

TABEL DE CONCORDANȚĂ PRIVIND ARMONIZAREA LEGISLAȚIEI ROMÂNEȘTI CU PREVEDERILE COMUNITARE ALE

DIRECTIVEI (UE) 2019/1152 A PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI din 20 iunie 2019 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană

- **Legea 53/2003 – Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare**
- **LEGE Nr. 172/2020 din 13 august 2020 pentru modificarea și completarea Legii nr. 16/2017 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale, publicată în MO nr. 736 din 13 august 2020;**
- **Legea nr. 62/2011 privind dialogul social**
- **Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare**

Proiect de Lege pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ

Directiva 2019/1152 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană	Legislație națională existentă: -Legea 53/2003 – Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare -Legea Nr. 172/2020 din 13 august 2020 pentru modificarea și completarea Legii nr. 16/2017 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale -	Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare <i>Proiect de Lege pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ</i>	Observatii/comentarii
CAPITOLUL I DISPOZIȚII GENERALE <i>Articolul 1</i> Scop, obiect și domeniu de aplicare (1) Scopul prezentei directive îl constituie îmbunătățirea condițiilor de muncă prin promovarea unor forme mai transparente și mai previzibile de muncă, asigurându-se în același timp adaptabilitatea pieței muncii.	Legea nr. 53/2003 , Codul muncii, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare ART. 8 (1) Relațiile de muncă se bazează pe principiul consensualității și al bunei-credințe. (2) Pentru buna desfășurare a relațiilor de muncă, participanții la raporturile de muncă se vor informa și se vor consulta reciproc, în condițiile legii și ale contractelor colective de muncă.	Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare La alineatul (1) litera h) al articolul 39 se modifică și se completează și va avea următorul cuprins: h) dreptul la informare și consultare și dreptul la informare cu privire la elementele esențiale ale raportului de	

		muncă;	
(2) Prezenta directivă stabilește drepturile minime care se aplică tuturor lucrătorilor din Uniune care au un contract de muncă sau un raport de muncă astfel cum este definit în legislație, în contractele colective de muncă sau de practici în vigoare în fiecare stat membru, luând în considerare jurisprudența Curții de Justiție. Considerentul 8 : În jurisprudența sa, Curtea de Justiție a Uniunii Europene (Curtea de Justiție) a stabilit criterii pentru determinarea statutului de lucrător ⁽⁵⁾. La punerea în aplicare a prezentei directive ar trebui să se țină seama de interpretarea acestor criterii de către Curtea de Justiție. Cu condiția îndeplinirii acestor criterii, lucrătorii casnici, lucrătorii la cerere, lucrătorii intermitenți, lucrătorii pe bază de tichete, lucrătorii prin platforme online, stagiarii și ucenicii ar putea intra sub incidența prezentei directive. Persoanele care desfășoară în mod real activități independente nu ar trebui să intre sub incidența	Legea nr. 53/2003 , Codul muncii, republicata, cu modificările și completările ulterioare Art.1 (1) Prezentul cod <i>reglementează domeniul raporturilor de munca</i>, modul în care se efectuează controlul aplicării reglementărilor din domeniul raporturilor de munca, precum și jurisdicția muncii. (2) Prezentul cod <i>se aplica și raporturilor de munca reglementate prin legi speciale</i>, numai în măsura în care acestea nu conțin dispoziții specifice derogatorii. Art. 10 Contractul individual de munca este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze munca pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remunerații denumite salariu. Art. 278 (2) Prevederile prezentului cod se aplică cu titlu de drept comun și acelor raporturi juridice de munca neintemeiate pe un contract individual de munca, în măsura în care reglementările speciale nu sunt complete și aplicarea lor nu este incompatibilă cu specificul raporturilor de munca respective.	Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare 1. La articolul 2 după litera g) se introduce o nouă literă, lit. h), cu următorul cuprins: ”h) persoanelor angajate, care prestează muncă legal pentru un angajator cu sediul în România.”	În temeiul <u>art. 1</u> alin. (2), dispozițiile <u>Codului muncii</u> sunt aplicabile și altor categorii de raporturi în măsura în care legile speciale aplicabile nu conțin norme specifice derogatorii. Este cazul, de exemplu, al raporturilor juridice privind personalul didactic, personalul diplomatic și consular, funcționarii publici, inclusiv cei cu statut special, militarii etc. Așadar, <u>Codul muncii</u> reprezintă cadrul juridic general comun pentru toate raporturile de muncă (de serviciu) reglementate de actele normative cu caracter special.

prezentei directive întrucât nu îndeplinesc criteriile menționate. Utilizarea abuzivă a statutului de persoană care desfășoară activități independente, astfel cum este definit în dreptul intern, la nivel național sau în situații transfrontaliere, este o formă de muncă declarată în mod fals, care este adesea asociată cu munca nedeclarată. Falsa activitate independentă apare atunci când, pentru a eluda anumite obligații juridice sau fiscale, o persoană este declarată ca desfășurând activități independente, deși aceasta îndeplinește, în același timp, condițiile caracteristice unui raport de muncă. Astfel de persoane ar trebui să intre sub incidența prezentei directive. Existența unui raport de muncă ar trebui stabilită pe baza faptelor care descriu desfășurarea efectivă a muncii, și nu pe baza descrierii pe care o dau părțile raportului în cauză.

(3) Statele membre pot decide să nu aplice obligațiile din prezenta directivă în cazul lucrătorilor care au un raport de muncă cu o durată a timpului de muncă prestabilită și efectiv lucrată mai mică sau egală cu o medie de trei ore pe săptămână într-o perioadă de referință de patru

Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare

După articolul 278 se introduce un nou articol, art. 278¹, cu următorul

<u>săptămâni consecutive.</u> Timpul lucrat pentru toți angajatorii care fac parte din sau aparțin de aceeași întreprindere, același grup sau aceeași entitate se ia în considerare la calcularea mediei respective de trei ore.		cuprins: (2) Prevederile stipulate la alin. (1) nu se aplică raporturilor juridice de muncă ce nu sunt 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.	
(4) <u>Alineatul (3) nu se aplică unui raport de muncă în care anterior începerii activității nu se stabilește un număr garantat de ore de muncă plătită.</u>			În România nu este reglementat raportul de muncă cu 0 ore. Contractele de munca cu timp partial au obligatoriu mentionate numarul orelor de munca pe care le va presta salariatul, iar acestea nu pot fi zero ore. Inclusiv in cazul zilierilor, acestia au un raport de munca special, cu o durata de cel putin 8 ore, aferente zilei in care presteaza munca.
(5) Statele membre pot să determine persoanele care răspund pentru executarea obligațiilor care le revin angajatorilor în temeiul prezentei directive, atât timp cât toate obligațiile respective sunt îndeplinite. De asemenea, acestea pot decide ca toate obligațiile respective sau unele dintre ele să fie atribuite unei persoane fizice sau		Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare După articolul 278 se introduce un nou articol, art. 278¹, cu următorul cuprins: (9) În situația în care persoana își	S-au avut în vedere situațiile speciale ale unor raporturi de munca cum este, spre exemplu, cea a magistratilor, care isi desfasoara activitatea intr-o judecatorie, inasa judecatoria respectiva nu este angajatorul magistratului in cauza, dar există atribuții în ceea ce privește aspectele de natură administrativă pe

juridice care nu este parte la raportul de muncă. Prezentul alineat nu aduce atingere Directivei 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului		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. (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.	care judecătoria le îndeplinește în relația cu acesta.
(6) Statele membre pot să prevadă, pe baza unor motive obiective, că dispozițiile prevăzute în capitolul III nu se aplică funcționarilor publici, serviciilor publice de urgență, forțelor armate, autorităților polițienești, judecătorilor, procurorilor, anchetatorilor sau altor servicii de aplicare a legii.		Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare 2. 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	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. Explicatia oferita de COM în cadrul grupului de lucru de experti pentru transpunerea directivei: Există posibilitatea excluderii anumitor categorii de lucrători de la aplicarea capitolului III la momentul transpunerii directivei, neimpundu-se modificarea legislație naționale pentru introducerea motivelor

		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”.	obiective necesare excluderii, însă în procesul de notificare, COM trebuie informată asupra raționamentului care a stat la baza excluderii, cu indicarea prevederilor naționale aplicabile respectivelor categorii.
(7) Statele membre pot decide ca obligațiile stabilite la articolele 12 și 13 și la articolul 15 alineatul (1) litera (a) să nu se aplice în cazul persoanelor fizice din cadrul unor gospodării care acționează în calitate de angajatori, în cazul în care munca se desfășoară pentru gospodăriile respective.			Nu se impune exceptarea
(8) Capitolul II din prezenta directivă se aplică navigatorilor și pescarilor maritimi fără a aduce atingere Directivei 2009/13/CE și, respectiv, Directivei (UE) 2017/159. Obligațiile prevăzute la articolul 4 alineatul (2) literele (m) și (o) și la articolele 7, 9, 10 și 12 nu se aplică în cazul navigatorilor sau pescarilor maritimi.			
<i>Articolul 2</i> Definiții În sensul prezentei directive: (a) „program de lucru” înseamnă programul care stabilește orele și zilele când începe și când se încheie prestarea muncii;		Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare Articolului 111 se completează cu două noi alineate, alin. (2) și alin. (3) cu următorul cuprins:	

		(2) Programul de muncă reprezintă modelul de organizare a activității, care stabilește orele și zilele când începe și când se încheie prestarea muncii.	
(b) „ore și zile de referință” înseamnă intervalele orare din anumite zile în care poate fi prestată munca la cererea angajatorului;		Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare 23. 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 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 (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”.	
(c) „model de organizare a muncii” înseamnă forma de organizare a timpului de muncă și repartizarea sa în funcție de un anumit model stabilit de angajator.		Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare Articolul 111 se completează cu două noi alineate, alin. (2) și alin. (3), cu următorul cuprins: (3) Modelul de organizare a muncii reprezintă forma de organizare a timpului de muncă și repartizarea sa în funcției de un anumit model stabilit de angajator.	
Articolul 3 Furnizarea de informații Angajatorul comunică în scris fiecărui lucrător informațiile care sunt obligatorii în temeiul prezentei directive. Informațiile sunt comunicate și se transmit pe suport hârtie sau sub formă electronică, cu condiția ca, în acest din urmă caz, informațiile să fie accesibile lucrătorului, să poată fi stocate și imprimare, iar angajatorul să păstreze dovada transmiterii sau a primirii lor.	Legea nr. 53/2003 , Codul muncii, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare Articolului 17 (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. (2) Obligația de informare a persoanei selectate în vederea angajării sau a salariatului se consideră îndeplinită de către angajator la momentul semnării contractului individual de muncă sau a actului adițional, după caz. (4) Elementele din informarea prevăzută	Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare Dupa 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 desfășoare activitatea în cadrul respectivului raport de muncă, cel puțin următoarele elemente:	

la alin. (3) trebuie să se regăsească și în conținutul contractului individual de muncă.

Legea nr. 53/2003 , Codul muncii, republicata, cu modificările și completările ulterioare,

ART. 40

(2) Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații:

a) să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;

OUG 57/2019 – Codul administrativ

ART. 528

Dispoziții comune privind actele administrative

(1) Numirea în funcția publică, modificarea, suspendarea și încetarea raporturilor de serviciu, precum și sancționarea disciplinară a funcționarilor publici se fac prin act administrativ emis în termenele și în condițiile legii de conducătorul autorității sau instituției publice sau, după caz, de persoana care are competența legală de numire în condițiile unor acte normative specifice.

(2) Actul administrativ se încheie în formă scrisă.

(3) Actul administrativ produce efecte juridice:

.....

