



GUVERNUL ROMÂNIEI

ORDONANȚĂ DE URGENȚĂ

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

Oportunitatea urgentării adoptării prezentului proiect de act normativ, rezultă din necesitatea îndeplinirii angajamentelor asumate de România, în cadrul negocierilor privind Capitolul 13 „Ocupare și Politici Sociale”, de armonizare a legislației naționale cu acquis-ul comunitar.

Modificarea și completarea Legii nr.53/2003 - Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare, vizează remedierea aspectelor sensibile evidențiate în Raportul de monitorizare al Comisiei Europene, care a fost publicat în data de 16 mai 2006.

De asemenea, modificarea și completarea Legii nr.53/2003 - Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare, se numără printre măsurile cuprinse în Programul legislativ prioritar pentru integrarea în Uniunea Europeană, program care stabilește adoptarea actului normativ pentru modificarea Codului Muncii, până la începutul lunii septembrie 2006.

În temeiul art.115 alin.(4) din Constituția României, republicată,

Guvernul României adoptă prezenta ordonanță de urgență:

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

1. Alineatul (2) al articolului 6 se modifică și va avea următorul cuprins:

„(2) Tuturor salariaților care prestează o muncă le sunt recunoscute dreptul la negocieri colective, dreptul la protecția datelor cu caracter personal, precum și dreptul la protecție împotriva concedierilor nelegale.”.

2. După alineatul (2) al articolului 6, se introduce un nou alineat, alin.(3), cu următorul cuprins:

„(3) Pentru munca egală sau de valoare egală este interzisă orice discriminare bazată pe criteriul de sex cu privire la toate elementele și condițiile de remunerare.”.

3. Alineatul (1) al articolului 17 se modifică și va avea următorul cuprins:

„(1) Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, angajatorul are obligația de a informa persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul, cu privire la clauzele esențiale pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice.”.

4. La articolul 18 alineatul (1), partea introductivă se modifică și va avea următorul cuprins:

„(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.(2), precum și informații referitoare la: ”.

5. La articolul 18 alineatul (1), după litera f) se introduce o nouă literă, lit.g), cu următorul cuprins:

„g) condițiile de repatriere a lucrătorului, după caz.”.

6. Alineatul (1) al articolului 20 se modifică și va avea următorul cuprins:

„(1) În afara clauzelor esențiale prevăzute la art.17, între părți pot fi negociate și cuprinse în contractul individual de muncă și alte clauze specifice.”.

7. La articolul 56, literele a) și b) se modifică și vor avea următorul cuprins:

„a) la data decesului salariatului;

b) la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului;”.

8. La articolul 56, litera c) se abrogă.

9. Articolul 65 se modifică și va avea următorul cuprins:

„Art.65. - (1) Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat, dintr-unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia.

(2) Desființarea locului de muncă trebuie să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă.”.

10. La Titlul II - Contractul individual de muncă, Capitolul V - Încetarea contractului individual de muncă, titlul Secțiunii a 5-a se modifică și va avea următorul cuprins:

„Concedierea colectivă.

Informarea, consultarea salariaților și procedura concedierilor colective”.

11. Articolul 68 se modifică și va avea următorul cuprins:

„Art.68. - (1) Prin concediere colectivă se înțelege concedierea, într-o perioadă de 30 de zile calendaristice, dintr-unul sau mai multe motive care nu țin de persoana salariatului, a unui număr de:

a) cel puțin 10 salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați mai mult de 20 de salariați și mai puțin de 100 de salariați;

b) cel puțin 10% din salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați cel puțin 100 de salariați, dar mai puțin de 300 de salariați;

c) cel puțin 30 de salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați cel puțin 300 de salariați.

(2) La stabilirea numărului efectiv de salariați concediați colectiv, potrivit alin.(1), se iau în calcul și acei salariați cărora le-au încetat contractele individuale de muncă din inițiativa angajatorului, dintr-unul sau mai multe motive, fără legătură cu persoana salariatului, cu condiția existenței a cel puțin 5 concedieri.”.

12. Articolul 69 se modifică și va avea următorul cuprins:

„Art.69. - (1) În cazul în care angajatorul intenționează să efectueze concedieri colective, acesta are obligația de a iniția, în timp util și în scopul ajungerii la o înțelegere, în condițiile prevăzute de lege, consultări cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților, cu privire cel puțin la:

a) metodele și mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de salariați care vor fi concediați;

b) atenuarea consecințelor concedierii prin recurgerea la măsuri sociale care vizează, printre altele, sprijin pentru recalificarea sau reconversia profesională a salariaților concediați;

(2) În perioada în care au loc consultări, potrivit alin.(1), pentru a permite sindicatului sau reprezentanților salariaților să formuleze propuneri, în timp util, angajatorul are obligația să le furnizeze toate informațiile relevante și să le notifice, în scris, următoarele:

