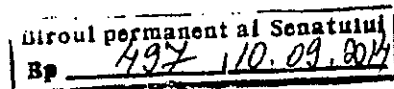
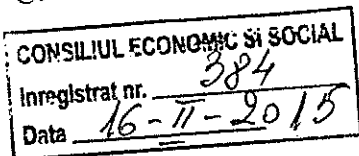


13  
Dsc. Ileg.  
729  
cei vrede  
fuy



## CERERE

### de inregistrare a initiativei legislative

Lege privind modificarea și completarea Legii nr.53/2003 – Codul muncii, propunere legislativa publicata in *Monitorul Oficial, Partea I nr. 173 din 11/03/2014*

Prin prezenta, membrii comitetului de initiativa constituit prin Incheierea de autentificare nr.1.505/19 decembrie 2013, in temeiul art.6 din Legea 189/1999 depunem catre Parlamentul Romaniei prezenta cerere prin care solicitam Inregistrarea initiativei legislative de modificare a Legii privind modificarea și completarea Legii nr.53/2003 – Codul muncii, propunere legislativa publicata in *Monitorul Oficial, Partea I nr. 173 din 11/03/2014*.

*In vederea promovarii si sustinerii initiativei dupa inregistrare sunt imputernicitii urmatoorii membrii ai comitetului de initiatia: Dumitru Costin, Ion Plisc, Ilie Gheorghe, Minel Ivascu, Mariana Kniesner.*

### Expunere de motive privind inițiativa legislativă a cetățenilor pentru promovarea proiectului de lege privind modificarea și completarea Legii nr.53/2003 – Codul muncii

Motivele pentru care s-a constituit Comitetul de inițiativă și a fost redactat prezentul proiect de lege sunt următoarele:

1. Elaborarea unor soluții legislative apte și capabile să asigure un cadru normativ echilibrat în distribuirea drepturilor și obligațiilor partenerilor relației de muncă și utile în vederea implementării cu succes a politicilor privind ocuparea forței de muncă apare ca necesară și oportună.

Proiectul de lege privind modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii vizează consolidarea dimensiunii parteneriale în configurarea drepturilor și obligațiilor salariaților, precum și întărirea garanțiilor juridice de care beneficiază aceștia.

Totodată, s-a urmărit și flexibilizarea relațiilor de muncă, prin instituirea unei noi modalități de verificare a aptitudinilor profesionale și personale ale persoanei care solicită angajarea, dar și prin reglementarea unei noi forme de organizare a muncii – telemunca.

2. Proiectul de lege privind modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, isi propune echilibrarea relatiilor de munca intre angajatori si angajati prin urmatoarele modificări:
  - Instituirea pentru angajator a obligației de a informa salariatul asupra modalităților de verificare a aptitudinilor profesionale și personale, precum și asupra obiectivelor de performanță individuală; Instituirea, în sarcina angajatorului, a obligației de a comunica în scris salariatului propunerile de modificare a contractului individual de muncă; Revizuirea reglementărilor privind aplicarea clauzei de neconcurență. Astfel, ca regulă, această clauză își va produce efectele pe parcursul executării contractului individual de muncă, părțile putând stabili aplicarea sa după încetarea contractului numai prin excepție și cu respectarea anumitor condiții prevăzute de lege; Revizuirea reglementărilor privind aplicarea clauzei de confidențialitate. Clauza de confidențialitate

va produce efecte după încetarea contractului individual de muncă numai în situații excepționale, pentru o perioadă determinată de timp și în legătură cu anumite categorii de informații, stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern; Reglementarea în detaliu a obiectivelor de performanță. Astfel, obiectivele de performanță fac obiectul negocierii colective, putând fi stabilite pe categorii de salariați, prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, după caz. Îndeplinirea obiectivelor de performanță constituie condiții de majorare a salariului sau de promovare în carieră. Neîndeplinirea lor nu poate constitui motiv de concediere pentru necorespondere profesională. Reglementarea clauzei de obiectiv de performanță; Reglementarea perioadei de probă ca modalitate de sine stătătoare de verificare a aptitudinilor profesionale și personale ale persoanei care solicită angajarea; Stabilirea unei durate mai reduse a perioadei de probă în cazul muncitorilor necalificați; Reglementarea unui nou caz de modificare unilaterală a contractului individual de muncă de către angajator. Așadar, angajatorul va putea modifica unilateral durata timpului de muncă, pe o perioadă ce nu poate depăși 3 luni cumulativ într-un an calendaristic, pentru motive tehnice, tehnologice sau structurale. Abrogarea dispoziției potrivit căreia angajatorul poate dispune suspendarea contractului individual de muncă în cazul reducerii temporare a activității; Modificarea criteriilor în cazul concedierilor colective. Cu ocazia stabilirii ordinii de prioritate la concediere, nu vor putea fi utilizate criteriile ce țin de îndeplinirea obiectivelor de performanță de către salariați. Concedierile colective sunt dispuse pentru motive ce nu țin de persoana salariatului. Astfel, nu se justifică stabilirea ordinii de prioritate la concediere în funcție de motive ce țin de persoana salariatului; Revizuirea termenului în care angajatorul are obligația de a reangaja salariații concediați prin concediere colectivă cu prioritate pe posturile reînființate; Mărirea perioadei maxime pentru care se pot încheia contractele pe durată determinată, de la 3 ani la 5 ani; Reglementarea condițiilor și a termenelor în care pot fi prelungite contractele pe durată determinată;

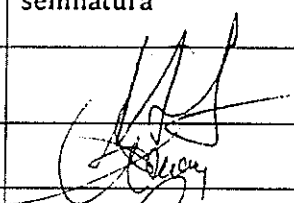
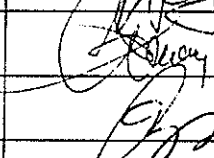

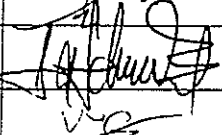
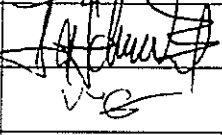
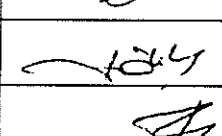
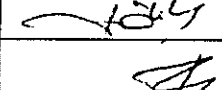
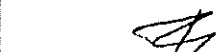
- Modificarea prevederilor privind munca prin agent de muncă temporară:
  - reglementarea cazurilor în care un utilizator poate apela la agenți de muncă temporară; calitatea de agent de muncă temporară poate fi dobândită numai de societăți comerciale sau persoane fizice autorizate, acreditate de Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale; stabilirea regulii potrivit căreia contractul de muncă temporară se încheie pe durată nedeterminată; stabilirea regulii potrivit căreia salariul primit de salariatul temporar pentru fiecare misiune nu poate fi inferior celui pe care îl primește salariatul utilizatorului, care prestează aceeași muncă sau una similară cu cea a salariatului temporar.
- Reglementarea telemuncii;
- Modificarea prevederilor privind durata timpului de lucru și munca suplimentară:
  - stabilirea domeniilor de activitate pentru care se pot stabili perioade de referință mai mari de 4 luni, dar care să nu depășească 6 luni; compensarea muncii suplimentare atât prin acordarea de ore libere plătite în următoarele 30 de zile calendaristice după efectuarea acesteia, cât și prin acordarea unui spor la salariu; reglementarea condițiilor în care angajatorul poate acorda zile libere plătite în perioadele de reducere a activității.
- Modificarea dispozițiilor privind salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, în sensul raportării cuantumului net al acestuia la cuantumul salariului mediu net la nivel național comunicat de Institutul Național de Statistică avut în vedere la fundamentarea bugetului de stat;
- Modificarea prevederilor ce privesc dialogul social;

- Acordarea posibilității de a adera la sindicatele constituite potrivit legii pensionarilor și șomerilor;
- Extinderea interdicției de concediere a reprezentanților aleși în organele de conducere ale sindicatelor, precum și a reprezentanților salariaților pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariații din unitate și pe o perioadă de 2 ani de la încetarea mandatului;
- Alocarea unui număr de 20 de ore pe lună reprezentanților aleși în organele de conducere ale sindicatelor, precum și reprezentanților salariaților în vederea îndeplinirii mandatului ce l-au primit de la salariați. Orele utilizate în vederea îndeplinirii acestui mandat sunt considerate timp efectiv lucrat, fiind remunerate corespunzător.
- Modificări ale jurisdicției muncii, în sensul:
  - Introducerii distincției între conflicte de drepturi și conflicte de interese;
  - Introducerii obligației instanței de a încerca stingerea conflictului de drepturi prin împăcarea părților;
  - Introducerii prevederii potrivit căreia hotărârile prin care se soluționează fondul cauzei se pronunță în ziua în care au luat sfârșit dezbaterile;
  - Stabilirii caracterului devolutiv al recursului.

Abrogarea din Legea nr. 62/2011 a dispozițiilor ce reglementează conflictele individuale de muncă, în scopul eliminării neconcordanțelor existente între prevederile acestei legi și Codul muncii.

Ținând cont de prevederile Legii nr. 189/1999 privind exercitarea inițiativei legislative de către cetățeni, republicată, am întocmit prezentul proiect de lege a cărui avizare o solicităm.

**Membrii Comitetului de inițiativă:**

Nr.	Nume / Prenume	cnp	semnatura
1.	Anghelescu Valentin	1685012423011	
2.	Hutubei Emilian	1781004450017	
3.	Teodor Stefan	1721006461592	
4.	Miu Ilie	1520102035004	
5.	Pisc Sorocan Florin	1571207182785	
6.	MARIU TOLICAN	1850105133920	
7.	OTELCA IONEL	1661112033071	
8.	FREIBERGER NICULINA	2560911400450	



## ANEXE

### La cererea de inregistrare a initiativei legislative

Lege privind **modificarea și completarea Legii nr.53/2003 – Codul muncii**, propunere legislativa publicata in *Monitorul Oficial, Partea I nr. 173 din 11/03/2014*

1. Declaratia de constituire a Comitetului de initiativa autentificata prin Incheierea de autentificarea nr.1505 din 19.12.2013 (4 pagini)
2. Expunerea de motive – forma detaliata (15 pagini)
3. Propunerea legislativa care face obiectul initiativei legislative (23 pagini)
4. Copie a avizului de la Consiliul Legislativ (17 pagini)
5. Opis privind tabelele de sustinatori
6. Listele de sustinatori / dovezi ale depunerii listelor la primarii

## **Expunere de motive privind inițiativa legislativă a cetățenilor pentru promovarea proiectului de lege privind modificarea și completarea Legii nr.53/2003 – Codul muncii**

Motivele pentru care s-a constituit Comitetul de inițiativă și a fost redactat prezentul proiect de lege sunt următoarele:

1.

Elaborarea unor soluții legislative apte și capabile să asigure un cadru normativ echilibrat în distribuirea drepturilor și obligațiilor partenerilor relației de muncă și utile în vederea implementării cu succes a politicilor privind ocuparea forței de muncă apare ca necesară și oportună.

Proiectul de lege privind modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii vizează consolidarea dimensiunii parteneriale în configurarea drepturilor și obligațiilor salariaților, precum și întărirea garanțiilor juridice de care beneficiază aceștia.

Totodată, s-a urmărit și flexibilizarea relațiilor de muncă, prin instituirea unei noi modalități de verificare a aptitudinilor profesionale și personale ale persoanei care solicită angajarea, dar și prin reglementarea unei noi forme de organizare a muncii – telemunca.

2.

Proiectul de lege privind modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, își propune echilibrarea relațiilor de muncă între angajatori și angajați prin următoarele modificări:

- Instituirea pentru angajator a obligației de a informa salariatul asupra modalităților de verificare a aptitudinilor profesionale și personale, precum și asupra obiectivelor de performanță individuală;
- Instituirea, în sarcina angajatorului, a obligației de a comunica în scris salariatului propunerile de modificare a contractului individual de muncă;
- Revizuirea reglementărilor privind aplicarea clauzei de neconcurență. Astfel, ca regulă, această clauză își va produce efectele pe parcursul executării contractului individual de muncă, părțile putând stabili aplicarea sa după încetarea contractului numai prin excepție și cu respectarea anumitor condiții prevăzute de lege;
- Revizuirea reglementărilor privind aplicarea clauzei de confidențialitate. Clauza de confidențialitate va produce efecte după încetarea contractului individual de muncă numai în situații excepționale, pentru o perioadă determinată de timp și în legătură cu anumite categorii de informații, stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern;
- Reglementarea în detaliu a obiectivelor de performanță. Astfel, obiectivele de performanță fac obiectul negocierii colective, putând fi stabilite pe categorii de salariați, prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, după caz. Îndeplinirea obiectivelor de performanță constituie condiții de majorare a salariului sau de promovare în carieră. Neîndeplinirea lor nu poate constitui motiv de concediere pentru necorespondere profesională.

- Reglementarea clauzei de obiectiv de performanță;
- Reglementarea perioadei de probă ca modalitate de sine stătătoare de verificare a aptitudinilor profesionale și personale ale persoanei care solicită angajarea;
- Stabilirea unei durate mai reduse a perioadei de probă în cazul muncitorilor necalificați;
- Reglementarea unui nou caz de modificare unilaterală a contractului individual de muncă de către angajator. Așadar, angajatorul va putea modifica unilateral durata timpului de muncă, pe o perioadă ce nu poate depăși 3 luni cumulativ într-un an calendaristic, pentru motive tehnice, tehnologice sau structurale.
- Abrogarea dispoziției potrivit căreia angajatorul poate dispune suspendarea contractului individual de muncă în cazul reducerii temporare a activității;
- Modificarea criteriilor în cazul concedierilor colective. Cu ocazia stabilirii ordinii de prioritate la concediere, nu vor putea fi utilizate criteriile ce țin de îndeplinirea obiectivelor de performanță de către salariați. Concedierile colective sunt dispuse pentru motive ce nu țin de persoana salariatului. Astfel, nu se justifică stabilirea ordinii de prioritate la concediere în funcție de motive ce țin de persoana salariatului;
- Revizuirea termenului în care angajatorul are obligația de a reangaja salariații concediați prin concediere colectivă cu prioritate pe posturile reînființate;
- Mărirea perioadei maxime pentru care se pot încheia contractele pe durată determinată, de la 3 ani la 5 ani;
- Reglementarea condițiilor și a termenelor în care pot fi prelungite contractele pe durată determinată;
- Modificarea prevederilor privind munca prin agent de muncă temporară:
  - reglementarea cazurilor în care un utilizator poate apela la agenți de muncă temporară;
  - calitatea de agent de muncă temporară poate fi dobândită numai de societăți comerciale sau persoane fizice autorizate, acreditate de Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale;
  - stabilirea regulii potrivit căreia contractul de muncă temporară se încheie pe durată nedeterminată;
  - stabilirea regulii potrivit căreia salariul primit de salariatul temporar pentru fiecare misiune nu poate fi inferior celui pe care îl primește salariatul utilizatorului, care prestează aceeași muncă sau una similară cu cea a salariatului temporar.
- Reglementarea telemuncii;
- Modificarea prevederilor privind durata timpului de lucru și munca suplimentară:
  - stabilirea domeniilor de activitate pentru care se pot stabili perioade de referință mai mari de 4 luni, dar care să nu depășească 6 luni;
  - compensarea muncii suplimentare atât prin acordarea de ore libere plătite în următoarele 30 de zile calendaristice după efectuarea acesteia, cât și prin acordarea unui spor la salariu;
  - reglementarea condițiilor în care angajatorul poate acorda zile libere plătite în perioadele de reducere a activității.
- Modificarea dispozițiilor privind salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, în sensul raportării cuantumului net al acestuia la cuantumul salariului mediu net la nivel național comunicat de Institutul Național de Statistică avut în vedere la fundamentarea bugetului de stat;
- Modificarea prevederilor ce privesc dialogul social:
  - Acordarea posibilității de a adera la sindicatele constituite potrivit legii pensionarilor și șomerilor;
  - Extinderea interdicției de concediere a reprezentanților aleși în organele de conducere ale sindicatelor, precum și a reprezentanților salariaților pentru motive

ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariații din unitate și pe o perioadă de 2 ani de la încetarea mandatului;

- Alocarea unui număr de 20 de ore pe lună reprezentanților aleși în organele de conducere ale sindicatelor, precum și reprezentanților salariaților în vederea îndeplinirii mandatului ce l-au primit de la salariați. Orele utilizate în vederea îndeplinirii acestui mandat sunt considerate timp efectiv lucrat, fiind remunerate corespunzător.
- Modificări ale jurisdicției muncii, în sensul:
  - Introducerii distincției între conflicte de drepturi și conflicte de interese;
  - Introducerii obligației instanței de a încerca stingerea conflictului de drepturi prin împăcarea părților;
  - Introducerii prevederii potrivit căreia hotărârile prin care se soluționează fondul cauzei se pronunță în ziua în care au luat sfârșit dezbaterile;
  - Stabilirii caracterului devolutiv al recursului.

