

TABEL

Propuneri de modificare a Legii nr.53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare

TEXT ACTUAL CODUL MUNCII	TEXT DIRECTIVĂ		OBS COMISIA EUROPEANĂ	TEXT PROPUȘ
Art. 6 (2) Tuturor salariaților care prestează o muncă le sunt recunoscute dreptul la plată egală pentru muncă egală, dreptul la negocieri colective, dreptul la protecția datelor cu caracter personal, precum și dreptul la protecție împotriva concedierilor nelegale.	D. 75/117 referitoare la aplicarea principiului remunerării egale a femeilor și bărbaților	Art. 1. Principiul remunerării egale a femeilor și bărbaților, prevăzut în art. 119 din Tratat, denumit în continuare „principiul remunerării egale” implică, pentru aceeași muncă sau pentru o muncă căreia îi este atribuită o valoare egală, eliminarea, cu privire la toate elementele și condițiile de remunerare, a oricărei discriminări pe criteriul sexului.	Garanțiile (privind egalitatea de plată) din Codul muncii, din Constituție și din Legea nr. 202/2002 sunt neconsecvente. Codul muncii și Constituția garantează plată egală numai pentru muncă egală, dar nu pentru muncă de valoare egală. Numai art. 7 din Legea 202/2002 menționează plata egală pentru muncă de valoare egală, totuși într-un mod lingvistic incorect. Ca o chestiune de principiu, toate prevederile privind plata egală ar trebui să fie aceleași. Nu este acceptabil ca prevederi asupra unor chestiuni identice să fie tratate într-un sens mai larg într-o lege și într-un sens mai restrâns în altă lege. În timp ce poate fi dificil într-o economie de piață să se stabilească în mod clar în practică ce trebuie să fie “munca de valoare egală”, rămâne totuși la latitudine unui judecător național să	Art. 6 (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. (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.
	Art. 1			
	TRATAT COMUNITĂȚII EUROPENE			
	Art.119	1. Fiecare Stat Membru se asigură că este aplicat Principiul plății egale pentru lucrătorii bărbați și femei la muncă egală sau la muncă de valoare egală. 2. În scopul acestui articol, „plată” înseamnă salariul minim sau de bază obișnuit, precum și oricare altă recompensă, indiferent că este în bani sau în natură, pe care lucrătorul o primește direct sau indirect, de la angajatorul său, în legătură cu relația de muncă. Plată egală fără discriminare bazată pe criterii de sex reprezintă:		

TEXT ACTUAL CODUL MUNCII	TEXT DIRECTIVĂ		OBS COMISIA EUROPEANĂ	TEXT PROPUS
		a) că plata pentru aceeași muncă, pe bucată, se calculează pe baza aceleiași unități de măsură; b) că plata pentru munca pe unitate de timp este aceeași pentru același post. 3. Consiliul, acționând în concordanță cu procedura prevăzută de art. 251, și după consultarea Comitetului Economic și Social, va adopta măsurile pentru asigurarea Principiului egalității de șanse și egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul relațiilor de muncă și ocupării, inclusiv Principiul plății egale pentru muncă egală sau pentru muncă de valoare egală. 4. Referitor la asigurarea egalității depline în practică între bărbați și femei în legătură cu munca, Principiul egalității de tratament nu împiedică nici un Stat Membru să mențină sau să adopte măsuri de oferire a unor avantaje specifice, în scopul de a o ușura pentru sexul sub-reprezentat de a continua o activitate vocațională sau de a preveni sau recompensa dezavantajele în carierele profesionale.	decidă în cazul individual asupra criteriilor relevante de evaluare. P.D.V. al Min. Justiției : Considerăm oportună modificarea și completarea articolului 6 alin. (2) din Codul Muncii astfel : „Tuturor salariaților care prestează o muncă le sunt recunoscute dreptul la plată egală pentru muncă egală sau pentru muncă de valoare egală, dreptul la negocieri colective, dreptul la protecția datelor cu caracter personal, precum și dreptul la protecție împotriva concedierilor nelegale.”	
ART. 17 (1) Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, angajatorul are obligația de a informa persoana selectată în vederea	D 91/533 informarea lucrătorului	Patronul va fi obligat să aducă la cunoștința salariatului căruia i se aplică prezenta directivă, denumit în cele ce urmează	În ceea ce privește articolul 2 aliniatul 1 al Directivei, expertul CE consideră că formularea art. 17 din Codul	ART. 17 (1) Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, angajatorul are obligația de a informa persoana selectată în

