

Căsușă + Puntea
[Signature]

CONSILIUL ECONOMIC ȘI SOCIAL

Înregistrat nr. 658

Data 9-III-2011

Biroul Permanenței al Senatului
Ep. 124-1003-2011

EXPUNERE DE MOTIVE

la Propunerea legislativă pentru modificarea și completarea Legii nr.53/2003-Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare

În România anului 2011, Guvernul ne-a mai pregătit o surpriză de proporții: angajarea răspunderii pe noul Cod al muncii. Nimeni nu a cerut modificarea actualului Cod, act normativ la care, în vremea respectivă au colaborat specialiști cu experiență în domeniu și care au acoperit un volum imens de legislație internă și internațională. La o analiză mai atentă reiese că nu Fondul Monetar Internațional, nici patronatul și nici măcar sindicatele nu au solicitat aceste modificări. Cu o totală lipsă de responsabilitate, reprezentanții Guvernului au găsit o scuză pe cât de „subțire”, pe atât de „diluată”. Ei susțin că „interesul național este cel care a impus noua lege”. Noi, reprezentanții Opoziției, ne îndoim de sinceritatea acestei ide și, alături de sindicate și patronate, ne propunem să oprim jocul acesta perfid care nu numai că nu servește interesele celor ce muncesc, dar s-a născut din disprețul total față de interesul național. Dezinformarea populației merge mai departe, creând o nouă minciună, aceea că dacă nu modificăm urgent Codul muncii, românii nu vor mai avea locuri de muncă. În realitate, nu avem locuri de muncă din cel puțin două cauze majore: de doi ani încoace, Guvernul concediază în continuare sute de mii de oameni; în doi ani de Guvernare s-au pierdut 637.000 de locuri de muncă. Guvernul nu ajută deloc mediul economic să preia din șomerii și să mărească numărul de contribuabili. Nu Codul muncii creează locuri de muncă, iar un exemplu că nu există o legătură de cauzalitate între cele două noțiuni este perioada 2003-2008, în care a existat creștere economică reală, s-a micșorat șomajul și au crescut investițiile străine. Nu Codul muncii este problema, ci guvernarea incapabilă.

USL se opune acestui nou abuz prin care se intenționează legiferarea pe picior de forță a unui act normativ aleatoriu, în dezacord complet față de prevederile Legii fundamentale care consfințește în articolul 61, alineatul 1 că „Parlamentul este organul reprezentativ suprem al poporului român și unica autoritate legiuitoare a țării.” Ceea ce se încearcă acum, prin mutilarea actualului Cod al muncii este un act dictatorial dezavuat deopotrivă de sindicate, de cea mai mare parte a patronatelor și, mai ales de angajați.

Modificările propuse de Guvern sunt îndreptate împotriva angajaților, cărora li se restrâng în primul rând mijloacele prin care își pot negocia condițiile de lucru. Rolul sindicatelor va deveni pur decorativ, prin eliminarea contractului colectiv de muncă, prin instaurarea unei politici „a pumnului în gură”, a restricționării dreptului la grevă. Ne opunem cu tărie desființării contractului colectiv de muncă, revenirii la săptămâna de muncă de șase zile, introducerii de sancțiuni pentru cei care declanșează grevă, prelungirii duratei de probă pentru salariați, și a prelungirii duratei preavizului, precum și modulului în care se poate desface contractul de muncă al salariaților aflați în probă. Departe de a se alinia prevederilor îndelung invocatei legislații a muncii din țările nordice, citate mereu ca exemple de actualul Guvern drept modele de „flexibilizare” a pieței muncii, cele ale noului cod dereglementează efectiv piața muncii. Astfel, contractul de muncă pe perioadă determinată, se intenționează a deveni regula, iar cel pe durată nedeterminată - excepția. O nouă măsură merită să contracareze, să înăbușe „din fașă” drepturile angajaților care își văd, mai nou, limitat dreptul de a-și obține în instanță dreptatea pe care nu ar fi găsit-o la angajatori. În cazul concedierilor colective, reprezentanții sindicatelor nu vor mai fi informați, iar măsurile de protecție socială, în cazul acestor concedieri nu vor mai exista. Noțiunea de salarii compensatorii va fi doar o sintagmă stingheră în manualul de istorie al epocii contemporane. Prelungirea perioadei de probă este poate una dintre cele mai criticabile și neavenite măsuri pe care Guvernul Boc încearcă să le acrediteze drept salutare. Departe de a prezenta vreun avantaj, această măsură va genera cu adevărat abuzuri din partea angajatorului, permițând angajarea unui număr nelimitat de persoane în veșnice perioade de probă, deci al eliminării din schema de personal a candidatului care nu se dovedește suficient de cooperant, în sensul de obedient față de pretențiile abuzive ale angajatorului sau față de „culoarea” și opiniile lui politice.

O altă prevedere care încalcă flagrant drepturile angajaților este desființarea prevederii actuale care interzicea angajatorului inițiator de concedieri colective să facă noi încadrări pe locurile de muncă ale salariaților concediați. Criterii precum valoarea profesională sunt doar vorbe fără acoperire. Cine le va garanta oamenilor că vor avea condiții prielnice pentru a-și dovedi profesionalismul și cine le va garanta obiectivitatea respectării criteriilor de performanță și cum pot fi ele cuantificate în domenii mai puțin concrete, axate pe talent și inspirație?

Se încearcă o forțare a notei și într-un domeniu reglementat pe piața internațională a muncii: durata normală a timpului de lucru să fie de 8 ore pe zi, respectiv de 40 de ore pe săptămână pentru salariații cu normă întreagă, iar durata maximă să nu poată depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare. Ce se urmărește acum? Extinderea programului de lucru peste 8 ore pe zi și a programului de muncă săptămânal de la 5 la 6 zile.