Abrogarea din Legea nr. 62/2011 a dispozițiilor ce reglementează conflictele individuale de muncă, în scopul eliminării neconcordanțelor existente între prevederile acestei legi și Codul muncii.





<b>Secțiunea 1</b> Titlul proiectului de act normativ <b>Lege</b> <b>privind modificarea și completarea Legii nr.53/2003 – Codul muncii</b>	
<b>Secțiunea a 2-a</b> Motivul emiterii actului normativ	
1. Descrierea situației actuale	Elaborarea unor soluții legislative apte și capabile să asigure un cadru normativ echilibrat în distribuirea drepturilor și obligațiilor partenerilor relației de muncă și utile în vederea implementării cu succes a politicilor privind ocuparea forței de muncă apare ca necesară și oportună. <b>Proiectul de lege privind modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii vizează consolidarea dimensiunii parteneriale în configurarea drepturilor și obligațiilor salariaților, precum și întărirea garanțiilor juridice de care beneficiază aceștia.</b> Totodată, s-a urmărit și flexibilizarea relațiilor de muncă, prin instituirea unei noi modalități de verificare a aptitudinilor profesionale și personale ale persoanei care solicită angajarea, dar și prin reglementarea unei noi forme de organizare a muncii – <b>telemunca.</b>
2. Schimbări preconizate	Proiectul de lege privind modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, propune următoarele modificări: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Instituirea pentru angajator a obligației de a informa salariatul asupra modalităților de verificare a aptitudinilor profesionale și personale, precum și asupra obiectivelor de performanță individuală;</li> <li>• Instituirea, în sarcina angajatorului, a obligației de a comunica în scris salariatului propunerile de modificare a contractului individual de muncă;</li> <li>• Revizuirea reglementărilor privind aplicarea clauzei de neconcurență. Astfel, ca regulă, această clauză își va produce efectele pe parcursul</li> </ul>

	<p>executării contractului individual de muncă, părțile putând stabili aplicarea sa după încetarea contractului numai prin excepție și cu respectarea anumitor condiții prevăzute de lege;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Revizuirea reglementărilor privind aplicarea clauzei de confidențialitate. Clauza de confidențialitate va produce efecte după încetarea contractului individual de muncă numai în situații excepționale, pentru o perioadă determinată de timp și în legătură cu anumite categorii de informații, stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern;</li><li>• Reglementarea în detaliu a obiectivelor de performanță. Astfel, obiectivele de performanță fac obiectul negocierii colective, putând fi stabilite pe categorii de salariați, prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, după caz. Îndeplinirea obiectivelor de performanță constituie condiții de majorare a salariului sau de promovare în carieră. Neîndeplinirea lor nu poate constitui motiv de concediere pentru necorespondere profesională.</li><li>• Reglementarea clauzei de obiectiv de performanță;</li><li>• Reglementarea perioadei de probă ca modalitate de sine stătătoare de verificare a aptitudinilor profesionale și personale ale persoanei care solicită angajarea;</li><li>• Stabilirea unei durate mai reduse a perioadei de probă în cazul muncitorilor necalificați;</li><li>• Reglementarea unui nou caz de modificare unilaterală a contractului individual de muncă de către angajator. Așadar, angajatorul va putea modifica unilateral durata timpului de muncă, pe o perioadă ce nu poate depăși 3 luni</li></ul>
--	--

	<p>cumulat într-un an calendaristic, pentru motive tehnice, tehnologice sau structurale.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Abrogarea dispoziției potrivit căreia angajatorul poate dispune suspendarea contractului individual de muncă în cazul reducerii temporare a activității;</li><li>• Modificarea criteriilor în cazul concedierilor colective. Cu ocazia stabilirii ordinii de prioritate la concediere, nu vor putea fi utilizate criterii ce țin de îndeplinirea obiectivelor de performanță de către salariați. Concedierile colective sunt dispuse pentru motive ce nu țin de persoana salarului. Astfel, nu se justifică stabilirea ordinii de prioritate la concediere în funcție de motive ce țin de persoana salariatului;</li><li>• Revizuirea termenului în care angajatorul are obligația de a reangaja salariații concediați prin concediere colectivă cu prioritate pe posturile reînființate;</li><li>• Mărirea perioadei maxime pentru care se pot încheia contractele pe durată determinată, de la 3 ani la 5 ani;</li><li>• Reglementarea condițiilor și a termenelor în care pot fi prelungite contractele pe durată determinată;</li><li>• Modificarea prevederilor privind munca prin agent de muncă temporară:<ul style="list-style-type: none"><li>○ reglementarea cazurilor în care un utilizator poate apela la agenți de muncă temporară;</li><li>○ calitatea de agent de muncă temporară poate fi dobândită numai de societăți comerciale sau persoane fizice autorizate, acreditate de Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale;</li><li>○ stabilirea regulii potrivit căreia contractul de muncă temporară se încheie pe durată nedeterminată;</li></ul></li></ul>
--	--

	<ul style="list-style-type: none"><li>○ stabilirea regulii potrivit căreia salariul primit de salariatul temporar pentru fiecare misiune nu poate fi inferior celui pe care îl primește salariatul utilizatorului, care prestează aceeași muncă sau una similară cu cea a salariatului temporar.</li><li>• Reglementarea telemuncii;</li><li>• Modificarea prevederilor privind durata timpului de lucru și munca suplimentară:<ul style="list-style-type: none"><li>○ stabilirea domeniilor de activitate pentru care se pot stabili perioade de referință mai mari de 4 luni, dar care să nu depășească 6 luni;</li><li>○ compensarea muncii suplimentare atât prin acordarea de ore libere plătite în următoarele 30 de zile calendaristice după efectuarea acesteia, cât și prin acordarea unui spor la salariu;</li><li>○ reglementarea condițiilor în care angajatorul poate acorda zile libere plătite în perioadele de reducere a activității.</li></ul></li><li>• Modificarea dispozițiilor privind salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, în sensul raportării cuantumului net al acestuia la cuantumului salariului mediu net la nivel național comunicat de Institutul Național de Statistică avut în vedere la fundamentarea bugetului de stat;</li><li>• Modificarea prevederilor ce privesc dialogul social:<ul style="list-style-type: none"><li>○ Acordarea posibilității de a adera la sindicatele constituite potrivit legii pensionarilor și șomerilor;</li><li>○ Extinderea interdicției de concediere a reprezentanților</li></ul></li></ul>
--	--

	<p>aleși în organele de conducere ale sindicatelor, precum și a reprezentanților salariaților pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariații din unitate și pe o perioadă de 2 ani de la încetarea mandatului;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Alocarea unui număr de 20 de ore pe lună reprezentanților aleși în organele de conducere ale sindicatelor, precum și reprezentanților salariaților în vederea îndeplinirii mandatului ce l-au primit de la salariați. Orele utilizate în vederea îndeplinirii acestui mandat sunt considerate timp efectiv lucrat, fiind remunerate corespunzător.</li> <li>• Modificări ale jurisdicției muncii, în sensul: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Introducerii distincției între conflicte de drepturi și conflicte de interese;</li> <li>○ Introducerii obligației instanței de a încerca stingerea conflictului de drepturi prin împăcarea părților;</li> <li>○ Introducerii prevederii potrivit căreia hotărârile prin care se soluționează fondul cauzei se pronunță în ziua în care au luat sfârșit dezbaterile;</li> <li>○ Stabilirii caracterului devolutiv al recursului.</li> </ul> </li> <li>• Abrogarea din Legea nr. 62/2011 a dispozițiilor ce reglementează conflictele individuale de muncă, în scopul eliminării neconcordanțelor existente între prevederile acestei legi și Codul muncii.</li> </ul>
3. Alte informații	Proiectul nu se referă la acest subiect.
<b>Secțiunea a 3-a</b> Impactul socio-economic al proiectului de act normativ	
1. Impact macro-economic	Proiectul exercită un impact asupra mediului economic ca urmare a propunerii de

	<p>modificare a mecanismului de calcul a salariului minim.</p> <p>Creșterea salariului minim nu crează presiuni inflaționiste, deoarece ponderea salariului minim este destul de mică pe ansamblul economiei, dar și datorită unui aspect specific economiei românești: ponderea ridicată a "economiei gri". De asemenea o creștere a salariului minim pe economie nu ar conduce nici la deficit de balanță comercială, pentru că la nivelul scăzut al veniturilor cu care se va produce creșterea, aceasta se va reflecta în proporție mare spre oferta internă.</p> <p>În varianta creșterii salariului minim la 1000 lei, efortul suplimentar în sectorul privat este de 8.921,79 milioane lei, ceea ce reprezintă un procent de 10,82% din costul total actual al forței de muncă.</p>					
2. Impact asupra mediului concurențial și domeniul ajutoarelor de stat	Proiectul nu se referă la acest subiect.					
3. Impact asupra mediului de afaceri	Proiectul nu se referă la acest subiect.					
4. Impact social	Proiectul asigură un cadru normativ echilibrat în distribuirea drepturilor și obligațiilor partenerilor relației de muncă, conduce la o utilizare eficientă a forței de muncă, precum și la adaptabilitatea acestora la noile tehnologii.					
5. Impact asupra mediului	Proiectul nu se referă la acest subiect.					
6. Alte informații	Proiectul nu se referă la acest subiect.					
<b>Secțiunea a 4-a</b> <b>Impactul financiar asupra bugetului general consolidat, atât pe termen scurt, pentru anul curent, cât și pe termen lung (5 ani)</b>						
În milioane lei (RON)-						
Indicatori	Anul curent	Următorii 4 ani				Media pe 5 ani
		3	4	5	6	
1	2					7
1. Modificări ale veniturilor bugetare, plus/minus, din care:						
a) Buget de stat						
i. Impozit pe profit						
ii. Impozit pe venit		1.326,24				1.326,24
b) Bugete locale						

<p>i. Impozit pe profit</p> <p>c) Bugetul asigurărilor sociale de stat:</p>		3.630,57				3.630,57
<p>2. Modificări ale cheltuielilor bugetare, plus/minus, din care:</p> <p>a) buget de stat, din acesta:</p> <p>i. cheltuieli de personal;</p> <p>ii. bunuri și servicii;</p> <p>b) bugete locale:</p> <p>i. cheltuieli de personal;</p> <p>ii. bunuri și servicii.</p> <p>c) bugetul asigurărilor sociale de stat</p>		3.499				3.499
<p>3. Impact financiar, plus/minus, din care:</p> <p>a) Buget de stat</p> <p>b) Bugete locale</p>		+1.457,81				+1.457,81
4. Propuneri pentru acoperirea creșterii cheltuielilor bugetare						
5. Propuneri pentru a compensa reducerea veniturilor bugetare						
6. Calcule detaliate privind fundamentarea modificărilor veniturilor și/sau cheltuielilor bugetare.						
7. Alte informații						
<p><b>Secțiunea a 5-a</b></p> <p><b>Efectele proiectului de act normativ asupra legislației în vigoare</b></p>						
1. Măsurile normative necesare pentru aplicarea prevederilor proiectului de act normativ:						
a) acte normative în vigoare ce vor fi modificate sau abrogate ca urmare a intrării în vigoare a proiectului de act normativ	<p>Hotărârea Guvernului nr. 1256/2011 privind condițiile de funcționare, precum și procedura de autorizare a agentului de muncă temporară. Legea nr. 62/2011 – Legea dialogului social.</p> <p>Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 56/2007 privind încadrarea în muncă și detașarea</p>					

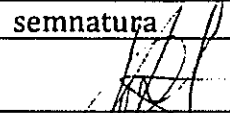
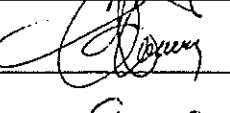
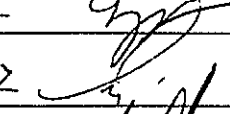

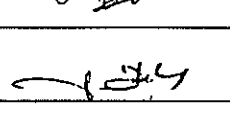
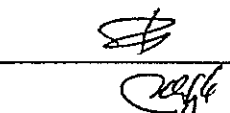
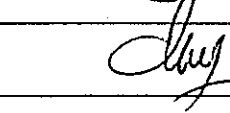
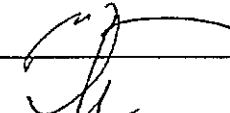
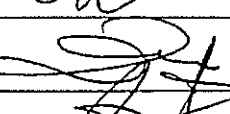
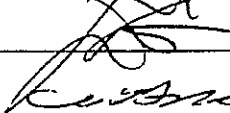
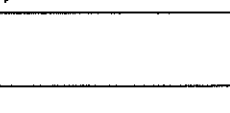
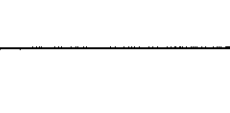
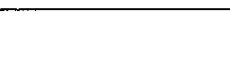