TEXT ACTUAL CODUL MUNCII	TEXT DIRECTIVĂ		OBS COMISIA EUROPEANĂ	TEXT PROPUS
angajării ori, după caz, salariatul, cu privire la clauzele generale pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice.	Art. 2 Para. 1	„salariat”, elementele esențiale ale contractului de muncă.	Muncii, conform căreia, “(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 <i>clauzele generale</i> pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice.” nu transpune corect prevederile directivei. Directiva prevede notificarea <i>aspectelor esențiale</i> ale contractului și nu <i>clauzele generale</i> .	vederea angajării ori, după caz, salariatul, cu privire la clauzele esențiale pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice.
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 informațiile prevăzute la art. 17 alin. (2), precum și informații referitoare la: a) durata perioadei de muncă ce urmează să fie prestată în străinătate; b) moneda în care vor fi plătite drepturile salariale, precum și modalitățile de plată; c) prestațiile în bani și/sau în natură aferente desfășurării activității în străinătate; d) condițiile de climă; e) reglementările principale din legislația muncii din acea țară; f) obiceiurile locului a căror nerespectare i-ar pune în pericol viața,	D 91/533 informarea lucrătorului Art. 4 Para. 1	Dacă lucrătorul trebuie să își exercite munca în una sau mai multe țări, altele decât Statul membru a cărui legislație și/sau practică reglementează contractul sau raportul de muncă, documentul sau documentele prevăzute la art 3 trebuie să se afle în posesia lucrătorului înainte de plecarea și trebuie să cuprindă cel puțin următoarele informații suplimentare: a) durata muncii exercitate în străinătate; b) moneda folosită la plata salariului; c) după caz, prestațiile în bani și în natură aferente expatrierii;	Ministerului Integrării Europene au atras atenția asupra ne-transpunerii articolului 4, para. 1 litera d din directivă.	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. (2), precum și informații referitoare la: a) durata perioadei de muncă ce urmează să fie prestată în străinătate; b) moneda în care vor fi plătite drepturile salariale, precum și modalitățile de plată; c) prestațiile în bani și/sau în natură aferente desfășurării activității în străinătate; d) condițiile de climă; e) reglementările principale din legislația muncii din acea țară; f) obiceiurile locului a căror

TEXT ACTUAL CODUL MUNCII	TEXT DIRECTIVĂ		OBS COMISIA EUROPEANĂ	TEXT PROPUȘ
libertatea sau siguranța personală.		d) după caz, condițiile de repatriere a lucrătorului;		nerespectare i-ar pune în pericol viața, libertatea sau siguranța personală. g) condițiile de repatriere a lucrătorului, după caz;
ART. 20 (1) În afara clauzelor generale prevăzute la art. 17, între părți pot fi negociate și cuprinse în contractul individual de muncă și alte clauze specifice				ART. 20 (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.
ART. 56 Contractul individual de muncă încetează de drept: a) la data decesului salariatului sau angajatorului persoană fizică; b) la data rămânării irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului ori a angajatorului persoană fizică, dacă aceasta antrenează lichidarea afacerii; c) ca urmare a dizolvării angajatorului persoană juridică, de la data la care persoana juridică își încetează existența;	D. 98/59/CE concedierile colective Art. I para. I ultima teză	În scopul calculării numărului de concedieri prevăzut la punctul (a), primul paragraf, încetarea contractului de muncă care se produce la inițiativa angajatorului dintr-unul sau mai multe motive, fără legătură cu persoana lucrătorului, este asimilată cu concedierile, cu condiția existenței cel puțin cinci concedieri.	Definiția concedierilor colective din Codul Muncii este mai restrictivă decât directiva întrucât condiționează concedierile colective de existența unor probleme de natură economică ale angajatorului, fiind eliminate unele situații ca decesul angajatorului, precum și alte forme de încetare a contractului de muncă la inițiativa angajatorului.	ART. 56 Contractul individual de muncă încetează de drept: a) la data decesului salariatului b) la data rămânării irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului;
ART.65 (1) Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului reprezintă încetarea a contractului individual de muncă determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat ca urmare a dificultăților economice, a transformărilor tehnologice sau a reorganizării activității. (2) Desființarea locului de muncă trebuie să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă, dintre cele prevăzute la alin.(1).	D. 98/59/CE concedierile colective Art.I para.1	“CONCEDIERI COLECTIVE” reprezintă concedierile efectuate de un angajator dintr-unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana lucrătorului acolo unde, conform opțiunii statelor membre, numărul concedierilor este: (i) fie, pentru o perioadă de 30 de zile: - de cel puțin 10 în unități care au în mod normal mai mult de 20 și mai puțin de 100 de lucrători,	Definiția concedierilor colective din Codul Muncii este mai restrictivă decât directiva întrucât condiționează concedierile colective de existența unor probleme de natură economică ale angajatorului, fiind eliminate unele situații ca decesul angajatorului, precum și alte forme de încetare a contractului de muncă la inițiativa	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.