(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.

a) de la data precizată expres în actul administrativ, cu condiția comunicării sale prealabile funcționarului public;

b) de la data comunicării actului administrativ, în situația în care în actul administrativ nu este prevăzută expres data de la care acesta produce efecte juridice sau în situația în care comunicarea se realizează ulterior datei prevăzute expres în actul administrativ;

c) în termenele specifice prevăzute expres de lege.

(4) Prin excepție de la prevederile alin. (3), actele administrative constatatoare produc efecte juridice de la data constatării intervenirii situației prevăzute de lege, pe baza actelor doveditoare.

(5) Actele administrative se comunică, prin grija compartimentului de resurse umane, în termen de maximum 5 zile lucrătoare de la emitere.

(6) Comunicarea actului administrativ se poate face astfel:

a) prin înmânare directă funcționarului public;

b) prin poștă, cu confirmare de primire;

c) prin afișare la locul de desfășurare a activității funcționarului public, în mod excepțional și numai în situația în care acesta a refuzat primirea actului administrativ în condițiile prevăzute la lit. a) și b).

(7) Dovada comunicării actului administrativ se face prin:

Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare

La alineatul 1, litera h) al articolul 39 se modifică și se completează și va avea următorul cuprins:

h) dreptul la informare și consultare și dreptul la informare cu privire la elementele esențiale ale raportului de muncă;

Proiect de Lege pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ

ARTICOLUL 534²

Termenele de comunicare a informațiilor referitoare la raportul de serviciu al funcționarului public

(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 primirii acestora de

	a) semnătura de luare la cunoștință a actului administrativ; b) dovada confirmării de primire prin poștă a actului administrativ; c) procesul-verbal prin care se consemnează refuzul primirii de către funcționarul public a actului administrativ, întocmit de un reprezentant al compartimentului de resurse umane și semnat pentru confirmare de două persoane din cadrul autorității sau instituției publice care au fost prezente la înmânarea actului administrativ; d) procesul-verbal prin care se consemnează afișarea actului administrativ la locul de desfășurare a activității funcționarului public, întocmit de un reprezentant al compartimentului de resurse umane și semnat pentru confirmare de două persoane din cadrul autorității sau instituției publice care au fost prezente la afișarea actului administrativ. (8) Prevederile alin. (1) - (7) se aplică în mod corespunzător actelor administrative prevăzute la <u>art. 529</u> - 533.	către funcționarul public.	
CAPITOLUL II INFORMAȚII PRIVIND RAPORTUL DE MUNCĂ <i>Articolul 4</i> Obligația de a furniza informații (1) Statele membre se asigură că angajatorilor le revine obligația de a informa lucrătorii cu privire la elementele esențiale ale raportului	Legea nr. 53/2003 , Codul muncii, republicata, cu modificările și completările ulterioare ART. 17 (1) Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, angajatorul are obligația de a informa	Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare "ART. 278¹ (1) În cazul raporturilor juridice de muncă care nu sunt întemeiate pe un contract individual de muncă,	

de muncă.	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. (2) Obligația de informare a persoanei selectate în vederea angajării sau a salariatului se consideră îndeplinită de către angajator la momentul semnării contractului individual de muncă sau a actului adițional, după caz.	reglementate prin legi speciale, angajatorul are obligația de a comunica în scris persoanei care își desfășoare activitatea în cadrul respectivului raport de muncă, cel puțin următoarele elemente: a) identitatea părților raportului de muncă; 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; c) sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului; d) unul din următoarele elemente: 1) denumirea, gradul, felul muncii sau categoria activității profesionale pentru care este angajată persoana; 2) o scurta caracterizare sau descriere a muncii. e) data de la care începe raportul de muncă; f) în cazul unui raport de muncă pe durată determinată, data la care încetează sau durata preconizată a acestuia; g) durata și condițiile perioadei de probă, dacă există; h) dreptul și condițiile privind formarea profesională oferită de angajator; i) durata concediului de odihnă plătit; j) procedura și condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia; k) drepturile salariale, cu indicarea elementelor componente, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, dacă sunt aplicabile, indicate separat, periodicitatea plății acestora și metoda de	
------------------	---	---	--

		plata; l) durată 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; m) contractul colectiv de muncă sau acordul colectiv de muncă aplicabil, dacă există; 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.	
(2) Informațiile menționate la alineatul (1) includ cel puțin următoarele elemente:	Legea nr. 53/2003 , Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare ART. 17 (3) Persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, va fi informată cu privire la cel puțin următoarele elemente:	Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare ”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: b) identitatea părților raportului de muncă; 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; c) sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului; d) unul din următoarele elemente: 1) denumirea, gradul, felul muncii sau categoria activității profesionale pentru care este angajată persoana; 2) o scurta caracterizare sau descriere a muncii. e) data de la care începe raportul de muncă; f) în cazul unui raport de muncă pe durată determinată, data la care încetează sau durata preconizată a acestuia; g) durata și condițiile perioadei de probă, dacă există; h) dreptul și condițiile privind formarea profesională oferită de angajator; i) durata concediului de odihnă plătit; j) procedura și condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia; 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; 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; m) contractul colectiv de muncă sau acordul colectiv de muncă aplicabil, dacă există; n) asigurare medicală privată, contribuții	
--	--	---	--

	suplimentare la pensia facultativa 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. Lege pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrative 7.ARTICOLUL 534¹ Informații referitoare la raportul de serviciu al funcționarului public (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:	
OGU 57/2019 – Codul administrativ ART. 529 Actul administrativ de numire în funcția publică (1) Actul administrativ de numire în funcția publică trebuie să conțină în mod obligatoriu următoarele elemente:	Legea nr. 53/2003 , Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare AR7. 17 alin. 3: a) identitatea părților; OGU 57/2019 – Codul administrativ ART. 529 Actul administrativ de numire în	"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: a) identitatea părților raportului de muncă;
(a) identitatea părților raportului de muncă;		

	funcția publică (1) Actul administrativ de numire în funcția publică trebuie să conțină în mod obligatoriu următoarele elemente: a) temeiul legal al numirii, cu indicarea expresă a dispoziției legale, precum și a actelor doveditoare care stau la baza încadrării în textul de lege; c) numele și prenumele funcționarului public;		
(b) locul de desfășurare a activității; dacă nu există un loc de desfășurare a activității fix sau principal, principiul conform căruia lucrătorul are diverse locuri de desfășurare a activității sau este liber să își stabilească propriul loc de desfășurare a activității, precum și sediul social al întreprinderii sau, dacă este cazul, domiciliul angajatorului; Considerentul 16: În cazul în care lucrătorul nu are un loc de desfășurare a activității fix sau principal, acesta ar trebui să primească informații cu privire la modalitățile de deplasare între locurile de desfășurare a activității, dacă acestea există.	Legea nr. 53/2003 , Codul muncii, republicata, cu modificările și completările ulterioare AR7. 17 alin. 3: c) sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;	Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare 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; Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare	

		Dupa 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 desfășoare activitatea în cadrul respectivului raport de muncă, cel puțin următoarele elemente: 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; Proiect de Lege pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrative 2. La articolul 529 alineatul (1), litera h) 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;”	
--	--	---	--

(c) oricare dintre următoarele elemente: (i) denumirea, gradul, felul muncii sau categoria activității profesionale pentru care este angajat lucrătorul; sau (ii) o scurtă caracterizare sau descriere a muncii;	Legea nr. 53/2003 , Codul muncii, republicata, cu modificările și completările ulterioare AR7. 17 alin. 3: d) funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, precum și fișa postului, cu specificarea atribuțiilor postului; f) riscurile specifice postului; OUG 57/2019 – Codul administrativ ART. 529 Actul administrativ de numire în funcția publică (1) Actul administrativ de numire în funcția publică trebuie să conțină în mod obligatoriu următoarele elemente: a) temeiul legal al numirii, cu indicarea expresă a dispoziției legale, precum și a actelor doveditoare care stau la baza încadrării în textul de lege; d) denumirea funcției publice, individualizată prin categorie, clasă și, după caz, grad profesional;	Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare 11. 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: d) unul din următoarele elemente: 1) denumirea, gradul, felul muncii sau categoria activității profesionale pentru care este angajată persoana; 2) o scurta caracterizare sau descriere a muncii.	
(d) data de la care începe raportul de muncă;	Legea nr. 53/2003 , Codul muncii, republicata, cu modificările și completările ulterioare AR7. 17 alin. 3:	Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare Dupa articolul 278 se introduce un	

	g) data de la care contractul urmează să își producă efectele; OUG 57/2019 – Codul administrativ ART. 529 Actul administrativ de numire în funcția publică (1) Actul administrativ de numire în funcția publică trebuie să conțină în mod obligatoriu următoarele elemente: f) data de la care urmează să exercite funcția publică;	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 desfășoare activitatea în cadrul respectivului raport de muncă, cel puțin următoarele elemente: e) data de la care începe raportul de muncă;	
(e) în cazul unui raport de muncă pe durată determinată, data la care încetează sau durata preconizată a acestuia;	Legea nr. 53/2003 , Codul muncii, republicata, cu modificările și completările ulterioare AR7. 17 alin. 3: h) în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestora; OUG 57/2019 – Codul administrativ ART. 529 Actul administrativ de numire în funcția publică (1) Actul administrativ de numire în funcția publică trebuie să conțină în mod obligatoriu următoarele elemente: e) perioada pentru care se dispune numirea în funcția publică;	Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare Dupa 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 desfășoare activitatea în cadrul respectivului raport de muncă, cel puțin următoarele elemente: f) în cazul unui raport de muncă pe	

		durată determinată, data la care încetează sau durata preconizată a acestuia;	
(f) în cazul lucrătorilor prin agent de muncă temporară, identitatea întreprinderilor utilizatoare, cât mai curând posibil după ce este cunoscută;	Legea nr. 53/2003 , Codul muncii, republicata, cu modificările si completările ulterioare ART. 94 ALIN. 2 (2) În contractul de muncă temporară se precizează, în afara elementelor prevăzute la art. 17 și art. 18 alin. (1), condițiile în care urmează să se desfășoare misiunea, durata misiunii, identitatea și sediul utilizatorului, precum și cuantumul și modalitățile remunerației salariatului temporar.		Raport specific de muncă, reglementat prin dispozițiile Codului Muncii
(g) durata și condițiile perioadei de probă, dacă există;		Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare La articolul 17 alin. (3) litera b), k), l) n) se modifică și vor avea următorul cuprins : n) durata și condițiile perioadei de probă, dacă există; 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: g) durata și condițiile perioadei de probă, dacă există;	
(h) dreptul la formare oferit de angajator, dacă există;		Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare La articolul 17 alineatul (3), după litera o) se introduce două noi litere, lit. p) și lit. r) , cu următorul cuprins: (p) dreptul și condițiile privind formarea profesională oferită de angajator; "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: h) dreptul și condițiile privind formarea profesională oferită de angajator; Proiect de Lege pentru modificarea și	

		completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrative 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: ”ART.534¹ Informații referitoare la raportul de serviciu al funcționarului public (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: a) dreptul la formare și perfecționare profesională, asigurat de autoritatea sau instituția publică; ”	
(i) durata concediului de odihnă plătit la care are dreptul lucrătorul sau, dacă durata acestuia nu poate fi indicată atunci când sunt furnizate informațiile, procedura de acordare și de stabilire a acestui concediu;	Legea nr. 53/2003 , Codul muncii, republicata, cu modificările și completările ulterioare AR7. 17 alin. 3: i) durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;	”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 desfășoare activitatea în cadrul respectivului raport de muncă, cel puțin următoarele elemente: i) durata concediului de odihnă plătit; <i>Proiect de Lege pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul</i>	În situația completării lit. i) a art. 17 alin. (3) cu cea de a doua teză de la lit. i) a art. 4 alin. (2) din directivă, s-ar reduce nivelul de protecție existent, prin urmare aceasta nu va fi preluată.