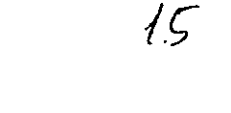


	străinilor pe teritoriul României.
b) acte normative ce urmează a fi elaborate în vederea implementării noilor dispoziții	Proiect de lege privind concedierea colectivă a personalului din instituțiile și autoritățile publice. Proiect de lege privind drepturile sportivilor profesioniști și amatori.
2. Conformitatea proiectului de act normativ cu legislația comunitară în cazul proiectelor care transpun prevederi comunitare.	
3. Măsuri normative necesare aplicării directe a actelor normative comunitare.	
4. Hotărâri ale Curții de Justiție a Uniunii Europene.	
5. Alte acte normative și sau documente internaționale din care decurg angajamente.	
5. Alte informații	
<b>Secțiunea a 6-a</b> <b>Consultările efectuate în vederea elaborării proiectului de act normativ</b>	
1. Informații privind procesul de consultare cu organizațiile neguvernamentale, instituții de cercetare și alte organisme implicate.	
2. Fundamentarea alegerii organizațiilor cu care a avut loc consultarea precum și a modului în care activitatea acestor organizații este legată de obiectul proiectului de act normativ.	
3. Consultările organizate cu autoritățile administrației publice locale, în situația în care proiectul de act normativ are ca obiect activități ale acestor autorități, în condițiile Hotărârii Guvernului nr. 521/2005 privind procedura de consultare a structurilor asociative ale autorităților administrației publice locale la elaborarea proiectelor de acte	Proiectul de act normativ nu are ca obiect activități ale autorităților administrației publice locale.

normative.	
4. Consultările desfășurate în cadrul consiliilor interministeriale în conformitate cu prevederile Hotărârii Guvernului nr.750/2005 privind constituirea consiliilor interministeriale permanente.	Proiectul de act normativ nu face obiectul unor asemenea dezbateri.
<b>5. Informații privind avizarea de către:</b>	
a) Consiliul Legislativ	Proiectul necesită avizarea Consiliului legislativ.
b) Consiliul Suprem de Apărare a Țării	
c) Consiliul Economic și Social	Proiectul necesită avizarea Consiliului Economic și Social.
d) Consiliul Concurenței	
e) Curtea de Conturi	
6. Alte informații	
<b>Secțiunea a 7-a</b> <b>Activități de informare publică privind elaborarea și implementarea proiectului de act normativ</b>	
1. Informarea societății civile cu privire la necesitatea elaborării proiectului de act normativ.	Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect.
2. Informarea societății civile cu privire la eventualul impact asupra mediului în urma implementării proiectului de act normativ, precum și efectele asupra sănătății și securității cetățenilor sau diversității biologice	Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect.
3. Alte informații	
<b>Secțiunea a 8-a</b> <b>Măsuri de implementare</b>	
1. Măsurile de punere în aplicare a proiectului de act normativ de către autoritățile administrației publice centrale și/sau locale – înființarea unor noi organisme sau extinderea competențelor instituțiilor existente.	Proiectul de act normativ nu se referă al acest subiect.
2. Alte informații	



Lista cu membrii comitetului de initiativa care-si insusesc si sustin expunerea de motive impreuna cu prezentul proiect de lege privind modificarea și completarea Legii nr.53/2003 - Codul muncii

Nr.	Nume	Prenume	cnp	semnatura
1.	Angel	Dan Valentin	1680512423011	
2.	Aulabei	Emilian	1781004450017	
3.	Teodoroc	Stefan	1721006461522	
4.	Miu	ILIE	1520102035022	
5.	PISC Strodescu	Ion	1571207182785	
6.	MARIU	DORIAN	1830109173920	
7.	OTELEA	IONEL	1661112033071	
8.	FREIBERGER	NICULINA	2560911400450	
9.	MAXIMU	EMIL	1491126270585	
10.	Burlacu	MIRCEA	1671021297296	
11.	IVANOV	Mihail	1611016400788	
12.	MICULESAN	ADOLF	1520102201027	
13.	ILIE	GHEORGHE	1530825170341	
14.	COSTIN	DUMITRU	1611144090021	
15.	KNIESNER	MARIANA	2560301400269	

## DUPLICAT

## DECLARAȚIE

Subsemnații MIU ILIE, cetățean român, domiciliat în Pitești, str. Mr. Gheorghe Șonțu, nr. 2, bl. D6, sc. B1, ap. 10, jud. Argeș, CNP1520102035027, IVĂȘCU MINEL, cetățean român, domiciliat în București, str. Pâncota, nr. 9, bl. 11N, sc. 6, et. 3, ap. 165, sect. 2, CNP1611016400288, COSTIN DUMITRU, cetățean român, domiciliat în București, str. 11 Iunie, nr. 73, et. 3, ap. 3, sect. 4, CNP1611114090021, ILIE GHEORGHE, cetățean român, domiciliat în Brașov, str. Tebea, nr. 19, bl. 4, sc. C, et. 1, ap. 6, jud. Brașov, CNP1530825170341, HULUBEI EMILIAN, cetățean român, domiciliat în București, str. Podul Giurgiului, nr. 3, bl. 11, sc. 1, et. 8, ap. 52, sect. 5, CNP1781004450017, ANGHEL DAN – VALENTIN, cetățean român, domiciliat în București, str. Prof. dr. Ștefan S. Nicolau, nr. 4, bl. S1, sc. 2, et. 2, ap. 61, sect. 3, CNP1680512423011, FREIBERGER NICULINA, cetățean român, domiciliat în București, str. Lăptari Tei, nr. 2, bl. 6, sc. A, et. 6, ap. 37, sect. 2, CNP2560911400450, MUREȘAN ADOLF, cetățean român, domiciliat în Deva, B-dul Decebal, bl. 23, sc. F, et. 3, ap. 51, jud. Hunedoara, CNP1520102201027, PISC – SCRĂDEANU ION, cetățean român, domiciliat în Tîrgu Jiu, Ale. Petrești, nr. 14, jud. Gorj, CNP1571207182785, KNIESNER MARIANA, cetățean român, domiciliat în București, Șos. Berceni, nr. 21, bl. 28, sc. 1, et. 7, ap. 31, sect. 4, CNP2560301400269, TEOROC ȘTEFAN, cetățean român, domiciliat în Bragadiru, Prl. Ghencea, nr. 45, bl. C2, sc. B, et. 4, ap. 59, jud. Ilfov, CNP1721006461522, OȚELEA IONEL, cetățean român, domiciliat în București, str. Moșoc, nr. 4, bl. P56, sc. 1, et. 4, ap. 84, sect. 5, CNP1661112033071, BURLACU MIRCEA, cetățean român, domiciliat în Constanța, B-dul Aurel Vlaicu, nr. 5, bl. C1, sc. A, et. 8, ap. 26, jud. Constanța, CNP1671021297296, MANAFU EMIL, cetățean român, domiciliat în Piatra Neamț, str. Mihai Eminescu, nr. 43, bl. 6, sc. A, et. 1, ap. 5, jud. Neamț, CNP1491126270580 și MARIN FLORIAN, cetățean român, domiciliat în București, str. Dristorului, nr. 91-95, bl. D, et. 1, ap. 130, sect. 3, CNP1830105133920, care pe proprie răspundere și cunoscând dispozițiile codului penal pentru fals în declarații, prin prezenta declarăm următoarele:

În conformitate cu dispozițiile art. 2 pct. (3) din Legea nr. 189/1999 privind exercitarea inițiativei legislative de către cetățeni, republicată, constituim prin prezenta declarație comitetul de inițiativă legislativă intitulată "Lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii" care are ca scop elaborarea unor soluții legislative apte și capabile să asigure un cadru normativ echilibrat în distribuirea drepturilor și obligațiilor partenerilor relațiilor de muncă



în vederea implementării cu succes a politicilor privind ocuparea forței de muncă care apare ca necesară și oportună.

Proiectul de lege privind modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, vizează consolidarea dimensiunii parteneriale în configurarea drepturilor și obligațiilor salariaților, precum și întărirea garanțiilor juridice de care beneficiază aceștia.

De asemenea, declarăm prin prezenta că nu încălăm prevederile art. 2 alin. 2 din Legea nr. 189/1999 privind exercitarea inițiativei legislative de către cetățeni, republicată, articol care prevede că “nu pot face parte din comitetul de inițiativă persoanele alese în funcție prin vot universal, membrii Guvernului, persoanele numite în funcție de primul-ministru sau care nu pot face parte, potrivit legii, din partide politice” anexând totodată prezentei și declarațiile noastre individuale.

A fost desemnat, cu unanimitate de voturi, ca Președinte al Comitetului de inițiativă, domnul Dumitru Costin, pentru rezolvarea problemelor operative și reprezentarea comitetului în raporturile sale cu autoritățile publice centrale și locale.

Dăm prezenta declarație spre a servi la instituțiile competente în vederea constituirii comitetului de inițiativă legislativă intitulată “Lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii”.

Tehnoredactată la Valeria Donose și Andrei Bunda – Societate Profesională Notarială, într-un exemplar original, care rămâne în arhiva biroului notarial și în 5 (cinci) duplicate, din care unul va rămâne în arhiva biroului notarial și 4 (patru) exemplare au fost eliberate părților.

Declaranți,

S.S. Miu Ilie, S.S. Ivașcu Mînel, S.S. Costin Dumitru, S.S. Ilie Gheorghe,

S.S. Hulubei Emilian, S.S. Anghel Dan – Valentin, S.S. Freibergher Niculina,

S.S. Mureșan Adolf, S.S. Pisc – Scărădeanu Ion, S.S. Kniesner Mariana, S.S. Teoroc Ștefan,

S.S. Oțelea Ionel, S.S. Burlacu Mircea, S.S. Manafu Emil, S.S. Marin Florian



ROMANIA

Uniunea Națională a Notarilor Publici

VALERIA DONOSE și ANDREI BUNDA – Societate Profesională Notarială

Licența de funcționare nr. 1971/1749/13.09.2013

Sediul București B-dul UNIRII, nr.70,

bl.J4, sc.3, etj.1, ap.54, sect.3

### ÎNCHEIERE DE AUTENTIFICARE NR. 1.505

Anul 2013 Luna decembrie Ziua 19

În fața mea, BUNDA ANDREI, notar public, la adresa din București, str. Turturelelor, nr. 11A, Corp C, et. 3, sect. 3, unde m-am deplasat la solicitarea părților, s-au prezentat:

Miu Ilie, cetățean român, domiciliat în Pitești, str. Mr. Gheorghe Șonțu, nr. 2, bl. D6, sc. B1, ap. 10, jud. Argeș, identificat prin CI seria AS nr. 626343/31.03.2009/SPCLEP Pitești, CNP1520102035027, în nume propriu,

Ivașcu Mînel, cetățean român, domiciliat în București, str. Pâncota, nr. 9, bl. 11N, sc. 6, et. 3, ap. 165, sect. 2, identificat prin CI seria RR nr. 727179/10.03.2011/SPCEP S2, CNP1611016400288, în nume propriu,

Costin Dumitru, cetățean român, domiciliat în București, str. 11 Iunie, nr. 73, et. 3, ap. 3, sect. 4, identificat prin CI seria RT nr. 650607/21.08.2009/SPCEP S4 biroul nr. 2, CNP1611114090021, în nume propriu,

Ilie Gheorghe, cetățean român, domiciliat în Brașov, str. Țebea, nr. 19, bl. 4, sc. C, et. 1, ap. 6, jud. Brașov, identificat prin CI seria BV nr. 840055/30.08.2012/SPCLEP Brașov, CNP1530825170341, în nume propriu,

Hulubei Emilian, cetățean român, domiciliat în București, str. Podul Giurgiului, nr. 3, bl. 11, sc. 1, et. 8, ap. 52, sect. 5, identificat prin CI seria DP nr. 138603/02.07.2010/D.E.P.A.B.D., CNP1781004450017, în nume propriu,

Anghel Dan – Valentin, cetățean român, domiciliat în București, str. Prof. dr. Ștefan S. Nicolau, nr. 4, bl. S1, sc. 2, et. 2, ap. 61, sect. 3, identificat prin CI seria RT nr. 555625/08.05.2008/SPCEP S3 biroul nr. 3, CNP1680512423011, în nume propriu,

Freibergher Niculina, cetățean român, domiciliat în București, str. Lăptari Tei, nr. 2, bl. 6, sc. A, et. 6, ap. 37, sect. 2, identificat prin CI seria RD nr. 478160/14.06.2006/SPCEP S2 biroul nr. 2, CNP2560911400450, în nume propriu,

Mureșan Adolf, cetățean român, domiciliat în Deva, B-dul Decebal, bl. 23, sc. F, et. 3, ap. 51, jud. Hunedoara, identificat prin CI seria HD nr. 333004/03.08.2006/SPCLEP Deva, CNP1520102201027, în nume propriu,

Pisc – Scrădeanu Ion, cetățean român, domiciliat în Tîrgu Jiu, Ale. Petrești, nr. 14, jud. Gorj, identificat prin CI seria GZ nr. 454001/07.05.2012/SPCLEP Tg. Jiu, CNP1571207182785, în nume propriu,

Kniesner Mariana, cetățean român, domiciliat în București, Șos. Berceni, nr. 21, bl. 28, sc. 1, et. 7, ap. 31, sect. 4, identificată prin CI seria RX nr. 398615/28.11.2013/SPCEP S4, CNP2560301400269, în nume propriu,

Teoroc Ștefan, cetățean român, domiciliat în Bragadiru, Pri. Ghencea, nr. 45, bl. C2, sc. B, et. 4, ap. 59, jud. Ilfov, identificat prin CI seria IF nr. 218872/02.04.2009/SPCLEP Bragadiru, CNP1721006461522, în nume propriu,

Oțelea Ionel, cetățean român, domiciliat în București, str. Moțoc, nr. 4, bl. P56, sc. 1, et. 4, ap. 84, sect. 5, identificat prin CI seria DP nr. 114182/09.08.2005/I.N.E.P., CNP1661112033071, în nume propriu,

Burlacu Mircea, cetățean român, domiciliat în Constanța, B-dul Aurel Vlaicu, nr. 5, bl. C1, sc. A, et. 8, ap. 26, jud. Constanța, identificat prin CI seria KZ nr. 146974/15.10.2013/SPCLEP Constanța, CNP1671021297296, în nume propriu,

Manafu Emil, cetățean român, domiciliat în Piatra Neamț, str. Mihai Eminescu, nr. 43, bl. 6, sc. A, et. 1, ap. 5, jud. Neamț, identificat prin CI seria NT nr. 675627/28.11.2012/SPCLEP Piatra Neamț, CNP1491126270580, în nume propriu,

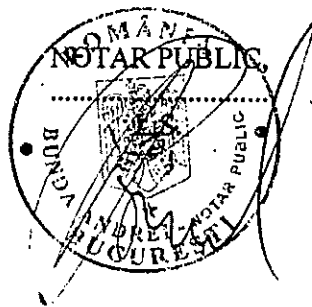
Marin Florian, cetățean român, domiciliat în București, str. Dristorului, nr. 91-95, bl. D, et. 1, ap. 130, sect. 3, identificat prin CI seria RR nr. 815480/22.09.2011/SPCEP S3, CNP1830105133920, în nume propriu, care, după ce au citit actul, au declarat că i-au înțeles conținutul, că cele cuprinse în act reprezintă voința lor, au consimțit la autentificarea prezentului înscris și au semnat unicul exemplar.