TEXT ACTUAL CODUL MUNCII	TEXT DIRECTIVĂ		OBS COMISIA EUROPEANĂ	TEXT PROPUȘ
		- de cel puțin 10% din numărul lucrătorilor în unitățile care au în mod normal cel puțin 100, dar mai puțin de 300 de lucrători, - de cel puțin 30 în unitățile care au în mod normal cel puțin 300 de lucrători și mai mult, (ii) fie, într-o perioadă de 90 de zile, de cel puțin 20, indiferent de numărul lucrătorilor angajați în mod normal în unitățile respective;	angajatorului.	
Secțiunea a 5-a Concedierea colectivă	D. 98/59/CE concedierile colective	Secțiunea II Informarea și consultarea Secțiunea III Procedura referitoare la concedierile colective	Directiva inițiază o procedură de concediere colectivă în 2 etape: <i>inițial</i> , atenția de efectuare a concedierilor e discutată cu sindicatul/reprezentanții salariaților și comunicată Inspecției Muncii, iar <i>ulterior</i> , după luarea deciziei definitive, este transmisă o notificare finală Inspecției Muncii și o copie a acesteia către sindicat/reprezentanții salariaților	Secțiunea a 5-a Concedierea colectivă Informarea, consultarea salariaților și procedura concedierilor colective
ART. 68 Prin concediere colectivă se înțelege concedierea, într-o perioadă de 30 de zile calendaristice, dispusă din unul sau mai multe motive dintre cele prevăzute la art. 65 alin. (1), 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	D. 98/59/CE concedierile colective Art. 1 para. 1 ultima teză	În scopul calculării numărului de concedieri prevăzut la punctul (a), primul paragraf, încetarea contractului de muncă care se produce la inițiativa angajatorului dintr-unul sau mai multe motive, fără legătură cu persoana lucrătorului, este asimilată cu concedierile, cu condiția existenței cel puțin cinci concedieri.	Definiția concedierilor colective din Codul Muncii este mai restrictivă decât directiva întrucât condiționează concedierile colective de existența unor probleme de natură economică ale angajatorului, fiind eliminate unele situații ca decesul angajatorului, precum și alte forme de încetare a contractului de	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

TEXT ACTUAL CODUL MUNCII	TEXT DIRECTIVĂ		OBS COMISIA EUROPEANĂ	TEXT PROPUȘ
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.			muncă la inițiativa angajatorului.	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.
ART. 69 În cazul concedierilor colective, angajatorului îi revin următoarele obligații: a) să inițieze, în scopul punerii de acord, în condițiile prevăzute de lege, consultări cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților, referitoare la metodele și mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de salariați afectați și de atenuare a consecințelor; b) să pună la dispoziție sindicatului care are membri în unitate sau, după caz, reprezentanților salariaților, în condițiile prevăzute de lege, toate informațiile relevante în legătură cu concedierea colectivă, în vederea formulării propunerilor din partea acestora.	D. 98/59/CE concedierile colective Art. 2 Para. 1-3	1. Când un angajator are în vedere concedieri colective, acesta va iniția în timp util consultări cu reprezentanții lucrătorilor pentru a ajunge la o înțelegere. 2. Aceste consultări trebuie cel puțin să acopere metode și mijloace de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de lucrători afectați și de atenuare a consecințelor prin recursul la măsuri sociale însoțitoare vizând, între altele, sprijin pentru redistribuirea sau recalificarea lucrătorilor concediați. Statele membre pot să prevadă faptul că reprezentanții pot apela la serviciile unor experți în conformitate cu legislația și/sau practicile naționale. 3. Pentru a permite reprezentanților lucrătorilor să	Codul Muncii stabilește o procedură asemănătoare care include aceleași tipuri de informații solicitate de directivă însă mai simplificată, respectiv: intenția de concediere colectivă e anunțată sindicatului și sunt inițiate consultări cu aceștia. Notificarea privind detaliile concedierilor colective este transmisă sindicatului sau reprezentanților salariaților, iar o copie a acesteia este transmisă în aceeași zi și Inspecției Muncii și ANOFM.	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, conform alin.(1), pentru a permite sindicatului sau reprezentanților salariaților să formuleze propuneri, în timp util,

TEXT ACTUAL CODUL MUNCII	TEXT DIRECTIVĂ	OBS COMISIA EUROPEANĂ	TEXT PROPUȘ
	formuleze propuneri, în timp util , în cursul acestor consultări, angajatorii au obligația: (a) să le furnizeze informațiile relevante și (b) în orice caz, să-i înștiințeze în legătură cu: (i) motivele concedierilor preconizate; (ii) numărul și categoriile de lucrători care vor fi concediați; (iii) numărul și categoriile de lucrători angajați în mod normal; (iv) perioada în cursul căreia vor avea loc concedierile preconizate; (v) criteriile propuse pentru selectarea lucrătorilor care urmează a fi concediați în măsura în care legislațiile și/sau practicile naționale atribuie această competență angajatorului; (vi) metoda de calcul a oricăror compensații, în afara celor decurgând din legislațiile și/sau practicile naționale. Angajatorul înaintează autorității publice competente cel puțin un exemplar al elementelor notificării scrise prevăzute la primul paragraf, pct. (b), subparagrafele (i) – (v).		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

