

Proiect pentru modificarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii

Legenda culorilor: **Text nou**; **text parteneri sociali (ianuarie 2011)**; **observații CNS-CA(ian 2011)+CV 17.02.2011**

ATENȚIE LA PROPUNERILE NOI FINALE !!

Nr. Crt.	REGLEMENTAREA ACTUALĂ DIN LEGEA NR. 53/2003 – CODUL MUNCII	PROPUNERE DE MODIFICARE	Propunere Sindicate-patronate
1.	<p>Art. 16</p> <p>(1) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în forma scrisă, în limba română. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului. Angajatorul persoană juridică, persoana fizică autorizată să desfășoare o activitate independentă, precum și asociația familială au obligația de a încheia, în formă scrisă, contractul individual de muncă anterior începerii raporturilor de muncă.</p> <p>(2) În situația în care contractul individual de muncă nu a fost încheiat în formă scrisă, se prezumă că a fost încheiat pe o durată nedeterminată, iar părțile pot face dovada prevederilor contractuale și a prestațiilor efectuate prin orice alt mijloc de probă.</p> <p>(3) Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă îi conferă salariatului vechime în muncă.</p>	<p>La art. 16 se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>“(1) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului.</p> <p>(2) Anterior începerii activității contractul individual de muncă se înregistrează în registrul general de evidență a salariaților, care se transmite inspectoratului teritorial de muncă.</p> <p>(3) Angajatorul este obligat ca anterior începerii activității să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă.</p> <p>(4) Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă constituie vechime în muncă și stagiul de cotizare.”</p>	<p>1. La art. 16 alineatul (1) se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>“(1) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului. Toți angajatorii au obligația de a încheia, în formă scrisă, contractul individual de muncă anterior începerii executării contractului de muncă.”</p> <p>2. La art. 16 alineatul (2) se abrogă.</p>
2.	<p>Art. 17 alin. (2)</p> <p>(2) <i>Persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, va fi informată cu privire la cel puțin următoarele elemente:</i></p> <p><i>d) funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative și</i></p>	<p>La art. 17 alin. (2) litera d) se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>„d) Funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor normative, precum și</p>	

Nr. Crt.	REGLEMENTAREA ACTUALĂ DIN LEGEA NR. 53/2003 – CODUL MUNCII	PROPUNERE DE MODIFICARE	Propunere Sindicate-patronate
	<i>atribuțiile postului;</i>	<i>fișa postului cu specificarea atribuțiilor postului.”</i>	
3.		<p>La art. 17 alin. (2), după litera d) se modifică și va avea următorul cuprins: <i>se introduce lit. d¹) cu următorul cuprins:</i></p> <p>„d¹) Criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului.”</p>	<p>4. La art. 17 alin. (2) după litera d) se introduce lit. d¹) și va avea următorul cuprins:</p> <p>„d¹) Criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului.”</p>
4.	<p>Art. 17 alin. (4)</p> <p>(4) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (2) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, într-un termen de 15 zile de la data încunoștințării în scris a salariatului, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare rezultă ca posibilă din lege sau din contractul colectiv de muncă aplicabil.</p>	<p>La art. 17 alin. (4) se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>“(4) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (2) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, într-un termen de 20 zile lucrătoare la data apariției modificării, exclusiv în situațiile în care o asemenea modificare rezultă ca posibilă din lege.”</p>	<p>6. La art. 17 alin. (4) se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>Propunerea de modificare este absurdă.</p> <p>Să luăm exemplul elementului de la lit. a – identitatea părților. Se modifică numele de familie al salariatului, prin căsătorie sau în alt mod prevăzut de lege. Trebuie încheiat act adițional? Și dacă nu se încheie, ce se întâmplă?</p> <p>Sau se produce un transfer de proprietate asupra întreprinderii, în urma căruia întreprinderea X este absorbită de întreprinderea Y.</p> <p>Trebuie încheiat act adițional? Și dacă salariații nu sunt de acord cu încheierea de acte adiționale, ce se întâmplă?</p>
5.	<p>Art. 21</p> <p>(1) La încheierea contractului individual de muncă sau pe parcursul executării acestuia, părțile pot negocia și cuprinde în contract o clauză de neconcurență prin care salariatul să fie obligat ca după încetarea contractului să nu presteze, în interes</p>	<p>La art. 21 se introduce un alineat nou, alineatul (5) care va avea următorul cuprins:</p> <p>“(5) Angajatorul poate renunța unilateral la clauza de neconcurență prevăzută în contract, plata</p>	<p>7. Poate fi acceptat în forma de mai jos:</p> <p>“(5) Angajatorul poate renunța unilateral la clauza de neconcurență prevăzută în contract, plata indemnizației de neconcurență</p>

Nr. Crt.	REGLEMENTAREA ACTUALĂ DIN LEGEA NR. 53/2003 – CODUL MUNCII	PROPUNERE DE MODIFICARE	Propunere Sindicate-patronate
	<p><i>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 de neconcurență.</i></p> <p><i>(2) Clauza de neconcurență își produce efectele numai dacă în cuprinsul contractului individual de muncă sunt prevăzute în mod concret activitățile ce sunt interzise salariatului la data încetării contractului, cuantumul indemnizației de neconcurență lunare, perioada pentru care își produce efectele clauza de neconcurență, terții în favoarea cărora se interzice prestarea activității, precum și aria geografică unde salariatul poate fi în reală competiție cu angajatorul.</i></p> <p><i>(3) Indemnizația de neconcurență lunară datorată salariatului nu este de natură salarială, se negociază și este de 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 brute cuvenite acestuia pe durata contractului.</i></p> <p><i>(4) Indemnizația de neconcurență reprezintă o cheltuială efectuată de angajator, este deductibilă la calculul profitului impozabil și se impozitează la persoana fizică beneficiară, potrivit legii.</i></p>	<p>indemnizației de neconcurență încetând după minim 30 de zile de la notificarea scrisă a angajatorului privind denunțarea acesteia din luna următoare notificării scrise a salariatului privind denunțarea acesteia.”</p>	<p>încetând după minim 30 de zile de la notificarea scrisă a angajatorului privind denunțarea acesteia-din luna următoare notificării scrise a angajatului privind denunțarea acesteia.”-</p>
6.	<p>Art. 25</p> <p>Prin clauza de mobilitate părțile în contractul individual de muncă stabilesc că, în considerarea specificului muncii, executarea obligațiilor de serviciu de către salariat nu se realizează într-un loc stabil de</p>	<p>La art. 25 se introduce un alineat nou, care devine alin. (2) cu următorul cuprins:</p> <p>„(1) Prin clauza de mobilitate părțile în contractul individual de muncă stabilesc că, în considerarea specificului muncii, executarea obligațiilor de serviciu de</p>	.

Nr. Crt.	REGLEMENTAREA ACTUALĂ DIN LEGEA NR. 53/2003 – CODUL MUNCII	PROPUNERE DE MODIFICARE	Propunere Sindicate-patronate
	muncă. În acest caz salariatul beneficiază de prestații suplimentare în bani sau în natură.	către salariat nu se realizează într-un loc stabil de muncă. În acest caz salariatul beneficiază de prestații suplimentare în bani sau în natură. <i>(2) Cuantumul prestațiilor suplimentare în bani sau modalitățile prestațiilor suplimentare în natură trebuie să fie specificate în contractul individual de muncă.”</i>	
7.	Art. 27 alin. (3) (3) În situația în care salariatul prezintă certificatul medical după momentul încheierii contractului individual de muncă, iar din cuprinsul certificatului rezultă că cel în cauză este apt de muncă, contractul astfel încheiat rămâne valabil.	Art. 27 alin. (3) se abrogă	Acceptabil, în condițiile abrogării alin. (2) În realitate, CIM n-ar trebui să fie nul din cauza lipsei certificatului, ci din cauza inaptitudinii de muncă, așa că abrogarea acestui alineat nu poate fi susținută. Ne vom trezi cu un val de CIM-uri nule din cauza absenței unui certificat, deși oamenii sunt apti de muncă.
8.	Art. 29 alin. (4) (4) Angajatorul poate cere informații în legătură cu persoana care solicită angajarea de la foștii săi angajatori, dar numai cu privire la funcțiile îndeplinite și la durata angajării și numai cu încunoștințarea prealabilă a celui în cauză.	La art. 29 alin. (4) se modifică și va avea următorul cuprins: „(4)Angajatorul poate cere informații în legătură cu persoana care solicită angajarea de la foștii săi angajatori, dar numai cu privire la <i>activitățile</i> îndeplinite și la durata angajării și numai cu încunoștințarea prealabilă a celui în cauză.”	
9.	Art. 31 (1) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 30 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și de cel mult	Art. 31 se modifică și va avea următorul cuprins: „(1) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 90 de zile calendaristice.	11. Art. 31 se modifică și va avea următorul cuprins: „(1) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă se poate stabili o perioadă de probă care nu va depăși 90