În temeiul art. 12 lit. b) din Legea Notarilor publici și a activității notariale nr.36/1995, republicată, cu modificările ulterioare, SE DECLARĂ AUTENTIC PREZENTUL ÎNSCRIS.

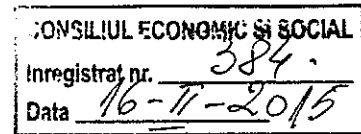
S-a încasat onorariul în sumă de 150 lei și TVA 36 lei, cu chit. nr. 9998/2013.

NOTAR PUBLIC,  
S.S. BUNDA ANDREI

Prezentul duplicat s-a întocmit în 5 (cinci) exemplare, de notar public BUNDA ANDREI, astăzi data autentificării actului și are aceeași forță probantă ca originalul.







**Lege**  
**pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul**  
**Muncii**

Parlamentul României adoptă prezenta lege:

**Art. I – Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 345 din 18 mai 2011, se modifică și se completează după cum urmează:**

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

(1) Prezentul cod reglementează **raporturile individuale și colective de muncă**, modul în care se efectuează controlul aplicării reglementărilor din domeniul raporturilor de muncă, precum și jurisdicția muncii.”

**2. Alineatul (2) al articolului 16 se modifică și va avea următorul cuprins:**

(2) Anterior începerii activității de către salariat, angajatorul are obligația de a înregistra contractul individual de muncă în registrul general de evidență al salariaților.

**3. După alineatul (2) al articolului 16 se introduce un nou alineat, alin.(2<sup>1</sup>), cu următorul cuprins:**

(2<sup>1</sup>) În termen de 10 zile lucrătoare de la înregistrarea contractului individual de muncă, angajatorul va transmite inspectoratului teritorial de muncă registrul general de evidență al salariaților.

**4. La articolul 17 alineatul (3), după litera a) se introduce o nouă literă, lit. a<sup>1</sup>), cu următorul cuprins:**

a<sup>1</sup>) modalitățile de verificare a aptitudinilor profesionale și personale.

**5. La articolul 17 alineatul (3), literele d) și e) se modifică și vor avea următorul cuprins:**

d) funcția/ocupația conform specificației Clasificării Ocupațiilor din România sau a altor acte normative, precum și atribuțiile postului.”

e) **obiectivele de performanță individuală, precum și criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului, aplicabile la nivelul angajatorului.**

**6. După alineatul (5) al articolului 17 se introduc patru noi alineate, alin.(5<sup>1</sup>) - (5<sup>4</sup>), cu următorul cuprins:**

(5)<sup>1</sup> Angajatorul are obligația de a comunica în scris salariatului propunerea de modificare a contractului individual de muncă.

(5)<sup>2</sup> Salariatul are obligația de a comunica în scris răspunsul său angajatorului în termen de 10 zile de la data luării la cunoștință a propunerii.

(5)<sup>3</sup> În cazul în care salariatul nu este de acord cu propunerea angajatorului sau nu răspunde în termenul prevăzut la alin. (5)<sup>2</sup>, contractul individual de muncă nu poate fi modificat.

(5)<sup>4</sup> În cazul în care salariatul este de acord cu propunerea de modificare a contractului individual de muncă, părțile vor încheia în scris actul adițional la contract în termen de 15 zile de la data luării la cunoștință de către angajator a acordului exprimat de către salariat. Actul adițional va intra în vigoare în momentul semnării de către părți, chiar dacă acesta este încheiat după expirarea termenului de 15 zile.

**7. La articolul 20 alineatul (2), după litera d) se introduce o nouă literă, lit. e), cu următorul cuprins:**

e) clauza de obiectiv de performanță.

**8. Articolul 21 se modifică și va avea următorul cuprins:**

“Art. 21. - (1) La încheierea contractului individual de muncă sau pe parcursul executării acestuia, părțile pot negocia și **introduce** în contract o clauză de neconcurență prin care salariatul să fie obligat **ca în timpul executării** contractului să nu presteze, în interes propriu sau al unui terț, o activitate care se află în concurență cu cea prestată la angajatorul său, în schimbul unei indemnizații de neconcurență lunare pe care angajatorul se obligă să o plătească pe toată perioada **existenței contractului individual de muncă.**

(2) Părțile nu pot conveni introducerea unei clauze de neconcurență în contractul individual de muncă decât în situația în care angajatorul dovedește că prestarea unei activități de către salariat în condițiile alin.(1) este de natură să producă un prejudiciu.

(3) Angajatorul poate denunța unilateral clauza de neconcurență oricând pe parcursul aplicării acesteia.

(4) În mod excepțional, părțile pot stabili aplicarea unei clauze de neconcurență după încetarea contractului individual de muncă cu respectarea următoarelor condiții:

- a) precizarea expresă a activităților ce fac obiectul clauzei;
- b) precizarea expresă a duratei de aplicabilitate a clauzei;
- c) indicarea locurilor de muncă pentru care operează interzicerea la angajare;
- d) precizarea expresă a ariei teritoriale în care salariatul nu se poate angaja;
- e) dovedirea producerii unui prejudiciu real, concret și material angajatorului în cazul nerespectării clauzei;
- f) stabilirea și plata indemnizației la care este îndreptățit fostul salariat.

**9. După articolul 21 se introduce un nou articol, art. 21<sup>1</sup>, cu următorul cuprins:**

“Art. 21<sup>1</sup>. - (1) Cuantumul indemnizației de neconcurență lunară datorată salariatului este de:

- a) cel puțin 25% din salariul de bază, în cazul clauzei de neconcurență aplicabile pe parcursul executării contractului individual de muncă;
- b) cel puțin 50% din media veniturilor salariale brute ale salariatului din ultimele 6 luni anterioare datei încetării contractului individual de muncă sau, în cazul în care durata contractului individual de muncă a fost mai mică de 6 luni, din media veniturilor salariale lunare brute convenite acestuia pe durata contractului.

(2) Indemnizația de neconcurență lunară datorată salariatului sau fostului salariat, după caz, nu este de natură salarială.

(3) Indemnizația de neconcurență reprezintă o cheltuială efectuată de angajator, este deductibilă la calculul profitului impozabil și se impozitează la persoana fizică beneficiară, potrivit legii.

**10. Alineatul (1) al articolului 22 se modifică și va avea următorul cuprins:**

(1) În cazul prevăzut de art. 21 alin.(4), clauza de neconcurență își poate produce efectele pentru o perioadă de maximum 2 ani de la data încetării contractului individual de muncă.

**11. Alineatul (1) al articolului 26 se modifică și va avea următorul cuprins:**

(1) Prin clauza de confidențialitate părțile convin ca, pe toată durata contractului individual de muncă să nu transmită date sau informații de care au luat cunoștință în timpul executării contractului, în condițiile stabilite în regulamentele interne, în contractele colective de muncă sau în contractele individuale de muncă.

**12. După alineatul (1) al articolului 26 se introduce un nou alineat, alin. (1<sup>1</sup>), cu următorul cuprins:**

(1<sup>1</sup>) Prin excepție, clauza de confidențialitate poate produce efecte și după încetarea contractului individual de muncă, în legătură cu anumite categorii de informații și pe o durată determinată de timp, stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.

**13. După articolul 26 se introduc două noi articole, art. 26<sup>1</sup> și 26<sup>2</sup>, cu următorul cuprins:**

**Art. 26<sup>1</sup>**

(1) Obiectivul de performanță presupune, pe lângă îndeplinirea la timp și întocmai a atribuțiilor de serviciu, obținerea de rezultate concrete și evaluabile, care materializează o îmbunătățire generală a activității unității sau a compartimentului funcțional din care face parte salariatul.

(2) Obiectivele de performanță fac obiectul negocierii colective, fiind stabilite pe categorii de salariați, prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, după caz.

(3) Îndeplinirea obiectivelor de performanță constituie condiții de majorare a salariului sau de promovare în carieră.

(4) Neatingerea obiectivelor de performanță nu poate constitui motiv de concediere pentru necorespondere profesională, în baza art. 61 lit.d).

**Art. 26<sup>2</sup>**

(1) Părțile pot conveni, la încheierea contractului individual de muncă sau pe parcursul executării acestuia, introducerea unei clauze de obiectiv de performanță, cu respectarea prevederilor art. 26<sup>1</sup>.

(2) Clauza de obiectiv de performanță se poate introduce pe parcursul executării contractului individual de muncă prin încheierea în scris a unui act adițional la contract.

(3) Părțile vor stabili în concret condițiile și conținutul clauzei de obiectiv de performanță în conformitate cu prevederile art. 26<sup>1</sup>.

**14. După alineatul (2) al articolului 27 se introduc două noi alineate, alin. (2<sup>1</sup>) și (2<sup>2</sup>), cu următorul cuprins:**

(2)<sup>1</sup> Dacă salariatul prezintă certificatul medical din care rezultă că este apt de muncă după încheierea contractului individual de muncă, contractul se consideră valabil încheiat.

(2)<sup>2</sup> Dispozițiile alin. (2)<sup>1</sup> se aplică numai în măsura în care certificatul medical a fost prezentat de către salariat anterior constatării nulității contractului individual de muncă pentru lipsa acestuia.

(2) Modalitățile principale prin care se verifică aptitudinile profesionale și personale ale persoanei care solicită angajarea sunt concursul sau examenul și perioada de probă.

**15. După alineatul (1) al articolului 29 se introduce un alineat, alin. (1<sup>1</sup>), cu următorul cuprins:**

(1<sup>1</sup>) Modalitățile principale prin care se verifică aptitudinile profesionale și personale ale persoanei care solicită angajarea sunt concursul sau examenul și perioada de probă

**16. După alineatul (1) al articolului 29 se introduce un nou alineat, alin. (1<sup>1</sup>), cu următorul cuprins:**

(1<sup>1</sup>) Modalitățile principale prin care se verifică aptitudinile profesionale și personale ale persoanei care solicită angajarea sunt concursul sau examenul și perioada de probă.

**17. Alineatul (2) al articolului 29 se modifică și va avea următorul cuprins:**

(2) Alegerea uneia din modalitățile de verificare prevăzute la alin.(1<sup>1</sup>) se face în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil în statutul de personal – profesional sau disciplinar - și în regulamentul intern, în măsura în care legea nu dispune altfel.

**18. După articolul 29 se introduce un nou articol, art. 29<sup>1</sup>, cu următorul cuprins:**

Art. 29<sup>1</sup>. - (1) Concursul sau examenul, precum și perioada de probă, sunt modalități de verificare de sine stătătoare, iar angajarea în muncă se poate face, de regulă, doar prin utilizarea uneia dintre acestea.

(2) Prin excepție, pentru ocuparea funcțiilor de conducere, în sectorul public și privat, verificarea aptitudinilor profesionale se poate realiza prin concurs sau examen și perioadă de probă.

**19. După articolul 30 se introduce un nou articol, art. 30<sup>1</sup>, cu următorul cuprins:**

Art. 30<sup>1</sup>. - (1) Încadrarea lucrătorilor în sectorul privat se poate face prin concurs, examen sau prin perioadă de probă, dacă prin lege specială nu se prevede altfel.

(2) Alegerea uneia dintre aceste modalități se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.

**20. Articolul 31 se modifică și va avea următorul cuprins:**

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.

(2) Verificarea aptitudinilor profesionale la încadrarea persoanelor cu handicap se realizează exclusiv prin modalitatea perioadei de probă de maximum 45 de zile calendaristice.

(3) De regulă, muncitorii necalificați sunt angajați în baza perioadei de probă.

(4) În cazul muncitorilor necalificați, durata perioadei de probă nu poate depăși 10 zile lucrătoare.

(5) Dacă pe durata perioadei de probă angajatorul constată că salariatul corespunde profesional locului de muncă ocupat, acesta va continua activitatea potrivit clauzelor contractului individual de muncă încheiat.

(6) Dacă salariatul nu corespunde profesional locului de muncă ocupat, angajatorul poate dispune concedierea acestuia în condițiile art. 61 lit. d) din prezentul cod.

(7) În situația prevăzută la alin. (5), dispozițiile art. 64 nu se aplică.

(8) Pe parcursul sau la sfârșitul perioadei de probă, salariatul poate denunța unilateral contractul individual de muncă, prin intermediul unei notificări scrise.

(9) Pe parcursul perioadei de probă, părțile pot conveni încetarea contractului individual de muncă prin acordul lor mutual.

(10) 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.

(11) Absolvenții instituțiilor de învățământ se încadrează, la debutul lor în profesie pentru care au dobândit calificarea profesională sau specializarea, după caz, pe baza unei perioade de probă de cel mult 6 luni sau în condițiile prevăzute de legi speciale.

## **21. Articolul 32 se modifică și va avea următorul cuprins:**

**Art. 32 -** (1) Ocuparea unui post se face pe baza verificării aptitudinilor profesionale și personale ale lucrătorului printr-o singură perioadă de probă.

(2) Prin excepție, salariatul poate fi supus la o nouă perioadă de probă de către angajator în situația în care este încadrat într-o nouă funcție, profesie, meserie sau ocupație, ori urmează să presteze activitatea într-un loc de muncă cu condiții grele, vătămătoare sau periculoase.

(3) Neinformarea persoanei care solicită încadrarea în muncă pe posturi pentru care verificarea aptitudinilor profesionale și personale se poate face atât pe bază de concurs, cât și prin perioadă de probă, duce la decăderea angajatorului din dreptul de a verifica aptitudinile salariatului prin perioada de probă, cu excepția situației în care salariatul își dă acordul în scris cu privire la verificarea aptitudinilor sale printr-o asemenea modalitate.

(4) Perioada de probă constituie vechime în muncă și în specialitate, după caz.

## **22. Articolul 35 se modifică și va avea următorul cuprins:**

Art. 35 - (1) Orice salariat poate presta activitatea **simultan** la angajatori diferiți sau la același angajator, în baza unor contracte individuale de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea.

(2) Fac excepție de la prevederile alin. (1) situațiile în care prin lege sunt prevăzute incompatibilități pentru cumulul unor funcții.

(3) Salariații care cumulează mai multe funcții sunt obligați să declare fiecărui angajator locul unde exercită funcția pe care o consideră de bază.

**23. Articolul 36 se modifică și va avea următorul cuprins:**

Art. 36. – Cetățenii străini și apatrizii pot fi angajați prin contract individual de muncă în baza autorizației de muncă eliberată potrivit legii.