TEXT ACTUAL CODUL MUNCII	TEXT DIRECTIVĂ		OBS COMISIA EUROPEANĂ	TEXT PROPUȘ
				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.
ART. 70 (1) Angajatorul are obligația să notifice în scris intenția de concediere colectivă sindicatului sau, după caz, reprezentanților salariaților. cu cel puțin 30 de zile calendaristice anterioare emiterii deciziilor de concediere. (2) Notificarea intenției de concediere colectivă trebuie să cuprindă: a) numărul total și categoriile de salariați; b) motivele care determină concedierea; 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	D. 98/59/CE concedierile colective Art. 2 Para. 1-3	1. Când un angajator are în vedere concedieri colective, acesta va iniția în timp util consultări cu reprezentanții lucrătorilor pentru a ajunge la o înțelegere. 2. Aceste consultări trebuie cel puțin să acopere metode și mijloace de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de lucrători afectați și de atenuare a consecințelor prin recursul la măsuri sociale însoțitoare vizând, între altele, sprijin pentru redistribuirea sau recalificarea lucrătorilor concediați. Statele membre pot să prevadă faptul că reprezentanții pot apela la serviciile unor experți în conformitate cu legislația și/sau practicile naționale. 3. Pentru a permite reprezentanților lucrătorilor să formuleze propuneri, în timp util, în cursul acestor consultări, angajatorii au obligația: (a) să le furnizeze informațiile relevante și (b) în orice caz, să-i înștiințeze	Directiva inițiază o procedură de concediere colectivă în 2 etape: <i>inițial</i>, intenția de efectuare a concedierilor e discutată cu sindicatul/reprezentanții salariaților și comunicată Inspecției Muncii, iar <i>ulterior</i>, după luarea deciziei definitive, este transmisă o notificare finală Inspecției Muncii și o copie a acesteia către sindicat/reprezentanții salariaților	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.

TEXT ACTUAL CODUL MUNCII	TEXT DIRECTIVĂ	OBS COMISIA EUROPEANĂ	TEXT PROPUȘ
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. (2) Angajatorul are obligația să comunice notificarea prevăzută la alin. (1) 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.	în legătură cu: (i) motivele concedierilor preconizate; (ii) numărul și categoriile de lucrători care vor fi concediați; (iii) numărul și categoriile de lucrători angajați în mod normal; (iv) perioada în cursul căreia vor avea loc concedierile preconizate; (v) criteriile propuse pentru selectarea lucrătorilor care urmează a fi concediați în măsura în care legislațiile și/sau practicile naționale atribuie această competență angajatorului; (vi) metoda de calcul a oricăror compensații, în afara celor decurgând din legislațiile și/sau practicile naționale. Angajatorul înaintează autorității publice competente cel puțin un exemplar al elementelor notificării scrise prevăzute la primul paragraf, pct. (b), subparagrafele (i) – (v).		
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 15 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	D. 98/59/CE concedierile colective Art. 3 Para. 1-2	Directiva inițiază o procedură de concediere colectivă în 2 etape: <i>inițial</i>, intenția de efectuare a concedierilor e discutată cu sindicatul/reprezentanții salariaților și comunicată Inspecției Muncii, iar <i>ulterior</i>, după luarea deciziei definitive, este transmisă o notificare finală Inspecției	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

TEXT ACTUAL CODUL MUNCII	TEXT DIRECTIVĂ		OBS COMISIA EUROPEANĂ	TEXT PROPUȘ
zile calendaristice de la primirea acestora. (3) La solicitarea oricăreia dintre părți, inspectoratul teritorial de muncă poate dispune amânarea momentului emiterii deciziei cu maximum 10 zile calendaristice, în cazul în care aspectele legate de concedierea colectivă avută în vedere nu pot fi soluționate până la data prevăzută în notificarea intenției de concediere colectivă ca fiind data emiterii deciziilor de concediere.		autoritatea publică competentă numai la solicitarea acesteia. Această notificare cuprinde toate informațiile relevante cu privire la intenția de concediere colectivă și consultările cu reprezentanții lucrătorilor prevăzute la art. 2, în special motivele concedierilor, numărul lucrătorilor care urmează a fi concediați, numărul lucrătorilor angajați în mod normal și perioada în care vor avea loc aceste concedieri. 2. Angajatorii trebuie să transmită reprezentanților lucrătorilor un exemplar al notificării prevăzute la alin. (1). Reprezentanții lucrătorilor își pot transmite eventualele comentarii autorității publice competente.	Muncii și o copie a acestora către sindicat/reprezentanții salariaților	prevederilor alin. (1), în termen de 5 zile calendaristice de la primirea acestora.
ARTICOL NOU				ARTICOL NOU ART. 71¹ (1) În situația în care, ulterior consultărilor cu sindicatul sau reprezentanții salariaților, potrivit prevederilor art. 69 și 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,

