet, semnătură electronică, acces securizat la distanță la sistemele IT, la sistemul de e-mail și la resursele documentare ale instituției utilizate la nivelul compartimentului unde funcționarii publici își desfășoară activitatea ori la alte resurse și informații necesare pentru îndeplinirea activității, după caz;</p>	<p>procedurilor face obiectul unui articol roman, fiind tranzitorie. În plus, suntem în interiorul unei ordonanțe de urgență, nu al unei legi.</p> <p>Pentru claritatea normei.</p> <p>Pentru respectarea exigențelor impuse de normele de tehnică legislativă.</p>

Nr. crt.	Text act normativ de bază	Text propunere legislativă	Text propus de comisia (autor amendament)	Motivare
		c) mecanismele doveditoare, de raportare și de monitorizare a activității în regim de telemuncă, respectiv de muncă la domiciliu”.	lit.c) nemodificată <i>Autori: membrii comisiilor</i>	
47.	<p>Art.458</p> <p>(5) Pe perioada în care urmează programe de formare și de perfecționare profesională, funcționarii publici beneficiază de drepturile salariale cuvenite, în situația în care programele sunt:</p> <p>a) organizate la inițiativa ori în interesul autorității sau instituției publice;</p> <p>b) urmate la inițiativa funcționarului public, cu acordul persoanei care are competența de numire, și numai în cazul în care perfecționarea profesională are legătură cu domeniul de activitate al instituției sau autorității publice sau cu specificul activității derulate de funcționarul public în cadrul acesteia.</p>	—	<p>3. La articolul 458, alineatul (5) se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>„(5) Perioadele în care funcționarii publici urmează programe de formare și de perfecționare profesională sunt asimilate timpului de muncă și se desfășoară, atunci când este posibil, în cadrul programului de lucru. Funcționarii publici beneficiază de drepturile salariale cuvenite, în situația în care programele sunt:</p> <p>a) organizate la inițiativa ori în interesul autorității sau instituției publice;</p> <p>b) urmate la inițiativa funcționarului public, cu acordul persoanei care are competența de numire, și numai în cazul în care perfecționarea profesională are legătură cu domeniul de activitate al instituției sau autorității publice ori cu specificul activității derulate de funcționarul public în cadrul acesteia.”</p> <p><i>Autori: membrii comisiilor</i></p>	

Nr. crt.	Text act normativ de bază	Text propunere legislativă	Text propus de comisia (autor amendament)	Motivare
48.	Art.458, alineat nou	<p>3. După alineatul (8) al articolului 458 se introduce un nou alineat, alin. (8¹), cu următorul cuprins: ”(8¹) Perioadele în care funcționarii publici urmează programe de formare și perfecționare profesională sunt considerate timp de muncă și se desfășoară, atunci când este posibil, în cursul programului de lucru.”</p>	<p>Pct.3 se elimină. <i>Autori: membrii comisiilor</i></p>	Este preluat în reformularea alin.(5) al art.458, pentru o mai bună structurare a textului.
49.	<p>Art. 529: Actul administrativ de numire în funcția publică</p> <p>(1) Actul administrativ de numire în funcția publică trebuie să conțină în mod obligatoriu următoarele elemente:</p> <p>h) locul de desfășurare a activității;</p>	<p>4. La alineatul (1), litera h) al articolului 529 se modifică și va avea următorul cuprins: „h) locul de desfășurare a activității autorității sau instituției publice stabilit potrivit actelor normative sau, după caz, actelor administrative de organizare și funcționare;”</p>	<p>Pct.4 se elimină <i>Autori: membrii comisiilor</i></p>	Textul inițial este acoperitor.
50.		<p>5. La art. 529 alin. (1), după litera i) se introduce o nouă literă, lit. j), cu următorul cuprins: ”j) modalitatea de desfășurare a activității în funcția publică, respectiv la locul de desfășurare a activității autorității sau instituției publice sau, după caz, în regim de telemuncă, respectiv de muncă la domiciliu</p>	<p>4. La articolul 529 alineatul (1), după litera i) se introduce o nouă literă, lit. j), cu următorul cuprins: ”j) modalitatea de desfășurare a activității în funcția publică, respectiv la locul de desfășurare a activității sau, după caz, în regim de telemuncă ori de muncă la domiciliu desfășurată potrivit art. 108-110 din Legea nr.53/2003,</p>	<p>Pentru respectarea exigențelor impuse de normele de tehnică legislativă.</p> <p>Corelare cu modificările propuse anterior.</p>

Nr. crt.	Text act normativ de bază	Text propunere legislativă	Text propus de comisia (autor amendament)	Motivare
		desfășurată potrivit art. 108-110 din Legea nr.53/2003 privind Codul muncii , republicată, cu modificările și completările ulterioare."	republicată, cu modificările și completările ulterioare." <i>Autori: membrii comisiilor</i>	
51.	<p>Art. 530: Actul administrativ de modificare a raporturilor de serviciu (1) Actul administrativ de modificare a raporturilor de serviciu ale funcționarului public trebuie să conțină în mod obligatoriu următoarele elemente:</p> <p>h) locul de desfășurare a activității;</p>	<p>6. La alineatul (1), litera h) al articolului 530 se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>„h) locul de desfășurare a activității autorității sau instituției publice stabilit potrivit actelor normative sau, după caz, actelor administrative de organizare și funcționare;”</p>	<p>Pct.6 se elimină</p> <p><i>Autori: membrii comisiilor</i></p>	Textul inițial este acoperitor.
52.		<p>7. După secțiunea a 2-a a capitolului X al titlului II al părții a VI-a se introduce o nouă secțiune, secțiunea a 21-a, cuprinzând articolele 534¹ și 534², cu următorul cuprins:</p> <p>„SECȚIUNEA a 21 -a Dispoziții comune privind informațiile referitoare la raportul de serviciu al funcționarului public”</p> <p>„ART. 534¹ Informații referitoare la raportul de serviciu al funcționarului public</p>	<p>5. După articolul 534 se introduce o nouă secțiune, Secțiunea a 2¹-a, cuprinzând -articolele 534¹ și 534², cu următorul cuprins:</p> <p>„Secțiunea a 2¹ -a Dispoziții comune privind informațiile referitoare la raportul de serviciu al funcționarului public”</p> <p>Art.534¹: Informații referitoare la raportul de serviciu al funcționarului public</p>	Pentru respectarea exigențelor impuse de normele de tehnică legislativă.