Nr. Crt.	REGLEMENTAREA ACTUALĂ DIN LEGEA NR. 53/2003 – CODUL MUNCII	PROPUNERE DE MODIFICARE	Propunere Sindicate-patronate
	<p>90 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere.</p> <p>(2) Verificarea aptitudinilor profesionale la încadrarea persoanelor cu handicap se realizează exclusiv prin modalitatea perioadei de probă de maximum 30 de zile calendaristice.</p> <p>(3) În cazul muncitorilor necalificați, perioada de probă are caracter excepțional și nu poate depăși 5 zile lucrătoare.</p> <p>(4) <i>Absolvenții instituțiilor de învățământ se încadrează, la debutul lor în profesie, pe baza unei perioade de probă de cel mult 6 luni.</i></p> <p>(4¹) <i>Pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă, contractul individual de muncă poate înceta numai printr-o notificare scrisă, la inițiativa oricăreia dintre părți.</i></p> <p>(5) Pe durata perioadei de probă salariatul se bucură 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.</p>	<p>(2) Verificarea aptitudinilor profesionale la încadrarea persoanelor cu handicap se realizează exclusiv prin modalitatea perioadei de probă de maximum 30 de zile calendaristice.”</p> <p>(3) <i>Pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă, contractul individual de muncă poate înceta numai printr-o notificare scrisă, fără preaviz, la inițiativa oricăreia dintre părți, fără a fi necesară motivarea acesteia.”</i></p> <p>(4) Pe durata perioadei de probă salariatul beneficiază de toate drepturile și are toate obligațiile prevăzute în legislația muncii, în contractul colectiv de muncă aplicabil, în regulamentul intern, precum și în contractul individual de muncă.</p> <p>(5) Pentru absolvenții instituțiilor de învățământ superior, primele șase luni după debutul în profesie se consideră perioadă de stagiu. Fac excepție acele profesii în care stagiatura este reglementată prin legi speciale. La sfârșitul perioadei de stagiu, angajatorul va elibera obligatoriu o adeverință ce va fi vizată de Inspectoratul Teritorial de Muncă în a cărui rază teritorială de competență acesta își are sediul.</p>	<p>de zile calendaristice. Stabilirea concretă a perioadei de probă se reglementează prin contractele colective de muncă aplicabile.</p> <p>(3), (4), (5) se mențin din cod. (5) propus devine (6)</p> <p>(6) Pentru absolvenții instituțiilor de învățământ superior, primele șase luni după debutul în profesie se consideră perioadă de stagiu. Fac excepție acele profesii în care stagiatura este reglementată prin legi speciale. La sfârșitul perioadei de stagiu, angajatorul va elibera obligatoriu o adeverință ce va fi vizată de Inspectoratul Teritorial de Muncă în a cărui rază teritorială de competență acesta își are sediul.</p>
10.	<p>Art. 32 alin. (3) (3) Neinformarea salariatului anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă cu privire la perioada de probă, în termenul prevăzut la art. 17 alin. (4), duce la decăderea angajatorului din dreptul de a verifica aptitudinile salariatului printr-o asemenea modalitate.</p>	<p>Art. 32 alin. (3) se abrogă.</p>	<p>Inacceptabil.</p> <p>Nu se poate ca salariatul să nu știe că angajarea sa este dependentă de parcurgerea unei perioade de probă și să se trezească dat afară fără să știe de ce.</p>

Nr. Crt.	REGLEMENTAREA ACTUALĂ DIN LEGEA NR. 53/2003 – CODUL MUNCII	PROPUNERE DE MODIFICARE	Propunere Sindicate-patronate
11.	ART. 33 Angajarea succesivă a mai mult de trei persoane pe perioade de probă pentru același post este interzisă.	ART. 33 se abrogă.	Inacceptabil. Vezi pct.14 din Memorandum ILO
12.	Art. 34 alin. (3) (3) Registrul general de evidență a salariaților se completează în ordinea angajării și cuprinde elementele de identificare ale tuturor salariaților, data angajării, funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, tipul contractului individual de muncă și data încetării contractului individual de muncă.	La art. 34 alin. (3) și (5) se modifică și vor avea următorul cuprins: „(3) Registrul general de evidență a salariaților se completează în ordinea angajării și cuprinde elementele de identificare ale tuturor salariaților, data angajării, funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, tipul contractului individual de muncă, salariul brut, sporurilor și quantumul acestora, perioada și cauzele de suspendare a contractului individual de muncă, perioada detașării și data încetării contractului individual de muncă”. (5) La solicitarea salariatului sau a unui fost salariat, angajatorul este obligat să elibereze un document care să ateste activitatea desfășurată de acesta, salariul brut, vechimea în muncă, în meserie și în specialitate.”	„(3) Registrul general de evidență a salariaților (angajaților-nu este cazul să adoptăm o terminologie unitară?) se completează în ordinea angajării Nu este cazul. A intrat în vocabularul practicienilor ca REGES și schimbarea terminologiei nu rezolvă vreo problemă existentă. (6) Lunar angajatorul va elibera un document care să ateste activitatea acestuia, salariul brut, vechimea în munca, contribuția de asigurări sociale reținută
13.	Art. 35 (1) Orice salariat are dreptul de a cumula mai multe funcții, în baza unor contracte individuale de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea.	La art. 35 alin. (1) se modifică și va avea următorul cuprins: „(1) Orice salariat are dreptul de a desfășura activitate la angajatori diferiți sau la același angajator, în baza unor contracte individuale de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea.”	<u>Această propunere nu modifică nimic din situația existentă.</u> Conform datelor de la inspectoratele teritoriale de muncă, există salariați care au încheiate simultan CIM cu normă întreagă cu peste 50 de angajatori și care, teoretic, muncesc într-o zi 50x8 ore, adică 400 de ore.
14.	(3) Salariații care cumulează mai multe funcții sunt obligați să declare fiecărui angajator locul unde exercită funcția pe care o considera de bază.	La art. 35 alin. (3) se abrogă.	

Nr. Crt.	REGLEMENTAREA ACTUALĂ DIN LEGEA NR. 53/2003 – CODUL MUNCII	PROPUNERE DE MODIFICARE	Propunere Sindicate-patronate
15.	ART. 36 Cetățenii străini și apatrizii pot fi angajați prin contract individual de muncă în baza permisului de muncă eliberat potrivit legii.	Art. 36 se modifică și va avea următorul cuprins: „Cetățenii străini și apatrizii pot fi angajați prin contract individual de muncă în baza autorizației de muncă sau a permisului de ședere eliberată/eliberat potrivit legii.”	
16.	Art. 39 alin.(1) (1) Salariatul are, în principal, următoarele drepturi: a) dreptul la salarizare pentru munca depusă; b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal; c) dreptul la concediu de odihnă anual; d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament; e) dreptul la demnitate în muncă; f) dreptul la securitate și sănătate în muncă; g) dreptul la acces la formarea profesională; h) dreptul la informare și consultare; i) dreptul de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă; j) dreptul la protecție în caz de concediere; k) dreptul la negociere colectivă și individuală; l) dreptul de a participa la acțiuni colective; m) dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat.	La art. 39 alin.(1) se adaugă lit. n) cu următorul cuprins: „n) alte drepturi prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile.”	NU se poate ca salariatul să aibă în principal alte drepturi, adică ceva nedeterminat.
17.	Art. 39 alin.(2) (2) Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligații: a) obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului; b) obligația de a respecta disciplina muncii;	La art. 39 alin.(2) se adaugă lit. g) cu următorul cuprins: „g) alte obligații prevăzute de lege sau contractele colective de muncă aplicabile.”	NU se poate ca salariatul să aibă în principal alte obligatii, ceva nedeterminat.

Nr. Crt.	REGLEMENTAREA ACTUALĂ DIN LEGEA NR. 53/2003 – CODUL MUNCII	PROPUNERE DE MODIFICARE	Propunere Sindicate-patronate
	<p>c) obligația de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil, precum și în contractul individual de muncă;</p> <p>d) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;</p> <p>e) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;</p> <p>f) obligația de a respecta secretul de serviciu.</p>		
18.	<p>ART. 40</p> <p>(1) Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:</p> <p>a) să stabilească organizarea și funcționarea unității;</p> <p>b) să stabilească atribuțiile corespunzătoare pentru fiecare salariat, în condițiile legii și/sau în condițiile contractului colectiv de muncă aplicabil, încheiat la nivel național, la nivel de ramură de activitate sau de grup de unități;</p> <p>c) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;</p> <p>d) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;</p> <p>e) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern.</p>	<p>La art. 40 alin. (1) lit. b) se modifică și va avea următorul conținut:</p> <p>Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:</p> <p>b) să stabilească atribuțiile corespunzătoare pentru fiecare salariat, în condițiile legii;</p>	<p>La art. 40 la alin. (1) se introduce o noua litera lit. f) cu următorul cuprins:</p> <p><i>„f) să stabilească criteriile de evaluare a activității profesionale a angajaților.”</i></p>
19.		<p>La art. 40 se introduce o noua litera lit. f) cu următorul cuprins:</p> <p><i>„f) să stabilească obiectivele de performanță individuală, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora.”</i></p>	