TEXT ACTUAL CODUL MUNCH	TEXT DIRECTIVĂ		OBS COMISIA EUROPEANĂ	TEXT PROPUȘ
				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.
ARTICOL NOU	D. 98/59/CE concedierile	1. Concedierile colective preconizate care au fost aduse la	Directiva inițiază o procedură de concediere	ARTICOL NOU ART.71 ² (1) În perioada prevăzută la

TEXT ACTUAL CODUL MUNCII	TEXT DIRECTIVĂ		OBS COMISIA EUROPEANĂ	TEXT PROPUȘ
	colective Art. 4	cunoștința autorității publice competente intră în vigoare în cel puțin 30 de zile de la notificarea prevăzută la art. 3, alin. (1), fără a aduce atingere dispozițiilor care stau la baza drepturilor individuale cu privire la perioada de preaviz. Statele membre pot acorda autorității publice competente puterea de a reduce perioada prevăzută la paragraful anterior Autoritatea publică competentă va utiliza perioada prevăzută la alin. (1) pentru a căuta soluții la problemele ridicate de concedierile colective preconizate. 3. În cazul în care perioada inițială prevăzută la alin. (1) este mai scurtă de 60 de zile, statele membre pot acorda autorității publice competente dreptul de a prelungi perioada inițială la 60 de zile de la notificare în cazurile în care există riscul să nu se găsească soluții la problemele ridicate de concedierile colective în perioada stabilită inițial. Statele membre pot acorda autorității publice competente puterea de a prelungi aceste perioade. Angajatorul trebuie să fie informat asupra prelungirii și a motivelor acesteia înainte de încheierea perioadei inițiale	colectivă în 2 etape: <i>inițial</i>, intenția de efectuare a concedierilor e discutată cu sindicatul/reprezentanții salariaților și comunicată Inspecției Muncii, iar <i>ulterior</i>, după luarea deciziei definitive, este transmisă o notificare finală Inspecției Muncii și o copie a acesteia către sindicat/reprezentanții salariaților	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).

TEXT ACTUAL CODUL MUNCII	TEXT DIRECTIVĂ		OBS COMISIA EUROPEANĂ	TEXT PROPUȘ
		prevăzute la alin. (1). 4. Statele membre pot să nu aplice acest articol în cazul concedierilor colective care au loc în urma încetării activității instituției ca rezultat al unei hotărâri judecătorești		
ART. 84 (1) La încetarea celui de-al treilea contract individual de muncă pe durată determinată, prevăzut la art. 80 alin. (4), sau la expirarea termenului prevăzut la art. 82 alin. (1), dacă pe postul respectiv va fi angajat un salariat, acesta va fi angajat cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată. (2) Dispozițiile alin. (1) nu sunt aplicabile: c) în cazul în care încheierea unui nou contract individual de muncă pe durată determinată se impune pentru temeiurile prevăzute la art. 81 lit. e); ART. 81 Contractul individual de muncă poate fi încheiat pentru o durată determinată numai în următoarele cazuri: e) în alte cazuri prevăzute expres de legi speciale ori pentru desfășurarea unor lucrări, proiecte, programe, în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă încheiat la nivel național și/sau la nivel de ramură.	D.99/70/EC munca pe durată determinată art. 5 para 1	Pentru a preveni abuzul generat de încheierea succesivă de contracte de muncă pe durată determinată, Statele membre, după consultarea cu partenerii sociali, și/sau partenerii sociali pot introduce, când nu există măsuri legale echivalente de a preveni abuzul, într-o manieră care va lua în considerare nevoile specifice ale unor sectoare de activitate și/sau categorii de lucrători, una sau mai multe din următoarele măsuri: a) motive obiective care să justifice reînnoirea acestor contracte sau raporturi de muncă; b) durata maximă totală pentru care se pot încheia contracte de muncă pe durată determinată; numărul de reînnoiri la care un asemenea contract sau raport de muncă poate fi supus.	art. 5 (încheierea succesivă de contracte de muncă pe durată determinată) art. 84 alin. (2) lit. c) coroborat cu art. 81 lit. e) din Codul Muncii par a permite reînnoirea nelimitată a contractelor individuale de muncă pe durată determinată dacă acest fapt este reglementat de o lege specială. În opinia expertului CE, în lipsa exemplificării unor astfel de legi speciale, prevederea din Codul Muncii care permite reînnoirea nelimitată a contractelor individuale de muncă pe durată determinată contravine directivei	Art. 84 (2) Dispozițiile alin. (1) nu sunt aplicabile: 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; 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;
ART. 85 Angajatorii sunt obligați să informeze salariații angajați cu contract individual de muncă pe durată determinată despre locurile de muncă vacante sau care vor deveni	D.99/70/EC munca pe durată determinată	Angajatorii vor informa lucrătorii pe durată determinată despre posturile vacante care devin vacante în unitate pentru a se asigura că vor avea aceeași	Explicația că legea română nu distinge între contractele individuale de muncă pe durată determinată și cele pe durată nedeterminată nu este	ART. 85 (1) Angajatorii sunt obligați să informeze salariații angajați cu contract individual de muncă pe durată determinată despre locurile de muncă vacante sau care vor deveni