Nr. crt.	Text act normativ de bază	Text propunere legislativă	Text propus de comisia (autor amendament)	Motivare
		<p>(1) Persoana care are competența legală de numire sau, după caz, conducătorul autorității sau instituției publice trebuie să informeze funcționarul public cu privire la următoarele elemente:</p> <p>a) dreptul la formare și perfecționare profesională, asigurat de autoritatea sau instituția publică;</p> <p>b) durata concediului de odihnă;</p> <p>c) condițiile de acordare a preavizului și durata perioadei de preaviz;</p> <p>d) data plății salariului și metoda de plată a salariului;</p> <p>e) modalitatea de efectuare a orelor suplimentare, remunerația acestora sau, după caz, compensarea prin ore libere plătite;</p> <p>f) acordurile colective încheiate de autoritatea sau instituția publică, în condițiile legii, cu sindicatele reprezentative ale funcționarilor publici sau cu reprezentanții funcționarilor publici ce reglementează condițiile de muncă ale funcționarilor publici;</p>	<p>Alin.(1) nemodificat</p> <p>Lit.a) – e) nemodificate</p> <p>f) acordurile colective încheiate de autoritatea sau instituția publică, în condițiile art. 487, cu sindicatul reprezentativ al funcționarilor publici la nivel de autoritate sau instituție publică, sindicatul afiliat la o federație reprezentativă la nivelul</p>	

Nr. crt.	Text act normativ de bază	Text propunere legislativă	Text propus de comisia (autor amendament)	Motivare
		<p>g) instituția publică care primește contribuțiile de asigurări sociale de stat aferente raportului de serviciu;</p> <p>h) Regulamentul de organizare și funcționare al autorității sau instituției publice și regulamentul intern al autorității sau instituției publice.</p> <p>(2) Formatul standard al informațiilor prevăzute la alin. (1) se stabilește prin ordin al președintelui Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, care se publică în Monitorul Oficial al României, Partea I.</p> <p>”ART. 534² Termenele de comunicare a informațiilor referitoare la raportul de serviciu al funcționarului public</p>	<p>sectorului de activitate din care face parte autoritatea sau instituția publică sau sindicatul afiliat la o federație reprezentativă la nivelul grupului de unități din care face parte autoritatea sau instituția publică, după caz, ori cu reprezentanții funcționarilor publici;</p> <p>g) contribuții suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupațională a funcționarului public suportate de autoritatea sau instituția publică, în condițiile legii;</p> <p>lit.h) nemodificată</p> <p>Alin.(2) nemodificat</p> <p>Art.534²: Termenele de comunicare a informațiilor referitoare la raportul de serviciu al funcționarului public</p>	

Nr. crt.	Text act normativ de bază	Text propunere legislativă	Text propus de comisia (autor amendament)	Motivare
		<p>(1) Informațiile prevăzute la art. 534¹ alin. (1) lit. a) - c), f) și g) se comunică funcționarului public sub forma unui document, prin grija compartimentului de resurse umane, în termen de 30 de zile lucrătoare de la data la care începe să exercite funcția publică sau, după caz, de la data modificării raportului de serviciu.</p> <p>(2) Informațiile prevăzute la art. 534¹ alin. (1) lit. d), e) și h) se comunică funcționarului public sub forma unui document, prin grija compartimentului de resurse umane, în termen de maximum 7 zile lucrătoare de la data la care începe să exercite funcția publică sau, după caz, de la data modificării raportului de serviciu.</p> <p>(3) Documentele prevăzute la alin.(1) și (2) se comunică funcționarului public în condițiile prevăzute la art. 528 alin. (6) și (7) sau în format electronic, cu condiția ca, acestea să fie accesibile și stocate de funcționarul public, iar persoana responsabilă din compartimentul de resurse umane să facă dovada transmiterii documentelor și a confirmării</p>	<p>(1) Informațiile prevăzute la art. 534¹ alin. (1) se comunică funcționarului public sub forma unui document, prin grija compartimentului de resurse umane, în termen de maximum 5 zile lucrătoare de la data la care începe să exercite funcția publică sau, după caz, de la data modificării raportului de serviciu.</p> <p>Alin.(2) se elimină</p> <p>(2) Documentul prevăzut la alin.(1) se comunică funcționarului public în condițiile prevăzute la art.528 alin. (6) și (7) sau în format electronic, cu condiția ca acesta să fie accesibil și stocat de funcționarul public.</p>	

Nr. crt.	Text act normativ de bază	Text propunere legislativă	Text propus de comisia (autor amendament)	Motivare
		<p>primirii acestora de către funcționarul public.</p> <p>(4) Persoana care are competența legală de numire sau, după caz, conducătorul autorității sau instituției publice trebuie să comunice, în scris, funcționarului public, orice modificare a informațiilor prevăzute la art. 534¹ alin. (1), în termen de 3 zile lucrătoare de la data la care a intervenit modificarea.</p> <p>(5) Documentele prevăzute la alin. (1) și (2) produc efecte juridice de la data comunicării acestora în condițiile prevăzute la alin. (3).</p> <p>(6) În situația în care persoana care are competența legală de numire sau, după caz, conducătorul autorității sau instituției publice nu comunică funcționarului public informațiile prevăzute la art. 534¹ alin. (1), funcționarul public poate solicita, în scris, autorității sau instituției publice,</p>	<p>(3) Documentul prevăzut la alin.(1) produce efecte juridice de la data comunicării acestuia în condițiile prevăzute la alin.(2).</p> <p>(4) Persoana care are competența legală de numire sau, după caz, conducătorul autorității sau instituției publice trebuie să comunice, în scris, funcționarului public, prin grija compartimentului de resurse umane, în condițiile stabilite la alin. (2), orice modificare a informațiilor prevăzute la art. 534¹ alin. (1), în termen de 3 zile lucrătoare de la data la care a intervenit modificarea.</p> <p>Alin.(5) se elimină</p> <p>(5) În situația în care persoana care are competența legală de numire sau, după caz, conducătorul autorității sau instituției publice, nu comunică funcționarului public informațiile prevăzute la art. 534¹ alin. (1), funcționarul public poate solicita autorității sau instituției publice, în</p>	

Nr. crt.	Text act normativ de bază	Text propunere legislativă	Text propus de comisia (autor amendament)	Motivare
		<p>în termen de 3 zile lucrătoare de la data expirării termenelor prevăzute la alin. (1), (2) și (4), comunicarea respectivelor informații.</p> <p>(7) În situația în care autoritatea sau instituția publică nu comunică funcționarului public, în condițiile legii, informațiile prevăzute la art. 534¹ alin. (1), acesta poate sesiza instanța de contencios administrativ competentă, în condițiile și termenele prevăzute de legea contenciosului administrativ.</p> <p>(8) Funcționarii publici nu pot fi sancționați sau prejudiciați în niciun fel pentru că și-au exercitat dreptul de a solicita informații referitoare la raportul de serviciu în condițiile prevăzute la alin.(6).”</p>	<p>scris, comunicarea respectivelor informații, după expirarea termenelor prevăzute la alin. (1) și (4).</p> <p>(6) În situația în care autoritatea sau instituția publică nu comunică funcționarului public, în condițiile legii, informațiile prevăzute la art. 534¹ alin. (1), acesta poate sesiza instanța de contencios administrativ competentă, în condițiile și termenele prevăzute de Legea contenciosului administrativ nr.554/2004, cu modificările și completările ulterioare.</p> <p>(7) Funcționarii publici nu pot fi sancționați sau prejudiciați în niciun fel pentru că și-au exercitat dreptul de a solicita informații referitoare la raportul de serviciu în condițiile prevăzute la alin. (5).”</p> <p><i>Autori: membrii comisiilor</i></p>	