Nr. Crt.	REGLEMENTAREA ACTUALĂ DIN LEGEA NR. 53/2003 – CODUL MUNCII	PROPUNERE DE MODIFICARE	Propunere Sindicate-patronate
20.	<p>Art. 44 alin. (1)</p> <p>(1) Delegarea poate fi dispusă pentru o perioadă de cel mult 60 de zile și se poate prelungi, cu acordul salariatului, cu cel mult 60 de zile.</p>	<p>La art. 44 alin. (1) se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>„(1) Delegarea poate fi dispusă pentru o perioadă de cel mult 60 de zile și se poate prelungi pe perioade succesive de maxim 60 de zile, numai cu acordul salariatului.</p>	<p><u>Nu poate fi acceptată</u> modificarea, pentru că nu fixează o limită în timp a delegării.</p> <p>Pentru cazurile în care este nevoie ca salariatul să stea mai multă vreme în delegație, este reglementată posibilitatea convenirii unei clauze de mobilitate.</p>
21.		<p>La art. 49 după alin. (4) se introduc două alineate noi, alin. (5) și alin. (6) cu următorul cuprins:</p> <p>„(5) De fiecare dată când în timpul perioadei de suspendare a contractului va interveni o cauză de încetare de drept a contractului individual de muncă, cauza de încetare de drept va prevala.”</p> <p>(6) În cazul suspendării contractului individual de muncă se suspendă toate termenele care au legătură cu încheierea, modificarea, executarea sau încetarea contractului individual de muncă, cu excepția situațiilor în care contractul individual de munca încetează de drept.</p>	
22.	<p>Art. 50</p> <p>Contractul individual de muncă se suspendă de drept în următoarele situații:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) concediu de maternitate; b) concediu pentru incapacitate temporară de muncă; c) carantină; d) efectuarea serviciului militar obligatoriu; e) exercitarea unei funcții în cadrul unei autorități executive, legislative ori judecătorești, pe toată durata mandatului, dacă legea nu prevede altfel; f) îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat; g) forță majoră; 	<p>La art. 50 după lit. h se introduce lit. (h¹) care va avea următorul cuprins:</p> <p>„(h¹) de la data expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei. Dacă în termen de 6 luni salariatul nu și-a reînnoit avizele, autorizațiile ori atestările</p>	

Nr. Crt.	REGLEMENTAREA ACTUALĂ DIN LEGEA NR. 53/2003 – CODUL MUNCII	PROPUNERE DE MODIFICARE	Propunere Sindicate-patronate
	h) în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condițiile Codului de procedură penală; i) în alte cazuri expres prevăzute de lege.	necesare pentru exercitarea profesiei, contractul individual de muncă încetează de drept.”	
23.	(1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului în următoarele situații: b) ca sancțiune disciplinară;	La art. 52 alin. (1) litera b) se abrogă.	
24.	d) în cazul întreruperii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, în special pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;	La art. 52 alin. (1) lit. d) se modifică și va avea următorul cuprins: „d) în cazul întreruperii sau reducerii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă în special pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare”.	23. La art. 52 alin. (1) lit. d) se modifică și va avea următorul cuprins: „d) în cazul întreruperii sau reducerii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă <u>în special pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare</u> ”
25.		La art. 52 alin. (1) se introduce o literă nouă lit. f) cu următorul cuprins: „ f) pe durata suspendării de către autoritățile competente a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor.”	
26.	Art. 52 alin. (2) <i>(2) În cazurile prevăzute la alin. (1) lit. a), b) și c), dacă se constată nevinovăția celui în cauză, salariatul își reia activitatea anterioară, plătindu-i-se, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, o despăgubire egală cu salariul și celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului.</i>	La art. 52 alin. (2) se modifică și va avea următorul cuprins: “(2) În cazurile prevăzute la alin. (1) lit. a) și c), dacă se constată nevinovăția celui în cauză, salariatul își reia activitatea anterioară, plătindu-i-se, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, o despăgubire egală cu salariul și celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului.”	

Nr. Crt.	REGLEMENTAREA ACTUALĂ DIN LEGEA NR. 53/2003 – CODUL MUNCII	PROPUNERE DE MODIFICARE	Propunere Sindicate-patronate
27.		<p>La art. 52 după alin. (2) se introduc alineatele (3) respectiv (4) care vor avea următorul cuprins:</p> <p>„(3) În cazul reducerii temporare a activității, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare pe perioade care depășesc 30 zile lucrătoare, angajatorul va avea posibilitatea reducerii programului de lucru de la 5 zile la 4 zile pe săptămână, cu reducerea corespunzătoare a salariului, până la remedierea situației care a cauzat reducerea programului, după consultarea prealabilă a sindicatului reprezentativ de la nivelul unității sau a reprezentanților salariaților, după caz.”</p> <p>(4) În cazul în care din motive economice este necesară reducerea sau întreruperea temporară a activității, pentru maximum 15 zile lucrătoare consecutive pe an, angajatorul, poate acorda în aceasta perioadă concediu fără plată, după consultarea prealabilă a sindicatului reprezentativ de la nivelul unității sau a reprezentanților salariaților, după caz.”</p>	<p>26. La art. 52 după alin. (2) se introduc alineatele (3) respectiv (4) care vor avea următorul cuprins:</p> <p>„(3) În cazul reducerii temporare a activității, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare pe perioade care depășesc 30 zile, angajatorul va avea posibilitatea <i>ca prin negocieri cu sindicatul reprezentativ sau cu reprezentanții salariaților după caz, să reducă</i> programului de lucru de la 5 zile la 4 zile pe săptămână, cu reducerea corespunzătoare a salariului, până la remedierea situației care a cauzat reducerea programului.</p> <p>(4) În cazul în care din motive economice este necesară reducerea sau întreruperea temporară a activității, pentru maximum 15 zile lucrătoare consecutive pe an, <i>cu obligativitatea reluării ei, angajatorul, poate acorda în aceasta perioada concediu fără plată, sub condiția ca aceste măsuri să fie negociate prin contractele colective de muncă aplicabile.</i></p>
28.	<p>Art. 53</p> <p>(1) Pe durata întreruperii temporare a activității angajatorului, salariații 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.</p>	<p>Art. 53 se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>(1) Pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare a activității, salariații implicați în activitatea redusă sau întreruptă, beneficiază de o indemnizație, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat cu excepția</p>	

Nr. Crt.	REGLEMENTAREA ACTUALĂ DIN LEGEA NR. 53/2003 – CODUL MUNCII	PROPUNERE DE MODIFICARE	Propunere Sindicate-patronate
	(2) Pe durata întreruperii temporare prevăzute la alin. (1) salariații se vor afla la dispoziția angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activității.	<p>situațiilor prevăzute la art. 52 alin. (3) și (4).</p> <p>(2) Pe durata reducerii și/sau întreruperii temporare prevăzute la alin. (1) salariații se vor afla la dispoziția angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activității.</p>	
29.	<p>ART. 56</p> <p>(1) <i>Contractul individual de muncă existent încetează de drept:</i></p> <p>a) la data decesului salariatului;</p> <p>b) la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului;</p> <p>c) *** Abrogată</p> <p>d) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare;</p> <p>e) ca urmare a constatării nulității absolute a contractului individual de muncă, de la data la care nulitatea a fost constatată prin acordul părților sau prin hotărâre judecătorească definitivă;</p> <p>f) ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de reintegrare;</p> <p>g) ca urmare a condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești;</p> <p>h) de la data retragerii de către autoritățile sau organismele competente a avizelor, autorizațiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei;</p> <p>i) ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcții, ca măsură de siguranță ori pedeapsă complementară, de la data rămânerii definitive a</p>	<p>La art. 56 alin. (1) lit. a), b) și d) se modifică și vor avea următorul cuprins:</p> <p>„a) la data decesului salariatului sau al angajatorului persoană fizică, precum și în cazul a dizolvării angajatorului persoană juridică de la data la care angajatorul și-a încetat existența conform legii.</p> <p>b) la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului sau a angajatorului persoană fizică.</p> <p>d) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare sau 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;</p>	<p>27. La art. 56 alin. (1) lit. a), b), d) și e) se modifică și se completează și vor avea următorul cuprins:</p> <p>„a) la data decesului angajatului;</p> <p>b) la data decesului angajatorului persoană fizică lipsit de succesori cu capacitate de exercițiu sau care renunță la succesiune;</p> <p>c) în cazul a dizolvării angajatorului persoană juridică de la data la care angajatorul și-a încetat existența conform legii.</p> <p>d) la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a angajalului sau a angajatorului persoană fizică.</p> <p>e) la data comunicării deciziei de pensionare pentru îndeplinirea cumulativă a condițiilor de vârstă standard și a stagiului complet de cotizare, deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare;</p> <p>f) ca urmare a constatării nulității absolute a contractului individual de</p>