Aceasta este, probabil, varianta cinică a Guvernului actual de a legaliza exploatarea fără milă a forței de muncă. Și asta fiind conștient că există riscul repetării unor situații recente în care tinerii angajați la companii cu pretenții au murit de extenuare. Atragem serios atenția că nu se poate urmări creșterea productivității muncii exclusiv pe seama angajaților, mai ales că atât salariul minim cât și cel mediu sunt în prezent, în România, cele mai scăzute din Uniunea Europeană, în timp ce taxarea muncii pentru asigurările sociale cunoaște rata cea mai mare.

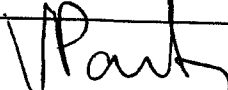


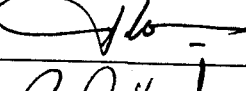
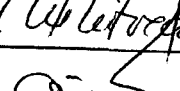

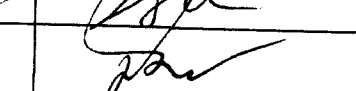
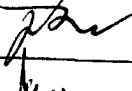

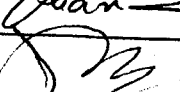

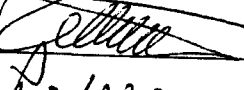
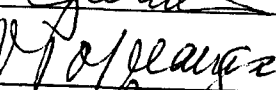
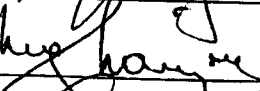
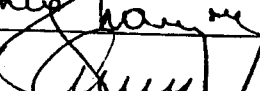
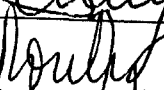
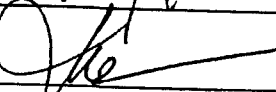
Inegalitatea socială exprimată prin raportul dintre cei mai bogați și cei mai săraci cunoaște în țara noastră ponderea cea mai mare la nivel european, România dobândind astfel un statut de o tristă celebritate: dacă ea este acum cea mai polarizată țară din Uniunea Europeană, prin angajarea răspunderii pe noul Cod al muncii, Guvernul, riscă să inaugureze și « sclavagismul » modern.

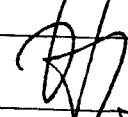
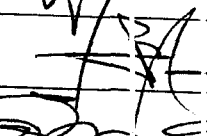

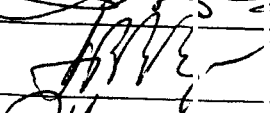
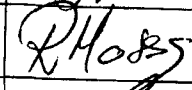
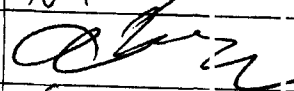
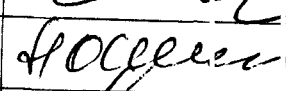
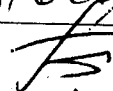

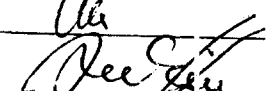
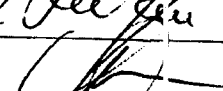


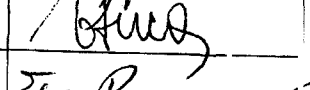
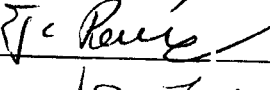
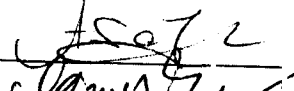
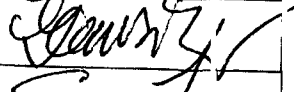
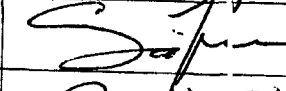

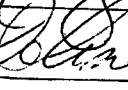
Privarea de minime drepturi sociale a masei largi a salariaților în urma unei proceduri de autentic "dictat" legislativ, prin angajarea răspunderii guvernamentale, în detrimentul consultării cu toate forțele responsabile care alcătuiesc ansamblul scenei politice și sociale românești nu poate fi agreată și nici asumată din perspectiva democrației social-liberale.

În sensul celor prezentate, vă supunem aprobării prezenta propunere legislativă pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003-Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare.

Inițiatori,
Conform tabelului anexat

**Inițiatorii Propunerii Legislative pentru modificare și
completarea Legii 53/2003 - Codul Muncii**

Nr. Crt.	Nume și prenume	Semnătura
1.	PONTA VICTOR VIOREL	
2.	ANTONESCU CRIN LAURENTIU	
3.	CINDREA IOAN	
4.	CORBOȘ ALESCADARU	
5.	MARIQUELA MITREA	
6.	ANGEL TILICAR	
7.	ELIGA VASILE	
8.	PASLARU FLORIN	
9.	NILCA DAN	
10.	MANDA CLAUDIU	
11.	DRĂGHICI SONIA	
12.	PETRE PETRUSCU	
13.	VASILE POPEANGA	
14.	ANTOCHI GHEORGHE	
15.	GORȘIU AUNA	
16.	BONTU MITRU	
17.	DOBRE VICTOR PAUL	

18.	DUSA MIRCEA	
19.	NEACU MARIAN	
20.	DAMIAN IOAN	
21.	BURCU JOANA	
22.	HASSAR RODICA	
23.	VLADIU AUREL	
24.	STAN ION	
25.	SUMITRU ION	
26.	ANA GHEORGHE	
27.	NOSA IULIU	
28.	LUP SILVESTRU	
29.	ROMAN IOAN ROZIC	
30.	Luc Ciprian-Roman	
31.	Teodor Pauleze	
32.	Adriana Soltan	
33.	GRATIETA GAVRILESCU	
34.	Sapunaru Nini	
35.	Draclouir Gh.	
36.	NOLINE ASCHI ANA REI	
37.	BUICAN CRISTIAN	