		<i>administrative</i> 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: ”ART. 534¹ Informații referitoare la raportul de serviciu al funcționarului public (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: b) durata concediului de odihnă; ”.	
(j) procedura care trebuie respectată de angajator și de lucrător, inclusiv condițiile de formă și durata perioadelor de preaviz, în cazul încetării raportului lor de muncă sau, dacă durata perioadelor de preaviz nu poate fi indicată atunci când sunt furnizate informațiile, metoda de stabilire a acestor perioade de preaviz;	Legea nr. 53/2003 , Codul muncii, republicata, cu modificările și completările ulterioare AR7. 17 alin. 3: j) condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;	Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare La articolul 242, după litera i) se introduc două noi litere, lit. j) și lit. k), cu următorul cuprins: j) reguli referitoare la preaviz; ”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 desfășoare	

		activitatea în cadrul respectivului raport de muncă, cel puțin următoarele elemente: j) procedura și condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia; <i>Proiect de Lege pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrative</i> 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: Articolul 534¹ Informații referitoare la raportul de serviciu al funcționarului public (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: c) condițiile de acordare a preavizului și durata perioadei de preaviz;	
(k) remunerația, inclusiv suma inițială de bază, orice alte elemente componente, dacă sunt aplicabile, indicate separat, și frecvența și	Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrative	Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare	

metoda de plată aferente remunerației pe care are dreptul să o primească lucrătorul;	ART. 529 Actul administrativ de numire în funcția publică (1) Actul administrativ de numire în funcția publică trebuie să conțină în mod obligatoriu următoarele elemente: b) temeiul legal al stabilirii drepturilor salariale, cu indicarea expresă a dispoziției legale; g) drepturile salariale;	La articolul 17 alin. (3) litera b), , k), l), n) se modifică și vor avea următorul cuprins : k) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, indicate separat, periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul și metoda de plată; 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: 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; Proiect de Lege pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrative Articolul 534¹ Informații referitoare la raportul de serviciu al funcționarului public	
---	--	---	--

		(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: d) data plății salariului și metoda de plată a salariului;	
(l) dacă modelul de organizare a muncii este în totalitate sau în cea mai mare parte previzibil, durata zilei de muncă standard sau a săptămânii de muncă standard a lucrătorului și orice prevederi privind orele suplimentare și remunerația aferentă acestora și, dacă este cazul, modalitățile privind munca în schimburi;	Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrative ART. 529 Actul administrativ de numire în funcția publică (1) Actul administrativ de numire în funcția publică trebuie să conțină în mod obligatoriu următoarele elemente: i) durata programului de lucru, respectiv raport de serviciu cu normă întreagă sau raport de serviciu cu timp parțial.	Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare La articolul 17 alin. (3) litera b), k), l), n) se modifică și vor avea următorul cuprins : 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; Proiect de Lege pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrative Articolul 534¹ Informații referitoare la raportul de serviciu al funcționarului public (1) Persoana care are competența legală de numire sau, după caz, conducătorul autorității sau instituției publice trebuie să informeze	Regula de bază, în ceea ce privește modelul de organizare a muncii în România, este cea a unui program de muncă în totalitate sau în cea mai mare parte previzibil, modelul de organizare a muncii imprevizibil constituie o derogare de la regula generală, fiind o situație excepțională aplicabilă numai în condițiile art. 107¹, 107², 107³ sau cele ale art. 278² din proiectul de lege.

		funcționarul public cu privire la următoarele elemente: e) modalitatea de efectuare a orelor suplimentare, remunerația acestora sau, după caz, compensarea prin ore libere plătite;	
(m) dacă modelul de organizare a muncii lucrătorului este în totalitate sau în cea mai mare parte imprevizibil, angajatorul informează lucrătorul cu privire la: (i) 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; (ii) orele și zilele de referință în care lucrătorului i se poate cere să lucreze; (iii) perioada minimă de înștiințare prealabilă la care are dreptul lucrătorul înainte de începerea unei sarcini de serviciu și, după caz, termenul limită de anulare menționat la articolul 10 alineatul (3); Considerentul 21: (21) Dacă nu este posibil să se indice un program de lucru fix din cauza felului muncii, cum ar fi în cazul unui contract la cerere, angajatorii ar trebui să informeze lucrătorii despre modul în care va fi stabilit timpul lor de muncă,		Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare 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 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: a) în mod direct, prin atribuirea unor sarcini de serviciu; b) în mod indirect, prin impunerea salariatului a obligației de a da curs solicitării clienților. (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: a) variabilitatea programului de	La Secțiunea 2 Contractul individual de muncă cu fracțiune de normă și program imprevizibil, art. 107¹ - 107³ prin proiectul de lege de modificare a Legii nr. 53/2003, se introduc trei noi articole, care detaliază modelul de organizare a muncii imprevizibil (ce înseamnă, când și în ce condiții de poate aplica).

inclusiv intervalele orare în care este posibil să fie chemați la lucru și perioada minimă de înștiințare prealabilă de care beneficiază, înainte de începerea unei sarcini de serviciu.

lucru, precum și orele și zilele de referință în care salariatului i se poate cere să lucreze;

b) durata muncii, exprimată în ore/săptămână sau ore/lună;

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.

d) modalitatea de înștiințare prealabilă a salariatului, în condițiile prevăzute la lit. c) precum și modalitatea de comunicare a anulării solicitării.

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:

		(a) angajatorul informează salariatul cu privire la: 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.	
(n) orice contracte colective de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale lucrătorului sau în cazul contractelor colective de muncă încheiate în afara întreprinderii de către instituții sau de organe paritare speciale, denumirea acestor instituții sau organe competente în cadrul cărora au fost încheiate contractele;	Legea nr. 53/2003 , Codul muncii, republicata, cu modificările și completările ulterioare AR7. 17 alin. 3: m) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului; Legea nr. 62/2011 privind dialogul social Articolul 128 alin. (1) contractele colective de munca se pot negocia la nivel de unitati, grupuri de unitati si sectoare de activitate. 4) Fac parte din contractele colective de munca si conventiile dintre partile semnatare ale acestora prin care se solutioneaza conflictele colective de munca, precum si hotararile arbitrale in	Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare 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: m) contractul colectiv de muncă sau acordul colectiv de muncă aplicabil, dacă	

	aceasta materie, începând cu data pronunțării acestora. Hotărârile arbitrale se transmit depozitarului contractului colectiv de muncă pentru înregistrare.	există; Proiect de Lege pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrative Articolul 534¹ Informații referitoare la raportul de serviciu al funcționarului public (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: 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;	
(o) în cazul în care este responsabilitatea angajatorului, identitatea instituției sau a instituțiilor de securitate socială care primesc contribuțiile sociale aferente raportului de muncă, și orice protecție legată de securitatea		Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare La articolul 17 alineatul (3), după litera o) se introduc două noi litere, lit. p) și lit. r) , cu următorul cuprins:	Se au în vedere eventuale asigurări private oferite suplimentar din inițiativa angajatorului (ex. asigurare medicală privată, contribuție suplimentară la pensia facultativă a salariatului, pensie ocupatională oferită exclusiv de angajator etc).

socială furnizată 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.”. 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: 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 cazul asigurărilor sociale obligatorii, în România nu este responsabilitatea angajatorului să înregistreze salariații în cadrul acestor sisteme de asigurare (calitatea de asigurat se obține de drept, la momentul începerii raportului de muncă). În acest caz, pentru litera o) sunt relevante informațiile privind drepturile legate de protecția de securitate socială furnizată de angajator, în cazul în care angajatorul decide să acorde astfel de drepturi suplimentare. Ele pot fi negociate individual, ca parte a pachetului de beneficii acordate salariatului, negociate colectiv, prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau oferite de angajator ca urmare a unei legi speciale, statut profesional, etc.
---------------------------------	--	---	--

		în natură acordate sau plătite de angajator persoanei ca urmare a activității profesionale a acestuia, după caz. Proiect de Lege pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrative Articolul 534¹ Informații referitoare la raportul de serviciu al funcționarului public (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: g) instituția publică care primește contribuțiile de asigurări sociale de stat aferente raportului de serviciu;	
(3) Informațiile menționate la alineatul (2) literele (g)-(l) și (o) pot fi comunicate, dacă este cazul, sub forma unei trimiteri la actele cu putere de lege și la dispozițiile administrative sau statutare ori la contractele colective de muncă ce reglementează aspectele menționate la literele respective.		Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare ”(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. După articolul 278 se introduce un nou articol, art. 278¹, cu următorul cuprins:(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.	
Articolul 5 Termene și mijloace de informare (1) În cazul în care nu au fost comunicate în prealabil, informațiile menționate la articolul 4 alineatul (2) literele (a)-(e), (g), (k), (l) și (m) sunt comunicate în mod individual lucrătorului, sub forma unui sau a mai multor documente, în decursul perioadei care începe cu prima zi de muncă și se termină cel târziu în cea de a șaptea zi calendaristică. Celelalte informații menționate la articolul 4 alineatul (2) sunt comunicate în mod individual lucrătorului, sub forma unui document, în termen de o lună începând cu prima zi de muncă. Considerentul 23 (23) Lucrătorii ar trebui să aibă dreptul de a fi informați în scris, la	Legea nr. 53/2003 , Codul muncii, republicata, cu modificările și completările ulterioare ART. 16 (1) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română, cel târziu în ziua anterioară începerii activității de către salariat. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului. Art. 17. 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	Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare Alineatul (1) al articolul 243, se modifică și se completează și va avea următorul cuprins: „(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”. Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare Dupa articolul 278 se introduce un nou articol, art. 278¹, cu următorul	

încadrarea în muncă, cu privire la drepturile și obligațiile lor care decurg din raportul de muncă. Prin urmare, informațiile esențiale ar trebui să le parvină cât mai curând posibil și cel târziu în termen de o săptămână calendaristică de la prima zi de muncă. Restul informațiilor ar trebui să le parvină în termen de o lună de la prima zi de muncă. Prin prima zi de muncă ar trebui să se înțeleagă începerea efectivă a prestării muncii de către lucrător în cadrul raportului de muncă. Statele membre ar trebui să urmărească să asigure comunicarea de către angajatori a informațiilor relevante privind raportul de muncă înainte de încheierea duratei convenite inițial a contractului.

2) Obligația de informare a persoanei selectate în vederea angajării sau a salariatului se considera îndeplinită de către angajator la momentul *semnării* contractului individual de muncă sau a actului adițional, după caz.

(4) Elementele din informarea prevăzută la alin. (3) trebuie să se regăsească și în conținutul contractului individual de muncă.

Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ

ART. 528

Dispoziții comune privind actele

cuprins:

Art. 278¹

(4) 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 unui document sau a mai multor documente, într-o perioadă:

- 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);
- 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).

(5) 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.