Nr. Crt.	REGLEMENTAREA ACTUALĂ DIN LEGEA NR. 53/2003 – CODUL MUNCII	PROPUNERE DE MODIFICARE	Propunere Sindicate-patronate
	hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicția; j) la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată; k) retragerea acordului părinților sau al reprezentanților legali, în cazul salariaților cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani.		muncă, de la data la care nulitatea a fost <i>constatată prin hotărâre judecătorească definitivă;</i> ”
30.	ART. 60 alin. (1) lit.b) (1) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă: b) pe durata concediului pentru carantină;	La art. 60 alin. (1) lit. b) se modifică și va avea următorul cuprins: (1) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă: „ b) pe durata suspendării activității ca urmare a instituirii carantinei.”	
31.	Art. 60 alin. (1) lit. g) (1) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă: g) pe durata îndeplinirii serviciului militar;	La art. 60 alin. 1 lit. g) se abrogă.	
32.	Art. 60 alin. (2) (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.	La art. 60 alin. (2) se modifică și va avea următorul cuprins: (2) Prevederile alin. (1) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare, a falimentului sau dizolvării angajatorului, în condițiile legii.	
33.	Art. 63 alin. (2) Concedierea salariatului pentru motivul prevăzut la art. 61 lit. d) poate fi dispusă numai după evaluarea prealabilă a salariatului, conform procedurii de evaluare stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, încheiat la nivel național, la nivel de ramură de activitate sau de grup de unități, precum și prin regulamentul intern.	La art. 63 alin. 2 se modifică și va avea următorul cuprins: „(2) Concedierea salariatului pentru motivul prevăzut la art. 61 lit. d) poate fi dispusă numai după evaluarea prealabilă a salariatului, conform procedurii de evaluare stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau în lipsa acestuia prin regulamentul intern.”	

Nr. Crt.	REGLEMENTAREA ACTUALĂ DIN LEGEA NR. 53/2003 – CODUL MUNCII	PROPUNERE DE MODIFICARE	Propunere Sindicate-patronate
34.	<p>Art. 69</p> <p>(2) În perioada în care au loc consultări, potrivit alin. (1), pentru a permite sindicatului sau reprezentanților salariaților să formuleze propuneri în timp util, angajatorul are obligația să le furnizeze toate informațiile relevante și să le notifice, în scris, următoarele:</p> <p>a) numărul total și categoriile de salariați;</p> <p>b) motivele care determină concedierea preconizată;</p> <p>c) numărul și categoriile de salariați care vor fi afectați de concediere;</p> <p>d) criteriile avute în vedere, potrivit legii și/sau contractelor colective de muncă, pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere;</p> <p>e) măsurile avute în vedere pentru limitarea numărului concedierilor;</p> <p>f) măsurile pentru atenuarea consecințelor concedierii și compensațiile ce urmează să fie acordate salariaților concediați, conform dispozițiilor legale și/sau contractului colectiv de muncă aplicabil;</p> <p>g) data de la care sau perioada în care vor avea loc concedierile;</p> <p>h) termenul înăuntrul căruia sindicatul sau, după caz, reprezentanții salariaților pot face propuneri pentru evitarea ori diminuarea numărului salariaților concediați.</p>	<p>La art. 69 după alin.(2) se introduce un alineat nou, alin. (2¹) cu următorul cuprins:</p> <p>„(2¹)Criteriile menționate la alin.(2) lit. d) se aplică pentru departajarea salariaților, după evaluarea realizării obiectivelor de performanță.”</p>	<p><u>Măsura concedierii colective nu presupune o răspundere a angajaților în luarea deciziei. Ca atare nu putem accepta amendamentul</u></p> <p>A se vedea pct. 18 din Memorandum OIM.</p>
35.	<p>Art. 71¹ alin.. (6)</p> <p>Inspectoratul teritorial de muncă are obligația de a informa în timp util angajatorul și sindicatul sau reprezentanții salariaților, după caz, asupra reducerii perioadei prevăzute la alin. (1), precum și despre motivele care au stat la baza acestei decizii.</p>	<p>La art. 71¹ alin. (6) se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>(6) Inspectoratul teritorial de muncă are obligația de a informa în termen de 3 zile lucrătoare angajatorul și sindicatul sau reprezentanții salariaților, după caz, asupra reducerii sau prelungirii perioadei prevăzute la alin. (1), precum și despre motivele care au stat la baza acestei</p>	

Nr. Crt.	REGLEMENTAREA ACTUALĂ DIN LEGEA NR. 53/2003 – CODUL MUNCII	PROPUNERE DE MODIFICARE	Propunere Sindicate-patronate
		decizii.	
36.	<p>Art. 72</p> <p><i>(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.</i></p> <p><i>(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.</i></p> <p><i>(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.</i></p> <p><i>(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.</i></p>	<p>Art. 72 se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>(1) Prevederile art. 68-71² nu se aplică salariaților din instituțiile și autoritățile publice.</p> <p>(2) Prevederile art. 68-71² nu se aplică în cazul contractelor individuale de muncă încheiate pe durată determinată, cu excepția cazurilor în care aceste concedieri au loc înainte de data expirării acestor contracte.</p>	<p><u>Nu.</u></p> <p>A se vedea pct. 18 din Memorandum OIM.</p> <p>Nu există nici un motiv rezonabil pentru exceptarea instituțiilor și autorităților publice de la respectarea procedurii de concediere colectivă.</p>
37.	<p>ART. 73</p> <p>(1) Persoanele concediate în temeiul art. 61 lit. c) și d), al art. 65 și 66 beneficiază de dreptul la un preaviz ce nu poate fi mai mic de 15 zile lucrătoare.</p>	<p>La art. 73 alin. (1) se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>„1) Persoanele concediate în temeiul art. 61 lit. c) și d), al art. 65 și 66 beneficiază de dreptul la un preaviz ce nu poate fi mai mic de 20 zile lucrătoare.”</p>	<p>33. La art. 73 alin. (1) se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>„1) Persoanele concediate în temeiul art. 61 lit. c) și d), al art. 65 și 66 beneficiază de dreptul la un preaviz ce nu poate fi</p>

Nr. Crt.	REGLEMENTAREA ACTUALĂ DIN LEGEA NR. 53/2003 – CODUL MUNCII	PROPUNERE DE MODIFICARE	Propunere Sindicate-patronate
			mai mic de 15 zile lucrătoare. ”
38.	<p>ART. 78</p> <p>(1) În cazul în care concedierea a fost efectuată în mod netemeinic sau nelegal, instanța va dispune anularea ei și va obliga angajatorul la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul.</p> <p>(2) La solicitarea salariatului instanța care a dispus anularea concedierii va repune părțile în situația anterioară emiterii actului de concediere</p>	<p>La art. 78 se introduce un alineat nou, alineatul (3) care va avea următorul cuprins:</p> <p>3) În cazul în care salariatul nu solicită repunerea în situația anterioară emiterii actului de concediere, contractul de muncă va înceta de drept la data rămânerii definitive și irevocabile a hotărârii judecătorești.</p>	
39.	<p>Art. 79 alin.(2) și (4)</p> <p>(2) Refuzul angajatorului de a înregistra demisia dă dreptul salariatului de a face dovada acesteia prin orice mijloace de probă.</p> <p>(4) Termenul de preaviz este cel convenit de părți în contractul individual de muncă sau, după caz, cel prevăzut în contractele colective de muncă aplicabile și nu poate fi mai mare de 15 zile calendaristice pentru salariații cu funcții de execuție, respectiv de 30 de zile calendaristice pentru salariații care ocupă funcții de conducere.</p>	<p>La art. 79 alin. (2) și (4) se modifică și vor avea următorul cuprins:</p> <p>„(2) Angajatorul este obligat să înregistreze demisia salariatului. Refuzul angajatorului de a înregistra demisia dă dreptul salariatului de a face dovada acesteia prin orice mijloace de probă.</p> <p>(4) Termenul de preaviz este cel convenit de părți în contractul individual de muncă sau, după caz cel prevăzut în contractele colective de muncă aplicabile și nu poate fi mai mare de 20 zile lucrătoare pentru salariații cu funcții de execuție, respectiv de 45 de zile lucrătoare pentru salariații care ocupă funcții de conducere.”</p>	<p>34. La art. 79 alin. (2) și (4) se modifică și vor avea următorul cuprins:</p> <p>(4) Termenul de preaviz este cel convenit de părți în contractul individual de muncă sau, după caz cel prevăzut în contractele colective de muncă aplicabile și nu poate fi mai mic de 15 zile lucrătoare pentru salariații cu funcții de execuție, respectiv nu poate fi mai mic de 30 de zile lucrătoare pentru salariații care ocupă funcții de conducere.”</p>
40.	<p>Art.80 alin. (3)</p> <p>(3) Contractul individual de muncă pe durată determinată poate fi prelungit și după expirarea termenului inițial, cu acordul scris al părților, dar numai înăuntrul termenului prevăzut la art. 82 și de cel mult</p>	<p>La art. 80 alin. (3) se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>„(3) Contractul individual de muncă pe durată determinată poate fi prelungit, în condițiile prevăzute la art. 81 și după expirarea termenului inițial, cu acordul</p>	<p>35. La art. 80 alin. (3)se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>„(3) Contractul individual de muncă pe durată determinată poate fi</p>