38.	DUMITRIȚA GEORGE IONUȚ	AM
39.	BUDURESCU DANIEL	JS
40.	CALINTE MIHAITA	CA
41.	IOBACHE FLORIN	JS
42.	HNEBENCIUC VIOMEL	JS
43.	SARBA ILIE	JS
44.	VAHINESCU LIA OLGUTA	JS
45.	NICULE COSMIN	JS
46.	ARCAȘ VIOREL	JS
47.	MOGA NICOLAE	JS
48.	ROFARU ION	JS
49.	MARDARE RADU-CĂTALIN	JS
50.	CORLĂȚEAN TITUS	JS
51.	COCA LAURENTIU	JS
52.	MIHAI ELI	JS
53.	SAXCI DANIEL	JS
54.	GAINA MIHAITA	JS
55.	TONI GREBLA	JS
56.	ECATERINA ANDROXTESCU	JS
57.	Pop George	JS

58.	Cămpulung Moldavenească	Comuna
59.	Constanța Flacăra	97
60.	Severin Gălbene	100
61.	ITU CORNEL	100
62.		
63.		
64.		
65.		
66.		
67.		
68.		
69.		
70.		
71.		
72.		
73.		
74.		
75.		
76.		
77.		

Proiect

22.02.2011

Lege

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

Parlamentul României adoptă prezenta lege:

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

1. Art. 16 se modifică și va avea următorul cuprins:

“(1) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului.

(2) Anterior începerii activității contractul individual de muncă se înregistrează în registrul general de evidență a salariaților, care se transmite inspectoratului teritorial de muncă.

(3) Angajatorul este obligat ca anterior începerii activității să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă.

(4) Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă constituie vechime în muncă.”

2. La art. 17 alin. (2) litera d) se modifică și va avea următorul cuprins:

„d) Funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, precum și fișa postului cu specificarea atribuțiilor postului.”

3. La art. 17 alin. (2) după litera d) se introduce lit. d¹) care va avea următorul cuprins:

„d¹) Criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului.”

4. La art. 17 alin. (4) se modifică și va avea următorul cuprins:

“(4) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (2) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, într-un termen de 20 zile lucrătoare de la data apariției modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege.”

5. La art. 21 se introduce un alineat nou, alin. (5) care va avea următorul cuprins:

“(5) Angajatorul poate renunța unilateral la clauza de neconcurență prevăzută în contract, plata indemnizației de neconcurență încetând după minim 30 de zile de la notificarea scrisă adresată salariatului de către angajator privind denunțarea acesteia.”

6. La art. 25 se introduce un alineat nou, care devine alin. (2) cu următorul cuprins:
„(2) Cuantumul prestațiilor suplimentare în bani sau modalitățile prestațiilor suplimentare în natură vor fi specificate în contractul individual de muncă.”
7. La art. 27 alin. (3) se abrogă.
8. La art. 29 alineatul (4) se modifică și va avea următorul cuprins:
„(4) Angajatorul poate cere informații în legătură cu persoana care solicită angajarea de la foștii săi angajatori, dar numai cu privire la activitățile îndeplinite și la durata angajării și numai cu încunoștințarea prealabilă a celui în cauză.”
9. Art. 31 se modifică și va avea următorul cuprins:
„(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. Stabilirea concreta a perioadei de probă se reglementează prin contractele colective de muncă aplicabile.
(2) Verificarea aptitudinilor profesionale la încadrarea persoanelor cu handicap se realizează exclusiv prin modalitatea perioadei de probă de maximum 30 de zile calendaristice.”
(3) Pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă, contractul individual de muncă poate înceta exclusiv printr-o notificare scrisă, fără preaviz, la inițiativa oricăreia dintre părți, fără a fi necesară motivarea acesteia.”
(4) Pe durata perioadei de probă salariatul beneficiază de toate drepturile și are toate obligațiile prevăzute în legislația muncii, în contractul colectiv de muncă aplicabil, în regulamentul intern, precum și în contractul individual de muncă.
(5) Pentru absolvenții instituțiilor de învățământ superior, primele șase luni după debutul în profesie se consideră perioadă de stagiu. Fac excepție acele profesii în care stagiatura este reglementată prin legi speciale. La sfârșitul perioadei de stagiu, angajatorul va elibera obligatoriu o adeverință ce va fi vizată de Inspectoratul Teritorial de Muncă în a cărui rază teritorială de competență acesta își are sediul.
(6) Modalitatea de efectuare a stagiului prevăzut la alin. (5) se va reglementa prin lege specială”
10. Art. 33 se modifică și va avea următorul cuprins:
Perioada în care se pot face angajări succesive de probă a mai multor persoane pentru același post este *de maximum 12 luni*.
11. La art. 34 alin. (3) și (5) se modifică și vor avea următorul cuprins:
„(3) Registrul general de evidență a salariaților se completează și se transmite inspectoratului teritorial de muncă în ordinea angajării și cuprinde elementele de identificare ale tuturor salariaților, data angajării, funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, tipul contractului individual de muncă, salariul brut, sporurile și cuantumul acestora, perioada și cauzele de suspendare a contractului individual de muncă, perioada detașării și data încetării contractului individual de muncă”.

(5) La solicitarea salariatului sau a unui fost salariat, angajatorul este obligat să elibereze un document care să ateste activitatea desfășurată de acesta, salariul brut, vechimea în muncă, în meserie și în specialitate."