**24. La articolul 40 alineatul (1), litera b) se modifică și va avea următorul cuprins:**

b) să stabilească atribuțiile corespunzătoare fiecărui salariat, **în condițiile legii și/sau în condițiile contractului colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivel de sector de activitate sau grup de unități.**

**25. Articolul 40, alineatul (1), litera f) se abrogă.**

**26. La articolul 40 alineatul (2), după litera f) se introduce o nouă literă, f<sup>1</sup>), cu următorul cuprins:**

f<sup>1</sup>) să comunice Caselor teritoriale de pensii informațiile necesare în vederea emiterii deciziilor de pensionare pentru limită de vârstă a propriilor salariați, cu cel puțin 60 de zile anterior îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare de către aceștia.

**27. După articolul 41 se introduce un nou articol, art. 41<sup>1</sup>, cu următorul cuprins:**

Art. 41<sup>1</sup>. - (1) Durata timpului de muncă poate fi modificată unilateral de către angajator, în cazul reducerii temporare a activității, pentru motive tehnice, tehnologice, structurale.

(2) În situația prevăzută la alin.(1), angajatorul are posibilitatea reducerii programului de lucru de la 5 zile la 4 zile pe săptămână, cu diminuarea corespunzătoare a salariului, pe o perioadă ce nu poate depăși 3 luni cumulativ într-un an calendaristic.

(3) Reducerea temporară a activității poate afecta pe toți salariații sau numai pe o parte dintre aceștia.

(4) Condițiile în care pot avea loc reduceri temporare de activitate se stabilesc prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau ca urmare a consultării organizațiilor sindicale ori a reprezentanților salariaților, după caz, în scopul ajungerii la un acord.

**28. Alineatul (1) al articolului 44 se modifică și va avea următorul cuprins:**

(1) Delegarea poate fi dispusă pentru o perioadă de cel mult 60 de zile în ultimele 12 luni și se poate prelungi, cu acordul salariatului, cu cel mult 60 de zile înăuntrul termenului de 12 luni. Lipsa acordului salariatului privind prelungirea delegării nu constituie motiv de sancționare disciplinară.

**29. După alineatul (1) al articolului 46 se introduce un nou alineat, alin.(1<sup>1</sup>), cu următorul cuprins:**

(1)<sup>1</sup> Prin derogare de la prevederile alin.(1), în cazul detașării internaționale a lucrătorilor, durata maximă a detașării poate fi mai mare de 1 an, în condițiile stabilite prin lege specială.

**30. Alineatul (2) al articolului 46 se modifică și va avea următorul cuprins:**

(2) În mod excepțional, perioada detașării poate fi prelungită pentru motive obiective ce impun prezența salariatului la angajatorul la care s-a dispus detașarea, cu acordul ambelor părți, pe o perioadă de maxim 6 luni.

**31. După alineatul (2) al articolului 46 se introduce un nou alineat, alin.(2<sup>1</sup>), cu următorul cuprins:**

(2)<sup>1</sup> După încetarea detașării este interzisă dispunerea unei noi detașări pe o perioadă de cel puțin 3 luni.

**32. Alineatul (3) al articolului 46 se modifică și va avea următorul cuprins:**

(3) Salariatul poate refuza detașarea dispusă de angajatorul său numai în mod excepțional și pentru motive personale temeinice. Lipsa acordului salariatului privind prelungirea detașării nu constituie motiv de sancționare disciplinară.

**33. Alineatul (6) al articolului 49 se modifică și va avea următorul cuprins:**

(6) În cazul suspendării contractului individual de muncă se suspendă toate termenele care au legătură cu executarea, modificarea sau încetarea contractului, cu excepția situațiilor în care contractul de muncă încetează de drept sau în temeiul art. 52 lit. c) și d).

**34. La articolul 50, litera c) se modifică și va avea următorul cuprins:**

c) concediu de carantină.

**35. La articolul 50, după litera c) se introduce o nouă literă, lit. c<sup>1</sup>), cu următorul cuprins:**

c<sup>1</sup>) efectuarea serviciului militar obligatoriu, în condițiile legii speciale.



**36. La articolul 50, litera h) se modifică și va avea următorul cuprins:**

h) la data expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei cu excepția situației în care avizele, autorizațiile ori atestările necesare exercitării profesiei au o valabilitate limitată în timp și formalitățile în vederea obținerii acestora au fost îndeplinite înainte de expirarea perioadei de valabilitate, iar organul administrativ nu a soluționat cererea în termen legal. Dacă în termen de 6 luni la data expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei salariatului, acestea nu au fost reînnoite contractul individual de muncă încetează de drept.

**37. La articolul 50, după litera h) se introduce o nouă literă, lit. h<sup>1</sup>), cu următorul cuprins:**

h<sup>1</sup>) pe durata suspendării de către autoritățile competente a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei.

**38. La articolul 52, alineatul (1), literele b) și c) se modifică și vor avea următorul cuprins:**

b) în cazul în care s-a pus în mișcare acțiunea penală ca urmare a plângerii formulate de către angajator împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești;

c) în cazul întreruperii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare.

**39. La articolul 52, alineatul (1), litera e) se abrogă.**

**40. Alineatul (3) al articolului 52 se abrogă.**

**41. Alineatele (1) și (2) ale articolului 53 se modifică și va avea următorul cuprins:**

(1) Pe durata întreruperii temporare a activității, salariații implicați în activitatea 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.

(2) Pe durata întreruperii temporare prevăzute la alin. (1), salariații se vor afla la dispoziția angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activității.

**42. La articolul 56, alineatul (1), litera c) și f) se modifică și va avea următorul cuprins:**

- c) la data comunicării deciziei de pensionare pentru limită de vârstă; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare.
- f) ca urmare a condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânerii definitive și irevocabile a hotărârii judecătorești;

**43. După articolul 57 se introduce un nou articol, art. 57<sup>1</sup>, cu următorul cuprins:**

Art. 57<sup>1</sup>. - (1) Părțile, cu ocazia încheierii contractului individual de muncă sau pe parcursul executării acestuia, prin act adițional, pot negocia clauze prin care stabilesc conținutul drepturilor și obligațiilor ce le revin în cazul încetării contractului individual de muncă prin acordul lor.

(2) Clauzele prevăzute la alin.(1) cuprind cel puțin următoarele elemente:

- a) data încetării contractului individual de muncă;
- b) cuantumul indemnizației la care este îndreptățit salariatul.

(3) La negocierea acestor clauze, oricare dintre părți poate beneficia de asistență juridică de specialitate, inclusiv prin intermediul sindicatului sau reprezentanților salariaților, conform propriei opțiuni.

**44. La articolul 60, alineatul (1), litera b) se modifică și va avea următorul cuprins:**

- d) pe durata concediului pentru carantină.

**45. La articolul 60, alineatul (1), după litera f) se introduce o nouă literă, lit. f<sup>1</sup>), cu următorul cuprins:**

- f<sup>1</sup>) pe durata îndeplinirii serviciului militar.

**46. Alineatul (2) al articolului 60 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 sau a falimentului angajatorului, în condițiile legii.

**47. Litera d) a articolului 61 se modifică și va avea următorul cuprins:**

- d) în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat în perioada de probă.

**48. Alineatul (3) al articolului 69 se abrogă.**

**49. Alineatele (1) - (5) ale articolului 74 se modifică și vor avea următorul cuprins:**

(1) Angajatorul care a dispus concedieri colective nu poate face noi încadrări pe locurile de muncă ale salariaților concediați timp de 9 luni de la data concedierii acestora.

(2) În situația în care în această perioadă se reiau activitățile a căror încetare a condus la concedieri colective, angajatorul are obligația de a transmite salariaților care au fost concediați o comunicare scrisă în acest sens și de a-i reangaja pe aceleași locuri de muncă pe care le-au ocupat anterior, fără examen sau concurs ori perioadă de probă.

(3) Salariații au la dispoziție un termen de maximum 10 zile lucrătoare de la data comunicării angajatorului, prevăzută la alin. (2), pentru a-și manifesta în scris consimțământul cu privire la locul de muncă oferit.

(4) În situația în care salariații care au dreptul de a fi reangajați potrivit alin. (2) nu își manifestă în scris consimțământul în termenul prevăzut la alin. (3) sau refuză locul de muncă oferit, angajatorul poate face noi încadrări pe locurile de muncă rămase vacante.

(5) Procedura concedierii colective a salariaților din instituțiile publice și autoritățile publice se va reglementa prin lege specială.

**50. Articolul 82 se modifică și va avea următorul cuprins:**

(1) Prin derogare de la regula prevăzută la art. 12 alin. (1), angajatorii au posibilitatea de a angaja, în cazurile și în condițiile prezentului cod, personal salariat cu contract individual de muncă pe durată determinată.

(2) Contractul individual de muncă pe durată determinată se poate încheia numai în forma scrisă, cu precizarea expresă a duratei pentru care se încheie.

(3) Contractul individual de muncă pe durată determinată poate fi prelungit, în condițiile art.83, și după expirarea termenului inițial, cu acordul scris al partilor, dar numai înăuntrul termenului prevăzut la art. 84 și de cel mult două ori consecutiv.

(4) Intre aceleasi parti sau pe acelasi post se pot incheia cel mult 3 contracte individuale de munca pe durata determinata succesiv, dar numai inaintul termenului prevazut la art. 84. La incetarea celui de al treilea contract individual de munca pe durata determinata, sau la expirarea termenului prevazut la art. 84 al.(1), daca pe postul respectiv va fi angajat un salariat, acesta va fi angajat cu contract individual de munca pe durata nedeterminata.

(5) Contractele individuale de munca pe durata determinata, incheiate in termen de 3 luni de la incetarea unui contract de munca pe durata determinata sunt considerate contracte succesive.

**51. La articolul 83, literele b) și h) se modifică și vor avea următorul cuprins:**

b) cresterea temporara a activitatii angajatorului;  
h) in alte cazuri prevazute expres de legi speciale, ori pentru desfasurarea unor lucrari, proiecte, programe, in conditiile stabilite prin contractul colectiv de munca.

**52. Alineatul (1) al articolului 84 se modifică și va avea următorul cuprins:**

(1) Contractul individual de munca pe durata determinata nu poate fi incheiat pe o perioada mai mare de 24 de luni.

**53. După articolul 84 se introduce un nou articol, art. 84<sup>1</sup>, cu următorul cuprins:**

Art. 84<sup>1</sup> - În cazul în care se constată pe cale judecătorească că angajatorul a încheiat un contract individual de muncă pe durata determinată pentru activități cu caracter permanent, cu încălcarea prevederilor art. 82, contractul individual de muncă astfel încheiat se consideră a fi pe durata nedeterminată.

**54. Articolul 85 se modifică și va avea următorul cuprins:**

(1) Angajarea cu contract individual de muncă pe durata determinată se face prin concurs/examen sau perioadă de probă, după caz.

(2) Durata perioadei de probă nu va putea depăși:

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.

**55. Alineatele (1) și (3) ale articolului 87 se modifică și vor avea următorul cuprins:**

(1) Salariații cu contract individual de muncă pe durată determinată nu vor fi discriminați direct sau indirect în privința condițiilor de angajare și de muncă, beneficiind de același tratament juridic cu salariații permanenți comparabili, cu excepția cazurilor justificate de motive obiective.

(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. În cazul în care nu există un contract colectiv de muncă aplicabil, se au în vedere dispozițiile legislației în vigoare.

**56. Alineatele (2) și (3) ale articolului 88 se modifică și vor avea următorul cuprins:**

(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.

(3) Agentul de muncă temporară este societatea comercială sau persoana fizică autorizată, acreditate 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 la dispoziție sub supravegherea și conducerea acestuia. Condițiile de funcționare, precum și procedura de autorizare a agentului de muncă temporară se stabilesc prin hotărâre a Guvernului.

**57. Articolul 89 se modifică și va avea următorul cuprins:**

Art. 89 - Un utilizator poate apela la agenți de muncă temporară pentru executarea unei sarcini precise și cu caracter temporar și numai în următoarele cazuri:

- a) pentru înlocuirea unui salariat al cărui contract individual de muncă este suspendat, pe durata suspendării;
- b) pentru prestarea unor activități cu caracter sezonier;
- c) pentru prestarea unor activități specializate ori ocazionale.

**58. Alineatul (2) al articolului 90 se modifică și va avea următorul cuprins:**

(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 24 de luni.

**59. Articolul 94 se abrogă.**

**60. Articolul 95 se modifică și va avea următorul cuprins:**

Art. 95 – (1) Contractul de muncă temporară este un contract individual de muncă ce se încheie în scris între agentul de muncă temporară și salariatul temporar, de regulă, pe

durată nedeterminată. În perioada dintre două misiuni, salariatul temporar se află la dispoziția agentului de muncă temporară și beneficiază de o indemnizație ce nu poate fi mai mică decât salariul minim brut pe țară garantat în plată.

(2) Prin excepție, contractul de muncă temporară se poate încheia pentru una sau mai multe misiuni, cu respectarea termenului prevăzut la art. 90 alin. (2).

(3) Pentru fiecare nouă misiune, între părți se încheie un act adițional la contractul de muncă temporară, în care 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 modalitățile de remunerare a salariatului temporar.

(4) În situația prevăzută la alin.(2), contractul de muncă temporară încetează la terminarea misiunii sau misiunilor pentru care a fost încheiat, după caz, sau dacă utilizatorul renunță la serviciile sale înainte de încheierea misiunii, în condițiile contractului de punere la dispoziție.

#### **61. Alineatele (2) și (4) ale articolului 96 se modifică și vor avea următorul cuprins:**

(2) Salariul primit de salariatul temporar pentru fiecare misiune nu poate fi inferior celui pe care îl primește salariatul utilizatorului, care prestează aceeași muncă sau una similară cu cea a salariatului temporar.

(4) În cazul în care în termen de 15 zile de la data la care obligațiile privind plata salariului, a contribuțiilor și a impozitelor au devenit scadente, iar agentul de muncă temporară nu le execută, ele vor fi plătite de utilizator, în baza solicitării salariatului temporar.

#### **62. După alineatul (2) al articolului 96 se introduce un nou alineat, alin.(2<sup>1</sup>), cu următorul cuprins:**

(2<sup>1</sup>) În măsura în care utilizatorul nu are un astfel de salariat, salariul primit de salariatul temporar va fi stabilit luându-se în considerare salariul unei persoane angajate cu contract individual de muncă și care prestează aceeași muncă sau una similară, astfel cum este stabilit prin legislația în vigoare sau prin contractul colectiv de muncă aplicabil utilizatorului.

#### **63. Articolul 97 se abrogă.**

#### **64. După alineatul (2) al articolului 106 se introduc trei noi alineate, alin.(3) – (5), cu următorul cuprins:**

(3) Durata concediului de odihnă se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat, raportat la drepturile convenite salariaților pentru programul normal de lucru.

(4) Prin contractul colectiv de muncă aplicabil, părțile pot stabili o durată mai mare a concediului de odihnă decât cea prevăzută la alin. (3).