TEXT ACTUAL CODUL MUNCII	TEXT DIRECTIVĂ		OBS COMISIA EUROPEANĂ	TEXT PROPUȘ
vacante, corespunzătoare pregătirii lor profesionale, și să le asigure accesul la aceste locuri de muncă în condiții egale cu cele ale salariaților angajați cu contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată. Această informare se face printr-un anunț afișat la sediul angajatorului	art. 6 para 1	șansă de acces la posturile pe durată nedeterminată ca ceilalți angajați. Această informare poate fi avea loc prin anunțuri generale afișate la locuri potrivite la sediul unității.	considerată relevantă	vacante, corespunzătoare pregătirii lor profesionale, și să le asigure accesul la aceste locuri de muncă în condiții egale cu cele ale salariaților angajați cu contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată. Această informare se face printr-un anunț afișat la sediul angajatorului.
	Art. 7 para 3	Pe cât posibil, angajatorii vor lua în considerare prevederile referitoare la informarea adecvată despre munca pe durată determinată a organismelor reprezentanților lucrătorilor existente în unitate.		(2) O copie a anunțului prevăzut la alin. (1) se transmite de îndată sindicatului sau reprezentanților salariaților.
ART. 86 Cu excepția dispozițiilor contrare prevăzute în prezentul cod, dispozițiile legale, precum și cele cuprinse în contractele colective de muncă aplicabile salariaților cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată se aplică în egală măsură și salariaților cu contract individual de muncă pe durată determinată.	D.99/70/EC munca pe durata determinată	În scopul acestui Acord, termenul de „lucrător comparabil pe durată nedeterminată” înseamnă un lucrător al cărui contract sau raport de muncă este pe durată nedeterminată, în aceeași unitate, angajat în aceeași activitate. Atunci când nu există un lucrător comparabil în aceeași unitate, comparația se va face prin referire la contractele colective aplicabile sau, acolo unde nu există contracte colective aplicabile, în acord cu legislația sau practica națională.	Netranspunerea în Codul Muncii a Principiului lucrătorului comparabil permanent (art. 3 para.2 din directivă) Explicația că în Codul Muncii din România nu există o astfel de definiție întrucât legea română prevede foarte clar situațiile în care poate fi încheiat un contract pe durată determinată, nu este considerată relevantă.	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.
	Art. 3 para 2			(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.
	Art. 4 Para. 1	Referitor la condițiile de angajare, lucrătorii pe durată determinată nu vor fi tratați mai puțin favorabil decât lucrătorii permanenți comparabili, numai	art. 4 par. 1 (principiul non discriminării) care în opinia expertului CE nu este transpus corespunzător de art. 86 din Codul Muncii;	(3) Atunci când nu există un salariat permanent comparabil în aceeași

TEXT ACTUAL CODUL MUNCII	TEXT DIRECTIVĂ		OBS COMISIA EUROPEANĂ	TEXT PROPUȘ
		pe motivul duratei contractului sau raportului de muncă, cu excepția cazurilor în care tratamentul diferit este justificat de motive obiective.		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.
ARTICOL NOU	D. 97/81 munca cu fracțiune de normă Art. 3 alin.1	Termenul „lucrător cu fracțiune de normă” se referă la un angajat ale cărui ore normale de lucru, calculate săptămânal sau pentru o bază medie de ore de lucru de până la un an, sunt mai puține decât orele normale de lucru ale unui lucrător cu normă întreagă comparabil;		ARTICOL NOU 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.
ART. 101 (1) Angajatorul poate încadra salariați cu program de lucru corespunzător unei fracțiuni de normă de cel puțin două ore pe zi, 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) Durata săptămânală de lucru a unui salariat angajat cu contract individual de muncă cu timp parțial este inferioară celei a unui salariat cu normă întreagă comparabil, fără a putea fi mai mică de 10 ore. (4) Salariatul comparabil este salariatul cu normă întreagă al aceluiași angajator, care prestează aceeași activitate sau una similară cu cea a salariatului angajat cu contract	D. 97/81 munca cu fracțiune de normă Art. 3 para 1 ART. 3 para 2	Termenul „lucrător cu fracțiune de normă” se referă la un angajat ale cărui ore normale de lucru, calculate săptămânal sau pentru o bază medie de ore de lucru de până la un an, sunt mai puține decât orele normale de lucru ale unui lucrător cu normă întreagă comparabil; Termenul „lucrător cu normă întreagă comparabil” înseamnă un lucrător cu normă întreagă din aceeași întreprindere care are	Expertul CE a atras atenția asupra interdicției introdusă de art. 101 alin.1 și 3 din Codul Muncii de a încheia contracte de muncă pentru o fracțiune de normă mai mică de 2 ore/zi sau 10 ore/săptămână, fiind mai restrictivă decât spiritul noțiunii din directivă. Necesitatea transunerii definiției lucrătorului comparabil cu normă întreagă.	ART. 101 ¹ (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