12. La art. 35 alin. (1) se modifică și va 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.”

13. La art. 35 alin. (3) se abrogă.

14. Art. 36 se modifică și va avea următorul cuprins:

„Cetățenii străini și apatrizii pot fi angajați prin contract individual de muncă în baza autorizației de muncă sau a permisului de ședere în scop de muncă eliberată/*eliberat* potrivit legii.”

15. La art. 39 la alin.(1) se adaugă lit. n) cu următorul cuprins:

„n) alte drepturi prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile.”

16. La art. 39 la alin.(2) se adaugă lit. g) cu următorul cuprins:

„g) alte obligații prevăzute de lege sau contractele colective de muncă aplicabile.”

17. La art. 40 alin. (1) lit. b) se modifică și va avea următorul conținut:

„b) să stabilească atribuțiile corespunzătoare pentru fiecare salariat, în condițiile legii;”

18. La art. 40 la alin. (1) se introduce o noua litera lit. f) cu următorul cuprins:

„f) să stabilească criteriile de evaluare a realizării acestora.”

19. La art. 49 după alin. (4) se introduc două alineate noi, alin. (5) și (6) cu următorul cuprins:

„(5) De fiecare dată când în timpul perioadei de suspendare a contractului va interveni o cauză de încetare de drept a contractului individual de muncă, cauza de încetare de drept va prevala.

(6) În cazul suspendării contractului individual de muncă se suspendă toate termenele care au legătură cu încheierea, modificarea, executarea sau încetarea contractului individual de muncă, cu excepția situațiilor în care contractul individual de munca încetează de drept.”

20. La art. 50 după lit. h se introduce lit. (h¹) care va avea următorul cuprins:

„(h¹) de la data expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei. Dacă în termen de 6 luni salariatul nu și-a reînnoit avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei, contractul individual de muncă încetează de drept.”

21. La art. 52 alin. (1) litera b) se abrogă.

22. La art. 52 alin. (1) lit. d) se modifică și va avea următorul cuprins:
„d) în cazul întreruperii sau reducerii temporare a activității, fără întreruperea raportului de muncă pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare”.

23. La art. 52 alin. (1) se introduce o literă nouă lit. f) cu următorul cuprins:
„f) pe durata suspendării de către autoritățile competente a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor.”

24. La art. 52 alin. (2) se modifică și va avea următorul cuprins:
“(2) În cazurile prevăzute la alin. (1) lit. a) și c), dacă se constată nevinovăția celui în cauză, salariatul își reia activitatea anterioară și îi se plătește, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, o despăgubire egală cu salariul și celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului.”

25. La art. 52 după alin. (2) se introduce alin. (3) cu următorul cuprins:
„(3) În cazul reducerii temporare a activității, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare pe perioade care depășesc 30 zile lucrătoare, angajatorul va avea posibilitatea reducerii programului de lucru de la 5 zile la 4 zile pe săptămână, cu reducerea corespunzătoare a salariului, până la remediarea situației care a cauzat reducerea programului, după consultarea prealabilă a sindicatului reprezentativ de la nivelul unității sau a reprezentanților salariaților, după caz.

26. Art. 53 se modifică și va avea următorul cuprins:
**„(1) Pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare a activității, salariații implicați în activitatea redusă sau întreruptă, care nu mai desfășoară activitate, beneficiază de o indemnizație, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, cu excepția situațiilor prevăzute la art. 52 alin. (3).
(2) Pe durata reducerii și/sau întreruperii temporare prevăzute la alin. (1) salariații se vor afla la dispoziția angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activității.”**

27. La art. 56 alin. (1) lit. a), b) și d) se modifică și se completează și vor avea următorul cuprins:
**„a) la data decesului salariatului sau al angajatorului persoană fizică, precum și în cazul a dizolvării angajatorului persoană juridică de la data la care angajatorul și-a încetat existența conform legii.
b) la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului sau a angajatorului persoană fizică.
d) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate și pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare;”**

28. La art. 60 alin. (1) lit. b) se modifică și va avea următorul cuprins:

„b) pe durata suspendării activității ca urmare a instituirii carantinei.”

29. La art. 60 alin. 1 lit. g) se abrogă.

30. La art. 60 alin. (2) se modifică și va avea următorul cuprins:

„(2) Prevederile alin. (1) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare, a falimentului sau dizolvării angajatorului, în condițiile legii.”

31. La art. 63 alin. 2 se modifică și va avea următorul cuprins:

„(2) Concedierea salariatului pentru motivul prevăzut la art. 61 lit. d) poate fi dispusă numai după evaluarea prealabilă a salariatului, conform procedurii de evaluare stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau în lipsa acestuia prin regulamentul intern.”

32. La art. 71¹ alin. (6) se modifică și va avea următorul cuprins:

„(6) Inspectoratul teritorial de muncă are obligația de a informa în termen de 3 zile lucrătoare angajatorul și sindicatul sau reprezentanții salariaților, după caz, asupra reducerii sau prelungirii perioadei prevăzute la alin. (1), precum și despre motivele care au stat la baza acestei decizii.”

33. La art. 73 alin. (1) se modifică și va avea următorul cuprins:

„(1) Persoanele concediate în temeiul art. 61 lit. c) și d), al art. 65 și 66 beneficiază de dreptul la un preaviz ce nu poate fi mai mic de 20 zile lucrătoare.”

34. La art. 78 se introduce un alineat nou, alineatul (3) care va avea următorul cuprins:

„(3) În cazul în care salariatul nu solicită repunerea în situația anterioară emiterii actului de concediere, contractul *individual* de muncă va înceta de drept la data rămânerii definitive și irevocabile a hotărârii judecătorești.”

35. La art. 79 alin. (2) și (4) se modifică și vor avea următorul cuprins:

„(2) Angajatorul este obligat să înregistreze demisia salariatului. Refuzul angajatorului de a înregistra demisia da dreptul salariatului de a face dovada acesteia prin orice mijloace de probă.