Proiect de Lege pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ

Articolul 534²

Termenele de comunicare a informațiilor referitoare la raportul de serviciu al funcționarului public

(1) Informațiile prevăzute la art. 5341 alin. (1) lit. a) - c), f) și g) se comunică funcționarului public sub

	administrative (5) Actele administrative se comunică, prin grija compartimentului de resurse umane, în termen de maximum 5 zile lucrătoare de la emitere.	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. (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.	
(2) Statele membre pot să elaboreze formulare și modele pentru documentele menționate la alineatul (1) și să le pună la dispoziția angajaților și a angajatorilor, inclusiv prin publicarea pe un site oficial național unic sau prin alte mijloace adecvate.		Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare După alineatul (7) al articolului 17 se introduc două noi alineate, alin. (8) și alin. (9), cu următorul cuprins: (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 ulterioare, prin publicarea pe site-ul instituției”. Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul	

		Muncii, cu modificările și completările ulterioare Dupa articolul 278 se introduce un nou articol, art. 278¹, cu următorul cuprins: Art. 278¹ (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. Proiect de Lege pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrative Articolul 534¹ Informații referitoare la raportul de serviciu al funcționarului public (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.	
(3) Statele membre se asigură că informațiile privind actele cu putere de lege și dispozițiile administrative		Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările	Prevederile directivei vizează contractele colective <i>de la nivel</i>

sau statutare ori contractele colective de muncă cu aplicare generală ce reglementează cadrul juridic aplicabil, care trebuie comunicate de angajatori, sunt puse la dispoziție la un nivel general, cu titlu gratuit, într-un mod clar, transparent, cuprinzător și ușor de accesat de la distanță și pe cale electronică, inclusiv prin intermediul unor portaluri online existente.		ulterioare 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 și grup de unitati sunt publicate pe pagina de internet a Ministerului Muncii și Protecției Sociale, în conformitate cu prevederile art. 145 din Legea nr. 62/2011 privind dialogul social, cu modificările și completările ulterioare.	<i>superior (cu aplicare generală).</i> <i>La nivel de întreprindere contractele colective de muncă se încheie și se aplică din grija părților, existând și o obligație directă a angajatorului de informare individuală a angajatului conform art. 17 și art. 242 Codul Muncii.</i> Portalul european comun al legislațiilor naționale N-Lex permite accesul oricărei persoane interesate la legislația statelor membre. Portalul N-Lex poate fi accesat la următoarea adresă de interne http://eurlex.europa.eu/n-lex/ Sau la adresa http://legislatie.just.ro/Public/LegaturiUtile Legea nr. 62/2011 privind dialogul social Art. 143 (1) Contractele colective de munca și actele adiționale la acestea se încheie în forma scrisă și se înregistrează prin grija părților, după cum urmează: a) contractul colectiv de munca la nivel de unitate, la inspectoratul teritorial de munca; b) contractele colective de munca încheiate la nivelul grupurilor de unitati și al sectoarelor de activitate, la Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale.
---	--	---	---

			Art. 144 (2) Contractele colective de munca la nivel de sectoare de activitate si grupuri de unitati, precum si actele additionale la acestea <i>vor fi publicate in Monitorul Oficial al Romaniei, Partea a V-a, prin grija partilor semnatare.</i> Art.145 (2) <i>Ministerul Muncii, Familiei si Protectiei Sociale va publica pe pagina de internet contractele colective la nivel de sector de activitate si grup de unitati.</i>
Articolul 6 - Modificarea raportului de muncă (1) Statele membre se asigură că orice modificare a elementelor raportului de muncă menționate la articolul 4 alineatul (2) și orice modificare a informațiilor suplimentare în cazul lucrătorilor trimiși într-un alt stat membru sau într-o țară terță, menționate la articolul 7, este comunicată de către angajator lucrătorului, sub forma unui document, în cel mai scurt timp posibil și cel târziu la data la care intră în vigoare.	Legea nr. 53/2003 , Codul muncii, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare ART. 17 (5) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (3) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, anterior producerii modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil. Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ	Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare Dupa articolul 278 se introduce un nou articol, art. 278¹, cu următorul cuprins: (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.	

	ART. 528 Dispoziții comune privind actele administrative (1) Numirea în funcția publică, modificarea, suspendarea și încetarea raporturilor de serviciu, precum și sancționarea disciplinară a funcționarilor publici se fac prin act administrativ emis în termenele și în condițiile legii de conducătorul autorității sau instituției publice sau, după caz, de persoana care are competența legală de numire în condițiile unor acte normative specifice. (2) Actul administrativ se încheie în formă scrisă. (3) Actul administrativ produce efecte juridice: a) de la data precizată expres în actul administrativ, cu condiția comunicării sale prealabile funcționarului public; b) de la data comunicării actului administrativ, în situația în care în actul administrativ nu este prevăzută expres data de la care acesta produce efecte juridice sau în situația în care comunicarea se realizează ulterior datei prevăzute expres în actul administrativ; c) în termenele specifice prevăzute expres de lege.		
(2) Documentul menționat la alineatul (1) nu se aplică în cazul modificărilor care reflectă doar o modificare a actelor cu putere de	Legea nr. 53/2003 , Codul muncii, republicata, cu modificările și completările ulterioare	Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare	

lege, a dispozițiilor administrative sau statutare ori a contractelor colective de muncă menționate în documentele menționate la articolul 5 alineatul (1) și, după caz, la articolul 7.	ART. 17 (5) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (3) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, anterior producerii modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil.	Dupa articolul 278 se introduce un nou articol, art. 278¹, cu următorul cuprins: (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.	
Articolul 7 Informații suplimentare pentru lucrătorii trimiși în alt stat membru sau într-o țară terță (1) Statele membre se asigură că, atunci când un lucrător trebuie să presteze munca într-un alt stat membru decât cel în care își desfășoară în mod normal activitatea sau într-o țară terță, angajatorul comunică documentele menționate la articolul 5 alineatul (1) înainte de plecarea lucrătorului și că documentele includ cel puțin următoarele informații suplimentare:	Legea nr. 53/2003 , Codul muncii, republicata, cu modificările și completările ulterioare 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; 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	Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare Dupa articolul 278 se introduce un nou articol, art. 278¹, cu următorul cuprins: (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. (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,	

	legislația muncii din acea țară; f) obiceiurile locului a căror nerespectare i-ar pune în pericol viața, libertatea sau siguranța personală; g) condițiile de repatriere a lucrătorului, după caz. (2) Informațiile prevăzute la alin. (1) lit. a), b) și c) trebuie să se regăsească și în conținutul contractului individual de muncă.	cu excepția cazului în care prin legi speciale se prevede altfel”.	
(a) țara sau țările în care urmează să fie prestată munca în străinătate și durata anticipată a acesteia;		Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare 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;	
(b) moneda în care urmează să se facă plata remunerației;	Legea nr. 53/2003 , Codul muncii, republicata, cu modificările și completările ulterioare Art. 18, alin.1, lit. b) b) moneda în care vor fi plătite drepturile salariale, precum și modalitățile de plată;		

(c) dacă este cazul, beneficiile în bani sau în natură aferente muncii prestate;	Legea nr. 53/2003 , Codul muncii, republicata, cu modificările și completările ulterioare Art. 18, alin.1, lit. c) c) prestațiile în bani și/sau în natură aferente desfășurării activității în străinătate;		
(d) informații care indică dacă este prevăzută repatrierea și, în caz afirmativ, condițiile de repatriere a lucrătorului.	Legea nr. 53/2003 , Codul muncii, republicata, cu modificările și completările ulterioare Art. 18, alin.1, lit. g) g) condițiile de repatriere a lucrătorului, după caz.		
(2) Statele membre se asigură că un lucrător detașat care intră sub incidența Directivei 96/71/CE este informat suplimentar cu privire la:	Legea nr. 172/2020 pentru modificarea și completarea Legii nr. 16/2017 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale <u>ART. 11³</u> (1) Întreprinderile prevăzute la <u>art. 3</u> lit. b) au obligația de a informa, în scris, salariatul detașat de pe teritoriul României, anterior detașării, cu privire la: d) linkul către site-ul oficial național unic creat de statul membru gazdă în conformitate cu art. 5 alin. (2) din Directiva 2014/67/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 15 mai 2014 privind asigurarea respectării aplicării <u>Directivei 96/71/CE</u> privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii și de modificare a <u>Regulamentului (UE) nr. 1.024/2012</u>. (3) Prevederile alin. (1) lit. a) și d) nu se aplică în cazul în care durata detașării este mai mică sau egală cu 7 zile consecutive.		

(a) remunerația la care are dreptul lucrătorul în conformitate cu legislația aplicabilă în statul membru gazdă;	a) elementele constitutive ale remunerației la care are dreptul lucrătorul, în conformitate cu legislația aplicabilă în statul membru gazdă, și nivelul acestora;		
(b) după caz, orice indemnizație specifică detașării și orice măsuri de rambursare a cheltuielilor de transport, de masă și de cazare;	b) cuantumul total al remunerației acordate salariatului pe perioada detașării, cu evidențierea distinctă a indemnizației specifice detașării, atunci când aceasta este acordată; c) cheltuielile efectiv generate de detașare, precum transportul, cazarea și masa, precum și modalitatea de acordare sau de rambursare a acestora, respectiv modalitatea de asigurare a transportului, cazării sau mesei, după caz;		
(c) linkul către site-ul oficial național unic creat de statul membru gazdă în temeiul articolului 5 alineatul (2) din Directiva 2014/67/UE a Parlamentului European și a Consiliului (15).	d) linkul către site-ul oficial național unic creat de statul membru gazdă în conformitate cu art. 5 alin. (2) din Directiva 2014/67/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 15 mai 2014 privind asigurarea respectării aplicării <u>Directivei 96/71/CE</u> privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii și de modificare a <u>Regulamentului (UE) nr. 1.024/2012</u> .		
(3) Informațiile menționate la alineatul (1) litera (b) și la alineatul (2) litera (a) pot fi furnizate, acolo unde este cazul, sub forma unei trimiteri la dispozițiile specifice ale actelor cu putere de lege și la actele administrative sau statutare ori la contractele colective de muncă ce reglementează aspectele respective.		Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare Articolul 18 se completează cu un nou alineat, alin. (4), care va avea următorul cuprins;	

		”(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”.	
(4) Cu excepția cazului în care statele membre prevăd altfel, alineatele (1) și (2) nu se aplică dacă durata fiecărei perioade de lucru petrecute în afara statului membru în care lucrătorul își desfășoară în mod normal activitatea este de patru săptămâni consecutive sau mai puțin.	Legea nr. 172/2020 pentru modificarea și completarea Legii nr. 16/2017 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale (3) Prevederile alin. (1) lit. a) și d) nu se aplică în cazul în care durata detașării este mai mică sau egală cu 7 zile consecutive.	Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare Dupa articolul 278 se introduce un nou articol, art. 278¹, cu următorul cuprins: (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.	
CAPITOLUL III CERINȚE MINIME PRIVIND CONDIȚIILE DE MUNCĂ			
Articolul 8 Durata maximă a oricărei perioade de probă (1) Statele membre se asigură că, în	Legea nr. 53/2003 , Codul muncii, republicata, cu modificările si completarile ulterioare		Articolul din directivă nu impune introducerea unor perioade de probă, ci doar limitarea acestora la maxim 6 luni, în cazul în care astfel de

cazul în care un raport de muncă este supus unei perioade de probă, astfel cum este definită în dreptul intern sau în practicile naționale, perioada respectivă nu depășește șase luni.	ART. 31 (1) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și de cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere.		perioade sunt reglementate. Pentru următoarele categorii de raporturi de muncă, prin legi speciale nu sunt reglementate perioade de probă: (a) cadrele militare; (b) În Ministerul Apărării Naționale, la angajarea personalului civil contractual nu se stabilesc perioade de probă; (c) Pentru funcționarii publici, legislația națională nu prevede perioadă de probă (MApN) (d) magistrați; (e) personalul auxiliar din cadrul instanțelor; (f) personalul de probațiune; funcții de specialitate criminalistică și auxiliare de specialitate criminalistică din cadrul Institutului Național de Expertiză Criminalistică
(2) În cazul raporturilor de muncă pe durată determinată, statele membre se asigură că durata perioadei de probă este proporțională cu durata preconizată a contractului și cu felul muncii. În cazul reînnoirii unui contract pentru aceeași funcție și aceleași sarcini, raportul de muncă nu este supus	Legea nr. 53/2003 , Codul muncii, republicata, cu modificările și completările ulterioare ART. 85 Salariatul încadrat cu contract individual de muncă pe durată determinată poate fi supus unei perioade de probă, care nu va depăși:		

unei noi perioade de probă.	a) 5 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mică de 3 luni; b) 15 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă cuprinsă între 3 și 6 luni; c) 30 de zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni; d) 45 de zile lucrătoare în cazul salariaților încadrați în funcții de conducere, pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni. ART. 32 (1) Pe durata executării unui contract individual de muncă nu poate fi stabilită decât o singură perioadă de probă.		
(3) Statele membre pot să prevadă, în mod excepțional, perioade de probă mai lungi atunci când felul muncii justifică aceasta sau atunci când este în interesul lucrătorului. În cazul în care lucrătorul a fost absent de la muncă în cursul perioadei de probă, statele membre pot să prevadă ca perioada de probă să poată fi extinsă în mod corespunzător cu durata absenței.		Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare 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”.	