- a) numărul total și categoriile de salariați;
- b) motivele care determină concedierea preconizată;
- c) numărul și categoriile de salariați care vor fi afectați de concediere;
- d) criteriile avute în vedere, potrivit legii și/sau contractelor colective de muncă, pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere;
- e) măsurile avute în vedere pentru limitarea numărului concedierilor;
- f) măsurile pentru atenuarea consecințelor concedierii și compensațiile ce urmează să fie acordate salariaților concediați, conform dispozițiilor legale și/sau contractului colectiv de muncă aplicabil;
- g) data de la care sau perioada în care vor avea loc concedierile;
- h) termenul înăuntrul căruia sindicatul sau, după caz, reprezentanții salariaților pot face propuneri pentru evitarea ori diminuarea numărului salariaților concediați.

(3) Obligațiile prevăzute la alin.(1) și (2) se mențin indiferent dacă decizia care determină concedierile colective este luată de către angajator sau de către o întreprindere care deține controlul asupra angajatorului.

(4) În situația în care decizia care determină concedierile colective este luată de către o întreprindere care deține controlul asupra angajatorului, acesta nu se poate prevala, în nerespectarea obligațiilor prevăzute la alin.(1) și (2), de faptul că întreprinderea respectivă nu i-a furnizat informațiile necesare.”.

13. Articolul 70 se modifică și va avea următorul cuprins:

„Art.70. - Angajatorul are obligația să comunice o copie a notificării prevăzute la art.69 alin.(2) inspectoratului teritorial de muncă și agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă la aceeași dată la care a comunicat-o sindicatului sau, după caz, reprezentanților salariaților.”.

14. Articolul 71 se modifică și va avea următorul cuprins:

„Art.71. - (1) Sindicatul sau, după caz, reprezentanții salariaților pot propune angajatorului măsuri în vederea evitării concedierilor ori diminuării numărului salariaților concediați, într-un termen de 10 zile calendaristice de la data primirii notificării.

(2) Angajatorul are obligația de a răspunde în scris și motivat la propunerile formulate potrivit prevederilor alin.(1), în termen de 5 zile calendaristice de la primirea acestora.”.

15. După articolul 71 se introduc două noi articole, art.71¹ și art.71², cu următorul cuprins:

„Art.71¹ - (1) În situația în care, ulterior consultărilor cu sindicatul sau reprezentanții salariaților, potrivit prevederilor art.69 și art.71, angajatorul decide aplicarea măsurii de concediere colectivă, acesta are obligația de a notifica în scris inspectoratul teritorial de muncă și agenția teritorială de ocupare a forței de muncă, cu cel puțin 30 de zile calendaristice anterioare datei emiterii deciziilor de concediere.

(2) Notificarea prevăzută la alin.(1) trebuie să cuprindă toate informațiile relevante cu privire la intenția de concediere colectivă, prevăzute la art.69 alin.(2), precum și rezultatele consultărilor cu sindicatul sau reprezentanții salariaților, prevăzute la art.69 alin.(1) și art.71, în special motivele concedierilor, numărul total al salariaților, numărul salariaților afectați de concediere, și data de la care sau perioada în care vor avea loc aceste concedieri.

(3) Angajatorul are obligația să comunice o copie a notificării prevăzute la alin.(1) sindicatului sau reprezentanților salariaților, la aceeași dată la care a comunicat-o inspectoratului teritorial de muncă și agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă.

(4) Sindicatul sau reprezentanții salariaților pot transmite eventuale puncte de vedere inspectoratului teritorial de muncă.

(5) La solicitarea motivată a oricăreia dintre părți, inspectoratul teritorial de muncă, cu avizul agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă, poate dispune reducerea perioadei prevăzute la alin.(1), fără a aduce atingere drepturilor individuale cu privire la perioada de preaviz.

(6) Inspectoratul teritorial de muncă are obligația de a informa, în timp util, angajatorul și sindicatul sau reprezentanții salariaților, după caz, asupra reducerii perioadei prevăzute la alin.(1), precum și a motivelor care au stat la baza acestei decizii.

Art.71² - (1) În perioada prevăzută la art.71¹ alin.(1), agenția teritorială de ocupare a forței de muncă trebuie să caute soluții la problemele ridicate de concedierile colective preconizate și să le comunice, în timp util, angajatorului și sindicatului ori, după caz, reprezentanților salariaților.

(2) La solicitarea motivată a oricăreia dintre părți, inspectoratul teritorial de muncă, cu consultarea agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă, poate dispune amânarea momentului emiterii deciziilor de concediere cu maximum 10 zile calendaristice, în cazul în care aspectele legate de concedierea colectivă avută în vedere nu pot fi soluționate până la data stabilită în notificarea de concediere colectivă prevăzută la art.71¹ alin.(1) ca fiind data emiterii deciziilor de concediere.