(4) Termenul de preaviz este cel convenit de părți în contractul individual de muncă sau, după caz cel prevăzut în contractele colective de muncă aplicabile și nu poate fi mai mare de 20 zile lucrătoare pentru salariații cu funcții de execuție, respectiv nu poate fi mai mare de 45 de zile lucrătoare pentru salariații care ocupă funcții de conducere.”

36. La art. 80 alin. (3) - (5) se modifică și vor avea următorul cuprins:

„(3) Contractul individual de muncă pe durată determinată poate fi prelungit, în condițiile prevăzute la art. 81 și după expirarea termenului inițial, cu acordul scris al părților, pentru perioada realizării unui proiect, program sau lucrări.”

(4) Între aceleași părți se pot încheia succesiv cel mult 3 contracte individuale de muncă pe durată determinată, durata cumulată a acestora

neputând depăși 36 luni, în caz contrar, ultimul contract se consideră încheiat pe perioada nedeterminată.

(5) Contractele individuale de muncă pe durată determinată, încheiate în termen de 3 luni de la încetarea unui contract de muncă pe durată determinată sunt considerate contracte succesive și nu pot avea o durată mai mare de 12 luni fiecare.

37. La art. 81 lit. b) și e) se modifică și va avea următorul cuprins:

„b) creșterea și/sau modificarea temporară a structurii activității angajatorului.”

e) în alte cazuri prevăzute expres de legi speciale ori pentru desfășurarea unor lucrări, proiecte sau programe.”

38. La art. 82 alin. (1) se modifică și va avea următorul cuprins:

„(1) Contractul individual de muncă pe durată determinată nu poate fi încheiat pe o perioadă mai mare de 36 de luni.”

39. La art. 86 alin. (3) se modifică și va avea următorul cuprins:

„(3) Atunci când nu există un salariat cu contract individual de muncă încheiat pe durată nedeterminată comparabil în aceeași unitate, se au în vedere dispozițiile din contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestuia, reglementările legale în domeniu.”

40. Art. 87 se modifică și va avea următorul cuprins:

(1) „Munca prin agent de muncă temporară”, este munca prestată de un salariat temporar care a încheiat un contract de muncă temporară cu un agent de muncă temporară și care este pus la dispoziția utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia din urmă.

(2) „Salariatul temporar” este persoana care a încheiat un contract de muncă temporară cu un agent de muncă temporară, în vederea punerii sale la dispoziția unui utilizator pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia din urmă.

(3) „Agentul de muncă temporară” este persoana juridică, autorizată de Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale care încheie contracte de muncă temporară cu salariați temporari, pentru a-i pune la dispoziția utilizatorului, pentru a lucra pe perioada stabilită de contractul de punere a dispoziție sub supravegherea și conducerea acestuia. Condițiile de funcționare a agentului de muncă temporară precum și procedura de autorizare se stabilesc prin hotărâre a Guvernului.

(4) „Utilizatorul” este persoana fizică sau juridică pentru care și sub supravegherea și conducerea căruia muncește temporar un salariat temporar pus la dispoziție de agentul de muncă temporară.

(5) „Misiune de muncă temporară” înseamnă acea perioadă în care salariatul temporar este pus la dispoziția utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia, pentru executarea unei sarcini precise și cu caracter temporar.”

41. Art. 88 se modifică și va avea următorul cuprins:

„Un utilizator poate apela la agenți de muncă temporară pentru executarea unei sarcini precise și cu caracter temporar, cu excepția cazului prevăzut la art. 92.”

42. Art. 89 se modifică și va avea următorul cuprins:

- (1) „Misiunea de muncă temporară se stabilește pentru un termen care nu poate fi mai mare de 24 luni.
- (2) Durata misiunii de muncă temporară poate fi prelungită pe perioade succesive care, adăugate la durata inițială a misiunii, nu poate conduce la depășirea unei perioade de 36 de luni.
- (3) Condițiile în care durata unei misiuni de muncă temporară poate fi prelungită sunt prevăzute în contractul de muncă temporară sau pot face obiectul unui act adițional la acest contract.”

43. La art. 90 alin. (2) se modifică și va avea următorul cuprins:

- „(2) Contractul de punere la dispoziție trebuie să cuprindă:
- a) durata misiunii;
 - b) caracteristicile specifice postului, în special calificarea necesară, locul executării misiunii și programul de lucru;
 - c) condițiile concrete de muncă;
 - d) echipamentele individuale de protecție și de muncă pe care salariatul temporar trebuie să le utilizeze;
 - e) orice alte servicii și facilități în favoarea salariatului temporar;
 - f) valoarea comisionului de care beneficiază agentul de muncă temporară, precum și remunerația la care are dreptul salariatul.
 - g) condițiile în care utilizatorul poate refuza un salariat temporar pus la dispoziție de un agent de muncă temporară.”

44. Art. 93 se modifică și va avea următorul cuprins:

- „(1) Contractul de muncă temporară este un contract individual de muncă ce se încheie în scris între agentul de muncă temporară și salariatul temporar, pe durata unei misiuni.
- (2) În contractul de muncă temporară se precizează, în afara elementelor prevăzute la art. 17 și la 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.”

45. La art. 94 alin. (2), (3) și (4) se modifică și va avea următorul cuprins:

- „(2) Agentul de muncă temporară poate încheia cu salariatul temporar un contract de muncă pe durată nedeterminată situație în care în perioada dintre două misiuni salariatul temporar se află la dispoziția agentului de muncă temporară.
- (3) Pentru fiecare nouă misiune, între părți se încheie un contract de muncă temporară, în care vor fi precizate toate elementele prevăzute la art. 93 alin. (2).
- (4) Contractul de muncă temporară încetează la terminarea misiunii pentru care a fost încheiat sau dacă utilizatorul renunță la serviciile sale înainte de încheierea misiunii, în condițiile contractului de punere la dispoziție.”