Nr. crt.	Text act normativ de bază	Text propunere legislativă	Text propus de comisia (autor amendament)	Motivare
53.		<p>8. La articolul 537 alineatul (1), după litera d), se introduce o nouă literă, litera e), cu următorul cuprins: „e) nerespectarea prevederilor art. 534² alin. (1), (2) și (4).”</p>	<p>6. La articolul 537 alineatul (1), după litera d) se introduce o nouă literă, litera e), cu următorul cuprins: „e) nerespectarea prevederilor art.528 alin. (5) și art. 534² alin.(1) și (4).”</p> <p><i>Autori: membrii comisiilor</i></p>	<p>Pentru respectarea exigențelor impuse de normele de tehnică legislativă.</p>
54.		<p>9. La articolul 597 alineatul (1), după litera h), se introduce o nouă literă, litera i),cu următorul cuprins: „i) prevederile art. 458 alin. (8¹), art. 529 alin. (1) lit. h), art. 530 alin. (1) lit. h), art. 534¹, 534² și art. 537 alin. (1) lit. e) intră în vigoare la data de 1 august 2022.”</p>	<p>Pct.9 se elimină</p> <p><i>Autori: membrii comisiilor</i></p>	<p>Pentru respectarea exigențelor impuse de normele de tehnică legislativă.</p>
55.		<p>10. După alineatul (1) al articolului 597 se introduce un nou alineat, alin.(1¹), cu următorul cuprins: ”(1¹) Prin excepție de la prevederile art. 597 alin. (1) lit. i) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, funcționarii publici numiți în cadrul autorității sau instituției publice la data intrării în vigoare a prezentei legi pot</p>	<p>Pct.10 se elimină</p> <p><i>Autori: membrii comisiilor</i></p>	<p>S-a reglementat ca articol roman</p>

Nr. crt.	Text act normativ de bază	Text propunere legislativă	Text propus de comisia (autor amendament)	Motivare
		solicita conducătorului autorității sau instituției publice sau, după caz, persoanei care are competența legală de numire să le comunice informațiile prevăzute la art. 534 ¹ alin. (1)”.		
56.		<p>11. După alineatul (3) al articolului 597 se introduc două noi alineate, alin.(4) și alin.(5), cu următorul cuprins:</p> <p>”(4) În termen de 30 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei legi, se emite ordinul președintelui Agenției Naționale a Funcționarilor Publici prevăzut la art.534¹ alin. (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare”.</p> <p>(5) Prezenta lege transpune art. 1 alin. (6), art. 3, art. 4 alin. (2) și (3), art. 5, art. 6, art. 13, art. 15, art. 18 alin. (1), art. 19 și art. 22 din Directiva (UE) 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, seria L, nr.</p>	<p>7. După articolul 638 se introduce mențiunea privind transpunerea unor directive, după cum urmează:</p> <p>Alin.(4) se elimină.</p> <p>„Prezenta ordonanță de urgență transpune art. 1 alin. (6), art. 3, art. 4 alin. (2) și (3), art. 5, art. 6, art. 13, art. 15, art. 16, art. 17, art. 18 alin. (1), art. 19, art. 21 și art. 22 din Directiva (UE) 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană, publicată în Jurnalul</p>	<p>Pentru respectarea exigențelor impuse de normele de tehnică legislativă.</p> <p>Alin.(4) s-a preluat ca articol roman.</p> <p>Alin.(5) face obiectul unei mențiuni din finalul actului normativ.</p>

Nr. crt.	Text act normativ de bază	Text propunere legislativă	Text propus de comisia (autor amendament)	Motivare
		186, din data de 11 iulie 2019, precum și art. 3 alin. (1) lit. f) și art. 9 din Directiva (UE) 2019/1158 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor și de abrogare a Directivei 2010/18/UE a Consiliului.”	<p>Oficial al Uniunii Europene, seria L nr. 186 din 11 iulie 2019, precum și art. 3 alin. (1) lit. f) și art. 9 din Directiva (UE) 2019/1158 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor și de abrogare a Directivei 2010/18/UE a Consiliului, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, seria L nr. 188 din 12 iulie 2019.”</p> <p><i>Autori: membrii comisiilor</i></p>	
57.	—	—	<p>Art.IV. - (1) În termen de 30 de zile de la data publicării prezentei legi în Monitorul Oficial al României, Partea I, se stabilește prin ordin al ministrului muncii și solidarității sociale, la inițiativa Inspecției Muncii, modelul-cadru al contractului individual de muncă prevăzut la art.17 alin.(8) din Legea nr.53/2003 - Codul muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare, precum și cu cele aduse prin prezenta lege.</p> <p>(2) La data intrării în vigoare a ordinului prevăzut la alin.(1), Ordinul ministrului muncii și solidarității</p>	Prevedere tranzitorie necesară

Nr. crt.	Text act normativ de bază	Text propunere legislativă	Text propus de comisia (autor amendament)	Motivare
			<p>sociale nr. 64/2003 pentru aprobarea modelului-cadru al contractului individual de muncă, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.139 din 4 martie 2003, cu modificările și completările ulterioare, se abrogă.</p> <p><i>Autori: membrii comisiilor</i></p>	
58.	—	—	<p>Art.V. - În termen de 30 de zile de la data publicării prezentei legi în Monitorul Oficial al României, Partea I, se emite ordinul comun al ministrului muncii și solidarității sociale și al ministrului sănătății prevăzut la art.152¹ alin.(5) din Legea nr.53/2003, cu modificările și completările ulterioare, precum și cu cele aduse prin prezenta lege.</p> <p><i>Autori: membrii comisiilor</i></p>	Prevedere tranzitorie necesară
59.	—	—	<p>Art. VI. – Prevederile art. III intră în vigoare la 15 zile lucrătoare de la data intrării în vigoare a prezentei legi.</p> <p><i>Autori: membrii comisiilor</i></p>	Prevedere tranzitorie necesară

Nr. crt.	Text act normativ de bază	Text propunere legislativă	Text propus de comisia (autor amendament)	Motivare
60.	—	—	<p>Art.VII. – Funcționarii publici numiți în cadrul unei autorități sau instituții publice anterior intrării în vigoare a prezentei legi, au dreptul de a primi informațiile prevăzute la art.534¹ din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, în baza unei cereri adresate conducătorului autorității sau instituției publice, sau după caz, persoanei care are competența legală de numire.</p> <p><i>Autori: membrii comisiilor</i></p>	Prevedere tranzitorie necesară
61.	—	—	<p>Art.VIII. - În termen de maximum 30 de zile de la intrarea în vigoare a prezentei legi, conducătorii autorităților și instituțiilor publice aprobă procedurile pentru desfășurarea activității în regim de telemuncă, respectiv pentru desfășurarea muncii la domiciliu, prevăzute la art.374¹ alin.(1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, precum și cu cele aduse prin prezenta lege.</p> <p><i>Autori: membrii comisiilor</i></p>	Corelat cu art.374 ¹ Prevedere tranzitorie necesară

