



PARLAMENTUL ROMÂNIE

CAMERA DEPUTAȚILOR

SENATUL

LEGE

**pentru modificarea și completarea *Legii nr. 53/2003 privind
Codul muncii, modificată prin O.U.G. 65/2005***

Parlamentul României adoptă prezenta lege:

Articol unic - *Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, modificată
prin O.U.G. 65/2005 se modifică și se completează după cum urmează :*

Capitolul I se completează cu Secțiunea II după cum urmează:

1. Se introduce art. 2¹ după cum urmează:

În sensul dispozițiilor prezentului cod, termenii utilizați au următorul
înțeles :

**“angajator” – persoana fizică sau juridică, ce poate, potrivit legii,
să angajeze forță de muncă, într-o formă de organizare a unei activități**

economice autonome și autorizată să facă acte și fapte de comerț în scopul obținerii de profit;

“unitate” – locul unde se desfășoară activitatea sub autoritatea angajatorului - persoană juridică ;

“persoană cu funcție de conducere” – persoane desemnate în conducerea unei unități de către organele superioare, - directori, directori generali și persoane asimilate acestora, din organe centrale și locale, șefii compartimentelor de muncă ai unităților precum și cei asimilați lor

“angajat” – orice persoană care desfășoară o activitate subordonată unui angajator , în temeiul unui contract individual de muncă, în schimbul unei sume de bani numită salariu;

“salarizare” – procesul de acordare a unor sume de bani care sa reprezinte : salariul de bază, sporuri și avantaje plătite, direct sau indirect, în numerar sau în natură, de către angajator angajatului, în temeiul contractului de muncă;

“ucenic” – persoana încadrată în muncă în temeiul unui contract de ucenicie;

“inspector de muncă” – reprezentantul autorității specializate a administrației publice care exercită puteri extinse privind controlul și supravegherea aplicării dispozițiilor legislației muncii;

“medic de medicina muncii” – angajatul autorizat în cadrul profesiei sale în conformitate cu legea, titular al unui contract de muncă, încheiat cu una sau mai multe unități ,care are ca obiect principal de activitate protejarea sănătății angajaților;

“ore de muncă efectivă” – intervalul de timp înăuntrul căruia este obligatorie prezența angajatului la dispoziția angajatorului , cu excepția

timpului necesar afectat echipării /dezechipării și activităților cu caracter personal;

“salariu pe oră” – suma de bani primită de către angajat pentru o oră de muncă efectivă, indiferent de modul de salarizare, ținându-se cont de avantajele în natură și de majorările cu caracter de spor salarial, cu excepția celor legate de vechime, ore suplimentare și a celor care corespund restituirii cheltuielilor;

“avantaje în natură” – locuință, hrană, prime pentru rezultate deosebite, al 13-lea salariu, precum și alte avantaje în natură, evaluate în funcție de valoarea lor reală, la prețul de producție al angajatorului;

“alocații complementare” – un avantaj asimilat indemnizației de șomaj, care este exclus din categoria cotizațiilor de securitate socială și a textelor fiscale aplicate asupra salariilor;

“necorespondere profesională” – imposibilitatea unui angajat de a-și exercita profesia în urma unei interdicții impuse de un organ competent sau a incapacității personale de a-și îndeplini sarcinile la nivelul cerut de angajator;

“regulament de ordine interioară” – document elaborat de angajator prin care sunt stabilite reguli în materie de igienă și de securitate în cadrul unității, reguli generale și permanente cu privire la disciplina muncii și sancțiunile disciplinare, modalitățile de aplicare a altor dispoziții legale sau convenționale;

“parteneri sociali” – părțile semnatare ale contractelor individuale sau colective de muncă;

“activitate permanentă” – activitatea care se desfășoară într-un cadru organizat și în mod regulat într-o perioadă de timp mai mare de 12 luni;

“activitate temporară” – activitate care se desfășoară ocazional, în intervale de timp mai mici de 12 luni, cu posibilitate de prelungire;

“durata muncii”- durata efectivă a timpului de muncă pe care angajatul îl folosește pentru îndeplinirea sarcinilor de muncă și nu cuprinde timpul necesar pregătirii începerii lucrului și pauzele de masă.