46. La art. 95 alin. (3) se abrogă.

47. Art. 96 se modifică și va avea următorul cuprins:

„Prin contractul de muncă temporară se poate stabili o perioadă de probă pentru realizarea misiunii, a cărei durată nu poate fi mai mare de:

- a) 2 zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă mai mică sau egală cu o lună;
- b) 5 zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă cuprinsă între o luna și 3 luni;
- c) 15 zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă cuprinsă între 3 și 6 luni;
- d) 20 zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă mai mare de 6 luni;
- e) 30 de zile lucrătoare în cazul salariaților încadrați în funcții de conducere, pentru o durată a contractului de muncă temporară mai mare de 6 luni.”

48. Art. 100 se modifică și va avea următorul cuprins:

„Cu excepția dispozițiilor speciale contrare, prevăzute în prezentul capitol, dispozițiile legale, prevederile regulamentelor interne precum și cele ale contractelor colective de muncă aplicabile salariaților angajați cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată la utilizator se aplică în egală măsură și salariaților temporari pe durata misiunii la acesta.”

49. După art. 100 se introduce art. 100¹ cu următorul cuprins:

„Agenții de muncă temporară nu percep nici o taxă salariaților temporari în schimbul demersurilor în vederea recrutării acestora de către utilizator sau pentru încheierea unui contract de muncă temporară.”

50. La art. 101¹ alin. (4) se modifică și va avea următorul cuprins:

„(4) Atunci când nu există un salariat comparabil în aceeași unitate, se au în vedere dispozițiile din contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestuia, reglementările legale în domeniu.”

51. La art. 107 alin. (2) se modifică și va avea următorul cuprins:

„(2) Prin contractele colective de muncă și/sau prin contractele individuale de muncă se pot stabili și alte condiții specifice privind munca la domiciliu, *în condițiile legii.*”

52. Art. 111 se modifică și va avea următorul cuprins:

„(1) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.

(2) Prin excepție, durata timpului de muncă, ce include și orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.

(3) Pentru anumite activități sau profesii stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, se pot negocia, prin contractul colectiv de muncă respectiv, perioade de referință mai mari de 4 luni, dar care să nu depășească 6 luni.

(4) Sub rezerva respectării reglementărilor privind protecția sănătății și securității în muncă a salariaților, din motive obiective, tehnice sau privind organizarea muncii contractele colective de muncă pot prevedea derogări de la durata

perioadei de referință stabilită la alin. (3), dar pentru perioade de referință care în nici un caz să nu depășească 12 luni.

(5) La stabilirea perioadelor de referință prevăzute la alin. (2), (3) și (4) nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual și situațiile de suspendare a contractului individual de muncă.

(6) Prevederile alin. (1) – (4) nu se aplică tinerilor care nu au împlinit vârsta de 18 ani.”

53. La art. 122 alin. (2¹) se modifică și va avea următorul cuprins:

„(2¹) – Durata normală a timpului de lucru, pentru salariații de noapte a căror activitate se desfășoară în condiții speciale sau deosebite de muncă nu va depăși 8 ore pe parcursul oricărei perioade de 24 de ore, decât în cazul în care majorarea acestei durate este prevăzută în contractul colectiv de muncă aplicabil, și numai în situația în care o astfel de prevedere nu contravine unor prevederi exprese stabilite în contractul colectiv de muncă încheiat la nivel superior.”

54. La art. 122 după alin. (2¹) se introduce alin. (2²) cu următorul cuprins:

„(2²) – În situația prevăzută la art. (2¹), angajatorul este obligat să acorde perioade de repaus compensatorii echivalente sau compensare în bani a orelor de noapte lucrate peste durata de 8 ore.”

55. Art. 123 se modifică și va avea următorul cuprins:

Salariații de noapte beneficiază:

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

b) fie de un spor pentru munca prestată în timpul nopții de 25% din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru. ”

56. La art. 140 alin. (2) se modifică și va avea următorul cuprins:

„(2) Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește în contractul individual de muncă, cu respectarea legii și a contractelor colective aplicabile și se acordă proporțional cu activitatea prestată într-un an calendaristic.”

57. La art. 142 se introduce se introduce un alineat nou, care va deveni alineatul (2) cu următorul cuprins:

„(2) – Numărul de zile lucrătoare aferent concediului de odihnă suplimentar pentru categoriile de salariați prevăzute la art. 142 alin. (1) se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil și va fi de cel puțin 3 zile lucrătoare.”

58. La art. 143 alin. (5) se modifică și va avea următorul cuprins:

„(5) În cazul în care programarea concediilor se face fracționat, angajatorul este obligat să stabilească programarea astfel încât fiecare salariat să efectueze într-un an calendaristic cel puțin 10 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt.”

59. La art. 150 alin. (2) se modifică și va avea următorul cuprins:

„(2) Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai dacă absența salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității.”

60. Art. 157 se modifică și va avea următorul cuprins:

„(1) Nivelurile salariale minime se stabilesc prin contractele colective ce muncă aplicabile.

(2) Salariul individual se stabilește prin negocieri individuale între angajator și salariat.

(3) Sistemul de salarizare a personalului din autoritățile și instituțiile publice finanțate integral sau în majoritate de la bugetul de stat, bugetul asigurărilor sociale de stat, bugetele locale și bugetele fondurilor speciale se stabilește prin lege, cu consultarea organizațiilor sindicale reprezentative.”