Nr. crt.	Text act normativ de bază	Text propunere legislativă	Text propus de comisia (autor amendament)	Motivare
62.	—	—	<p>Art.IX. – În termen de 30 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei legi, se emite ordinul președintelui Agenției Naționale a Funcționarilor Publici prevăzut la art.534¹ alin. (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr.57/2019, cu modificările și completările ulterioare, precum și cu cele aduse prin prezenta lege.</p> <p><i>Autori: membrii comisiilor</i></p>	Prevedere tranzitorie necesară

AMENDAMENTE RESPINSE

În cadrul dezbaterilor, Comisiile au hotărât respingerea următoarelor amendamente:

Nr. crt.	Text inițial	Text propus (autor amendament)	Motivare 1. argumente susținere 2. argumente respingere	Camera decizională
1.	<p>Art.I, pct.1</p> <p>1. După alineatul (2) al articolului 1 se introduce un nou alineat, alin. (3), cu următorul cuprins:</p> <p>”(3) De la prevederile art. 39, alin. (1) lit. o), art. 40 alin. (2) lit. j), art. 107³, art. 194 alin. (2) - (3) pot fi prevăzute prin legi speciale dispoziții specifice derogatorii numai pentru raporturile de muncă sau de serviciu desfășurate de personalul din cadrul serviciilor publice de urgență, personalul din cadrul sistemului de apărare, ordine publică și securitate națională, personalul diplomatic și consular, magistraților, personalul auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea, respectiv pentru raporturile de serviciu ale funcționarilor publici.”</p>	<p>Pct.1 se elimină</p> <p><i>Autor: deputat Oana Țoiu</i></p>	<p>1. Față De Prevederile Directivei 2019/1152, Excepțiile Pot Fi Acordate Acestor Categorii, Dar Excepțiile Trebuie Să Fie Prevăzute În Propriile Legi De Aplicare (De Exemplu, Pentru Funcționarii Publici Prevederile Codului Administrativ Trebuie Revizuite).</p> <p>2. Respins la vot.</p>	Camera Deputaților

Nr. crt.	Text inițial	Text propus (autor amendament)	Motivare 1. argumente susținere 2. argumente respingere	Camera decizională
2.	<p>2. La articolul 2 după litera g) se introduce o nouă literă, lit.h), cu următorul cuprins: ”h) persoanelor angajate, care prestează munca legal pentru un angajator cu sediul în România”.</p>	<p>Pct.2 se elimină <i>Autor: deputat Oana Țoiu</i></p>	<p>1. Textul este neclar și poate da naștere la interpretări. Această prevedere nu este necesară în raport de celelalte prevederi din art 2, care acoperă toate situațiile. Propunerea de adăugire creează confuzie prin limitarea situațiilor de aplicabilitate a CM (persoane care prestează munca legal – ceea ce ar însemna impunitate tocmai pentru cei care nu respectă CM).</p> <p>2. Respins la vot.</p>	<p>Camera Deputaților</p>
3.	<p>3. Articolul 5 alineatul (7) se modifică și se completează și va avea următorul cuprins: ”(7) Constituie victimizare orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau sesizare a organelor competente, respectiv la o acțiune în justiție cu privire la încălcarea drepturilor legale sau a principiului tratamentului egal și al nediscriminării.”</p>	<p>Pct.3 a) introducerea unei referiri la drepturile prevăzute de art.39 alin (1) sau b) eliminare Autor: deputat Oana Țoiu</p>	<p>1. Directiva nu prevede lărgirea definiției victimizării. Încălcarea ”drepturilor legale” este o noțiune extrem de largă, care acoperă toată legislația care prevede vreun drept în favoarea salariatului.</p> <p>2. Respins la vot.</p>	<p>Camera Deputaților</p>
4.	<p>5. După alineatul (3) al articolului 6 se introduc două noi alineate, alin. (4) și alin. (5), cu următorul cuprins: ”(4) În cazul în care salariații, inclusiv salariații care sunt reprezentanții salariaților sau membrii de sindicat, înaintează angajatorului o plângere</p>	<p>Pct.5 a) eliminare sau b) completarea prevederilor existente în cazul în care există propuneri concrete de</p>	<p>1. Prevederile sunt redundante și inutile. Aceste propuneri nu aduc mijloace suplimentare de protejare a drepturilor salariaților, ci doar afirmă ceea ce deja există.</p>	<p>Camera Deputaților</p>

Nr. crt.	Text inițial	Text propus (autor amendament)	Motivare 1. argumente susținere 2. argumente respingere	Camera decizională
	sau inițiază proceduri în scopul asigurării respectării drepturilor prevăzute în prezenta lege, beneficiază de protecție împotriva oricărui tratament advers din partea angajatorului. (5) Salariatul care se consideră victima unui tratament advers din partea angajatorului în sensul alin.(4), poate formula în fața instanței de judecată competentă o cerere pentru acordarea de despăgubiri și restabilirea situației anterioare sau anularea situației create ca urmare a tratamentului advers, cu prezentarea faptelor în baza cărora poate fi prezumată existența respectivului tratament.”	îmbunătățire a accesului la justiție, celeritatea procesului etc. <i>Autor: deputat Oana Țoiu</i>	Dreptul salariatului de a se adresa instanței pentru protejarea drepturilor sale, conf Codului Muncii (art 231 - 232) și L62/2011 (art. 208 - 216). 2. Respins la vot.	
5.	6. La articolul 17 alin. (3) literele b), k), l), n) se modifică și vor avea următorul cuprins: „b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să-și desfășoare activitatea în locuri de muncă diferite, precum și dacă deplasarea între acestea este asigurată sau decontată de către angajator, după caz;	Pct.6, lit.b) „b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să-și desfășoare activitatea în locuri de muncă diferite, ori este liber să își stabilească propriul loc de desfășurare a activității; Autor: deputat Oana Țoiu	1. Excede cadrului de implementare a Directivei și nu are legătura cu definirea locului de muncă. Nu asigură implementarea completă. 2. Respins la vot.	Camera Deputaților
6.	7. La articolul 17 alineatul (3), după litera o) se introduc două noi litere, lit p) și lit. r), cu următorul cuprins: ”p) dreptul și condițiile privind formarea	p) dreptul privind formarea profesională	1. Prevederea <u>condițiilor</u> de asigurare a formării profesionale în informare și apoi în CIM este excesivă în raport cu rezultatul	Camera Deputaților