Articolul 9 Exercitarea în paralel a unei alte activități profesionale (1) Statele membre se asigură că un angajator nu interzice unui lucrător să lucreze pentru alți angajatori în afara programului de lucru stabilit cu angajatorul respectiv și că nu aplică lucrătorului un tratament nefavorabil pentru acest lucru.		Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare 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.	
(2) Statele membre pot stabili condiții pentru utilizarea restricțiilor de incompatibilitate de către angajatori, pe baza unor motive obiective, precum sănătatea și siguranța, protecția secretului de afaceri, integritatea serviciului public sau evitarea conflictelor de interese.	LEGE nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției Art. 96 (1) Funcționarii publici, funcționarii publici parlamentari și funcționarii publici cu statut special pot exercita funcții sau activități în domeniul didactic, al cercetării științifice, al creației literar-artistice. Funcționarii publici, funcționarii publici parlamentari și funcționarii publici cu statut special pot exercita funcții în alte domenii de activitate din sectorul privat, care nu sunt	Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare Alineatele (1) și (2) al articolului 35 se completează și vor avea următorul cuprins: (2) Fac excepție de la prevederile alin. (1) situațiile în care prin lege sunt prevăzute incompatibilități pentru cumulul unor funcții, pe baza unor motive obiective precum sănătatea și securitatea salariaților, protecția secretului de afaceri, integritatea serviciului în domeniul	

	în legătură directă sau indirectă cu atribuțiile exercitate ca funcționar public, funcționar public parlamentar sau funcționar public cu statut special, potrivit fișei postului	public sau evitarea conflictelor de interese, fără a se limita la acestea”.	
<i>Articolul 10</i> Minima previzibilitate a muncii (1) Statele membre se asigură că, în cazul în care modelul de organizare a muncii unui lucrător este în totalitate sau în cea mai mare parte imprevizibil, angajatorul solicită lucrătorului să presteze munca doar dacă sunt îndeplinite cumulativ următoarele două condiții:		Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare 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 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	Programul de muncă imprevizibil se reglementează ca o formă particulară de organizare a muncii în cadrul contractului de muncă cu fracțiune de normă.

		este în totalitate sau în cea mai mare parte imprevizibil. 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: Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare 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:	
(a) munca este prestată în cadrul unor ore și zile de referință		Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul	

prestabilite, astfel cum sunt menționate la articolul 4 alineatul (2) litera (m) punctul (ii); și		Muncii, cu modificările și completările ulterioare 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: 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); Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare 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: (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: 1) munca este prestată în cadrul orelor și zile de referință prestabilite, comunicate salariatului conform prevederilor de la lit. (a), punctul 2);	
(b) lucrătorul este informat de angajatorul său în privința unei sarcini de serviciu cu respectarea unei perioade rezonabile de înștiințare prealabilă, stabilită în conformitate cu dreptul intern, contractele colective de muncă sau practicile naționale menționate la articolul 4 alineatul (2) litera (m) punctul (iii).		Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare 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: (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. Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare 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: (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: 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).	
(2) Un lucrător are dreptul de a refuza o sarcină de serviciu fără să suporte consecințe negative în cazul în care una sau niciuna din cerințele prevăzute la alineatul (1) nu este îndeplinită.		Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare Art. 107³ (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”. Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare După articolul 278¹ se introduce un nou articol, art. 278², cu următorul cuprins: ”ART. 278² (3) Pot face excepție de la prevederile alin.(1), lit. b) raporturile de muncă ale personalului din cadrul serviciilor publice de urgență, cadrelor militare, personalului forțelor armate și de ordine publică și siguranță națională, magistraților sau a altor servicii de aplicare a	Având în vedere prevederile art. (1) alin. (6) din Directivă, care permit ca statele membre să decidă să nu aplice prevederile art. 10 pentru categoriile de personal menționate, aliniatul (3) propus la art. 278² transpune prevederile mai sus menționate din directivă, oferind această posibilitate. Astfel, în cazul în care prin legi speciale, pentru raporturi de muncă neîntemeiate pe un contract individual de muncă, sunt instituite programe de muncă imprevizibile, se

		legii, respectiv raporturilor de serviciu ale funcționarilor publici”.	impune respectarea obligației de informare, însă nu și respectarea cerințelor prevăzute la art. 10, în cazul acestor categorii de personal, fapt justificat în mod obiectiv de specificul activității acestora.
(3) În cazul în care statele membre permit unui angajator să anuleze o sarcină de serviciu fără compensații, acestea iau măsurile necesare, în conformitate cu dreptul intern, contractele colective de muncă sau practicile naționale, pentru a se asigura că lucrătorul are dreptul la compensații în cazul în care angajatorul anulează sarcina de serviciu convenită anterior cu lucrătorul, după împlinirea unui termen limită rezonabil determinat.		Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare Art. 107² (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: 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.	
(4) Statele membre pot să stabilească modalitățile de aplicare a prezentului articol, în conformitate cu dreptul intern, cu contractele			Articolele 107 ¹ , 107 ² , 107 ³ și 278 ² reglementează modalitățile de aplicare ale art. 10 din directivă.

colective de muncă sau cu practicile naționale.			
<i>Articolul 11</i> Măsuri complementare privind contractele la cerere În cazul în care statele membre permit utilizarea unor contracte la cerere sau a unor contracte de muncă similare, acestea adoptă una sau mai multe dintre următoarele măsuri pentru a preveni practicile abuzive:			
(a) restricții privind utilizarea și durata contractelor la cerere sau a contractelor de muncă similare;		Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare Art. 107² (4) Modelul de organizare a muncii imprevizibil poate fi utilizat numai dacă este specificat expres în contractul individual de muncă. (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. (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.	
(b) o prezumție relativă de existență a unui contract de muncă cu un număr minim de ore plătite, pe baza mediei orelor lucrate într-o perioadă dată;		Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare Art. 107² (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”.	
(c) alte măsuri echivalente care asigură prevenirea eficientă a practicilor abuzive.		Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare Art. 107³ (1) Convocarea prin care angajatorul	

		solicită angajatului să presteze o sarcină de serviciu trebuie să conțină cel puțin următoarele informații: (a) data în care va fi prestată sarcina de serviciu; (b) ora de începere a activității la care salariatul trebuie să se prezinte la locul de muncă; (c) locul de muncă; (d) durata activității exprimată în număr de ore; (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). (5) Angajatorul care utilizează un model de organizare a muncii imprevizibil are următoarele obligații: (a) să stabilească, prin contractul individual de muncă modalitatea prin care transmite salariatului convocarea pentru o sarcină de serviciu. (b) să țină evidența fiecărei convocări transmise salariatului împreună cu	
--	--	---	--

		confirmările acestuia, după caz; (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; (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. (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).	
Statele membre informează Comisia cu privire la aceste măsuri. Considerentul 47: Prezenta directivă stabilește cerințe minime, ceea ce nu aduce atingere prerogativelor statelor membre de a introduce și de a menține dispoziții mai favorabile. Drepturile dobândite în temeiul cadrului juridic existent ar trebui			

să se aplice în continuare, cu excepția cazului în care prezenta directivă introduce dispoziții mai favorabile. Punerea în aplicare a prezentei directive nu poate fi utilizată pentru a diminua drepturile existente prevăzute de dreptul Uniunii sau de dreptul intern în vigoare în acest domeniu și nu poate constitui un motiv valabil pentru a reduce nivelul general de protecție acordat lucrătorilor în domeniul reglementat de prezenta directivă. În special, aceasta nu ar trebui să servească drept temei pentru introducerea de contracte cu „zero ore” sau alte tipuri similare de contracte de muncă.			
Articolul 12 Trecerea la altă formă de muncă (1) Statele membre se asigură că un lucrător cu o vechime de cel puțin șase luni la același angajator, care și-a încheiat perioada de probă, dacă a existat, poate solicita o formă de muncă cu condiții de muncă mai previzibile și mai sigure, dacă aceasta este disponibilă și că primește un răspuns motivat în scris. Statele membre pot limita frecvența cererilor care declanșează obligația în temeiul prezentului articol.		Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare După litera n) al articolului 39 alineatul (1) 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”. După litera i) a articolului 40 alineatul (2) se introduce o nouă literă, lit. j) cu următorul cuprins: j) să răspundă motivat, în scris, în 30 de zile de la înaintarea solicitării salariatului privind ocuparea unui post vacant, care asigură condiții mai previzibile și mai	

		sigure pentru acesta.	
(2) Statele membre se asigură că angajatorul furnizează răspunsul motivat în scris menționat la alineatul (1) în termen de o lună de la primirea cererii. În ceea ce privește persoanele fizice care acționează în calitate de angajatori, precum și microîntreprinderile și întreprinderile mici și mijlocii, statele membre pot să prevadă prelungirea acestui termen cu maximum trei luni și pot să permită comunicarea pe cale orală a răspunsului la o cerere ulterioară similară depusă de același lucrător, dacă justificarea răspunsului referitor la situația lucrătorului rămâne neschimbată. Considerentul 36 : (36) În cazul în care angajatorii au posibilitatea de a oferi contracte de muncă cu normă întreagă sau pe durată nedeterminată lucrătorilor care sunt angajați în forme de muncă atipice, ar trebui promovată trecerea la forme de muncă mai sigure, în conformitate cu principiile stabilite în Pilonul european al drepturilor sociale. Lucrătorii ar trebui să poată solicita, dacă este disponibilă, o altă formă de muncă, mai previzibilă și mai sigură, și ar trebui să primească din partea angajatorului un răspuns motivat în scris, care să țină seama de nevoile angajatorului și ale lucrătorului. Statele membre ar trebui să aibă posibilitatea de a limita frecvența acestor cereri. <u>Prezenta directivă nu ar trebui să împiedice statele membre să stabilească că, în cazul posturilor din sectorul public pentru care admiterea se face prin concurs, posturile</u>	Legea nr. 53/2003 , Codul muncii, republicata, cu modificările și completările ulterioare <u>ART. 30</u> (1) Încadrarea salariaților la instituțiile și autoritățile publice și la alte unități bugetare se face numai prin concurs sau examen, după caz. (2) Posturile vacante existente în statul de funcții vor fi scoase la concurs, în raport cu necesitățile fiecărei unități prevăzute la alin. (1). (3) În cazul în care la concursul organizat în vederea ocupării unui post vacant nu s-au prezentat mai mulți candidați, încadrarea în muncă se face prin examen. (4) Condițiile de organizare și modul de desfășurare a concursului/examenului se stabilesc prin regulament aprobat prin hotărâre a Guvernului.	Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare După litera i) a articolului 40 alineatul (2) se introduce o nouă literă, lit. j) cu următorul cuprins: j) să răspundă motivat, în scris, în 30 de zile de la înaintarea solicitării salariatului privind ocuparea unui post vacant, care asigură condiții mai previzibile și mai sigure pentru acesta. Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare După alineatul (2) al articolului 1 se introduce un nou alineat, alin. (3), cu următorul cuprins: ”(3) De la dispozițiile prezentului cod pot fi prevăzute prin legi speciale dispoziții specifice derogatorii de la prevederile art. 39, alin. (1) lit. o), art. 40 alin. (2) lit. j), art. 107³, art. 194 alin. (2) -(4) numai pentru raporturile de muncă ale personalului din cadrul serviciilor publice de urgență, cadrelor militare, personalului	