(3) Inspectoratul teritorial de muncă are obligația de a informa în scris angajatorul și sindicatul sau reprezentanții salariaților, după caz, asupra amânării momentului emiterii deciziilor de concediere, precum și a motivelor care au stat la baza acestei decizii, înainte de expirarea perioadei inițiale prevăzute la art.71¹ alin.(1).”.

16. La articolul 84 alineatul (2), litera c) se modifică și va avea următorul cuprins:

„c) în cazul în care încheierea unui nou contract individual de muncă pe durată determinată se impune datorită unor motive obiective prevăzute expres de legi speciale;”.

17. La articolul 84 alineatul (2), după litera c), se introduce o nouă literă, lit. c¹) cu următorul cuprins:

„c¹) în cazul în care încheierea unui nou contract individual de muncă pe durată determinată se impune datorită unor motive obiective cuprinse în contractul colectiv de muncă încheiat la nivel național și/sau la nivel de ramură, pentru desfășurarea unor lucrări, proiecte sau programe;”.

18. La articolul 85 se introduce un nou alineat, alin.(2), cu următorul cuprins:

„(2) O copie a anunțului prevăzut la alin.(1) se transmite de îndată sindicatului sau reprezentanților salariaților.”.

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

„Art.86 - (1) Referitor la condițiile de angajare și de muncă, salariații cu contract individual de muncă pe durată determinată nu vor fi tratați mai puțin favorabil decât salariații permanenți comparabili, numai pe motivul duratei contractului individual de muncă, cu excepția cazurilor în care tratamentul diferit este justificat de motive obiective.

(2) În sensul alin.(1), salariatul permanent comparabil reprezintă salariatul al cărui contract individual de muncă este încheiat pe durată nedeterminată și care desfășoară aceeași activitate sau una similară, în aceeași unitate, avându-se în vedere calificarea/aptitudinile profesionale.

(3) Atunci când nu există un salariat permanent comparabil în aceeași unitate, se au în vedere dispozițiile din contractul colectiv de muncă aplicabil. În cazul în care nu există un contract colectiv aplicabil, se au în vedere dispozițiile legislației în vigoare sau contractul colectiv de muncă la nivel național.”.

20. Articolul 101 se modifică și va avea următorul cuprins:

„Art.101. - Salariatul cu fracțiune de normă este salariatul al cărui număr de ore normale de lucru, calculate săptămânal sau ca medie lunară, este inferior numărului de ore normale de lucru al unui salariat cu normă întreagă comparabil.”.

21. După articolul 101, se introduce un nou articol, art.101¹, cu următorul cuprins:

„Art.101¹ - (1) Angajatorul poate încadra salariați cu fracțiune de normă prin contracte individuale de muncă pe durată nedeterminată sau pe durată determinată, denumite contracte individuale de muncă cu timp parțial.

(2) Contractul individual de muncă cu timp parțial se încheie numai în formă scrisă.

(3) Salariatul comparabil este salariatul cu normă întreagă din aceeași unitate, care are același tip de contract individual de muncă, prestează aceeași activitate sau una similară cu cea a salariatului angajat cu contract individual de muncă cu timp parțial, avându-se în vedere și alte considerente cum ar fi vechimea în muncă și calificarea/aptitudinile profesionale.

(4) Atunci când nu există un salariat comparabil în aceeași unitate, se au în vedere dispozițiile din contractul colectiv de muncă aplicabil. În cazul în care nu există un contract colectiv aplicabil, se au în vedere dispozițiile legislației în vigoare sau contractul colectiv de muncă la nivel național.”.

22. După alineatul (2) al articolului 104 se introduce un nou alineat, alin.(2¹), cu următorul cuprins:

„(2¹) O copie a anunțului prevăzut la alin.(2) se transmite de îndată sindicatului sau reprezentanților salariaților.”.

23. Articolul 108 se modifică și va avea următorul cuprins:

„Art.108. - 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.”.

24. După alineatul (1) al articolului 122 se introduce un nou alineat, alin.(1¹), cu următorul cuprins:

„(1¹) Salariatul de noapte reprezintă, după caz :

a) salariatul care efectuează muncă de noapte cel puțin 3 ore din timpul său zilnic de lucru;

b) salariatul care efectuează muncă de noapte în proporție de cel puțin 30% din timpul său lunar de lucru.”.

25. Alineatul (2) al articolului 122 se modifică și va avea următorul cuprins:

„(2) Durata normală a timpului de lucru, pentru salariatul de noapte, nu va depăși o medie de 8 ore pe zi, calculată pe o perioadă de referință de maxim 3 luni calendaristice, cu respectarea prevederilor legale cu privire la repausul săptămânal.”.