Nr. crt.	Text inițial	Text propus (autor amendament)	Motivare 1. argumente susținere 2. argumente respingere	Camera decizională
	<p>profesională oferită de angajator; r) asigurare medicală privată, contribuții suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupațională a salariatului suportate de angajator, în condițiile legii, precum și orice alte beneficii sociale, acordate din inițiativa angajatorului, atunci când acestea constituie avantaje în bani sau în natură acordate sau plătite de angajator salariatului ca urmare a activității profesionale a acestuia, după caz”.</p>	<p>oferită de angajator; q) indicarea identității instituției sau a instituțiilor de securitate socială care primesc contribuțiile sociale aferente raportului de muncă și, dacă este cazul, menționarea elementelor de securitate socială furnizate direct de către angajator.</p> <p>Autor: deputat Oana Țoiu</p>	<p>urmărit (informarea salariatului că are dreptul la un număr de ore de formare profesională). Condițiile pot să varieze de la an la an și de la un angajat la altul, în funcție de politica de pregătire profesională (training intern sau extern, training online sau în sala de curs etc.). Angajatorii ar fi nevoiți fie să menționeze toate condițiile posibile, fie să modifice ori de câte ori se schimbă condițiile.</p> <p>De aceea nici Directiva nu prevede menționarea ”condițiilor” ci doar a dreptului.</p> <p>Directiva prevede altceva, respectiv ”informarea salariatului cu privire la identitatea instituției sau a instituțiilor de securitate socială care primesc contribuțiile sociale aferente raportului de muncă”. Nu prevede enumerarea beneficiilor acordate de angajator salariatului. Doar în cazul în care protecția socială e furnizată de angajator se va menționa acest aspect.</p> <p>Propunere: - modificarea prevederii</p> <p>2. Respins la vot.</p>	

Nr. crt.	Text inițial	Text propus (autor amendament)	Motivare 1. argumente susținere 2. argumente respingere	Camera decizională
7.	<p>9. La alineatul (1) al articolului 18, litera a) se modifică și se completează și va avea următorul cuprins: ”a) țara sau țările, precum și durata perioadei de muncă ce urmează să fie prestată în străinătate;”.</p>	<p>Pct.9 se elimină Autor: deputat Oana Țoiu</p>	<p>1. Este o modificare inutilă. 2. Respins la vot.</p>	<p>Camera Deputaților</p>
8.	<p>17. După alin. (2) al articolului 51 se introduce un nou alineat, alin. (3), cu următorul cuprins: „(3) Drepturile dobândite de salariat anterior momentului acordării concediilor prevăzute la alin. (1) sau în cazul concediului de îngrijitor ori în cazul absentării de la locul de muncă în condițiile reglementate la art. 152², se mențin pe toata durata concediului, respectiv absentării.”</p>	<p>Pct.17 se elimină Autor: deputat Oana Țoiu</p>	<p>1. Propunerea excede prevederilor Directivei. Drepturile dobândite de salariat pot fi cuprinse în CIM, caz în care ele sunt suspendate, cu excepția prevăzută de art 49 alin (3), sau în CCM, caz în care ele pot fi modificate ca urmare a încetării existenței CCM sau a modificării acestuia. Drepturile prevăzute în CIM urmează să fie reluate ca atare la încetarea suspendării, în timp ce cele prevăzute CCM vor fi aplicabile în măsura în care mai sunt în ființă. 2. Respins la vot.</p>	<p>Camera Deputaților</p>
9.	<p>18. La articolul 59 după litera b) se introduce o nouă literă, lit. c), cu următorul cuprins: ”c) pentru exercitarea drepturilor prevăzute la art. 17 alin. (3), art. 18 alin. (1), art. 31, art. 39, alin. (1) lit. o), art. 35, art. 85, art.107³(1), art.194 alin.(2)-(3)”.</p>	<p>Pct.18 se elimină Autor: deputat Oana Țoiu</p>	<p>1. Este o prevedere care creează confuzii. Protecția împotriva concedierii abuzive este deja prezentă în legislația română. Codul Muncii permite încetarea contractelor de muncă doar în condițiile limitativ</p>	<p>Camera Deputaților</p>

Nr. crt.	Text inițial	Text propus (autor amendament)	Motivare 1. argumente susținere 2. argumente respingere	Camera decizională
			<p>prevăzute, iar concedierea este, de asemenea, limitată la cazurile expres prevăzute de lege. Pe cale de consecință, este ilegală desfacerea CIM pentru exercitarea drepturilor enumerate acolo.</p> <p>2. Respins la vot.</p>	
10.	<p>20. După alineatul (3) al articolul 62 se introduc două noi alineate, alin. (4) și alin. (5), cu următorul cuprins:</p> <p>”(4) Salariații care consideră că au fost concediați pentru exercitarea drepturilor prevăzute la art. 17 alin. (3), art. 18 alin. (1), art. 31, art. 39, alin. (1) lit. o), art. 35, art. 85, art. 107³ alin. (1), art. 152¹, art. 152², art.153², art. 194, pot solicita angajatorului să prezinte, în scris, suplimentar față de prevederile art. 62 alin. (3), motive bine întemeiate pentru concediere.</p> <p>(5) Prevederile de la alin. (4) nu sunt aplicabile situațiilor în care prin legi speciale se instituie proceduri prealabile prin care investigarea faptelor revine unei autorități sau unui organism competent.”</p>	<p>Pct.20 se elimină</p> <p>Autor: deputat Oana Țoiu</p>	<p>1. Toți salariații vor cere explicații suplimentare pentru a slăbi poziția angajatorilor, care oricum sunt într-o poziție procesuală dificilă, prin lege. Acest lucru va duce la o îngreunare excesivă aplicarea atributului disciplinar pe care angajatorul îl are, de exemplu.</p> <p>2. Respins la vot.</p>	Camera Deputaților

Nr. crt.	Text inițial	Text propus (autor amendament)	Motivare 1. argumente susținere 2. argumente respingere	Camera decizională
11.	<p>23. Alineatul (1) al articolului 118 se modifică și se completează și va avea următorul cuprins:</p> <p>”(1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă pentru toți salariații, inclusiv pentru îngrijitori, cu acordul sau la solicitarea acestora, care pot avea o durată limitată în timp”.</p>	<p>Pct.23 se elimină</p> <p>Autor: deputat Oana Țoiu</p>	<p>1. Propunere: - eliminarea propunerii de modificare. Inițiatorul trebuie să explice care este utilitatea introducerii acestor prevederi. Dacă se dorește transpunerea art 9 din Directiva 2019/1158, ea trebuie introdusă la un capitol distinct. Art.118 privește orice salariați, nu doar salariații care au în îngrijire copii mici.</p> <p>2. Respins la vot.</p>	Camera Deputaților
12.	<p>25. După articolul 153, se introduce un nou articol, art. 153¹, cu următorul cuprins:</p> <p>”ART. 153¹</p> <p>(1) ”Concediu paternal” este concediul acordat tatălui copilului nou-născut, în scopul asigurării participării efective a acestuia la îngrijirea nou-născutului și pentru facilitarea concilierii vieții profesionale cu cea de familie în cazul salariaților care sunt părinți.</p> <p>(2) ”Concediul de îngrijitor” este concediul acordat salariaților în vederea oferirii de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie ca salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin</p>	<p>”Art.153¹. - (1) <i>Concediul paternal</i> este concediul acordat tatălui copilului nou-născut în condițiile prevăzute de Legea concediului paternal nr.210/1999, cu modificările și completările ulterioare.</p> <p>(2) <i>Concediul de îngrijitor</i> este concediul acordat salariaților în condițiile prevăzute de Legea nr.202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați și ale Capitolului VI ”Concediul și indemnizația pentru îngrijirea pacientului</p>	<p>1. Definiția ”concediului de îngrijitor” se regăsește în Legea nr.202/2002. Se poate utiliza norma de trimitere și se reformulează. Norma de trimitere trebuie să includă și situația concediului pentru îngrijirea pacientului cu afecțiuni oncologice” din OUG nr.158/2005, având în vedere că: - prin Legea nr.24/2022 a fost completată OUG nr.158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate cu un nou capitol, <i>Capitolul VI ”Concediul și indemnizația pentru îngrijirea pacientului cu afecțiuni</i></p>	Camera Deputaților