2. Art.14(1) – se abrogă.

3. Art.55 se modifică și se completează după cum urmează:

Art. 55 (c) – prin demisie, în cazul în care părțile nu se înțeleg cu privire la încetarea raporturilor de muncă, cu excepția cazului în care angajatul se află în perioada de probă, caz în care încetarea contractului individual de muncă de face printr-o notificare scrisă;

“ d)” - prin concediere

4. Art.80 se modifică și se completează după cum urmează:

Art. 80 alin. 4 devine art. 80 alin 3, iar art. 80 alin. 5 devine art. 80 alin 4, astfel:

Art.80 (3) Între aceleași părți se pot încheia cel mult 3 contracte individuale de muncă pe durată determinată succesive, dar numai înăuntrul termenului prevăzut la art. 82.

(4) Contractele individuale de muncă pe durată determinată încheiate în termen de 3 luni de la încetarea unui contract de muncă pe durată determinată, anterior, sunt considerate contracte succesive.

5. Art. 207(1) – se abrogă.

6. Art. 248 alin. (1) se completează după cum urmează:

Art.248(1) – Conflictul de muncă reprezintă orice dezacord intervenit între partenerii sociali, în raporturile de muncă **și în legătură cu exercițiul funcției pe care o îndeplinesc.**

7. Art. 251(3) se modifică și se completează după cum urmează:

Art.251(3) - Limitarea sau interzicerea dreptului la grevă poate interveni numai în cazurile **în care încetarea activității desfășurate ar produce un grav prejudiciu bunului mers al serviciilor publice sau private cu care este relaționată.**

8. Art. 276 alin. 1 se modifică după cum urmează:

Art. 276 (1) – Constituie contravenție și se sancționează astfel cu următoarele fapte:

a) nerespectarea dispozițiilor privind garantarea în plată a salariului minim brut pe țară, cu amenda de la 300 RON la 2.000 RON;

b) încălcarea de către angajator a prevederilor art. 34 alin. (5), cu amenda de la 300 RON la 1.000 RON;

c) împiedicarea sau obligarea, prin amenințări ori prin violențe, a unui salariat sau a unui grup de salariați să participe la grevă ori să muncească în timpul grevei, cu amendă de la 1.500 RON la 3.000 RON;

d) stipularea în contractul individual de muncă a unor clauze contrare dispozițiilor legale, cu amenda de la 2.000 RON la 5.000 RON;

e) primirea la muncă a persoanelor fără încheierea unui contract individual de muncă potrivit art. 16 alin.(1), cu amenda de la 1.500 lei la

2.000 RON pentru fiecare persoană identificată, fără a depăși valoarea cumulată de 100.000 RON;

f) încălcarea de către angajator a prevederilor art. 134 și 137, cu amenda de la 5.000 RON la 10.000 RON;

g) încălcarea obligației prevăzute la art. 135, cu amenda de la 10.000 RON la 20.000 RON;

h) nerespectarea dispozițiilor privind munca suplimentară, cu amenda de la 1.500 RON la 3.000 RON;

i) nerespectarea prevederilor legale privind acordarea repausului săptămânal, cu amenda de la 1.500 RON la 3.000 RON.

j) neacordarea indemnizației prevăzute la art. 53 alin.1, în cazul în care angajatorul își întrerupe temporar activitatea cu menținerea raporturilor de muncă, cu amenda de la 1.500 RON la 5.000 RON;

k) încălcarea prevederilor legale referitoare la munca de noapte, cu amenda de la 1.500 RON la 3000 RON.

Se dispune renumerotarea articolelor, precum și republicarea Legii nr. 53/2003.

Această lege a fost adoptată de Camera Deputaților în ședința din..... 2005, cu respectarea prevederilor art. 76 alin. (1) din Constituția României, republicată.

PREȘEDINTELE CAMEREI DEPUTAȚILOR

ADRIAN NĂSTASE

Această lege a fost adoptată de Senat în şedinţa
din..... 2005, cu respectarea prevederilor art. 76 alin. (1) din
Constituţia României, republicată.

PREŞEDINTELE SENATULUI
NICOLAE VĂCĂROIU