(5) Prin contractul colectiv de muncă aplicabil și prin contractul individual de muncă se poate stabili o durată a concediului de odihnă pentru salariații cu timp parțial egală cu cea a salariaților cu normă întreagă.

**65. După articolul 107 se introduc patru noi articole, art. 107<sup>1</sup> - 107<sup>4</sup>, cu următorul cuprins:**

Art. 107<sup>1</sup> – (1) Telemunca este o formă de organizare a muncii, prin intermediul căreia salariații, utilizând tehnologiile informatice, îndeplinesc atribuțiile specifice funcției, ocupației sau meseriei pe care o dețin în alt loc decât sediul sau domiciliul angajatorului, după caz.

(2) În înțelesul prezentei legi, are calitate de telesalariat orice persoană care desfășoară activitatea în condițiile alin.(1).

(3) În vederea îndeplinirii atribuțiilor de serviciu ce le revin, telesalariații își stabilesc singuri programul de lucru.

(4) Angajatorul este în drept să verifice activitatea telesalariatului, în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau contractul individual de muncă, după caz.

Art.107<sup>2</sup> – (1) În vederea încheierii contractului individual de muncă cu prestarea activității prin telemuncă, salariatul trebuie să consimtă în mod expres și explicit asupra acestui mod de organizare a muncii.

(2) Refuzul salariatului de a consimți la prestarea activității pe bază de telemuncă nu poate constitui motiv de sancționare disciplinară a acestuia.

Art. 107<sup>3</sup> - Contractul individual de muncă se încheie în condițiile art. 16 și conține, în afara elementelor prevăzute la art. 17 alin.(3), următoarele mențiuni:

- a) Locul din care prestează munca telesalariatul;
- b) Programul în cadrul căruia angajatorul este în drept să verifice activitatea telesalariatului și modalitatea concretă de realizare a controlului;
- c) Obligația angajatorului de a asigura telesalariatului condițiile tehnice necesare prestării muncii, precum și alte facilități utile bunei desfășurări a activității, cu excepția cazului în care părțile nu convin altfel;
- d) Lista echipamentelor puse la dispoziția telesalariatului de către angajator;
- e) Obligația angajatorului de a asigura transportul la și de la locul în care prestează munca telesalariatul al materiilor prime și materialelor pe care le utilizează în activitate, precum și al produselor finite pe care le realizează;
- f) Obligația angajatorului de a informa telesariatul cu privire la dispozițiile din reglementările legale, din contractul colectiv de muncă aplicabil sau ale regulamentului intern, după caz, în materia protecției datelor cu caracter personal.

Art.107<sup>4</sup> – (1) Telesalariatul beneficiază de toate drepturile recunoscute prin lege, prin contractele colective de muncă aplicabile și prin regulamentul intern salariaților care au locul de muncă la sediul sau domiciliul angajatorului, după caz.

(2) Prin contractele colective de muncă și/sau prin contractele individuale de muncă se pot stabili și alte condiții specifice privind telemunca în conformitate cu legislația în vigoare.

**66. Articolul 114 se modifică și va avea următorul cuprins:**

**Art. 114 - (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) Prin excepție, se pot stabili perioade de referință mai mari de 4 luni, dar care să nu depășească 6 luni, pentru următoarele domenii de activitate:

a) în cazul activităților în care locul de muncă al lucrătorului și domiciliul acestuia sunt la distanță unul de celălalt, cum ar fi activitățile offshore, sau dacă locurile în care lucrătorul își desfășoară activitatea sunt la distanță unul față de celălalt;

b) în cazul activităților de securitate și supraveghere care necesită prezența permanentă în scopul de a proteja bunuri și persoane, în special gardieni, paznici sau firme de pază și securitate;

c) în cazul activităților care implică nevoia de continuitate a serviciilor sau producției, în special:

i) servicii privind primirea, tratamentul și îngrijirea oferite de spitale sau instituții similare, inclusiv activitățile medicilor stagiați, instituțiilor rezidențiale și ale închisorilor;

ii) lucrătorii la docuri sau aeroporturi;

iii) servicii de presă, radio, televiziune, producție cinematografică, servicii de poștă și telecomunicații, ambulanță, servicii de pompieri și protecție civilă;

iv) producția, transportul și distribuția de gaze, apă și electricitate, colectarea reziduurilor menajere și instalațiile de incinerare;

v) sectoare în care procesul de muncă nu poate fi întrerupt din motive tehnice;

vi) activități de cercetare și dezvoltare;

vii) agricultură;

viii) lucrători din domeniul transportului de călători pe linii urbane regulate;

d) dacă există o intensificare previzibilă a activității, în special în:

i) agricultură;

ii) turism;

iii) servicii poștale;

e) în cazul persoanelor care lucrează în sectorul transportului feroviar:

i) ale căror activități sunt intermitente;

ii) care petrec timpul de lucru în trenuri sau

iii) ale căror activități sunt legate de orarele de transport și de asigurarea continuității și regularității traficului;

iv) în cazul muncii în ture, de fiecare dată când lucrătorul schimbă tura și nu poate beneficia de perioade de repaus zilnic și săptămânal între sfârșitul unei ture și începutul următoarei;

f) în cazul activităților care implică perioade de lucru fracționate de-a lungul zilei, mai ales acelea ale personalului însărcinat cu activitățile de curățenie.



(4) Durata perioadei de referință prevăzută la alin.(3) se stabilește prin contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de sector de activitate.

(5) Prin contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de sector de activitate se stabilesc în concret categoriile de profesii, ocupații, meserii pentru care durata perioadei de referință poate fi de maxim 6 luni.

(6) 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 încheiate la nivel de sector de activitate pot prevedea derogări de la durata perioadei de referință stabilite la alin. (3), dar pentru perioade de referință care în niciun caz să nu depășească 12 luni.

(7) La stabilirea perioadelor de referință prevăzute la alin. (2)-(4), (6) nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual și situațiile de suspendare a contractului individual de muncă.

(8) Prevederile alin. (1)-(6) nu se aplică tinerilor care nu au împlinit vârsta de 18 ani.

#### **67. Alineatul (1) al articolului 118 se modifică și va avea următorul cuprins:**

(1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză, **dacă această posibilitate este prevăzută în contractele colective de muncă aplicabile la nivelul angajatorului sau, în absența acestora, în regulamentele interne.**

#### **68. Articolul 122 se modifică și va avea următorul cuprins:**

Art. 122 - (1) Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 30 de zile calendaristice după efectuarea acesteia, precum și prin acordarea unui spor ce nu poate fi mai mic de 75% din salariul de bază. Prin contractele colective de muncă pot fi negociate și alte forme de plată.

(2) În perioadele de reducere a activității, angajatorul poate acorda zile libere plătite, pe baza consimțământului salariatului.

(3) Zilele libere plătite se vor recupera, dacă este cazul, în maxim 12 luni de la efectuarea lor, prin organizarea corespunzătoare a programului de lucru.

#### **69. Alineatele (1) și (2) ale articolului 123 se modifică și vor avea următorul cuprins:**

(1) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut de art. 122 alin. (1) în luna următoare, munca suplimentară va fi plătită salariatului prin adăugarea unui spor la salariu corespunzător dublului duratei acesteia.

(2) Sporul pentru munca suplimentară, acordat în condițiile prevăzute la alin. (1), se stabilește prin negociere, în cadrul contractului colectiv de muncă sau, după caz, al contractului individual de muncă, **și nu poate fi mai mic de 100% din salariul de bază.**

#### **70. Articolul 132 se modifică și va avea următorul cuprins:**

Art. 132 - (1) Stabilirea criteriilor de normare a condițiilor de dimensionare a activității și a cerințelor de aplicare se face pe baza consultării sindicatelor sau a reprezentanților salariaților, consemnate printr-un acord scris al acestora.

(2) Periodic, părțile vor reexamina conținutul acordului încheiat și îl vor putea modifica prin consimțământul lor mutual.

**71. Alineatele (2) și (3) ale articolului 137 se modifică și vor avea următorul cuprins:**

(2) În cazul în care repausul în zilele de sâmbătă și/sau duminică ar prejudicia interesul public sau desfășurarea normală a activității, repausul va putea fi acordat și în alte zile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.

(3) În situația prevăzută la alin. (2) salariații vor beneficia de un spor la salariu stabilit prin contractul colectiv de muncă sau, după caz, prin contractul individual de muncă, ce nu poate fi mai mic de 75% din salariul de bază.

**72. Alineatul (2) al articolului 155 se modifică și va avea următorul cuprins:**

(2) Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai cu acordul sindicatului sau, după caz, cu acordul reprezentanților salariaților și numai dacă absența salariatului prejudiciază desfășurarea activității.

**73. După alineatul (2) al articolului 159 se adaugă trei noi alineate, alin.(2<sup>1</sup>), (2<sup>2</sup>), (2<sup>3</sup>), cu următorul cuprins:**

(2<sup>1</sup>) Se acordă spor la salariu pentru perioadele în care salariatul, în timpul său liber, se află la dispoziția angajatorului, putând fi chemat oricând să îndeplinească obligații de serviciu.

(2<sup>2</sup>) În situația în care salariatul este chemat la serviciu pentru îndeplinirea obligațiilor de muncă în condițiile alineatului precedent, activitatea prestată se remunerează în regim de muncă suplimentară.

(2<sup>3</sup>) Condițiile de acordare și quantumul sporului se stabilesc prin lege, contract colectiv sau individual de muncă, după caz.

**74. Alineatul (1) al articolului 162 se modifică și va avea următorul cuprins:**

(1) Prin contractele colective de muncă se stabilesc niveluri minime de salarizare pe categorii de funcții, profesii, activități și quantumul salariului minim pentru sectorul de activitate, grupul de unități sau unitate.

**75. Alineatul (1) al articolului 164 se modifică și va avea următorul cuprins:**

(1) Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, corespunzător programului normal de muncă, se stabilește prin hotărâre a Guvernului, după consultarea **organizațiilor sindicale și patronale reprezentative la nivel național**. În cazul în care programul normal de muncă este, potrivit legii, mai mic de 8 ore zilnic, salariul de bază minim brut orar se calculează prin raportarea salariului de bază minim brut pe țară la numărul mediu de ore lunar potrivit programului legal de lucru aprobat.

**76. După alineatul (1) al articolului 164 se introduce un nou alineat, alin. (1<sup>1</sup>), cu următorul cuprins:**

(1<sup>1</sup>) Cuantumul net al salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată nu poate fi mai mic de 50% din salariul de bază mediu net la nivel național comunicat de Institutul Național de Statistică, avut în vedere la fundamentarea bugetului de stat.

**77. Alineatul (2) al articolului 166 se modifică și va avea următorul cuprins:**

(2) Plata salariului se poate efectua și prin virament într-un cont bancar, **numai dacă salariatul și-a dat consimțământul în acest scop.**

**78. Alineatul (2) al articolului 197 se modifică și va avea următorul cuprins:**

(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, **cu excepția acelor sporuri la salariu a căror acordare este strict legată de condițiile concrete în care se prestează munca.**

**79. Alineatul (1) al articolului 198 se modifică și va avea următorul cuprins:**

(1) Salariații care au beneficiat de un curs sau un stagiu de formare profesională **cu o durată de cel puțin 1 an**, în condițiile art. 197 alin. (1), nu pot avea inițiativa încetării contractului individual de muncă pentru o perioadă stabilită prin act adițional.

**80. Articolul 214 se modifică și va avea următorul cuprins:**

Art. 214 - (1) Sindicatele, federațiile și confederațiile sindicale, denumite în continuare organizații sindicale, sunt constituite de către salariați pe baza dreptului de liberă asociere, în scopul promovării intereselor lor profesionale, economice și sociale, precum și al apărării drepturilor individuale și colective ale 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.

(2) Pot adera la sindicatele constituite potrivit alin. (1) șomerii și pensionarii.

(3) Organizațiile sindicale au dreptul de a reglementa prin statutele proprii modul de organizare, asociere și gestiune, sub condiția ca statutele să fie adoptate cu respectarea prevederilor legale în vigoare.

**81. Articolul 219 se modifică și va avea următorul cuprins:**

Art. 219 - Sindicatele pot reprezenta pe membrii lor, la cerere, în cadrul conflictelor de drepturi.

**82. Alineatul (2) al articolului 220 se modifică și va avea următorul cuprins:**

(2) Pe toata durata exercitării mandatului, precum și pe o perioadă de 2 ani de la încetarea acestuia reprezentanții aleși în organele de conducere ale sindicatelor nu pot fi concediați pentru motive care nu țin de persoana salariațului, pentru necorespondență profesională sau pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariații din unitate.

**83. După alineatul (2) al articolului 220 se introduce un nou alineat, alin. (2<sup>1</sup>), cu următorul cuprins:**

(2<sup>1</sup>) Timpul alocat reprezentanților aleși în organele de conducere ale sindicatelor reprezentative este de cel puțin 20 de ore pe lună și se consideră timp efectiv lucrat, iar activitatea desfășurată este salarizată corespunzător. Prin contractele colective de muncă la nivel de unitate se pot stabili un număr mai mare de ore.

**84. Alineatul (1) al articolului 221 se modifică și va avea următorul cuprins:**

(1) La angajatorii cu mai mult de 20 de salariați și unde sunt constituite organizații sindicale reprezentative conform legii, interesele salariaților sunt promovate și apărate de reprezentanții lor, aleși și mandatați special în acest scop, precum și de sindicatele nereprezentative din unitate, după caz.

**85. Articolul 225 se modifică și va avea următorul cuprins:**

Art. 225 - Timpul alocat reprezentanților salariaților în vederea îndeplinirii mandatului pe care l-au primit este de 20 de ore pe lună și se consideră timp efectiv lucrat, iar activitatea desfășurată este salarizată corespunzător.

**86. Articolul 226 se modifică și va avea următorul cuprins:**

Art. 226 - Pe durata exercitării mandatului, precum și pe o perioadă de 2 ani de la încetarea acestuia, reprezentanții salariaților nu pot fi concediați pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariați.

**87. Articolul 231 se modifică și va avea următorul cuprins:**

Art. 231 - (1) Conflictul de muncă reprezintă orice dezacord intervenit între partenerii sociali, în raporturile de muncă.

(2) Conflictele de muncă ce au ca obiect stabilirea condițiilor de muncă cu ocazia negocierii contractelor colective de muncă sunt conflicte referitoare la interesele cu caracter profesional, social sau economic ale salariaților, denumite conflicte de interese.

(3) Conflictele de muncă ce au ca obiect exercitarea unor drepturi sau îndeplinirea unor obligații decurgând din legi ori din alte acte normative, precum și din contractele colective sau individuale de muncă sunt conflicte referitoare la drepturile salariaților, denumite conflicte de drepturi.

**88. Articolul 232 se modifică și va avea următorul cuprins:**

Art. 232 - Procedura de soluționare a conflictelor de interese se stabilește prin lege specială.