Nr. crt.	Text inițial	Text propus (autor amendament)	Motivare 1. argumente susținere 2. argumente respingere	Camera decizională
	<p>semnificativ ca urmare a unei probleme medicale grave.</p> <p>(3) ”Îngrijitor” este salariatul care oferă îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin semnificativ ca urmare a unei probleme medicale gravă”.</p> <p>(4) Termenul ”rudă” înseamnă fiul, fiica, mama, tatăl sau soțul (soția) unui salariat.</p> <p>(5) ”Modul de organizare flexibil a timpului de lucru” este posibilitatea lucrătorilor de adaptare a programului de lucru, inclusiv prin utilizarea formulelor de muncă la distanță, a programelor de muncă flexibile, programelor individualizate de muncă sau a unor programe de muncă cu timp redus de lucru”.</p>	<p>cu afecțiuni oncologice” din Ordonanța de urgență a Guvernului nr.158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr.399/2006, cu modificările și completările ulterioare.</p> <p>Alin.(3) se elimină</p> <p>Alin.(4) se elimină</p> <p>Alin.(5) devine alin.(3)</p> <p><i>Autor: deputat Oana Țoiu și senator Nicoleta Pauliuc</i></p>	<p>oncologice” în baza căruia beneficiază de concediu pentru îngrijirea pacientului cu afecțiuni oncologice în vârstă de peste 18 ani asiguratul care, cu acordul pacientului, îl însoțește pe acesta la intervenții chirurgicale și tratamente prescrise de medicul specialist.</p> <p>- Textul definiției expresiei «concediu de îngrijitor» din propunerea legislativă nu are în vedere și concediul pentru îngrijirea pacientului cu afecțiuni oncologice astfel cum acesta este reglementat prin Capitolul VI ”Concediul și indemnizația pentru îngrijirea pacientului cu afecțiuni oncologice” din OUG nr.158/2005 (introdus prin Legea nr.24/2022).</p> <p>2. Respins la vot. Textul adoptat de comisie corespunde exigențelor de tehnică legislativă.</p>	

Nr. crt.	Text inițial	Text propus (autor amendament)	Motivare 1. argumente susținere 2. argumente respingere	Camera decizională
13.	<p>28. După articolul 153¹ se introduce un nou articol, art. 153², cu următorul cuprins: ”ART. 153² (1) Angajatorul are obligația acordării concediului paternal cu o durată de 10 zile lucrătoare, la solicitarea scrisă a salariatului. (2) Dreptul la concediul de paternal se acordă indiferent de starea civilă și familială a salariatului. (3) Acordarea concediului paternal nu este condiționată de perioada de activitate prestată sau de vechimea în muncă a salariatului.”</p>	<p>Pct.28 se elimină Autor: deputat Oana Țoiu</p>	<p>1. Se dubleaza cu Legea concediului paternal. 2. Respins la vot.</p>	<p>Camera Deputaților</p>
14.	<p>30. După alineatul (4) al articolul 229 se introduce un nou alineat, alin. (5) cu următorul cuprins: „(5) Contractele colective la nivel de sector de activitate si grup de unități sunt publicate pe site-ul Ministerului Muncii și Solidarității Sociale, în conformitate cu prevederile art. 145 din Legea nr. 62/2011 privind dialogul social, cu modificările și completările ulterioare”.</p>	<p>Pct.30 se elimină Autor: deputat Oana Țoiu</p>	<p>1. Prevedere deja existentă în Legea dialogului social nr.62/2011. 2. Respins la vot.</p>	<p>Camera Deputaților</p>
15.	<p>31. La articolul 242, după litera i) se introduc două noi litere, lit. j) și lit. k), cu următorul cuprins: „j) reguli referitoare la preaviz;</p>	<p>Pct.31 se elimină Autor: deputat Oana Țoiu</p>	<p>1. Nu este o modificare utilă. De discutat. 2. Respins la vot.</p>	<p>Camera Deputaților</p>

Nr. crt.	Text inițial	Text propus (autor amendament)	Motivare 1. argumente susținere 2. argumente respingere	Camera decizională
	k) informații cu privire la politica generală de formare a salariaților, dacă există.”			
16.	<p>36. După articolul 278 se introduce un nou articol, art. 278¹, cu următorul cuprins: ”ART. 278¹</p> <p>(1) În cazul raporturilor juridice de muncă care nu sunt întemeiate pe un contract individual de muncă, reglementate prin legi speciale, angajatorul are obligația de a comunica în scris persoanei care își desfășoară activitatea în cadrul respectivului raport de muncă, cel puțin următoarele elemente:</p> <p>a) identitatea părților raportului de muncă;</p> <p>b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea desfășurării activității în locuri de muncă diferite, precum și dacă deplasarea între acestea este asigurată sau decontată de către angajator, după caz;</p> <p>c) sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;</p> <p>d) unul din următoarele elemente:</p> <p>1) denumirea, gradul, felul muncii sau categoria activității profesionale pentru care este angajată persoana;</p> <p>2) o scurta caracterizare sau descriere a muncii.</p> <p>e) data de la care începe raportul de muncă;</p> <p>f) în cazul unui raport de muncă pe durată determinată, data la care încetează sau durata preconizată a acestuia;</p>	<p>Pct.36 se elimină</p> <p>Autor: deputat Oana Țoiu</p>	<p>1. Este redundant față de prevederile art.278 alin.(2): ”(2) Prevederile prezentului cod se aplică cu titlu de drept comun și acelor raporturi juridice de muncă neîntemeiate pe un contract individual de muncă, în măsura în care reglementările speciale nu sunt complete și aplicarea lor nu este incompatibilă cu specificul raporturilor de muncă respective.”</p> <p>2. Respins la vot.</p>	Camera Deputaților