TEXT ACTUAL CODUL MUNCII	TEXT DIRECTIVĂ		OBS COMISIA EUROPEANĂ	TEXT PROPUȘ
individual de muncă cu timp parțial. Atunci când nu există un salariat comparabil se au în vedere dispozițiile din contractul colectiv de muncă aplicabil acelui angajator sau dispozițiile legislației în vigoare.		aceiași tip de contract sau raport de muncă, care este angajat în aceeași activitate sau una similară având în vedere și alte considerații care pot include vechimea în muncă și calificarea/aptitudinile. Atunci când nu există un lucrător comparabil în aceeași unitate, comparația se va face prin referire la contractele colective aplicabile sau, acolo unde nu există contracte colective aplicabile, în acord cu legislația sau practica națională.	Comparația poate fi realizată având în vedere și alte considerații care pot include vechimea în muncă și calificarea/aptitudinile	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.
ART. 104 (2) Angajatorul este obligat să informeze la timp cu privire la apariția unor locuri de muncă cu fracțiune de normă sau cu normă întreagă, pentru a facilita transferurile de la normă întreagă la fracțiune de normă și invers. Această informare se face printr-un anunț afișat la sediul angajatorului	D. 97/81 munca cu fracțiune de normă Art. 5 para.3 lit.e)	Pe cât posibil, angajatorii vor acorda atenție: e) dispozițiilor referitoare la informarea adecvată a organismelor ce reprezintă lucrătorii despre lucrul cu fracțiune de normă din întreprindere	Art. 5 para.3 lit.e) nu pare a fi transpus în legislația română	ART. 104 (2 ¹) O copie a anunțului prevăzut la alin.(2) se transmite de îndată sindicatului sau reprezentanților salariaților.
ART. 108. Timpul de muncă reprezintă timpul pe care salariatul îl folosește pentru îndeplinirea sarcinilor de muncă	D. 2003/88 Timpul de muncă Art. 2 para. 1	În scopul prezentei directive sunt definite următoarele: 1. „timp de lucru” va însemna orice perioadă în timpul căreia lucrătorul muncește, este la dispoziția angajatorului și îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale, în acord cu legislația și/sau practica națională;	Normele Generale de Protecția Muncii. Anexa. 1 Timp de muncă: Întreaga perioadă în care angajatul se află la muncă, la dispoziția angajatorului și în exercitarea activității sau a funcției sale, în conformitate cu prevederile legislative în vigoare	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.
Alin. NOU ART. 122 (1) Munca prestată între orele 22,00 - 6,00 este considerată	Art. 2 Para. 4	4. „lucrător de noapte” va însemna: a. pe de o parte,	Normele Generale de Protecția Muncii. Anexa. 1 Lucrător de noapte:	ART. 122 (1 ¹) – Salariatul de noapte reprezintă, după caz : a) salariatul care efectuează muncă

TEXT ACTUAL CODUL MUNCHII	TEXT DIRECTIVĂ	OBS COMISIA EUROPEANĂ	TEXT PROPUȘ
muncă de noapte. (2) Durata normală a muncii de noapte nu va depăși 8 ore într-o perioadă de 24 de ore.	Art. 8 orice lucrător care, în timpul nopții, muncește cel puțin 3 ore din programul de lucru zilnic în mod obișnuit; și b. pe de altă parte, orice lucrător care este probabil ca, în timpul nopții, să muncească o anumită proporție din programul de lucru anual, așa cum este definit fie de legislația națională, după consultări între două părți ale industriei, fie de contractele colective încheiate la nivel național sau regional. Statele membre vor lua măsurile necesare pentru a se asigura că: 1. orele normale de lucru pentru lucrătorii de noapte nu vor depăși o medie de 8 ore într-o perioadă de 24 de ore; 2. lucrătorii de noapte a căror muncă implică riscuri speciale sau eforturi fizice sau mentale deosebite, nu vor munci mai mult de 8 ore în orice perioadă de 24 de ore în care muncesc de noapte. În scopul celor menționate mai sus, munca ce implică riscuri speciale sau eforturi fizice sau mentale deosebite va fi definită în legislația și/sau practica națională sau prin contractele colective, luând în considerare efectele și riscurile specifice muncii de noapte.	a) Angajatul care efectuează în perioada nocturnă cel puțin 3 ore din timpul său zilnic de lucru. b) Angajatul susceptibil de a efectua în perioada nocturnă o anumită parte din timpul său anual de lucru	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. (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. (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.