Nr. Crt.	REGLEMENTAREA ACTUALĂ DIN LEGEA NR. 53/2003 – CODUL MUNCII	PROPUNERE DE MODIFICARE	Propunere Sindicate-patronate
	două ori consecutiv.	scris al părților, pentru perioada realizării unui proiect, program sau lucrări.”	prelungit, în condițiile prevăzute la art. 81 și după expirarea termenului inițial, cu acordul scris al părților, pentru perioada realizării unui proiect, program sau lucrări.” Având în vedere pct. 23 din Memorandumul OIM și practica europeană, amendamentul nu se justifică.
41.	<p>Art. 80 alin. (4) și (5)</p> <p>(4) <i>Între aceleași părți se pot încheia succesiv cel mult 3 contracte individuale de muncă pe durată determinată, dar numai înăuntrul termenului prevăzut la art. 82.</i></p> <p>(5) <i>Contractele individuale de muncă pe durată determinată, încheiate în termen de 3 luni de la încetarea unui contract de muncă pe durată determinată, sunt considerate contracte succesive.</i></p>	<i>La art. 80 alin. (4) și (5) se abrogă</i>	<u>Nu suntem de acord cu abrogarea.</u> A se vedea pct. 23-15 din Memorandumul OIM.
42.	<p>Art. 81</p> <p>Contractul individual de muncă poate fi încheiat pentru o durată determinată numai în următoarele cazuri:</p> <p>a) înlocuirea unui salariat în cazul suspendării contractului său de muncă, cu excepția situației în care acel salariat participă la grevă;</p> <p>b) creșterea temporară a activității angajatorului;</p> <p>c) desfășurarea unor activități cu caracter sezonier;</p> <p>d) în situația în care este încheiat în temeiul unor dispoziții legale emise cu scopul de a favoriza temporar anumite categorii de persoane fără loc de muncă;</p> <p>d¹) angajarea unei persoane care, în termen de 5 ani de la data angajării, îndeplinește condițiile de</p>	<p>La art. 81 lit. b) și e) se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p><i>„b) creșterea sau modificarea temporară a activității angajatorului.”</i></p>	<p>37. La art. 81 lit. b) se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p><i>„b) creșterea sau modificarea temporară a structurii activității angajatorului.”</i></p>

Nr. Crt.	REGLEMENTAREA ACTUALĂ DIN LEGEA NR. 53/2003 – CODUL MUNCII	PROPUNERE DE MODIFICARE	Propunere Sindicate-patronate
	<p>pensionare pentru limită de vârstă;</p> <p>d²) ocuparea unei funcții eligibile în cadrul organizațiilor sindicale, patronale sau al organizațiilor neguvernamentale, pe perioada mandatului;</p> <p>d³) angajarea pensionarilor care, în condițiile legii, pot cumula pensia cu salariul;</p> <p>e) în alte cazuri prevăzute expres de legi speciale ori pentru desfășurarea unor lucrări, proiecte, programe, în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă încheiat la nivel național și/sau la nivel de ramură.</p>	<p>e) în alte cazuri prevăzute expres de legi speciale ori pentru desfășurarea unor lucrări, proiecte, programe, în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil.</p>	
43.	<p>Art. 82 alin. (1)</p> <p>(1) Contractul individual de muncă pe durată determinată nu poate fi încheiat pe o perioadă mai mare de 24 de luni.</p>	<p>La art. 82 alin. (1) se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>„(1) Contractul individual de muncă pe durată determinată nu poate fi încheiat pe o perioadă mai mare de 36 de luni.”</p>	<p>Fără precizarea unor motive clare și strict limitative, altele decât în actualul Cod, amendamentul nu se poate accepta. Directiva UE 70/99 vine în sprijinul poziției noastre.</p> <p>Vezi pct.23-25 din Memorandumul OIM.</p>
44.	<p>ART. 84</p> <p>(1) La încetarea celui de-al treilea contract individual de muncă pe durată determinată, prevăzut la art. 80 alin. (4), sau la expirarea termenului prevăzut la art. 82 alin. (1), dacă pe postul respectiv va fi angajat un salariat, acesta va fi angajat cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată.</p> <p>(2) Dispozițiile alin. (1) nu sunt aplicabile:</p> <p>a) în cazul în care contractul individual de muncă pe durată determinată este încheiat pentru a înlocui temporar un salariat absent, dacă intervine o nouă cauză de suspendare a contractului acestuia;</p> <p>b) în cazul în care un nou contract individual de muncă pe durată determinată este încheiat în vederea executării unor lucrări urgente, cu caracter excepțional;</p> <p>c) în cazul în care încheierea unui nou contract individual de muncă pe durată determinată se impune</p>	<p>Art. 84 se abrogă.</p>	<p><u>Nu susținem abrogarea.</u></p>

Nr. Crt.	REGLEMENTAREA ACTUALĂ DIN LEGEA NR. 53/2003 – CODUL MUNCII	PROPUNERE DE MODIFICARE	Propunere Sindicate-patronate
	<p>datorită unor motive obiective prevăzute expres de legi speciale;</p> <p>c¹) în cazul în care încheierea unui nou contract individual de muncă pe durată determinată se impune datorită unor motive obiective cuprinse în contractul colectiv de muncă încheiat la nivel național și/sau la nivel de ramură, pentru desfășurarea unor lucrări, proiecte sau programe;</p> <p>d) în cazul în care contractul individual de muncă pe durată determinată a încetat din inițiativa salariatului sau din inițiativa angajatorului, pentru o abatere gravă sau abateri repetate ale salariatului.</p>		
45.	<p>Art. 86 alin. (3)</p> <p>Atunci când nu există un salariat permanent comparabil în aceeași unitate, se au în vedere dispozițiile din contractul colectiv de muncă aplicabil. În cazul în care nu există un contract colectiv de muncă aplicabil, se au în vedere dispozițiile legislației în vigoare sau contractul colectiv de muncă la nivel național.</p>	<p>La art. 86 alin. (3) se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>(3) Atunci când nu există un salariat cu contract individual de muncă încheiat pe durată nedeterminată comparabil în aceeași unitate, se au în vedere dispozițiile din contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestuia, reglementările legale în domeniu.</p>	
46.	<p>ART. 87</p> <p>(1) Munca prin agent de muncă temporară, denumită în continuare muncă temporară, este munca prestată de un salariat temporar care, din dispoziția agentului de muncă temporară, prestează munca în favoarea unui utilizator.</p> <p>(2) Salariatul temporar este persoana încadrată la un angajator agent de muncă temporară, pus la dispoziție unui utilizator pe durata necesară în vederea îndeplinirii unor anumite sarcini precise și cu caracter temporar.</p> <p>(3) Agentul de muncă temporară este societatea comercială autorizată de Ministerul Muncii,</p>	<p>Art.87 se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>(1) „Munca prin agent de munca temporară”, este munca prestată de un salariat temporar care <i>a încheiat un contract de muncă temporară cu un agent de muncă temporară și care este pus la dispoziția utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia din urmă.</i></p> <p>(2) „Salariatul temporar” este persoana <i>care a încheiat un contract de muncă temporară cu un agent de muncă temporară, în vederea punerii sale la dispoziția unui utilizator pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia din urmă.</i></p> <p>(3) „Agentul de muncă temporară” este persoana juridică, <i>autorizată de Ministerul Muncii, Familiei și Solidarității Sociale care încheie contracte de muncă</i></p>	