61. La art. 161 alin. (2) se modifică și va avea următorul cuprins:

„(2) Plata salariului se poate efectua prin virament într-un cont bancar.”

62. Art. 194 se modifică și va avea următorul cuprins:

„(1) În cazul în care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională este inițiată de angajator, toate cheltuielile ocazionate de această participare sunt suportate de către acesta.

(2) Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională conform alin.(1) salariatul va beneficia pe toată durata formării profesionale de toate drepturile salariale deținute.

(3) Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională, conform alin. (1) salariatul beneficiază de vechime la acel loc de muncă, această perioadă fiind considerată stagiul de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.”

63. La art. 195 alin. (1) se modifică și va avea următorul cuprins:

„(1) Salariații care au beneficiat de un curs sau un stagiul de formare profesională, în condițiile art. 194 alin.(1), nu pot avea inițiativa încetării contractului individual de muncă o perioadă stabilită prin act adițional.”

64. La art. 217 se modifică și va avea următorul cuprins:

„(1) Sindicatele, federațiile și confederațiile sindicale, denumite în continuare organizații sindicale, sunt constituite de către salariați pe baza dreptului de liberă asociere în scopul apărării drepturilor acestora prevăzute în contractele colective și individuale de muncă sau în acordurile colective de muncă și raporturile de serviciu, precum și în legislația națională, în pactele, tratatele și convențiile internaționale la care România este parte, pentru promovarea intereselor lor profesionale, economice și sociale.

(2) Constituirea, organizarea și funcționarea sindicatelor se reglementează prin lege specială.”

65. Art. 222 se modifică și va avea următorul cuprins:

“ La cererea membrilor lor, sindicatele pot să îi reprezinte pe aceștia în cadrul conflictelor de muncă, în condițiile legii.”

66. La art. 225 alin. (1) se modifică și va avea următorul cuprins:

„(1) Pot fi aleși ca reprezentanți ai salariaților salariații care au capacitate deplină de exercițiu.”

67. La art. 225 alin. (2) se abrogă.

68. Art. 228 se modifică și va avea următorul cuprins:

„Numărul de ore în cadrul programului normal de lucru pentru reprezentanții salariaților destinat în vederea îndeplinirii mandatului pe care l-au primit se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau în lipsa acestuia prin negociere directă cu conducerea unității.”

69. Art. 230 se modifică și va avea următorul cuprins:

„Patronatele, denumite și organizații de angajatori, constituite în condițiile legii sunt organizații ale angajatorilor, autonome, fără caracter politic, înființate ca persoane juridice de drept privat, fără scop patrimonial.”

70. La art. 235 se modifică și va avea următorul cuprins:

„Constituirea, organizarea și funcționarea patronatelor, precum și exercitarea drepturilor și obligațiilor acestora sunt reglementate prin lege specială.”

71. La art. 236 alin. (2) se modifică și va avea următorul cuprins:

„(2) Negocierea colectivă la nivel de unitate este obligatorie, cu excepția cazului în care angajatorul are încadrați mai puțin de 21 de salariați.”

72. Art. 237 se modifică și va avea următorul cuprins:

„Negocierea și încheierea contractelor colective de muncă se reglementează prin lege specială.”

73. Art. 248 se modifică și va avea următorul cuprins:

„Prin conflicte de muncă se înțeleg conflictele dintre salariați și angajatori privind interesele cu caracter economic, profesional sau social ori drepturile rezultate din desfășurarea raporturilor de muncă.”

74. După articolul 256 se introduce un nou articol, articolul 256¹, cu următorul cuprins:

Art. 256¹ – „Prin derogare de la prevederile art. 3 alin. (2) din Legea nr. 252/2003 privind registrul unic de control, în cazul controalelor care au ca obiectiv depistarea muncii fără forme legale, inspectorii de muncă vor completa registrul unic de control după efectuarea controlului”.

75. Art. 258 se modifică și va avea următorul cuprins:

„Regulamentul intern cuprinde cel puțin următoarele categorii de dispoziții:

- a) reguli privind protecția, igiena și siguranța în muncă în cadrul unității;
- b) reguli privind respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității;
- c) drepturile și obligațiile angajatorului și al salariaților;
- d) procedura de soluționare a cererilor sau reclamațiilor individuale ale salariaților;
- e) reguli concrete privind disciplina muncii în unitate;

- f) abaterile disciplinare și sancțiunile aplicabile;
- g) reguli referitoare la procedura disciplinară;
- h) modalitățile de aplicare a altor dispoziții legale sau contractuale specifice;
- i) criteriile și procedurile de evaluare profesională a salariaților."

76. La art. 264 alin. (1) lit. b) se abrogă.

(3) Dacă în termen de 6 luni, angajatul nu primește o nouă sancțiune, acesta este reabilitat de drept.

77. La art. 268 alin. (2) lit. b) se modifică și va avea următorul cuprins:

„b) precizarea prevederilor din statutul de personal, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil, care au fost încălcate de salariat;”

78. La art. 276 alin. (1) lit. e) se modifică și va avea următorul cuprins:

„e) primirea la muncă a până la 3 persoane fără încheierea unui contract individual de muncă, potrivit art. 16 alin. (1), cu amendă de la 10.000 lei la 20.000 lei pentru fiecare persoană identificată”

79. La art. 276 alin. (1) după lit. e) se introduce o literă nouă lit. e¹) care va avea următorul cuprins:

„e¹) prestarea muncii de către o persoană fără încheierea unui contract individual de muncă, cu amendă de la 500 la 1.000 de lei;”

80. La art. 276 alin. (1) după lit. k) se introduc lit. l), m), n) și o) cu următorul cuprins:

„l) încălcarea de către angajator a obligației prevăzute la art. 27 (1) și art. 116, cu amendă de la 1.500 la 3.000 lei.