respectiv nu se consideră a fi disponibile la simpla cerere a lucrătorului și, prin urmare, nu intră în domeniul de aplicare al dreptului de a solicita o formă de muncă în condiții de muncă mai previzibile și mai sigure.		forțelor armate și de ordine publică și siguranță națională, judecătorilor, procurorilor, anchetatorilor sau a altor servicii de aplicare a legii, respectiv raporturile de serviciu ale funcționarilor publici”.	
Articolul 13 Formare obligatorie Statele membre se asigură că, în cazul în care dreptul Uniunii sau dreptul intern sau contractele colective de muncă obligă un angajator să ofere formare unui lucrător pentru ca acesta să presteze munca pentru care este angajat, formarea respectivă este oferită gratuit lucrătorului, este considerată timp de muncă și se desfășoară, atunci când este posibil, în cursul programului de lucru. Considerentul (37) (37) În cazul în care dreptul Uniunii sau dreptul intern ori contractele colective de muncă obligă angajatorii să ofere formare lucrătorilor pentru ca aceștia să presteze munca pentru care sunt angajați, este important să se asigure că această formare este oferită în condiții de egalitate tuturor lucrătorilor, inclusiv celor care sunt angajați în forme de muncă atipice. Costurile acestei formări nu ar trebui să fie nici imputate lucrătorului, nici reținute sau deduse din remunerația sa. O astfel de	Legea 53/2003, Codul muncii ART. 194 (1) Angajatorii au obligația de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toți salariații, după cum urmează: a) cel puțin o dată la 2 ani, dacă au cel puțin 21 de salariați; b) cel puțin o dată la 3 ani, dacă au sub 21 de salariați. (2) Cheltuielile cu participarea la programele de formare profesională, asigurată în condițiile alin. (1), se suportă de către angajatori.	Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare După alineatul (2) al articolului 194 se introduce un nou alineat, alin. (3), cu următorul cuprins: „(3) Participarea la programele de formare profesionale 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”. <i>Proiect de Lege pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a</i>	Prin Hotărârea CJUE în cauza C-909/19 - Unitatea administrativă D, s-a statuat că timpul petrecut de salariat la un curs de formare profesională la care participa din dispoziția angajatorului reprezintă timp de muncă.

formare ar trebui să fie considerată ca fiind timp de muncă și ar trebui să se desfășoare, atunci când este posibil, în timpul programului de lucru. Obligația respectivă nu include formarea profesională sau formarea necesară lucrătorilor pentru a obține, a menține sau a reînnoi o calificare profesională atât timp cât dreptul Uniunii sau dreptul intern ori un contract colectiv de muncă nu obligă angajatorul să o ofere lucrătorului. Statele membre ar trebui să ia măsurile necesare pentru a proteja lucrătorii împotriva practicilor abuzive în materie de formare.		<i>Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ</i> 3. La articolul 458, după alineatul (8) se introduce un nou alineat, alineatul (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.”	
<i>Articolul 14</i> Contractele colective de muncă Statele membre pot permite partenerilor sociali să mențină, să negocieze, să încheie și să pună în aplicare contracte colective de muncă, în conformitate cu dreptul intern sau cu practicile naționale, care stabilesc măsuri referitoare la condițiile de muncă ale lucrătorilor ce diferă față de cele menționate la articolele 8-13, respectând în același timp protecția generală a lucrătorilor.		RO nu se prevalează de această posibilitate, deoarece <u>clauzele contractuale ale contractelor colective de muncă trebuie să respecte garanțiile de drept din legislația muncii</u>	Legea 62/2011 a dialogului social ART. 132 (1) Clauzele contractelor colective de muncă pot stabili drepturi și obligații numai în limitele și în condițiile prevăzute de lege. (2) La încheierea contractelor colective de muncă, prevederile legale referitoare la drepturile angajaților au un caracter minimal. (3) Contractele colective de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celor stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivel superior. (4) Contractele individuale de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la niveluri

			inferioare celor stabilite prin contractele colective de muncă aplicabile. Articolul 142 (1) Clauzele cuprinse in contractele colective de munca care sunt negociate cu incalcarea prevederilor art. 132 sunt <i>lovite de nulitate</i>. (2) Nulitatea clauzelor contractuale se constata de catre instantele judecatoresti competente, la cererea partii interesate, fie pe cale de actiune, fie pe cale de exceptie. (3) In cazul constatarii nulitatii unor clauze de catre instanta judecatoreasca, <i>partile pot conveni renegocierea acestora</i>. (4) Pana la renegocierea clauzelor a caror nulitate a fost constatata, <i>acestea sunt inlocuite cu prevederile mai favorabile angajatilor, cuprinse in lege sau in contractul colectiv de munca aplicabil incheiat la nivelul superior, dupa caz</i>.
CAPITOLUL IV DISPOZIȚII ORIZONTALE			
Articolul 15 Prezumția legală și mecanismul de soluționare rapidă (1) Statele membre se asigură că, în cazul în care un lucrător nu a primit în timp util toate sau o parte din documentele menționate la articolul 5 alineatul (1) sau la articolul 6, se aplică una sau ambele dintre cele două situații:			

Considerentul (39)

Consultarea publică cu privire la Pilonul european al drepturilor sociale a relevat necesitatea de a consolida asigurarea respectării legislației Uniunii în domeniul muncii pentru a asigura eficacitatea acesteia. Evaluarea Directivei 91/533/CEE efectuată în cadrul Programului privind o reglementare adecvată și funcțională al Comisiei a confirmat că existența unor mecanisme consolidate de asigurare a respectării legislației ar putea îmbunătăți eficacitatea dreptului Uniunii în domeniul muncii. Consultarea a arătat că sistemele de căi de atac întemeiate exclusiv pe acțiuni în despăgubire sunt mai puțin eficace decât sistemele care prevăd și sancțiuni, precum sume forfetare sau pierderea autorizațiilor, pentru angajatorii care nu furnizează declarații scrise. De asemenea, ea a arătat că angajații recurg rareori la o cale de atac pe durata desfășurării raportului de muncă, ceea ce periclitează obiectivul urmărit prin furnizarea declarației scrise, care este acela de a asigura faptul că lucrătorii sunt informați cu privire la elementele esențiale ale raportului lor de muncă. Prin urmare, este necesar să se introducă fie dispoziții de asigurare a respectării legislației care să garanteze utilizarea prezumțiilor favorabile, în

cazul în care informațiile privind raportul de muncă nu sunt furnizate, fie o procedură administrativă în cadrul căreia angajatorul poate fi obligat să furnizeze informațiile lipsă și poate face obiectul unei sancțiuni în cazul nefurnizării informațiilor, fie ambele mecanisme. Aceste prezumții favorabile ar trebui să poată include prezumția, în lipsa unor informațiilor relevante, că lucrătorul are un raport de muncă pe perioadă nedeterminată, că nu există nicio perioadă de probă sau că lucrătorul are un post cu normă întreagă. Calea de atac ar putea face obiectul unei proceduri prin care angajatorul este informat de lucrător sau de o parte terță, cum ar fi un reprezentant al lucrătorilor sau un alt organism ori autoritate competentă, că lipsesc informații și că trebuie să furnizeze informații complete și corecte în timp util.			
(a) lucrătorul beneficiază de prezumții favorabile definite de statul membru, care pot fi răsturnate de angajatori;	Legea nr. 53/2003, Codul muncii, republicata, cu modificările și completările ulterioare Art. 105 (2) În situația în care într-un contract individual de muncă cu timp parțial nu sunt precizate elementele prevăzute la alin. (1), contractul se consideră a fi încheiat pentru normă întreagă.		
(b) lucrătorul are posibilitatea de a	Legea nr. 53/2003, Codul muncii,		Scopul este ca autoritatea sau

depune o plângere la o autoritate sau un organism competent și de a primi o reparație adecvată în timp util și în mod eficace.	republicata, cu modificările și completările ulterioare ART. 271 (1) Cererile referitoare la soluționarea conflictelor de muncă se judecă în regim de urgență. (2) Termenele de judecată nu pot fi mai mari de 15 zile. (3) Procedura de citare a părților se consideră legal îndeplinită dacă se realizează cu cel puțin 24 de ore înainte de termenul de judecată.	Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare La articolul 19 se introduc două noi alineate, alin. (2) și alin. (3), cu următorul cuprins: ”(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. (2) În cazul angajatorilor care au organe de inspekție proprii, salariatul se adresează acestora. (3) Sesizarea organelor competente prevăzute la alin. (1) și alin. (2) se face 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. (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	organismul competent să poată asigura o reparație adecvată într-un timp util și în mod eficace, potrivit clarificărilor COM oferite în cadrul grupul de lucru de experți pentru transpunerea directivei.
---	---	---	---

		informare”. Proiect de Lege pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrative ARTICOLUL 534² Termenele de comunicare a informațiilor referitoare la raportul de serviciu al funcționarului public (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.	
(2) Statele membre pot să prevadă că aplicarea prezumțiilor și a mecanismului menționate la alineatul (1) este condiționată de notificarea angajatorului și de necomunicarea în timp util de către angajator a informațiilor lipsă.		Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare La articolul 19 se introduce două noi alineate, alin. (2) și alin. (3), cu următorul cuprins: ”(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. (2) În cazul angajatorilor care au organe de inspekție proprii, salariatul se adresează acestora. (4) Sesizarea organelor competente prevăzute la alin. (1) și alin. (2) se	

face 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.

Proiect de Lege pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrative

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:

”Articolul 534²

Termenele de comunicare a informațiilor referitoare la raportul de serviciu al funcționarului public

(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, în termen de 3 zile lucrătoare de la data expirării termenelor prevăzute la alin. (1), (2) și (4), comunicarea respectivelor informații.

		(7) În situația în care autoritatea sau instituția publică nu comunică funcționarului public, în condițiile legii, informațiile prevăzute la art. 534 ¹ alin. (1), acesta poate sesiza instanța de contencios administrativ competentă, în condițiile și termenele prevăzute de legea contenciosului administrativ”.	
Articolul 16 Dreptul la reparații Statele membre se asigură că lucrătorii, inclusiv cei al căror raport de muncă a încetat, au acces la mecanisme eficiente și imparțiale de soluționare a litigiilor și la un drept la reparații în cazul încălcării drepturilor lor care decurg din prezenta directivă.	Legea nr. 53/2003 , Codul muncii, republicata, cu modificările și completările ulterioare TITLUL XII- Jurisdicția muncii CAPITOLUL I- Dispoziții generale ART. 266 Jurisdicția muncii are ca obiect soluționarea conflictelor de muncă cu privire la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractelor individuale sau, după caz, colective de muncă prevăzute de prezentul cod, precum și a cererilor privind raporturile juridice dintre partenerii sociali, stabilite potrivit prezentului cod. ART. 267 Pot fi părți în conflictele de muncă: a) salariații, precum și orice altă	Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare La articolul 19 se introduc două noi alineate, alin. (2) și alin. (3), cu următorul cuprins: ”(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. (2) În cazul angajatorilor care au organe de inspekție proprii, salariatul se adresează acestora. (5) Sesizarea organelor competente prevăzute la alin. (1) și alin. (2) se face numai după notificarea prealabilă a angajatorului și doar în cazul în care angajatorul nu a	

persoană titulară a unui drept sau a unei obligații în temeiul prezentului cod, al altor legi sau al contractelor colective de muncă;

b) angajatorii - persoane fizice și/sau persoane juridice -, agenții de muncă temporară, utilizatorii, precum și orice altă persoană care beneficiază de o muncă desfășurată în condițiile prezentului cod;

c) sindicatele și patronatele;

d) alte persoane juridice sau fizice care au această vocație în temeiul legilor speciale sau al Codului de procedură civilă.