TEXT ACTUAL CODUL MUNCII	TEXT DIRECTIVĂ		OBS COMISIA EUROPEANĂ	TEXT PROPUȘ
ART. 123 Salariații care efectuează cel puțin 3 ore de muncă de noapte beneficiază fie de program de lucru redus cu o oră față de durata normală a zilei de muncă, fără ca aceasta să ducă la scăderea salariului de bază, fie de un spor la salariu de minimum 15% din salariul de bază pentru fiecare oră de muncă de noapte prestată.				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.
Art. 124 (1) Salariații care urmează să desfășoare cel puțin 3 ore de muncă de noapte sunt supuși unui examen medical gratuit înainte de începerea activității și după aceea, periodic.				Art. 124 (1) Salariații care urmează să desfășoare muncă de noapte în condițiile art. 122 (1 ¹) sunt supuși unui examen medical gratuit înainte de începerea activității și după aceea, periodic.
ART. NOU	para. 2	2. „perioadă de odihnă” va însemna orice perioadă care nu este perioadă de lucru;	Normele Generale de Protecția Muncii. Anexa. 1 Perioadă de repaus: Orice perioadă care nu aparține timpului de muncă.	Capitolul II Repausuri periodice Art. 129 ¹ - Perioada de repaus reprezintă orice perioadă care nu este timp de muncă. Secțiunea 1 Pauza de masă și repausul zilnic
ART. NOU	Art. 2 Para. 5	5. „lucru în schimburi” va însemna orice metodă de organizare a programului de lucru în schimburi, în care lucrătorii se succed unul pe altul la același loc de muncă conform unui program anume, inclusiv programul prin rotație, și care poate fi continuă sau discontinuă, antrenând pentru salariat necesitatea realizării unei	Normele Generale de Protecția Muncii. Anexa. 1 Muncă (lucru, activitate) în schimburi: Orice mod de organizare a activității în echipă, potrivit căruia angajații sunt ocupați succesiv la un același post de muncă, potrivit unui anumit ritm, inclusiv ritm rotativ, și	ART. NOU Art. 131 ¹ (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

TEXT ACTUAL CODUL MUNCH	TEXT DIRECTIVĂ		OBS COMISIA EUROPEANĂ	TEXT PROPUȘ
	Para. 6	activități în intervale orare diferite în raport cu o perioadă dată zilnică sau săptămânală; 6. „lucrător în schimburi” va însemna orice lucrător al cărui program de lucru este definit ca mai sus. traducere corectă : lucrător în schimburi” va însemna orice lucrător al cărui program de lucru se înscrie în cadrul programului în schimburi.	care poate fi de tip continuu sau discontinuu, antrenând pentru angajat necesitatea realizării unei activități în intervale orare diferite în raport cu o perioadă dată zilnică sau săptămânală. Salariat în schimburi reprezintă orice salariat al cărui program de lucru se înscrie în cadrul programului în schimburi.	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.
Art. 132(4) În situații de excepție zilele de repaus săptămânal sunt acordate cumulativ, după o perioadă de activitate continuă ce nu poate depăși 15 zile calendaristice, cu autorizarea inspectoratului teritorial de muncă și cu acordul sindicatului sau, după caz, al reprezentanților salariaților.	DIRECTIVA 2003/88/CE din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru	Articolul 16 Perioade de referință Statele membre pot prevedea: (a) pentru aplicarea art. 5 (repaus săptămânal), o perioadă de referință care să nu depășească 14 zile;		Art. 132 (4) În situații de excepție zilele de repaus săptămânal sunt acordate cumulativ, 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.
ART. 296 – (1) Vechimea în muncă stabilită până la data de 31 decembrie 2006 se probează cu carnetul de muncă. În cazul în care o persoană nu posedă carnet de muncă, vechimea în muncă se reconstituie la cerere 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. (2) Până la data prevăzută la alin.(1) angajatorii sau, după caz, inspectoratele teritoriale de muncă care dețin carnetele de muncă ale				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

TEXT ACTUAL CODUL MUNCII	TEXT DIRECTIVĂ		OBS COMISIA EUROPEANĂ	TEXT PROPUȘ
salariaților vor elibera, în mod eșalonat, carnetele respective titularilor, pe bază de proces-verbal individual de predare-primire.				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.
ART.298 (3) Începând cu data de 1 ianuarie 2007 se abrogă dispozițiile Decretului nr.92/1976 privind carnetul de muncă, publicat în Buletinul Oficial, Partea I, nr. 37 din 26 aprilie 1976.				ART.298 (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
				ARTICOL NOU Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 72 din 5 februarie 2003, cu modificările și completările ulterioare, precum și cu modificările și completările aduse prin prezenta ordonanță de urgență a Guvernului, va fi republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, după aprobarea acesteia prin lege, dându-se textelor o nouă numerotare