m) nerespectarea prevederilor legale privind înregistrarea de către angajator a demisiei, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei;

n) încălcarea de către agentul de muncă temporară a obligației prevăzute la art. 100¹, cu amendă de la 5.000 la 10.000 lei, pentru fiecare persoană identificată, fără a depăși valoarea cumulată de 100.000 de lei.”

o) încălcarea prevederilor art. 16 alin. (3) cu amendă de la 1.500 la 2.000 lei”

81. Art. 280 se introduce și va avea următorul cuprins:

„(1) Constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la 1 an sau cu amendă penală fapta persoanei, care în mod repetat stabilește pentru salariații încadrați în baza contractului individual de muncă salarii sub nivelul salariului minim brut pe țară garantat în plată, prevăzut de lege.

(2) Cu pedeapsa prevăzută la alin. (1) se sancționează și infracțiunea constând în refuzul repetat al unei persoane, de a permite, potrivit legii, accesul inspectorilor de muncă în oricare dintre spațiile unității sau de a pune la dispoziția acestora documentele solicitate, potrivit legii.

(3) Constituie infracțiune și se sancționează cu închisoare de la 1 la 2 ani sau cu amendă penală primirea la muncă a mai mult de 3 persoane, indiferent de cetățenia acestora, fără încheierea unui contract individual de muncă.”

82. La art. 280¹ după alineatul (1) se introduc 5 noi alineate, alin. (2) – (6) cu următorul cuprins:

„Art. 280¹ (2) Cu pedeapsa prevăzută la art.280 alin. (3) se sancționează primirea la muncă a unei persoane, aflată în situație de ședere ilegală în România, cunoscând că aceasta este victimă a traficului de persoane.

(3) Dacă munca prestată de persoana prevăzută la alin. (2) și la art. 280 alin. (3) este de natură să îi pună în pericol viața, integritatea sau sănătatea, pedeapsa este închisoarea de la 6 luni la 3 ani.

(4) În cazul săvârșirii uneia dintre infracțiunile prevăzute la alin. (2) – (3) și la art. 280 alin. (3), instanța de judecată poate dispune și aplicarea uneia dintre următoarele pedepse complementare:

a) pierderea totală sau parțială a dreptului angajatorului de a beneficia de prestații, ajutoare sau subvenții publice, inclusiv din fonduri UE, pentru o perioadă de până la cinci ani;

b) interzicerea dreptului angajatorului de a participa la atribuirea unui contract de achiziții publice pentru o perioadă de până la 5 ani;

c) recuperarea integrală sau parțială a prestațiilor, ajutoarelor sau subvențiilor publice, inclusiv a fondurilor UE, atribuite angajatorului pe o perioadă de până la 12 luni înainte de comiterea infracțiunii;

d) închiderea temporară sau definitivă a punctului ori punctelor de lucru în care s-au comis infracțiunea sau retragerea temporară ori definitivă a unei licențe de desfășurare a activității profesionale în cauză, dacă acest lucru este justificat de gravitatea încălcării.

(5) În cazul săvârșirii uneia dintre infracțiunile prevăzute la alin. (2) – (3) și la art. 280 alin. (3), angajatorul va fi obligat să plătească sumele reprezentând:

a) orice remunerație restantă datorate persoanelor angajate ilegal. Cuantumul remunerației se presupune a fi egal cu salariul mediu brut pe economie, cu excepția cazului în care fie angajatorul, fie angajatul poate dovedi contrariul;

b) cuantumul tuturor impozitelor, taxelor și contribuțiilor de asigurări sociale pe care angajatorul le-ar fi plătit dacă persoana ar fi fost angajat legal, inclusiv penalitățile de întârziere și amenzile administrative corespunzătoare;

c) cheltuielile determinate de transferul plăților restante în țara în care persoana angajată ilegal s-a întors de bunăvoie sau a fost returnată în condițiile legii.

(6) În cazul săvârșirii uneia dintre infracțiunile prevăzute la alin. (2) – (3) și la art. 280 alin. (3) de către un subcontractant, atât contractantul principal cât și orice subcontractant intermediar, dacă au avut cunoștință de faptul că subcontractantul angajator angaja străini aflați în situație de ședere ilegală, pot fi obligați de către instanță, în solidar cu angajatorul sau în locul subcontractantului angajator ori al contractantului al cărui subcontractant direct este angajatorul, la plata sumelor de bani prevăzute la alin.(5) lit. a) și c).”

83. Art. 290 se abroga.

84. Art. 293 se abrogă.

85. După art. 293 se introduce un art. nou art. 293¹ care va avea următorul cuprins:

„Anunțul privind pierderea carnetelor de muncă emise în temeiul Decretului nr. 92 din 16 aprilie 1976 privind carnetul de muncă se publică în Monitorul Oficial al României, Partea a III-a.”

86. Art. 294 se modifică și va avea următorul cuprins:

„În sensul prezentului cod, funcțiile de conducere sunt cele definite prin lege sau prin reglementări interne ale angajatorului.”

Prezenta lege transpune parțial Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru și Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară.

Art. I

Pe data intrării în vigoare a prezentei legi se abrogă:

„- art. 72 din Legea nr. 168/1999 privind soluționarea conflictelor de muncă publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 582 din 29 noiembrie 1999, cu modificările și completările ulterioare;

- art. 23 alin. (1) din Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 184 din 19 mai 1998.

- ultima liniuță de la alin. (2) al art. 298.”

Art. II Prezenta lege intră în vigoare în termen de 30 de zile de la data publicării în Monitorul Oficial al României, Partea I.

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