ART. 268

(1) Cererile în vederea soluționării unui conflict de muncă pot fi formulate:

a) în termen de 45 de zile calendaristice de la data la care cel interesat a luat cunoștință de măsura dispusă referitoare la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractului individual de muncă, inclusiv angajamentele de plată a unor sume de bani;

b) în termen de 30 de zile calendaristice de la data în care s-a comunicat decizia de sancționare disciplinară;

c) în termen de 3 ani de la data nașterii dreptului la acțiune, în situația în care obiectul conflictului individual de muncă constă în plata unor drepturi salariale neacordate sau a unor despăgubiri către salariat, precum și în cazul răspunderii patrimoniale a salariaților față de angajator;

d) pe toată durata existenței

comunicat informațiile solicitate în termen de 7 zile lucrătoare de la momentul primirii solicitării.

(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”.

Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare

La articolul 260, după litera s) se introduc trei noi litere, lit. ș), lit. t) și lit. Ț), cu următorul cuprins:

“ș) Încălcarea de către angajator a obligației prevăzute la art. 107² alin. (2) și (3), 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.”

contractului, în cazul în care se solicită constatarea nulității unui contract individual sau colectiv de muncă ori a unor clauze ale acestuia;

e) în termen de 6 luni de la data nașterii dreptului la acțiune, în cazul neexecutării contractului colectiv de muncă ori a unor clauze ale acestuia.

(2) În toate situațiile, altele decât cele prevăzute la alin. (1), termenul este de 3 ani de la data nașterii dreptului.

ART. 271

(1) Cererile referitoare la soluționarea conflictelor de muncă se judecă în regim de urgență.

(2) Termenele de judecată nu pot fi mai mari de 15 zile.

(3) Procedura de citare a părților se consideră legal îndeplinită dacă se realizează cu cel puțin 24 de ore înainte de termenul de judecată.

OUG nr. 57/2019

Funcția publică

Art. 527 alin. (1) din OUG nr. 57/2019: ”
În cazul în care raportul de serviciu a încetat din motive pe care funcționarul public le consideră netemeinice sau nelegale, acesta poate cere instanței de contencios administrativ anularea actului administrativ prin care s-a constatat sau s-a dispus încetarea raportului de serviciu, în condițiile și termenele prevăzute de legea contenciosului administrativ, precum și plata de către autoritatea sau instituția publică emitentă a actului administrativ a unei despăgubiri

egale cu diferența între veniturile obținute în perioada respectivă și cuantumul salariilor indexate, majorate și recalulate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat funcționarul public.”

Legea nr. 554/2004 contenciosului administrativ, cu modificările și completările ulterioare

Subiectele de sesizare a instanței
Art. 1(1) Orice persoană care se consideră vătămată într-un drept al său ori într-un interes legitim, de către o autoritate publică, printr-un act administrativ sau prin nesoluționarea în termenul legal a unei cereri, se poate adresa instanței de contencios administrativ competente, pentru anularea actului, recunoașterea dreptului pretins sau a interesului legitim și repararea pagubei ce i-a fost cauzată. Interesul legitim poate fi atât privat, cât și public.

(2) Se poate adresa instanței de contencios administrativ și persoana vătămată într-un drept al său sau într-un interes legitim printr-un act administrativ cu caracter individual, adresat altui subiect de drept.

ART. 8

Obiectul acțiunii judiciare

(1) Persoana vătămată într-un drept recunoscut de lege sau într-un interes legitim printr-un act administrativ unilateral, nemulțumită de răspunsul primit la plângerea prealabilă sau

care nu a primit niciun răspuns în termenul prevăzut la art. 2 alin. (1) lit. h), poate sesiza instanța de contencios administrativ competentă, pentru a solicita anularea în tot sau în parte a actului, repararea pagubei cauzate și, eventual, reparații pentru daune morale. De asemenea se poate adresa instanței de contencios administrativ și cel care se consideră vătămat într-un drept sau interes legitim al său prin nesoluționarea în termen sau prin refuzul nejustificat de soluționare a unei cereri, precum și prin refuzul de efectuare a unei anumite operațiuni administrative necesare pentru exercitarea sau protejarea dreptului sau interesului legitim. Motivele invocate în cererea de anulare a actului nu sunt limitate la cele invocate prin plângerea prealabilă.

(1^1) Persoanele fizice și persoanele juridice de drept privat pot formula capete de cerere prin care invocă apărarea unui interes legitim public numai în subsidiar, în măsura în care vătămarea interesului legitim public decurge logic din încălcarea dreptului subiectiv sau a interesului legitim privat.

(1^2) Prin derogare de la dispozițiile alin. (1), acțiunile întemeiate pe încălcarea unui interes legitim public pot avea ca obiect numai anularea actului sau obligarea autorității pârâte să emită un act sau un alt înscris, respectiv să efectueze o anumită operațiune administrativă,

sub sancțiunea penalităților de întârziere sau a amenzii, prevăzute la art. 24 alin. (2).

(2) Instanța de contencios administrativ este competentă să soluționeze litigiile care apar în fazele premergătoare încheierii unui contract administrativ, precum și orice litigii legate de încheierea contractului administrativ, inclusiv litigiile având ca obiect anularea unui contract administrativ. Litigiile care decurg din executarea contractelor administrative sunt în competența de soluționare a instanțelor civile de drept comun.

(3) La soluționarea litigiilor prevăzute la alin. (2) se are în vedere regula după care principiul libertății contractuale este subordonat principiului priorității interesului public.

ART. 11*)

Termenul de introducere a acțiunii

(1) Cererile prin care se solicită anularea unui act administrativ individual, a unui contract administrativ, recunoașterea dreptului pretins și repararea pagubei cauzate se pot introduce în termen de 6 luni de la:

a) data comunicării răspunsului la plângerea prealabilă;

b) data comunicării refuzului nejustificat de soluționare a cererii;

c) data expirării termenului de soluționare a plângerii prealabile, respectiv data expirării termenului legal de soluționare a cererii;

d) data expirării termenului prevăzut la art. 2 alin. (1) lit. h), calculat de la comunicarea actului administrativ emis în soluționarea favorabilă a cererii sau, după caz, a plângerii prealabile.

(2) Pentru motive temeinice, în cazul actului administrativ individual, cererea poate fi introdusă și peste termenul prevăzut la alin. (1), dar nu mai târziu de un an de la data comunicării actului, data luării la cunoștință, data introducerii cererii sau data încheierii procesului-verbal de conciliere, după caz.

(2¹) În cazul suspendării, potrivit legii speciale, a procedurii de soluționare a plângerii prealabile, termenul prevăzut la alin. (1) curge după reluarea procedurii, de la momentul finalizării acesteia sau de la data expirării termenului legal de soluționare, după caz, dacă a expirat termenul prevăzut la alin. (2).

(3) În cazul acțiunilor formulate de prefect, Avocatul Poporului, Ministerul Public sau Agenția Națională a Funcționarilor Publici, termenul curge de la data când s-a cunoscut existența actului nelegal, fiind aplicabile în mod corespunzător prevederile alin. (2).

(4) Ordonanțele sau dispozițiile din ordonanțe care se consideră a fi neconstituționale, precum și actele administrative cu caracter normativ care se consideră a fi nelegale pot fi atacate oricând.

(5) Termenul prevăzut la alin. (1) este termen de prescripție, iar termenul prevăzut la alin. (2) este termen de decădere.

ART. 18

Soluțiile pe care le poate da instanța

(1) Instanța, soluționând cererea la care se referă art. 8 alin. (1), poate, după caz, să anuleze, în tot sau în parte, actul administrativ, să oblige autoritatea publică să emită un act administrativ, să elibereze un alt înscris sau să efectueze o anumită operațiune administrativă.

(2) Instanța este competentă să se pronunțe, în afara situațiilor prevăzute la art. 1 alin. (6), și asupra legalității operațiunilor administrative care au stat la baza emiterii actului supus judecării.

(3) În cazul soluționării cererii, instanța va hotărî și asupra despăgubirilor pentru daunele materiale și morale cauzate, dacă reclamantul a solicitat acest lucru.

(4) Atunci când obiectul acțiunii în contencios administrativ îl formează un contract administrativ, în funcție de starea de fapt, instanța poate:

a) dispune anularea acestuia, în tot

	sau în parte; b) obliga autoritatea publică să încheie contractul la care reclamantul este îndrituit; c) impune uneia dintre părți îndeplinirea unei anumite obligații; d) suplini consimțământul unei părți, când interesul public o cere; e) obliga la plata unor despăgubiri pentru daunele materiale și morale. (5) Soluțiile prevăzute la alin. (1) și alin. (4) lit. b) și c) pot fi stabilite sub sancțiunea unei penalități aplicabile părții obligate, pentru fiecare zi de întârziere. (6) În toate situațiile, instanța poate stabili, prin dispozitiv, la cererea părții interesate, un termen de executare, precum și amenda prevăzută la <u>art. 24</u> alin. (2).		
Articolul 17 Protecția împotriva tratamentului sau a consecințelor nefavorabile Statele membre adoptă măsurile necesare pentru a proteja lucrătorii, inclusiv lucrătorii care sunt reprezentanți ai lucrătorilor, împotriva oricărui tratament nefavorabil din partea angajatorului și împotriva oricăror consecințe nefavorabile care rezultă în urma unei plângeri înaintate angajatorului sau în urma oricărei proceduri inițiate cu scopul de a asigura respectarea drepturilor prevăzute în prezenta directivă.	Legea nr. 53/2003 , Codul muncii, republicata, cu modificările și completările ulterioare ART. 6 (1) Orice salariat care prestează o muncă beneficiază de condiții de muncă adecvate activității desfășurate, de protecție socială, de securitate și sănătate în muncă, precum și de respectarea demnității și a conștiinței sale, fără nicio discriminare. (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	Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare 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	

	egală este interzisă orice discriminare bazată pe criteriul de sex cu privire la toate elementele și condițiile de remunerare. ART. 59 Este interzisă concedierea salariaților: a) pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală; b) pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la grevă și a drepturilor sindicale. Legea nr. 62/2011 privind dialogul social Articolul 9 Membrilor organelor de conducere alese ale organizațiilor sindicale li se asigura protecția legii contra oricaror forme de conditionare, constrângere sau limitare în exercitarea funcțiilor lor. Articolul 10 (1) Sunt interzise modificarea și/sau desfacerea contractelor individuale de muncă ale membrilor organizațiilor sindicale pentru motive care privesc apartenența la sindicat și activitatea sindicală.	nediscriminării”. Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare După alineatul (9) al articolul 5, se introduce un nou alineat, alin. (10), cu următorul cuprins: ”(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”. 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. (5) Salariatul care se consideră victima unui tratament advers din	
--	---	--	--