Nr. crt.	Text inițial	Text propus (autor amendament)	Motivare 1. argumente susținere 2. argumente respingere	Camera decizională
	<p>g) durata și condițiile perioadei de probă, dacă există;</p> <p>h) dreptul și condițiile privind formarea profesională oferită de angajator;</p> <p>i) durata concediului de odihnă plătit;</p> <p>j) procedura și condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;</p> <p>k) drepturile salariale, cu indicarea elementelor componente, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, dacă sunt aplicabile, indicate separat, periodicitatea plății acestora și metoda de plată;</p> <p>l) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână, condițiile de efectuare și de compensare a orelor suplimentare precum și, dacă este cazul, modalitățile de organizare a muncii în schimburi;</p> <p>m) contractul colectiv de muncă sau acordul colectiv de muncă aplicabil, dacă există;</p> <p>n) asigurare medicală privată, contribuții suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupațională a persoanei suportate de angajator, în condițiile legii, precum și orice alte beneficii sociale, acordate din inițiativa angajatorului, atunci când acestea constituie avantaje în bani sau în natură acordate sau plătite de angajator persoanei ca urmare a activității profesionale a acestuia, după caz.</p> <p>(2) Prevederile stipulate la alin.(1) nu se aplică raporturilor juridice de muncă ce nu sunt</p>			

Nr. crt.	Text inițial	Text propus (autor amendament)	Motivare 1. argumente susținere 2. argumente respingere	Camera decizională
	<p>întemeiate pe un contract individual de muncă, reglementate prin legi speciale, cu o durată a timpului de muncă prestabilită și efectiv lucrată de cel mult trei ore pe săptămână, calculate ca medie într-o perioadă de referință de patru săptămâni consecutive. La calcularea mediei de trei ore se ia în considerare timpul lucrat pentru toți angajatorii care fac parte din aceeași întreprindere, același grup de întreprinderi sau aceeași entitate.</p> <p>(3) Informațiile stipulate la alin.(1) pot fi comunicate sub forma unuia sau mai multor documente și se transmit pe suport de hârtie sau sub formă electronică, cu condiția ca, în acest din urmă caz, informațiile să fie accesibile persoanei care își desfășoară activitatea în cadrul respectivului raport de muncă, să poată fi stocate și printate de către acesta, iar angajatorul să păstreze dovada transmiterii sau a primirii lor.</p> <p>(4) Informațiile menționate la alin.(1) literele g) - l) și n) pot fi comunicate sub forma unei trimiteri la prevederile legale, dispozițiile administrative sau statutare, prevederile exprese din regulamentul intern sau din contractul sau acordul colectiv de muncă aplicabil ce reglementează aspectele menționate la literele respective.</p> <p>(5) În cazul în care, datorită specificul raporturilor de muncă, informațiile stipulate la alin. (1) nu pot fi comunicate în prealabil, acestea se comunică în mod individual persoanei, sub</p>			

Nr. crt.	Text inițial	Text propus (autor amendament)	Motivare 1. argumente susținere 2. argumente respingere	Camera decizională
	<p>forma unuia sau a mai multor documente, într-o perioadă:</p> <p>a) de cel mult 7 zile calendaristice începând cu prima zi de muncă pentru informațiile prevăzute la alin. (1) literele a) - g), k) și l);</p> <p>b) de cel mult 30 zile calendaristice începând cu prima zi de muncă pentru informațiile prevăzute la alin. (1) literele h), i) j), m) și n).</p> <p>(6) În aplicarea alin. (5), prin prima zi de muncă se înțelege începerea efectivă a prestării muncii de către acea persoană în cadrul raportului de muncă.</p> <p>(7) Cu privire la informațiile furnizate, prevăzute la alin. (1), părțile pot stabili, pe baza unor motive obiective, regimul de confidențialitate aplicabil acestora pe durata desfășurării raportului de muncă, precum și după încetarea acestuia.</p> <p>(8) Pentru raporturile juridice de muncă neîntemeiate pe un contract individual de muncă procedura privind comunicarea informațiilor menționate la alin.(1), lista, tipul și/sau forma documentelor prin care se realizează informarea, regimul de confidențialitate aplicabil acestora și persoanele fizice/juridice responsabile pentru îndeplinirea obligației de informare precum și sancțiunile aplicabile în cazul încălcării obligației de informare pot fi stabilite prin reglementări specifice, inițiate de entitățile care au atribuții în reglementarea respectivelor raporturi de muncă, cu avizul Ministerului</p>			

Nr. crt.	Text inițial	Text propus (autor amendament)	Motivare 1. argumente susținere 2. argumente respingere	Camera decizională
	<p>Muncii și Solidarității Sociale, sau prin regulamentul intern.</p> <p>(9) În situația în care persoana își desfășoară activitatea la sediul altei instituții, care are atribuții în ceea ce privește aspectele administrative ale activității acelei persoane, deși aceasta nu este angajatorul persoanei, obligația de informare de la alin. (1) poate fi realizată de către această instituție, atât timp cât obligația este îndeplinită.</p> <p>(10) Prin legi speciale pot fi stabilite și alte persoane fizice sau juridice care nu au calitatea de angajator al persoanei respective, care au responsabilitatea îndeplinirii obligației de informare de la alin.(1) astfel încât, toate obligațiile respective să fie îndeplinite.</p> <p>(11) În cazul în care, prin reglementările menționate la alin. (8) sunt stabilite formulare și modele pentru documentele de furnizare a informațiilor prevăzute la alin. (1), instituțiile care gestionează raporturile respective de muncă au obligația de a le pune la dispoziția angajaților și a angajatorilor, prin orice mijloace adecvate comunicării acestor informații, în conformitate cu specificul raporturilor de muncă respective.</p> <p>(12) Orice modificare a elementelor raportului de muncă, menționate la alin. (1) este comunicată de angajator persoanei sub forma unui document, cel mai târziu până la data de la care aceasta produce efecte juridice, cu excepția situațiilor în</p>			

Nr. crt.	Text inițial	Text propus (autor amendament)	Motivare 1. argumente susținere 2. argumente respingere	Camera decizională
	<p>care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres în lege.</p> <p>(13) În cazul raporturilor juridice de muncă neîntemeiate pe un contract individual de muncă, reglementate prin legi speciale, angajatorul are obligația de a comunica persoanei care își desfășoară activitatea în baza acestui raport, informațiile prevăzute la art. 18, alin. (1), atunci când acesta trebuie să presteze munca într-un alt loc de muncă decât locul obișnuit de muncă aflat pe teritoriul României, într-un alt stat membru al Uniunii Europene sau într-un stat terț, înainte de plecarea acestuia.</p> <p>(14) Prevederile alin. (13) nu se aplică dacă durata perioadei de lucru petrecută în alt stat decât România, este mai mică de 28 de zile calendaristice consecutive, cu excepția cazului în care prin legi speciale se prevede altfel”.</p>			
17.	<p>37. După articolul 278¹ se introduce un nou articol, art. 278², cu următorul cuprins: ”ART. 278²</p> <p>(1) În cazul raporturilor juridice de muncă neîntemeiate pe un contract individual de muncă, prin legi speciale pot fi reglementate modele de organizare a muncii în care programul de muncă este în totalitate sau în cea mai mare parte imprevizibil potrivit art. 107² alin.(1), numai cu respectarea următoarelor condiții:</p>	<p>Pct.37 se elimină</p> <p>Autor: deputat Oana Țoiu</p>	<p>1. Ca urmare a eliminării art.107²</p> <p>2. Respins la vot.</p>	Camera Deputaților