**89. Alineatul (3) al articolului 248 se modifică și va avea următorul cuprins:**

(3) Sancțiunea disciplinară se radiază de drept în termen de 12 luni, **calculat de la data începerii executării acesteia**, dacă salariatului nu i se aplică o nouă sancțiune disciplinară în acest termen.

**90. Alineatul (1) al articolului 253 se modifică și va avea următorul cuprins:**

(1) Angajatorul este obligat, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, să îl despăgubească pe salariat în situația în care acesta a suferit un prejudiciu material din culpa angajatorului în timpul îndeplinirii obligațiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul.

**91. Alineatele (3) și (4) ale articolului 254 se abrogă.**

**92. După alineatul (1) al articolului 264 se introduce un nou alineat, alin.(1<sup>1</sup>), cu următorul cuprins:**

(1<sup>1</sup>) Prin caracterul repetat al faptei se înțelege situația în care angajatorul remunerează unul sau mai mulți salariați sub nivelul salariul minim brut pe țară garantat în plată, după ce în prealabil a fost sancționat contravențional.

**93. La articolul 268, alineatul (1), după litera b) se introduce o nouă literă, lit. b<sup>1</sup>), cu următorul cuprins:**

b<sup>1</sup>) în termen de 30 de zile de la data luării la cunoștință de către salariat a faptelor sau actelor dispuse unilateral de către angajator, pentru care dispozițiile prezentului cod nu reglementează expres procedura comunicării lor.

**94. Articolul 269 se modifică și va avea următorul cuprins:**

(1) Conflictele de muncă se judecă, în primă instanță de tribunale, iar în recurs, de curțile de apel.

(2) Cererile referitoare la cauzele prevăzute la alin. (1) se adresează instanței competente în a cărei circumscripție reclamantul își are domiciliul sau reședința, locul de muncă sau sediul, după caz.

**95. După articolul 271 se introduce un nou articol, art. 271<sup>1</sup>, cu următorul cuprins:**

Art. 271<sup>1</sup> – La prima zi de înfățișare, înainte de intrarea în dezbateri, instanța are obligația de a încerca stingerea conflictului de drepturi prin împăcarea părților.

**96. După articolul 273 se introduce un nou articol, art. 273<sup>1</sup>, cu următorul cuprins:**

Art. 273<sup>1</sup> – (1) Hotărârile prin care se soluționează fondul cauzei se pronunță în ziua în care au luat sfârșit dezbaterile.

(2) În situații deosebite, pronunțarea poate fi amânată cel mult două zile.

**97. Alineatul (2) al articolului 274 se modifică și va avea următorul cuprins:**

(2) Hotărârile motivate ale instanței de fond se redactează și se comunică părților în termen de cel mult 15 zile de la pronunțare.

**98. După articolul 274 se introduc două noi articole, art. 274<sup>1</sup>, 274<sup>2</sup>, cu următorul cuprins:**

Art. 274<sup>1</sup> – Termenul de recurs este de 10 zile de la data comunicării hotărârii pronunțate de instanța de fond.

Art. 274<sup>2</sup> – (1) În caz de admitere a recursului, instanța va judeca în fond cauza.

(2) Prevederile alin.(1) nu se aplică în următoarele situații:

- a) Soluționarea cauzei de instanța de fond s-a făcut cu încălcarea prevederilor legale privitoare la competență;
- b) Judecata în fond a avut loc în lipsa părții care nu a fost legal citată.

**99. După articolul 278 se introduc șase noi articole, art. 278<sup>1</sup> – 278<sup>6</sup>, cu următorul cuprins:**

Art. 278<sup>1</sup> – Contractul colectiv de muncă se poate încheia și la nivel național, pentru categorii de drepturi și activități stabilite prin lege specială.

Art. 278<sup>2</sup> – În termen de 90 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei legi, Guvernul va elabora un proiect de lege privind concedierea colectivă privind concedierea colectivă a personalului din instituțiile și autoritățile publice.

Art. 278<sup>3</sup> - În termen de 90 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei legi, Guvernul va elabora de lege de modificare a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 56/2007 privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României.

Art. 278<sup>4</sup> – (1) Drepturile sportivilor profesioniști și amatori, în calitate de angajați, se vor reglementa printr-o lege specială.

(2) Guvernul va înainta în termen de 90 de zile de la data adoptării prezentei legi un proiect de lege cu acest obiect.

Art. 278<sup>5</sup> – (1) Se înlocuiește sintagma de "conflict individual de muncă" cu cea de "conflict de drepturi" și sintagma "conflict colectiv de muncă" cu cea de "conflict de interese" în tot cuprinsul Legii nr. 62/2011, publicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 322 din 10 mai 2011.

(2) Noțiunile de conflict de drepturi și conflict de interese au înțelesul dat de art. 231 alin.(2) și alin.(3) din prezentul cod.

Art. 278<sup>6</sup> – Art. 152 alin.(2) din Legea nr. 62/2011, publicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 322 din 10 mai 2011, se modifică și va avea următorul cuprins:

(2) Conflictele de drepturi în legătură cu executarea, modificarea sau încetarea contractului colectiv de muncă se soluționează de către instanțele judecătorești competente.

**Articol II.** La data intrării în vigoare a prezentei legi, se abrogă Capitolul VI intitulat "Conflictele individuale de muncă" din Legea nr. 62/2011 a dialogului social, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 322 din 10 mai 2011.

**Articol III.** Prezenta lege intră în vigoare la 30 de zile de la data publicării în Monitorul Oficial al României, Partea I.



**R O M Â N I A**  
**CURTEA CONSTITUȚIONALĂ**  
**CABINETUL PREȘEDINTELUI**

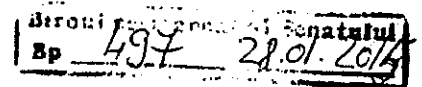
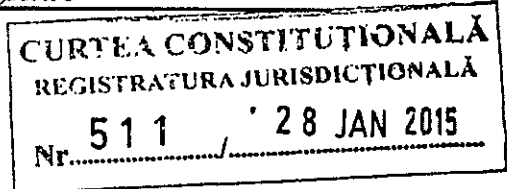
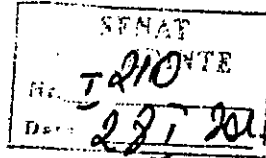
*Palatul Parlamentului*

*Calea 13 Septembrie nr.2, Intrarea B1, Sectorul 5, 76112 București, România*

*Telefon: (+40-1) 313-2531; Fax: (+40-1) 312-5480*

*Internet: <http://www.ccr.ro> E-mail: [pres@ccr.ro](mailto:pres@ccr.ro)*

**Dosar nr.1414 J/2014**



*Domnului*  
**Călin-Constantin-Anton POPESCU-TĂRICEANU**  
*Președintele Senatului*

În temeiul art.7 alin.(4) din Legea nr.189/1999 privind exercitarea inițiativei legislative de către cetățeni, vă comunicăm, alăturat, în copie, Hotărârea nr.1 din 21 ianuarie 2015 asupra inițiativei legislative a cetățenilor intitulată "Lege pentru modificarea și completarea Legii nr.53/2003-Codul muncii".

Vă asigurăm de deplina noastră considerație.

**PREȘEDINTE**

**Augustin Zegrean**





**ROMÂNIA**  
**CURTEA CONSTITUȚIONALĂ**

**Dosarul nr. 1414 J/2014**

**HOTĂRÂREA nr.1**  
**din 21 ianuarie 2015**

**asupra inițiativei legislative a cetățenilor intitulată “Lege pentru modificarea și  
completarea Legii nr.53/2003-Codul muncii”**

<b>Augustin Zegrean</b>	<b>- președinte</b>
<b>Valer Dorneanu</b>	<b>- judecător</b>
<b>Toni Greblă</b>	<b>- judecător</b>
<b>Petre Lăzăroiu</b>	<b>- judecător</b>
<b>Mircea Ștefan Minea</b>	<b>- judecător</b>
<b>Daniel Marius Morar</b>	<b>- judecător</b>
<b>Mona-Maria Pivniceru</b>	<b>- judecător</b>
<b>Puskás Valentin Zoltán</b>	<b>- judecător</b>
<b>Tudorel Toader</b>	<b>- judecător</b>
<b>Marieta Safta</b>	<b>- prim magistrat-asistent</b>
<b>Valentina Bărbățeanu</b>	<b>- magistrat-asistent</b>
<b>Bianca Drăghici</b>	<b>- magistrat-asistent</b>
<b>Claudia Margareta Krupenschi</b>	<b>- magistrat-asistent</b>
<b>Simina Popescu</b>	<b>- magistrat-asistent</b>

I. Cu adresa nr.497 din 22 decembrie 2014, înregistrată la Curtea Constituțională cu nr.6160 din 22 decembrie 2014, Președintele Senatului a transmis Curții Constituționale propunerea legislativă a cetățenilor intitulată “*Lege pentru modificarea și completarea Legii nr.53/2003-Codul muncii*”, înregistrată la Senat cu nr. Bp 497 din 10 septembrie 2014, împreună cu originalele listei de susținători.

II. Documentația transmisă Curții Constituționale de către Senat cuprinde:

1. Cererea înregistrată la Biroul Permanent al Senatului sub nr.497 din 10 septembrie 2014, prin care Membrii Comitetului de inițiativă au solicitat înregistrarea propunerii legislative a cetățenilor;
2. Declarația de constituire a Comitetului de inițiativă autentificată prin Încheierea de autentificare nr.1505 din 19 decembrie 2013;
3. Expunerea de motive "privind inițiativa legislativă a cetățenilor pentru promovarea proiectului de lege privind modificarea și completarea Legii nr.53/2003 –Codul muncii";
4. Propunerea legislativă care face obiectul inițiativei legislative;
5. Avizul Consiliului Legislativ nr.109 din 10 februarie 2014 referitor la inițiativa legislativă a cetățenilor pentru modificarea și completarea Legii nr.53/2003-Codul muncii;
6. Adresele semnate de domnii Valentin Cristescu, Ilie Gheorghe și, respectiv, Ion Pisc Scărădeanu, împuternicit și, respectiv, membri ai Comitetului de inițiativă, referitoare la depunerea listelor de susținători, înregistrate la Senat cu numerele 497 din 22 septembrie 2014 și, respectiv, nr.497 din 23 septembrie 2014, nr.497 din 25 septembrie 2014, nr.497 din 30 septembrie 2014, nr.497 din 7 octombrie 2014, nr.497 din 8 octombrie 2014, nr.497 din 14 octombrie 2014, nr.497 din 23 octombrie 2014, nr.497 din 14 noiembrie 2014, nr.497 din 20 noiembrie 2014;
7. Tabelul sintetic cu numărul de semnături ale susținătorilor inițiativei legislative (validate de primării și, respectiv, depuse la primării în curs de validare) structurat pe județe: Alba (3911), Arad (123), Argeș (427), Bacău (5441), Bihor (851), Bistrița Năsăud (832), Botoșani (597), Brașov (2680), Brăila (5410), Buzău (15044), Caraș Severin (8866), Călărași (1639), Cluj (1197), Constanța (1499), Covasna (0), Dâmbovița (220), Dolj (7171), Galați (3375), Giurgiu (0), Gorj (9175), Harghita (0), Hunedoara (454), Ialomița (3123), Iași (1258), Ilfov (27), Maramureș (4474), Mehedinți (7487), Mureș (3407), Neamț (4330), Olt (6111), Prahova (2367), Satu Mare (5198), Sălaj (2220), Sibiu (4216), Suceava (3660), Teleorman (0), Timiș

(2891), Tulcea (566), Vaslui (916), Vâlcea (4764), Vrancea (5640), București (12757), împreună cu tabelele corespunzătoare fiecăruia dintre județele menționate;

8. Corespondența împuterniciților Comitetului de inițiativă cu Primăriile din: Sectorul 4 al municipiului București, Câmpeni, Oradea, Năsăud, Beclean, Telciu, Bistrița, Sângeorz Băi, Buzău, Iara, Mihai Viteazu, Tritenii de Jos, Techirghiol, Cumpăna, Stoina, Pașcani, Piatra-Olt, Gura Humorului, Timișoara, Lugoj, Tulcea, Sulina, cu solicitarea de atestare a listelor de susținători depuse;

9. Tabelul centralizator, precum și tabelele distincte, pe județe, cuprinzând numărul de dosare/file cu listele de susținători atestate pentru județele menționate.

10. Un număr de 761 de dosare cu semnături ale susținătorilor inițiativei legislative a cetățenilor, din județele: Alba, Arad, Argeș, Bacău, Bihor, Botoșani, Brăila, Brașov, Buzău, Caraș Severin, Călărași, Constanța, Cluj, Dâmbovița, Dolj, Galați, Gorj, Hunedoara, Ialomița, Iași, Ilfov, Maramureș, Mehedinți, Mureș, Neamț, Olt, Prahova, Satu Mare, Sălaj, Sibiu, Suceava, Teleorman, Timiș, Tulcea, Vaslui, Vâlcea, Vrancea, precum și București Sectoarele 1-6, totalizând un număr de 17306 de file.

III. Potrivit expunerii de motive care însoțește propunerea legislativă a cetățenilor, reglementarea vizează consolidarea dimensiunii parteneriale în configurarea drepturilor și obligațiilor salariaților, precum și întărirea garanțiilor juridice de care beneficiază aceștia, flexibilizarea relațiilor de muncă prin instituirea unei noi modalități de verificare a aptitudinilor profesionale și personale ale persoanei care solicită angajarea, dar și prin reglementarea unei noi forme de organizare a muncii - telemunca.