	(2) Dispozițiile alin. (1) se aplica în mod corespunzător și raporturilor de serviciu ale funcționarilor publici și funcționarilor publici cu statut special.	partea angajatorului în sensul alin. (4), poate formula în fața instanței de judecată competență 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”. Proiect de Lege pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrative Articolul 534² Termenele de comunicare a informațiilor referitoare la raportul de serviciu al funcționarului public (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).”	
Articolul 18 Protecția împotriva concedierii și sarcina probei (1) Statele membre iau măsurile necesare pentru a interzice concedierea lucrătorilor sau luarea de măsuri echivalente concedierii, precum și orice acțiune pregătitoare pentru concedierea lucrătorilor pe		Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare La articolul 59 după litera b) se introduce o nouă literă, lit. c), cu următorul cuprins: ”c) pentru exercitarea drepturilor	

motiv că aceștia și-au exercitat drepturile prevăzute în prezenta directivă.		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)".	
(2) Lucrătorii care consideră că au fost concediați sau că au fost supuși unor măsuri cu efect echivalent din motivul că și-au exercitat drepturile prevăzute în prezenta directivă pot solicita angajatorului să prezinte motive bine întemeiate pentru concediere sau pentru măsurile echivalente. Angajatorul prezintă aceste motive în scris.		Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare 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. (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”.	
(3) Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că, atunci când lucrătorii menționați la alineatul (2) prezintă, în fața unei instanțe judecătorești sau a unei alte autorități sau organism competent, fapte pe baza	Legea nr. 53/2003 , Codul muncii, republicata, cu modificările si completările ulterioare ART. 272		

căroră se poate prezuma că a avut loc o astfel de concediere sau măsură echivalentă, sarcina de a dovedi că respectiva concediere a fost întemeiată pe alte motive decât cele menționate la alineatul (1) revine angajatorului.	Sarcina probei în conflictele de muncă revine angajatorului, acesta fiind obligat să depună dovezile în apărarea sa până la prima zi de înfățișare.		
(4) Alineatul (3) nu împiedică statele membre să introducă norme privind probele mai favorabile lucrătorilor.		Nu ne prevalam de prevedere.	
(5) Statele membre nu au obligația de a aplica alineatul (3) în cazul procedurilor în care investigarea faptelor în speță revine instanței sau altei autorități sau organism competent.		Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare 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. (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”.	Pentru cadre militare (- MAI) Legea nr. 80/1995 privind statutul cadrelor militare, cu modificările și completările ulterioare: Art. 35⁷ Ofițerul sau comisia prevăzut/prevăzută la art. 35⁵ alin. 1 întocmește un raport, pe care îl prezintă comandantului/șefului ierarhic care a dispus efectuarea cercetării, în termen de cel mult 20 de zile lucrătoare de la data desemnării. Raportul prevăzut la alin. 1 conține concluziile cercetării și propuneri privind aplicarea/neaplicarea unei sancțiuni disciplinare cadrului militar a cărui fapte au fost cercetate sau trimiterea acestuia în fața consiliului de onoare, după caz.

(6) Alineatul (3) nu se aplică procedurilor penale, cu excepția cazului în care statele membre prevăd altfel.			

Articolul 19

Sanctiuni

Statele membre adoptă regimul sancțiunilor care se aplică în cazul nerespectării dispozițiilor naționale adoptate în temeiul prezentei directive sau a dispozițiilor relevante aflate deja în vigoare care vizează drepturi incluse în domeniul de aplicare al prezentei directive. Sancțiunile trebuie să fie efective, proporționale și cu efect de descurajare.

Legea nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare
CAP. IV

Răspunderea contravențională

ART. 260

(1) Următoarele fapte constituie contravenții, dacă nu au fost săvârșite în astfel de condiții încât să fie considerate, potrivit legii, infracțiuni:

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

i) nerespectarea dispozițiilor privind munca suplimentară, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei pentru fiecare persoană identificată ca prestand muncă suplimentară;

Legea nr. 554/2004 contenciosului administrativ, cu modificările și completările ulterioare

Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare

La alineatul (1) litera r) al articolului 260, se modifică și se completează și va avea următorul cuprins:

” 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;”.

La articolul 260, după litera s) se introduce trei noi litere, lit. ș), lit. t) și lit. Ț), cu următorul cuprins:

“ș) Încălcarea de către angajator a obligației prevăzute la art. 107² alin. (2) și (3), 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.”

Proiect de Lege pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrative

8. La articolul 537 alineatul (1), după litera d), se introduce o nouă literă, litera e), cu următorul cuprins:

La articolul 537 alineatul (1), după litera d), se introduce o nouă literă, litera e), cu următorul cuprins:

În măsura în care nu sunt indicate articolele din Legea nr. 62/2011, informațiile menționate anterior pot fi furnizate în coloana de comentarii. Rugăm DDS și DGJ să indice o soluție în acest sens.

Legea nr. 62/2011 privind dialogul social, conexă Codului Muncii, dispune *soluționarea în instanță a conflictelor colective și individuale de drepturi*, cu mențiunea că sindicatului îi este recunoscut prin lege dreptul de reprezentare a membrilor în fața angajatorului și în instanță

Implicarea partenerilor sociali presupune actual:

- Consultarea tripartită obligatorie în cadrul procesului de decizie și legiferare și implicarea în relația directă cu IM/ITM.

- Susținerea activității CES prin finanțare de la buget pentru orientarea și avizarea măsurilor Guvernului și inițierea de măsuri independente/alternative

- Recunoașterea și respectarea dreptului de negociere a contractelor colective de muncă, susținută și prin obligația de negociere colectivă la nivel de unitate (unități peste 21 angajați) și flexibilitatea acordată temelor de negociere la toate nivelurile, în contextul în care raportul de muncă și de angajare și condițiile de muncă sunt stabilite direct de Codul Muncii și legislația specifică

la nivelul angajatorului: instituirea

		„e) nerespectarea prevederilor art. 534 ² alin. (1), (2) și (4).”	<i>obligației</i> de negociere colectivă pe toate temele de interes, precum și de consultare a sindicatului/reprezentanților în stabilirea condițiilor de muncă, a programului de lucru și a organizării muncii prin <i>Regulamentul Intern</i> , instituirea facilităților și a protecției în exercitarea activității sindicale și a dreptului de asistență și reprezentare colectivă a membrilor în fața angajatorului și în instanță
CAPITOLUL V DISPOZIȚII FINALE <i>Articolul 20</i> Menținerea nivelului de protecție și dispoziții mai favorabile (1) Prezenta directivă nu constituie un motiv valabil pentru reducerea nivelului general de protecție acordat deja lucrătorilor în statele membre.			
(2) Prezenta directivă nu aduce atingere prerogativei statelor membre de a aplica sau de a adopta acte cu putere de lege sau acte administrative mai favorabile lucrătorilor ori de a încuraja sau de a permite aplicarea unor contracte colective de muncă care sunt mai favorabile lucrătorilor.			
(3) Prezenta directivă nu aduce atingere niciunui alt drept conferit lucrătorilor de alte acte juridice ale Uniunii.			
<i>Articolul 21</i> Transpunere și punere în aplicare (1) Statele membre iau măsurile necesare pentru a se conforma prezentei directive până la 1 august 2022. Statele membre informează imediat Comisia cu privire la aceasta.			

(2) Atunci când statele membre adoptă măsurile menționate la alineatul (1), acestea conțin o trimitere la prezenta directivă sau sunt însoțite de o asemenea trimitere la data publicării lor oficiale. Statele membre stabilesc modalitatea de efectuare a acestei trimiteri.	Legea Nr. 172/2020 din 13 august 2020 pentru modificarea și completarea <u>Legii nr. 16/2017</u> privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale 26. Mențiunea de transpunere a normelor din dreptul Uniunii Europene se modifică și va avea următorul cuprins: "Prezenta lege transpune: - art. 7 alin. (2) și (4) din Directiva (UE) 2019/1.152 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 (JOUE), seria L, nr. 186 din 11 iulie 2019."	Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare După alineatul (2) al articolul 277 se introduce un nou alineat, alin. (3), cu următorul cuprins: "(3) Prezenta lege transpune prevederile art.1- art.7alin. (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". <i>Proiect de Lege pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrative</i> 9. După alineatul (3) al articolului 597 se introduc două noi alineate, alin.(4) și alin.(5), cu următorul cuprins: "(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. 186, din data de 11 iulie 2019”.	
(3) Comisiei îi sunt comunicate de către statele membre textele principalelor dispoziții de drept intern pe care le adoptă în domeniul reglementat de prezenta directivă.			
(4) Statele membre, în conformitate cu dreptul intern și cu practica națională, adoptă măsuri adecvate, pentru a asigura implicarea efectivă a partenerilor sociali, a promova și a consolida dialogul social în vederea punerii în aplicare a prezentei directive.			
(5) Statele membre le pot încredința partenerilor sociali punerea în aplicare a prezentei directive, atunci când partenerii sociali solicită în comun acest lucru și atât timp cât statele membre iau toate măsurile necesare pentru a se asigura că pot garanta în orice moment obținerea rezultatelor urmărite prin prezenta directivă.			
<i>Articolul 22</i> Dispoziții tranzitorii Drepturile și obligațiile stabilite în prezenta directivă se aplică tuturor raporturilor de muncă până la 1		Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare Pentru salariatul care are raporturi de	Trebuie introdusa o prevedere tranzitorie care sa instituie obligatia pentru toti angajatorii, atat in cazul raporturilor de munca care au la baza un cim, cat si in cazul celorlaltor

august 2022. Cu toate acestea, un angajator comunică sau completează documentele menționate la articolul 5 alineatul (1) și la articolele 6 și 7 numai la cererea unui lucrător care este deja angajat la data respectivă. Absența unei astfel de cereri nu are efectul de a exclude aplicarea drepturilor minime stabilite la articolele 8-13 lucrătorilor.

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.

Proiect de Lege pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrative

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

raporturi de munca, de a completa informațiile puse la dispoziția angajaților, la cererea acestora, în cazul în care raporturile de munca au început anterior datei de 1 august 2022.

În situația în care termenul de transpunere va fi depășit, sau în cazul în care eventuale acte normative de nivel secundar, pentru aplicare, vor fi adoptate ulterior intrării în vigoare a modificărilor Codului Muncii, atunci se va impune reglementarea obligatorie a unor dispoziții tranzitorii care să prevadă:

- Obligația tuturor angajatorilor de a completa, dar doar la cererea salariaților, informații suplimentare (fata de informațiile furnizate până la momentul cererii) pentru salariații ale caror raporturi de munca au început anterior datei de 2 august 2022;
- Obligația tuturor angajatorilor de a furniza informațiile lipsa (fata de informațiile furnizate până la momentul intrării în vigoare a reglementărilor respective), într-un anumit interval de timp clar stabilit după intrarea în vigoare a reglementărilor respective, în cazul tuturor raporturilor de munca care au început ulterior datei de 2 august

		pot solicita conducătorului autorității sau instituției publice sau, după caz, persoanei care are competența legală de numire să le comunice informațiile prevăzute la art. 534 alin. (1).	2022. Acele prevederi sunt extrem de importante și trebuie avute în vedere pentru a asigura punerea în aplicare efectivă a prevederilor directivei, în cazul tuturor tipurilor de raporturi de muncă.
Articolul 23 Examinarea de către Comisie Până la 1 august 2027, după consultarea statelor membre și a partenerilor sociali de la nivelul Uniunii și ținând seama de impactul asupra microîntreprinderilor, întreprinderilor mici și mijlocii, Comisia examinează punerea în aplicare a prezentei directive și propune, dacă este cazul, modificările legislative necesare.			
Articolul 24 Abrogarea Directiva 91/533/CEE se abrogă cu efect de la 1 august 2022. Trimiterile la directiva abrogată se interpretează ca trimiteri la prezenta directivă.			
Articolul 25 Intrare în vigoare Prezenta directivă intră în vigoare în a douăzecea zi de la data publicării în <i>Jurnalul Oficial al Uniunii Europene</i> .			
Articolul 26 Destinatari Prezenta directivă se adresează statelor membre.			