Nr. crt.	Text inițial	Text propus (autor amendament)	Motivare 1. argumente susținere 2. argumente respingere	Camera decizională
	<p>a) angajatorul informează persoana care își desfășoară activitatea în cadrul respectivului raport de muncă cu privire la:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) principiul conform căruia programul de lucru este variabil, numărul de ore garantate în plată și remunerația pentru munca prestată în plus față de orele garantate; 2) orele și zilele de referință în care lucrătorului i se poate cere să lucreze; 3) perioada minimă de înștiințare prealabilă la care are dreptul lucrătorul înainte de începerea unei sarcini de serviciu și, după caz, termenul limită de anulare a acesteia. <p>b) angajatorul solicită persoanei care își desfășoară activitatea în cadrul respectivului raport de muncă să presteze munca doar dacă sunt îndeplinite cumulativ următoarele două condiții:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) munca este prestată în cadrul orelor și zile de referință prestabilite, comunicate salariatului conform prevederilor de la lit. (a), punctul 2); 2) persoana este informată de angajatorul său în privința unei sarcini de serviciu cu respectarea perioadei rezonabile de înștiințare prealabilă, conform prevederilor de la lit. (a), punctul. 3). <p>(2) Informarea persoanei care își desfășoară activitatea în cadrul respectivului raport de muncă menționată la alin. (1), lit. a) se realizează în condițiile stabilite la art. 278¹, alin. (3), într-o perioadă de cel mult șapte zile calendaristice, care începe cu prima zi de muncă.</p>			

Nr. crt.	Text inițial	Text propus (autor amendament)	Motivare 1. argumente susținere 2. argumente respingere	Camera decizională
	(3) Pot face excepție de la prevederile alin. (1), lit. b) raporturile de muncă sau de serviciu desfășurate de personalul din cadrul serviciilor publice de urgență, personalul din cadrul sistemului de apărare, ordine publică și securitate națională, personalul diplomatic și consular, magistraților, personalul auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea, respectiv pentru raporturile de serviciu ale funcționarilor publici”.			
18.	<p>Art.III</p> <p>1. La articolul 374, după alineatul (2) se introduc nouă noi alineate, alin.(3) - (11), cu următorul cuprins:</p> <p>(...)</p> <p>(7) Durata activității desfășurată în regim de telemuncă nu poate depăși 5 zile pe lună.</p>	<p>La articolul III, punctul 1, alineatul (7) al articolului 374 se elimină.</p> <p><i>Autor: deputat Tudor Polak</i></p>	<p>1. Se urmărește ca prevederea să confere flexibilitate instituțiilor publice în raportarea perioadei conform necesităților concrete.</p> <p>2. Respins la vot</p>	Camera Deputaților
19.	<p>Art.III, pct.1, art.374</p> <p>(6) Conducătorii autorităților și instituțiilor publice stabilesc prin act administrativ structurile din cadrul acestora, activitățile, precum și posturile pentru care se poate acorda telemunca.</p>	<p>(6) Conducătorii autorităților și instituțiilor publice stabilesc prin act administrativ structurile din cadrul acestora, activitățile, precum și posturile pentru care raporturile de serviciu se pot exercita și în regim de telemunca.</p>	<p>1. Abordarea este greșită. Telemunca nu este un beneficiu ci este o modalitate de executare flexibilă a raporturilor de serviciu, cu beneficii atât pentru funcționar cât și pentru instituția publică. Ambele părți trebuie să poată propune organizarea muncii în</p>	Camera Deputaților

Nr. crt.	Text inițial	Text propus (autor amendament)	Motivare 1. argumente susținere 2. argumente respingere	Camera decizională
	<p>(7) Durata activității de telemuncă nu poate depăși 5 zile pe lună.</p> <p>(8) Activitatea în regim de telemuncă se poate acorda pentru:</p> <p>a) funcționarii publici care au copii până la vârsta de 11 ani;</p> <p>b) funcționarii publici care acordă îngrijire unei rude cu care locuiește în aceeași gospodărie;</p> <p>c) funcționarii publici care au o stare de sănătate care nu le permite deplasarea la sediul autorității sau instituției publice, din cauze determinate de unele boli grave, ori în situație de gravitate, dovedite prin adeverință medicală;</p> <p>d) funcționarii publici care desfășoară activitate dintre cele stabilite de conducătorul autorității sau instituției publice ca putând fi realizate în regim de telemuncă.</p> <p>(9) Funcționarii publici care își desfășoară activitatea în regim de telemuncă au următoarele obligații:</p> <p>a) să dispună la domiciliu de toate mijloacele necesare îndeplinirii atribuțiilor care le revin potrivit fișei postului;</p> <p>.....</p>	<p>(7) Durata activității de telemuncă este stabilită de conducerea instituției, în funcție de natura activității desfășurate și de necesitățile instituției.</p> <p>Alin.(8) se elimină</p> <p>a) să utilizeze corespunzător mijloacele tehnice puse la dispoziția lor de angajator în vederea realizării activităților în regim de telemuncă;</p>	<p>regim de telemuncă, aplicarea urmând să fie condiționată de acordul celeilalte părți.</p> <p>Telemunca nu trebuie privită ca perioadă nelucrată sau de timp liber sub o altă formă. Dacă activitatea nu permite realizarea în regim de telemuncă, nu contează situația familială sau de sănătate. Telemunca nu este nici supliment de concediu medical și nici alternativă la concediul pentru îngrijirea copilului. Deturnarea instituției telemuncii de la scopul pentru care a fost creată va aduce grave deservicii instituțiilor publice.</p> <p>Telemunca presupune în primul rând ca angajatorul să pună la dispoziția funcționarului mijloacele informatice și de comunicare care permit desfășurarea muncii în regim de telemuncă. În cazul în care angajatorul convine cu funcționarul sau salariatul utilizarea mijloacelor acestuia, va trebui să stabilească și condițiile în care pot fi utilizate. Se pune în primul rând problema securității datelor utilizate și securității comunicațiilor între funcționar/salariat și instituție. Funcționarii au obligația utilizării corespunzătoare a instrumentelor puse de angajator la dispoziție.</p>	

Nr. crt.	Text inițial	Text propus (autor amendament)	Motivare 1. argumente susținere 2. argumente respingere	Camera decizională
	<p>(10) Angajatorii la nivelul cărora există funcționari publici care își desfășoară activitatea în regim de telemuncă au următoarele obligații:</p> <p>c) se asigură că funcționarii publici dețin mijloacele aferente tehnologiei informației și/sau comunicațiilor și echipamentele de muncă funcționale, sigure și necesare prestării muncii;</p>	<p>c) pun la dispoziția funcționarilor publici mijloacele aferente tehnologiei informației și/sau comunicațiilor și echipamentele de muncă funcționale, sigure și necesare prestării muncii;</p> <p><i>Autor: deputat Oana Țoiu</i></p>	<p>2. Respins la vot.</p>	