Nr. Crt.	REGLEMENTAREA ACTUALĂ DIN LEGEA NR. 53/2003 – CODUL MUNCII	PROPUNERE DE MODIFICARE	Propunere Sindicate-patronate
	<p>Solidarității Sociale și Familiei, care pune provizoriu la dispoziție utilizatorului personal calificat și/sau necalificat pe care îl angajează și îl salarizează în acest scop. Condițiile de înființare și funcționare, precum și procedura de autorizare a agentului de muncă temporară se stabilesc prin hotărâre a Guvernului.</p> <p>(4) Utilizatorul este angajatorul căruia agentul de muncă temporară îi pune la dispoziție un salariat temporar pentru îndeplinirea unor anumite sarcini precise și cu caracter temporar.</p>	<p><i>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.</i> Condițiile de funcționare a agentului de muncă temporară <i>precum și procedura de autorizare</i> se stabilesc prin hotărâre a Guvernului.</p> <p>(4) „Utilizatorul” este <i>persoana fizică sau juridică pentru care și sub supravegherea și conducerea căruia muncește temporar un salariat temporar pus la dispoziție de agentul de muncă temporară.</i></p> <p>(5) <i>“Misiune de muncă temporară” înseamnă acea perioadă în care salariatul temporar este pus la dispoziția utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia, pentru executarea unei sarcini precise și cu caracter temporar.”</i></p>	
47.	<p>ART. 88</p> <p>Un utilizator poate apela la agenți de muncă temporară doar pentru executarea unei sarcini precise și cu caracter temporar, denumită misiune de muncă temporară, și numai în următoarele cazuri:</p> <p>a) pentru înlocuirea unui salariat al cărui contract individual de muncă este suspendat, pe durata suspendării;</p> <p>b) pentru prestarea unor activități cu caracter sezonier;</p> <p>c) pentru prestarea unor activități specializate ori ocazionale.</p>	<p>Art. 88 se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>„Un utilizator poate apela la agenți de muncă temporară pentru executarea unei sarcini precise și cu caracter temporar, <i>cu excepția cazului prevăzut la art. 92.”</i></p>	
48.	<p>ART. 89</p> <p>(1) Misiunea de muncă temporară se stabilește pentru un termen care nu poate fi mai mare de 12 luni.</p> <p>(2) Durata misiunii de muncă temporară poate fi</p>	<p>Art. 89 se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>(1) „Misiunea de muncă temporară se stabilește pentru un termen care nu poate fi mai mare <i>de 24 luni.</i></p> <p>(2) Durata misiunii de muncă temporară poate fi prelungită pe <i>perioade succesive care, adăugate la</i></p>	<p><i>NU putem susține modificările.</i> Având în vedere pct. 23 din Memorandumul OIM și practica europeană, amendamentul nu se justifică.</p>

Nr. Crt.	REGLEMENTAREA ACTUALĂ DIN LEGEA NR. 53/2003 – CODUL MUNCII	PROPUNERE DE MODIFICARE	Propunere Sindicate-patronate
	<p>prelungită o singură dată pentru o perioadă care, adăugată la durata inițială a misiunii, nu poate conduce la depășirea unei perioade de 18 luni.</p> <p>(3) Condițiile în care durata unei misiuni de muncă temporară poate fi prelungită sunt prevăzute în contractul de muncă temporară sau pot face obiectul unui act adițional la acest contract.</p>	<p><i>durata inițială a misiunii, nu poate conduce la depășirea unei perioade de 36 de luni.</i></p> <p>(3) Condițiile în care durata unei misiuni de muncă temporară poate fi prelungită sunt prevăzute în contractul de muncă temporară sau pot face obiectul unui act adițional la acest contract.”</p>	
49.	<p>ART. 90</p> <p>(1) Agentul de muncă temporară pune la dispoziție utilizatorului un salariat angajat prin contract de muncă temporară, în baza unui contract de punere la dispoziție încheiat în formă scrisă.</p> <p>(2) Contractul de punere la dispoziție trebuie să cuprindă:</p> <p>a) motivul pentru care este necesară utilizarea unui salariat temporar;</p> <p>b) termenul misiunii și, dacă este cazul, posibilitatea modificării termenului misiunii;</p> <p>c) caracteristicile specifice postului, în special calificarea necesară, locul executării misiunii și programul de lucru;</p> <p>d) condițiile concrete de muncă;</p> <p>e) echipamentele individuale de protecție și de muncă pe care salariatul temporar trebuie să le utilizeze;</p> <p>f) orice alte servicii și facilități în favoarea</p>	<p><i>La art. 90 alin. (2) se modifică și va avea următorul cuprins:</i></p> <p>„(2) Contractul de punere la dispoziție trebuie să cuprindă:</p> <p>a) durata misiunii;</p> <p>b) caracteristicile specifice postului, în special calificarea necesară, locul executării misiunii și programul de lucru;</p> <p>c) condițiile concrete de muncă;</p> <p>d) echipamentele individuale de protecție și de muncă pe care salariatul temporar trebuie să le utilizeze;</p> <p>e) orice alte servicii și facilități în favoarea salariatului temporar;</p> <p>f) valoarea comisionului de care beneficiază agentul de muncă temporară, precum și remunerația la care are dreptul salariatul.</p> <p>g) condițiile în care utilizatorul poate refuza un salariat temporar pus la dispoziție de un agent de muncă temporară.”</p>	

Nr. Crt.	REGLEMENTAREA ACTUALĂ DIN LEGEA NR. 53/2003 – CODUL MUNCII	PROPUNERE DE MODIFICARE	Propunere Sindicate-patronate
	<p>salariatului temporar;</p> <p>g) valoarea contractului de care beneficiază agentul de muncă temporară, precum și remunerația la care are dreptul salariatul.</p> <p>(3) Orice clauză prin care se interzice angajarea de către utilizator a salariatului temporar după îndeplinirea misiunii este nulă.</p>		
50.	<p>ART. 93</p> <p>(1) Contractul de muncă temporară este un contract de muncă ce se încheie în scris între agentul de muncă temporară și salariatul temporar, de regulă, pe durata unei misiuni.</p> <p>(2) În contractul de muncă temporară se precizează, în afara elementelor prevăzute la art. 17 și la art. 18 alin. (1), condițiile în care urmează să se desfășoare misiunea, durata misiunii, identitatea și sediul utilizatorului, precum și modalitățile de remunerare a salariatului temporar.</p>	<p>Art. 93 se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>„(1) Contractul de muncă temporară este un contract de muncă ce se încheie în scris între agentul de muncă temporară și salariatul temporar pe durata unei misiuni.</p> <p>(2) În contractul de muncă temporară se precizează, în afara elementelor prevăzute la art. 17 și la art. 18 alin. (1), condițiile în care urmează să se desfășoare misiunea, durata misiunii, identitatea și sediul utilizatorului, precum și cuantumul și modalitățile remunerației salariatului temporar.”</p>	
51.	<p>Art. 94</p> <p>(2) Între două misiuni salariatul temporar se află la dispoziția agentului de muncă temporară și beneficiază de un salariu plătit de agent, care nu poate fi mai mic decât salariul minim brut pe țară.</p> <p>(3) Pentru fiecare nouă misiune, între părți se încheie un act adițional la contractul de muncă temporară, în care vor fi precizate toate elementele prevăzute la art. 93 alin. (2).</p> <p>(4) Contractul de muncă temporară încetează la</p>	<p>La art. 94 alin. (2), (3) și (4) se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>„(2) Agentul de muncă temporară poate încheia cu salariatul temporar un contract de muncă pe durată nedeterminată situație în care în perioada dintre două misiuni salariatul temporar se află la dispoziția agentului de muncă temporară.</p> <p>(3) Pentru fiecare nouă misiune, între părți se încheie un contract de muncă temporară, în care vor fi precizate toate elementele prevăzute la art. 93 alin. (2).</p>	<p>45. La art. 94 alin. (2), (3) și (4) se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>„(2) Din motive evidente, susținem rămânerea la formularea din actualul Cod.</p> <p>(3) <u>NU, rămâne formularea din actualul Cod.</u></p> <p>(4) Contractul de muncă temporară încetează la terminarea ultimei misiunii pentru care a fost încheiat sau dacă utilizatorul renunță la serviciile sale</p>

Nr. Crt.	REGLEMENTAREA ACTUALĂ DIN LEGEA NR. 53/2003 – CODUL MUNCII	PROPUNERE DE MODIFICARE	Propunere Sindicate-patronate
	terminarea ultimei misiuni pentru care a fost încheiat.	(4) Contractul de muncă temporară încetează la terminarea misiunii pentru care a fost încheiat <i>sau dacă utilizatorul renunță la serviciile sale înainte de încheierea misiunii, în condițiile contractului de punere la dispoziție.</i>	<i>înainte de încheierea misiunii, în condițiile contractului de punere la dispoziție.</i>
52.	Art. 95 (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.	La art. 95 alin. (2) se modifică și va avea următorul cuprins: (2) Salariul primit de salariatul temporar pentru fiecare misiune se stabilește prin negociere directă cu agentul de muncă temporară și nu poate fi mai mic decât salariul minim brut pe țară garantat în plată.	
53.	Art. 95 (3) În măsura în care utilizatorul nu are angajat 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 contractul colectiv de muncă aplicabil utilizatorului.	La art. 95 alin. (3) se abrogă.	
54.	ART. 96 Prin contractul de muncă temporară se poate stabili o perioadă de probă pentru realizarea misiunii, a cărei durată este fixată în funcție de solicitarea utilizatorului, dar care nu poate fi mai mare de: a) două zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă mai mică sau egală cu o lună; b) 3 zile lucrătoare, în cazul în care contractul de	Art. 96 se modifică și va avea următorul cuprins: „Prin contractul de muncă temporară se poate stabili o perioadă de probă pentru realizarea misiunii, a cărei durată nu poate fi mai mare de: a) 2 zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă mai mică sau egală cu o lună; b) 5 zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă cuprinsa între o luna și 3 luni;	