26. După alineatul (2) al articolului 122 se introduce un nou alineat, alin.(2¹), cu următorul cuprins:

„(2¹) Durata normală a timpului de lucru, pentru salariații de noapte a căror activitate se desfășoară în condiții speciale sau deosebite de muncă, stabilite potrivit dispozițiilor legale, nu va depăși 8 ore pe parcursul oricărei perioade de 24 de ore, în care prestează muncă de noapte.”.

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

„Art.123 - Salariații de noapte beneficiază:

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

b) fie de un spor la salariu de minimum 15% din salariul de bază pentru fiecare oră de muncă de noapte prestată.”.

28. Alineatul (1) al articolului 124 se modifică și va avea următorul cuprins:

„(1) Salariații care urmează să desfășoare muncă de noapte în condițiile art.122 alin.(1¹) sunt supuși unui examen medical gratuit înainte de începerea activității și după aceea, periodic.”.

29. După titlul Capitolului II „Repausuri periodice” al Titlului III „Timpul de muncă și timpul de odihnă” se introduce un nou articol, art.129¹, cu următorul cuprins:

„Art.129¹ - Perioada de repaus reprezintă orice perioadă care nu este timp de muncă.”.

30. După articolul 131 se introduce un nou articol, art.131¹, cu următorul cuprins:

„Art.131¹ - (1) Muncă în schimburi reprezintă orice mod de organizare a programului de lucru, potrivit căruia salariații se succed unul pe altul la același post de muncă, potrivit unui anumit program, inclusiv program rotativ, și care poate fi de tip continuu sau discontinuu, implicând pentru salariat necesitatea realizării unei activități în intervale orare diferite în raport cu o perioadă zilnică sau săptămânală, stabilită prin contractul individual de muncă.

(2) Salariat în schimburi reprezintă orice salariat al cărui program de lucru se înscrie în cadrul programului de muncă în schimburi.”.

31. Alineatul (4) al articolului 132 se modifică și va avea următorul cuprins:

„(4) În situații de excepție zilele de repaus săptămânal sunt acordate cumulat, după o perioadă de activitate continuă ce nu poate depăși 14 zile calendaristice, cu autorizarea inspectoratului teritorial de muncă și cu acordul sindicatului sau, după caz, al reprezentanților salariaților.”.

32. Articolul 296 se modifică și va avea următorul cuprins:

„Art.296 – (1) Vechimea în muncă stabilită până la data de 31 decembrie 2008 se probează cu carnetul de muncă.

(2) După data abrogării Decretului nr.92/1976 privind carnetul de muncă, cu modificările ulterioare, vechimea în muncă stabilită până la data de 31 decembrie 2008 se reconstituie, la cererea persoanei care nu posedă carnet de muncă, de către instanța judecătorească competentă să soluționeze conflictele de muncă, pe baza înscrisurilor sau a altor probe din care să rezulte existența raporturilor de muncă. Cererile de reconstituire formulate anterior datei abrogării Decretului nr.92/1976, cu modificările ulterioare, se vor soluționa potrivit dispozițiilor acestui act normativ.

(3) Angajatorii care păstrează și completează carnetele de muncă le vor elibera titularilor în mod eșalonat, până la data de 30 iunie 2009, pe bază de proces-verbal individual de predare-primire.

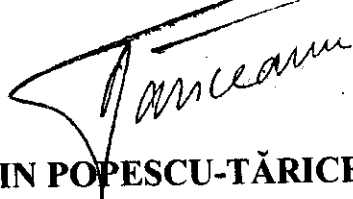
(4) Inspectoratele teritoriale de muncă ce dețin carnetele de muncă ale salariaților le vor elibera până la data prevăzută la alin.(3), în condițiile stabilite prin ordin al ministrului muncii, solidarității sociale și familiei.”.

33. Alineatul (3) al articolului 298 se modifică și va avea următorul cuprins:

„(3) Pe data de 1 ianuarie 2009 se abrogă dispozițiile Decretului nr.92/1976 privind carnetul de muncă, publicat în Buletinul Oficial, Partea I, nr.37 din 26 aprilie 1976, cu modificările ulterioare.”.

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

PRIM-MINISTRU



CĂLIN POPESCU-TĂRICEANU

Contrasemnează:

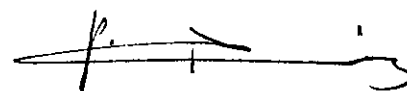
Ministrul muncii,
solidarității sociale și familiei

Gheorghe Barbu



Ministrul integrării europene

Anca Daniela Boagiu



Ministrul finanțelor publice

Sebastian Teodor Gheorghe Vlădescu



București, 30.08.2006

Nr. 55