Principalele modificări propuse pentru atingerea acestor obiective, respectiv pentru echilibrarea relațiilor de muncă între angajatori și angajați, sunt arătate chiar în cuprinsul expunerii de motive, după cum urmează: instituirea pentru angajator a obligației de a informa salariatul asupra modalităților de verificare a aptitudinilor profesionale și personale, precum și asupra obiectivelor de performanță individuală;

- instituirea, în sarcina angajatorului, a obligației de a comunica în scris salariatului propunerile de modificare a contractului individual de muncă; revizuirea reglementărilor privind aplicarea clauzei de neconcurență; revizuirea reglementărilor privind aplicarea clauzei de confidențialitate; reglementarea în detaliu a obiectivelor de performanță; reglementarea clauzei de obiectiv de performanță; reglementarea perioadei de probă ca modalitate de sine stătătoare de verificare a aptitudinilor profesionale și personale ale persoanei care solicită angajarea; stabilirea unei durate mai reduse a perioadei de probă în cazul muncitorilor necalificați; reglementarea unui nou caz de modificare unilaterală a contractului individual de muncă de către angajator; abrogarea dispoziției potrivit căreia angajatorul poate dispune suspendarea contractului individual de muncă în cazul reducerii temporare a activității; modificarea criteriilor în cazul concedierilor colective; revizuirea termenului în care angajatorul are obligația de a reangaja salariații concediați prin concediere colectivă cu prioritate pe posturile reînființate; mărirea perioadei maxime pentru care se pot încheia contractele pe durată determinată, de la 3 ani la 5 ani; reglementarea condițiilor și a termenelor în care pot fi prelungite contractele pe durată determinată; modificarea prevederilor privind munca prin agent de muncă temporară (cazurile în care un utilizator poate apela la agenți de muncă temporară; posibilitatea dobândirii calității de agent de muncă temporară numai de societăți comerciale sau persoane fizice autorizate, acreditate de Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale; stabilirea regulii potrivit căreia contractul de muncă temporară se încheie pe durată nedeterminată; stabilirea regulii potrivit căreia salariul primit de salariatul temporar pentru fiecare misiune nu poate fi inferior celui pe care îl primește salariatul utilizatorului care prestează aceeași muncă sau una similară cu cea a salariatului temporar); reglementarea telemuncii; modificarea prevederilor privind durata timpului de lucru și munca suplimentară; stabilirea domeniilor de activitate pentru care se pot stabili perioade de referință mai mari de 4 luni, dar care să nu depășească 6 luni; compensarea muncii suplimentare atât prin acordarea de ore libere plătite în următoarele 30 de zile calendaristice după efectuarea acesteia, cât și

prin acordarea unui spor la salariu; reglementarea condițiilor în care angajatorul poate acorda zile libere plătite în perioadele de reducere a activității; modificarea dispozițiilor privind salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, în sensul raportării cuantumului net al acestuia la cuantumul salariului mediu net la nivel național comunicat de Institutul Național de Statistică avut în vedere la fundamentarea bugetului de stat; modificarea prevederilor ce privesc dialogul social; acordarea posibilității pensionarilor și șomerilor de a adera la sindicatele constituite potrivit legii; extinderea interdicției de concediere a reprezentanților aleși în organele de conducere ale sindicatelor, precum și a reprezentanților salariaților pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariații din unitate și pe o perioadă de 2 ani de la încetarea mandatului; alocarea unui număr de 20 de ore pe lună reprezentanților aleși în organele de conducere ale sindicatelor, precum și reprezentanților salariaților în vederea îndeplinirii mandatului ce l-au primit de la salariați. Orele utilizate în vederea îndeplinirii acestui mandat sunt considerate timp efectiv lucrat, fiind remunerate corespunzător; modificări ale jurisdicției muncii, în sensul: introducerii distincției între conflicte de drepturi și conflicte de interese; introducerii obligației instanței de a încerca stingerea conflictului de drepturi prin împăcarea părților; introducerii prevederii potrivit căreia hotărârile prin care se soluționează fondul cauzei se pronunță în ziua în care au luat sfârșit dezbaterile; stabilirii caracterului devolutiv al recursului; abrogarea din Legea nr.62/2011 a dispozițiilor ce reglementează conflictele individuale de muncă, în scopul eliminării neconcordanțelor existente între prevederile acestei legi și Codul muncii.

## CURTEA,

IV. Examinând propunerea legislativă a cetățenilor – Lege pentru modificarea și completarea Legii nr.53/2003 – Codul muncii, prin raportare la

dispozițiile art.74 alin. (1) și (2) din Constituție, ale Legii nr.189/1999 privind exercitarea inițiativei legislative de către cetățeni, republicată, și ale Legii nr.47/1992 privind organizarea și funcționarea Curții Constituționale și raportul întocmit de judecătorul-raportor, constată următoarele:

Curtea a fost legal sesizată și este competentă să se pronunțe asupra inițiativei legislative a cetățenilor referitoare la propunerea legislativă intitulată *“Lege pentru modificarea și completarea Legii nr.53/2003-Codul muncii”*.

Competența Curții Constituționale de a se pronunța asupra inițiativei legislative a cetățenilor este prevăzută de dispozițiile art.146 lit.j) din Constituție, potrivit cărora Curtea *„verifică îndeplinirea condițiilor pentru exercitarea inițiativei legislative de către cetățeni”*.

În legătură cu această atribuție sunt incidente dispozițiile art.74 alin.(1) și (2) din Constituție, care prevăd că inițiativa legislativă aparține și *„(1) [ ... ] unui număr de cel puțin 100.000 de cetățeni cu drept de vot. Cetățenii care își manifestă dreptul la inițiativă legislativă trebuie să provină din cel puțin un sfert din județele țării, iar în fiecare din aceste județe, respectiv în municipiul București, trebuie să fie înregistrate cel puțin 5.000 de semnături în sprijinul acestei inițiative.*

*(2) Nu pot face obiectul inițiativei legislative a cetățenilor problemele fiscale, cele cu caracter internațional, amnistia și grațierea”*.

Sub aspectul competenței Curții, sunt, de asemenea, aplicabile dispozițiile art.48 din Legea nr. 47/1992 și dispozițiile art.7 din Legea nr. 189/1999, care, utilizând aceiași termeni, stabilesc obiectul verificării pe care Curtea o întreprinde în exercitarea atribuției sale constituționale.

Art. 48 din Legea nr. 47/1992 are următorul cuprins: *“Curtea Constituțională, din oficiu sau pe baza sesizării președintelui Camerei Parlamentului la care s-a înregistrat inițiativa legislativă a cetățenilor, se pronunță asupra:*

*a) caracterului constituțional al propunerii legislative ce face obiectul inițiativei cetățenilor;*

b) îndeplinirii condițiilor referitoare la publicarea acestei propuneri și dacă listele de susținători sunt atestate de către primarii unităților administrativ-teritoriale ori de către împuterniciții acestora;

c) întrunirii numărului minim de susținători pentru promovarea inițiativei, prevăzut la art.74 alin.(1) sau, după caz, la art.150 alin.(1) din Constituție, republicată, precum și asupra respectării dispersiei teritoriale în județe și în municipiul București, prevăzută de aceleași articole. ”

Art. 7 alin. (1) din Legea nr.189/1999, republicată, are un conținut identic, cu excepția tezei ultime a lit.b), care cuprinde sintagma "sunt atestate potrivit art.5", corespunzător celei din art.48 lit.b) din Legea nr.47/1992 - "sunt atestate de către primarii unităților administrativ-teritoriale ori de către împuterniciții acestora".

Potrivit art.5 alin.(1) și (3) din Legea nr.189/1999, republicată:

“(1)Atestarea calității de cetățean cu drept de vot și a domiciliului susținătorilor se face de către primarul localității fie personal, fie, în localitățile urbane, și prin funcționarii primăriei împuterniciți de primar în acest scop. Atestarea se face prin verificarea listei de susținători, iar în ceea ce privește domiciliul, în colaborare cu organul local de poliție, dacă este cazul. [...]

(3)Atestarea de către primar a listei de susținători se face prin semnătura persoanei care a efectuat controlul, cu indicarea actului de împuternicire, dacă este cazul, și a datei când s-a făcut atestarea, precum și prin aplicarea ștampilei. Dacă primarul a solicitat sprijinul organului local de poliție, va semna și reprezentantul acestuia, cu precizarea aspectelor pe care le-a verificat. Semnătura se aplică pe ultima copertă a dosarului cuprinzând listele verificate, aflat la comitetul de inițiativă, după ce a fost confruntat cu cel depus la primărie. Aspectele neatestate se elimină din listă, făcându-se aplicarea dispozițiilor art. 4 alin. (3). ”

Prin urmare, în exercitarea atribuției prevăzute la art.146 lit. j) din Constituție de a verifica inițiativa legislativă a cetățenilor, Curtea are în vedere dispozițiile art.74 alin.(1) și (2) din Constituție, ale art.48 din Legea nr. 47/1992, precum și ale art.5 și 7 din Legea nr.189/1999, republicată.

Procedând la verificarea inițiativei legislative cetățenești, Curtea reține următoarele:

**1. Caracterul constituțional al propunerii legislative ce face obiectul inițiativei cetățenilor:**

Examinarea caracterului constituțional al propunerii legislative presupune verificarea textelor acesteia în raport cu dispozițiile art.74 alin.(2) din Constituție, care stabilesc domeniile care nu pot face obiectul unei inițiative legislative: „*problemele fiscale, cele cu caracter internațional, amnistia și grațierea*”.

Realizând această verificare, Curtea constată că alin.(3) al art.21<sup>1</sup>, introdus prin pct.9 al propunerii legislative, potrivit căruia „*Indemnizația de neconcurență reprezintă o cheltuială efectuată de angajator, este deductibilă la calculul profitului impozabil și se impozitează la persoana fizică beneficiară, potrivit legii*”, reprezintă o normă cu caracter fiscal. Prin urmare, inițiativa legislativă este neconstituțională cât privește acest text.

Celelalte texte ale propunerii legislative ce formează obiectul inițiativei legislative a cetățenilor, prin care se prevăd, în esență, modificări ale Codului muncii privitoare la raporturile angajat-angajator, clauza de neconcurență, clauza de confidențialitate, obiectivele de performanță, perioada de probă, modificarea/suspendarea contractului de muncă, concedierea colectivă, contractele de muncă pe durată determinată, activitatea prin agent de muncă temporară, telemunca, durata timpului de lucru și munca suplimentară, salariul minim brut pe țară garantat în plată, dialogul social, jurisdicția muncii, nu antamează probleme din domeniile exceptate de normele constituționale de referință.

Ca urmare, propunerea legislativă ce formează obiectul inițiativei legislative a cetățenilor, este constituțională în raport cu dispozițiile art.74 alin.(2) din Constituție, deoarece nu vizează reglementarea vreunui dintre domeniile prevăzute la art.74 alin.(2) din Constituție, cu excepția alin.(3) al art.21<sup>1</sup>, introdus prin pct.9 al propunerii legislative, care constituie o normă cu caracter fiscal.



**2. Condițiile referitoare la publicarea acestei propuneri și dacă listele de susținători sunt atestate de către primarii unităților administrativ-teritoriale ori de către împuterniciții acestora:**

a) Propunerea legislativă, precum și expunerea de motive care o însoțește, semnată de comitetul de inițiativă format din 15 membri, au fost publicate în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.173 din 11 martie 2014, în cadrul termenului de maximum 30 de zile de la emiterea Avizului Consiliului Legislativ nr.109 din 10 februarie 2014, prevăzut la art.3 alin.(4) din Legea nr. 189/1999, republicată.

b) Cât privește atestarea listelor de susținători, pe baza verificării făcute de către colectivul de magistrați-asistenți, constituit prin rezoluția președintelui Curții Constituționale, respectiv a judecătorului – raportor, a celor 761 de dosare cu semnături ale susținătorilor inițiativei legislative, primite de la Senat, s-a observat că atestarea listelor de susținători nu s-a făcut în toate cazurile cu respectarea strictă a dispozițiilor legale aplicabile.

S-au constatat următoarele situații, consemnate în tabelul centralizator și în tabelele pe județe atașate raportului: unele liste de susținători care nu sunt atestate (din București, localități din județele Alba, Arad, Bacău, Botoșani, Brăila, Buzău, Caraș Severin, Călărași, Cluj, Constanța, Dâmbovița, Dolj, Gorj, Iași, Maramureș, Mehedinți, Olt, Satu Mare, Tulcea); liste de susținători prezentate în fotocopie (Craiova, Motru, Târgu Bujor-județul Galați și Frecăței-județul Tulcea).

Susținătorii de pe aceste liste, al căror număr este de 8408 din numărul total de 142.568 de susținători, nu au fost luați în calcul la stabilirea numărului de susținători ai inițiativei legislative.

Alte omisiuni sau neregularități, precum lipsa datei atestării la unele liste ori atestarea pe prima filă, coperta dosarului sau pe fiecare filă a acestuia nu au fost apreciate ca fiind încălcări ale dispozițiilor art.5 din Legea nr.189/1999, câtă vreme atestarea a fost realizată de persoanele prevăzute de textul legal.

**3. Condițiile referitoare la numărului minim de susținători pentru promovarea inițiativei, precum și la respectarea dispersiei teritoriale în județe și în municipiul București, prevăzute la art.74 alin.(1) din Constituție:**

În conformitate cu art.74 alin.(1) din Constituție, inițiativa legislativă aparține unui număr de cel puțin 100.000 de cetățeni cu drept de vot, care trebuie să provină din cel puțin un sfert din județele țării, iar în fiecare dintre aceste județe, respectiv în municipiul București, trebuie să fie înregistrate cel puțin 5.000 de semnături în sprijinul acestei inițiative.

Procedând, urmare verificărilor efectuate, la scăderea din numărul total al susținătorilor inițiativei legislative a numărului celor ale căror semnături nu au fost legal atestate (142.568 – 8408), rezultă un număr total de 134.160 de susținători ale căror semnături sunt legal atestate.

Ca urmare, Curtea constată că este îndeplinită condiția prevăzută de art.74 alin.(1) teza întâi din Constituție, respectiv numărul de cel puțin 100.000 de cetățeni cu drept de vot necesar pentru promovarea inițiativei.

De asemenea, pe baza examinării dosarelor cu susținătorii inițiativei legislative, s-a constatat că un număr de 10 județe (Bacău, Brăila, Buzău, Caraș Severin, Dolj, Gorj, Mehedinți, Olt, Satu Mare și Vrancea), precum și municipiul București îndeplinesc, fiecare, condiția de a avea înregistrate cel puțin 5000 de semnături în sprijinul acestei inițiative.

Întrucât numărul de 10 județe și municipiul București reprezintă „cel puțin un sfert din județele țării”, este îndeplinită și condiția dispersiei teritoriale prevăzută de art.74 alin.(1) teza a doua din Constituție.

Având în vedere aceste considerente, dispozițiile art.146 lit. j) și ale art.74 din Constituție, prevederile Legii nr.47/1992, precum și dispozițiile Legii nr.189/1999, republicată, cu unanimitate de voturi,

## CURTEA CONSTITUȚIONALĂ

În numele legii

**HOTĂRĂȘTE:**

Constată că inițiativa legislativă a cetățenilor intitulată "*Lege pentru modificarea și completarea Legii nr.53/2003-Codul muncii*" îndeplinește condițiile prevăzute de art.74 alin.(1) și (2) din Constituție, cu excepția alin.(3) al art.21<sup>1</sup> introdus prin pct.9 al propunerii legislative, care reglementează o normă cu caracter fiscal.

Definitivă și general obligatorie.

Hotărârea se comunică Președintelui Senatului și se publică în Monitorul Oficial al României, Partea I.

Pronunțată în ședința din data de 21 ianuarie 2015.

**PREȘEDINTELE  
CURȚII CONSTITUȚIONALE**

Augustin ZEGREAN



**PRIM MAGISTRAT-ASISTENT**

Marieta SAFTA

**MAGISTRAȚI-ASISTENȚI**

Valentina BĂRBĂȚEANU

Bianca DRĂGHICI

Claudia Margareta KRUPENSCHI

Simina POPESCU