Nr. Crt.	REGLEMENTAREA ACTUALĂ DIN LEGEA NR. 53/2003 – CODUL MUNCII	PROPUNERE DE MODIFICARE	Propunere Sindicate-patronate
	<p>muncă temporară este încheiat pentru o perioadă cuprinsă între o lună și două luni;</p> <p>c) 5 zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă mai mare de două luni.</p>	<p>c) 15 zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă cuprinsă între 3 și 6 luni;</p> <p>d) 30 zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă mai mare de 6 luni;</p> <p>e) 45 de zile lucrătoare în cazul salariaților încadrați în funcții de conducere, pentru o durată a contractului de muncă temporară mai mare de 6 luni.”</p>	
55.	<p>Art. 98</p> <p>(3) Dacă utilizatorul continuă să beneficieze de munca salariatului temporar fără a încheia cu acesta un contract individual de muncă sau fără a prelungi contractul de punere la dispoziție, se consideră că între acel salariat temporar și utilizator a intervenit un contract individual de muncă pe durată nedeterminată.</p>	<p><i>La art. 98 alin. (3) se abrogă.</i></p>	<p><i><u>Nu susținem abrogarea.</u></i></p>
56.	<p>ART. 100</p> <p>Cu excepția dispozițiilor speciale contrare, prevăzute în prezentul capitol, dispozițiile legale și prevederile contractelor colective de muncă aplicabile salariaților angajați cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată la utilizator se aplică în egală măsură și salariaților temporari pe durata misiunii la acesta.</p>	<p><i>Art. 100 se modifică și va avea următorul cuprins:</i></p> <p>„Cu excepția dispozițiilor speciale contrare, prevăzute în prezentul capitol, dispozițiile legale, <i>prevederile regulamentelor interne precum și cele ale</i> contractelor colective de muncă aplicabile salariaților angajați cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată la utilizator se aplică în egală măsură și salariaților temporari pe durata misiunii la acesta.”</p>	
57.		<p>După art. 100 se introduce art. 100¹ cu următorul cuprins:</p> <p>Art. 100¹</p> <p><i>„Agenții de muncă temporară nu percep nici o taxă salariaților temporari în schimbul demersurilor în vederea recrutării acestora de către utilizator sau pentru</i></p>	-

Nr. Crt.	REGLEMENTAREA ACTUALĂ DIN LEGEA NR. 53/2003 – CODUL MUNCII	PROPUNERE DE MODIFICARE	Propunere Sindicate-patronate
		<i>încheierea unui contract de muncă temporară”</i>	
58.	<p>Art. 101¹ alin. (4)</p> <p>Atunci când nu există un salariat comparabil în aceeași unitate, se au în vedere dispozițiile din contractul colectiv de muncă aplicabil. În cazul în care nu există un contract colectiv de muncă aplicabil, se au în vedere dispozițiile legislației în vigoare sau contractul colectiv de muncă la nivel național.</p>	<p>La art. 101¹ alin. (4) se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>(4) Atunci când nu există un salariat comparabil în aceeași unitate, se au în vedere dispozițiile din contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestuia, reglementările legale în domeniu.</p>	
59.	<p>Art. 107 alin. (2)</p> <p>(2) Prin contractele colective de muncă se pot stabili și alte condiții specifice privind munca la domiciliu</p>	<p>La art. 107 alin. (2) se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>„(2) Prin contractele colective de muncă și/sau prin contractele individuale de muncă se pot stabili și alte condiții specifice privind munca la domiciliu, în condițiile legii.”</p>	
60.	<p>ART. 111</p> <p>(1) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.</p> <p>(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 3 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.</p> <p>(2¹) Pentru anumite sectoare de activitate, unități sau profesii stabilite prin contractul colectiv de muncă unic la nivel național, se pot negocia, prin contractul colectiv de muncă la nivel de ramură de activitate</p>	<p>Art. 111 se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>„(1) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.</p> <p>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.</p> <p>(3) Pentru anumite activități sau profesii stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, se pot negocia, prin contractul colectiv de muncă respectiv, perioade de referință mai mari de 4 luni, dar care să nu depășească 6 luni.”</p> <p>(4) <i>Sub rezerva respectării reglementărilor privind</i></p>	<p>(21), (22), (3), (4), (5) și (6)</p> <p><u>rămân dispozițiile din actualul Cod care sunt acoperitoare.</u></p>

Nr. Crt.	REGLEMENTAREA ACTUALĂ DIN LEGEA NR. 53/2003 – CODUL MUNCII	PROPUNERE DE MODIFICARE	Propunere Sindicate-patronate
	<p>aplicabil, perioade de referință mai mari de 3 luni, dar care să nu depășească 12 luni.</p> <p>(2²) La stabilirea perioadelor de referință prevăzute la alin. (2) și (2¹) nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual și situațiile de suspendare a contractului individual de muncă.</p> <p>(3) Prevederile alin. (1), (2) și (2¹) nu se aplică tinerilor care nu au împlinit vârsta de 18 ani.</p>	<p>protecția sănătății și securității salariaților, din motive obiective, tehnice sau privind organizarea muncii contractele colective de muncă pot prevedea derogări de la durata perioadei de referință stabilită la alin. (3), dar pentru perioade de referință care în nici un caz să nu depășească 12 luni.</p> <p>(5) La stabilirea perioadelor de referință prevăzute la alin. (2), (3) și (4) nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual și situațiile de suspendare a contractului individual de muncă.</p> <p>(6) Prevederile alin. (1) – (4) nu se aplică tinerilor care nu au împlinit vârsta de 18 ani.”</p>	
61.	<p>ART. 115 alin. (1)</p> <p>(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</p>	<p>La art. 115 alin. (1) se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>„(1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză.”</p>	<p><u>Nu susținem amendamentul</u>, în forma propusă ,acesta deschizând calea spre opt-out-ul individual, practică neagreată la nivel european.</p> <p>Se mentine text actual</p>
62.	<p>ART. 119</p> <p>(1) Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 30 de zile după efectuarea acesteia.</p> <p>(2) În aceste condiții salariatul beneficiază de salariul corespunzător pentru orele prestate peste programul normal de lucru.</p>	<p>Art. 119 se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>„(1) Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile după efectuarea acesteia.</p> <p>(2) În aceste condiții salariatul beneficiază de salariul corespunzător pentru orele prestate peste programul de lucru.</p> <p>(3) În perioadele de reducere a activității angajatorul are posibilitatea de a acorda zile libere plătite din care pot fi compensate eventualele ore suplimentare ce vor fi prestate</p>	<p><u>Nu.</u></p> <p>Contul de timp este doar sugerat și nu prezintă garanții împotriva abuzurilor.</p>

Nr. Crt.	REGLEMENTAREA ACTUALĂ DIN LEGEA NR. 53/2003 – CODUL MUNCII	PROPUNERE DE MODIFICARE	Propunere Sindicate-patronate
		<i>pe parcursul anului.”</i>	
63.	ART. 122 <i>(2¹) Durata normală a timpului de lucru, pentru salariații de noapte a căror activitate se desfășoară în condiții speciale sau deosebite de muncă, stabilite potrivit dispozițiilor legale, nu va depăși 8 ore pe parcursul oricărei perioade de 24 de ore, în care prestează muncă de noapte.</i>	La art. 122¹ alin. (2¹) se modifică și va avea următorul cuprins: <i>„(2¹) – Durata normală a timpului de lucru, pentru salariații de noapte a căror activitate se desfășoară în condiții speciale sau deosebite de muncă nu va depăși 8 ore pe parcursul oricărei perioade de 24 de ore, decât în cazul în care majorarea acestei durate este prevăzută în contractul colectiv de muncă aplicabil, și numai în situația în care o astfel de prevedere nu contravine unor prevederi exprese stabilite în contractul colectiv de muncă încheiat la nivel superior.”</i>	
64.	ART. 122	<i>După alin. (2¹) se introduce alin. (2²) cu următorul cuprins:</i> <i>(2²) În situația prevăzută la art. 2¹, angajatorul este obligat să acorde perioade de repaus compensatorii echivalente sau compensare în bani a orelor de noapte lucrate peste durata de 8 ore.”</i>	
65.	ART. 123 <i>Salariații de noapte beneficiază:</i> <i>a) fie de program de lucru redus cu o oră față de durata normală a zilei de muncă, pentru zilele în care efectuează cel puțin 3 ore de muncă de noapte, fără ca aceasta să ducă la scăderea salariului de bază;</i> <i>b) fie de un spor la salariu de minimum 15% din salariul de bază pentru fiecare oră de muncă de noapte prestată</i>	Art. 123 se modifică și va avea următorul cuprins: <i>Salariații de noapte beneficiază:</i> <i>a) fie de program de lucru redus cu o oră față de durata normală a zilei de muncă, pentru zilele în care efectuează cel puțin 3 ore de muncă de noapte, fără ca aceasta să ducă la scăderea salariului de bază;</i> <i>b) – fie de un spor la salariu de minimum 15% pentru fiecare oră de muncă de noapte prestată.”</i>	

Nr. Crt.	REGLEMENTAREA ACTUALĂ DIN LEGEA NR. 53/2003 – CODUL MUNCII	PROPUNERE DE MODIFICARE	Propunere Sindicate-patronate
66.	<p>ART. 129</p> <p><i>(1) Normele de muncă se elaborează de către angajator, conform normativelor în vigoare, sau, în cazul în care nu există normative, normele de muncă se elaborează de către angajator cu acordul sindicatului ori, după caz, al reprezentanților salariaților.</i></p> <p><i>(1¹) În cazul unui dezacord cu privire la normele de muncă, părțile vor apela la arbitrajul unui terț ales de comun acord.</i></p> <p><i>(2) În situația în care normele de muncă nu mai corespund condițiilor tehnice în care au fost adoptate sau nu asigură un grad complet de ocupare a timpului normal de muncă, acestea vor fi supuse unei reexaminări.</i></p> <p><i>(3) Procedura de reexaminare, precum și situațiile concrete în care poate interveni se stabilesc prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.</i></p>	<p>Art. 129 se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>„Normele de muncă se elaborează de către angajator, conform normativelor în vigoare, sau, în cazul în care nu există normative, normele de muncă se elaborează de către angajator cu consultarea sindicatului reprezentativ ori, după caz, al reprezentanților salariaților.</p>	<p><u>Nu suntem de acord cu modificarea.</u></p>
67.	<p>Art. 140 alin. (2)</p> <p>Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil, este prevăzută în contractul individual de muncă și se acordă proporțional cu activitatea prestată într-un an calendaristic.</p>	<p>La art. 140 alin. (2) se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>(2) Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește în contractul individual de muncă, cu respectarea legii și a contractelor colective aplicabile și se acordă proporțional cu activitatea prestată într-un an calendaristic</p>	
68.	<p>ART. 142</p> <p>(1) Salariații care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, nevăzătorii, alte persoane cu handicap și tinerii în vârstă de până la 18 ani</p>	<p>La art. 142 se introduce se introduce un alineat nou, care va deveni alin. (2) cu următorul cuprins:</p> <p>„(2) – Numărul de zile lucrătoare aferent concediului de odihnă suplimentar pentru</p>	

Nr. Crt.	REGLEMENTAREA ACTUALĂ DIN LEGEA NR. 53/2003 – CODUL MUNCII	PROPUNERE DE MODIFICARE	Propunere Sindicate-patronate
	beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de cel puțin 3 zile lucrătoare.	categoriile de salariați prevăzute la art. 142 alin. (1) se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil și va fi de cel puțin 3 zile lucrătoare.”	
69.	<p>ART. 143 alin. (5)</p> <p>(5) În cazul în care programarea concediilor se face fracționat, angajatorul este obligat să stabilească programarea astfel încât fiecare salariat să efectueze într-un an calendaristic cel puțin 15 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt.</p>	<p>La art. 143 alin. (5) se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>„(5) În cazul în care programarea concediilor se face fracționat, angajatorul este obligat să stabilească programarea astfel încât fiecare salariat să efectueze într-un an calendaristic cel puțin 10 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt.”</p>	<p>59. La art. 143 alin. (5) se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>„(5) În cazul în care programarea concediilor se face fracționat, angajatorul este obligat să stabilească programarea astfel încât fiecare salariat să efectueze într-un an calendaristic cel puțin 15 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt.”</p>
70.	<p>Art. 150 alin. (2)</p> <p>Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai cu acordul sindicatului sau, după caz, cu acordul reprezentanților salariaților și numai dacă absența salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității.</p>	<p>La art. 150 alin. (2) se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>(2) Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai dacă absența salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității</p>	
71.	<p>ART. 157</p> <p>(1) Salariile se stabilesc prin negocieri individuale sau/și colective între angajator și salariați sau reprezentanți ai acestora.</p> <p>(2) Sistemul de salarizare a personalului din autoritățile și instituțiile publice finanțate integral sau în majoritate de la bugetul de stat, bugetul asigurărilor sociale de stat, bugetele locale și bugetele fondurilor speciale se stabilește prin lege, cu consultarea organizațiilor sindicale reprezentative.</p>	<p>Art. 157 se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>(1) Nivelurile salariale minimale colective se stabilesc prin contractele colective de muncă aplicabile.</p> <p>(2) Salariul individual se stabilește prin negocieri individuale între angajator și salariat.</p> <p>(3) Sistemul de salarizare a personalului din autoritățile și instituțiile publice finanțate integral sau în majoritate de la bugetul de stat, bugetul asigurărilor sociale de stat, bugetele locale și bugetele fondurilor speciale se stabilește prin lege, cu consultarea organizațiilor sindicale reprezentative.</p>	

Nr. Crt.	REGLEMENTAREA ACTUALĂ DIN LEGEA NR. 53/2003 – CODUL MUNCII	PROPUNERE DE MODIFICARE	Propunere Sindicate-patronate
72.	<p>Art. 161 alin. (2)</p> <p>(2) Plata salariului se poate efectua prin virament într-un cont bancar, în cazul în care această modalitate este prevăzută în contractul colectiv de muncă aplicabil.</p>	<p>La art. 161 alin. (2) se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>(2) Plata salariului se poate efectua prin virament într-un cont bancar.</p>	
73.	<p>ART. 194</p> <p>(1) În cazul în care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională este inițiată de angajator, toate cheltuielile ocazionate de această participare sunt suportate de către acesta.</p> <p>(2) În cazul în care, în condițiile prevăzute la alin. (1), participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională presupune scoaterea parțială din activitate, salariatul participant va beneficia de drepturi salariale astfel:</p> <p>a) dacă participarea presupune scoaterea din activitate a salariatului pentru o perioadă ce nu depășește 25% din durata zilnică a timpului normal de lucru, acesta va beneficia, pe toată durata formării profesionale, de salariul integral corespunzător postului și funcției deținute, cu toate indemnizațiile, sporurile și adaosurile la acesta;</p> <p>b) dacă participarea presupune scoaterea din activitate a salariatului pentru o perioadă mai mare de 25% din durata zilnică a timpului normal de lucru, acesta va beneficia de salariul de bază și, după caz, de sporul de vechime.</p> <p>(3) Dacă participarea la cursurile sau la stagiul de formare profesională presupune scoaterea integrală din activitate, contractul individual de muncă al salariatului</p>	<p>Art. 194 se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>(1) În cazul în care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională este inițiată de angajator, toate cheltuielile ocazionate de această participare sunt suportate de către acesta.</p> <p>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.</p> <p>(3) Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională, conform alin. (1) salariatul beneficiază de vechime la acel loc de muncă, această perioadă fiind considerată stagiul de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.</p>	

Nr. Crt.	REGLEMENTAREA ACTUALĂ DIN LEGEA NR. 53/2003 – CODUL MUNCII	PROPUNERE DE MODIFICARE	Propunere Sindicate-patronate
	<p>respectiv se suspendă, acesta beneficiind de o indemnizație plătită de angajator, prevăzută în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în contractul individual de muncă, după caz.</p> <p>(4) Pe perioada suspendării contractului individual de muncă în condițiile prevăzute la alin. (3), salariatul beneficiază de vechime la acel loc de muncă, această perioadă fiind considerată stagiul de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.</p>		
74.	<p>ART. 195</p> <p>(1) Salariații care au beneficiat de un curs sau un stagiul de formare profesională mai mare de 60 de zile în condițiile art. 194 alin. (2) lit. b) și alin. (3) nu pot avea inițiativa încetării contractului individual de muncă o perioadă de cel puțin 3 ani de la data absolvirii cursurilor sau stagiului de formare profesională.</p>	<p>La art. 195 alin. (1) se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>(1) Salariații care au beneficiat de un curs sau un stagiul de formare profesională, în condițiile art. 194 alin.(1), nu pot avea inițiativa încetării contractului individual de muncă o perioadă stabilită în actul adițional precizat la alin. (2).</p>	
75.	<p>ART. 215</p> <p>Consiliul Economic și Social este instituție publică de interes național, tripartită, autonomă, constituită în scopul realizării dialogului social la nivel național.</p>	<p>Art. 215 se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>„(1) Consiliul Economic și Social este instituție publică de interes național, tripartită, autonomă, constituită în scopul realizării dialogului civic la nivel național.</p> <p>(2) Organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social se stabilește prin lege specială.”</p>	<p>Avem articol în Constituție: Articolul 141</p> <p>Consiliul Economic și Social este organ consultativ al Parlamentului și al Guvernului în domeniile de specialitate stabilite prin legea sa organică de înființare, organizare și funcționare. “</p>
76.	<p>ART. 217</p> <p>(1) Sindicatele sunt persoane juridice independente, fără scop patrimonial, constituite în scopul apărării și promovării drepturilor colective și individuale, precum și a intereselor profesionale, economice, sociale,</p>	<p>Art. 217 se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>(1) Sindicatele, federațiile și confederațiile sindicale, denumite în continuare organizații sindicale, sunt constituite de către salariați pe baza dreptului de liberă asociere în scopul apărării drepturilor acestora prevăzute în contractele</p>	

Nr. Crt.	REGLEMENTAREA ACTUALĂ DIN LEGEA NR. 53/2003 – CODUL MUNCII	PROPUNERE DE MODIFICARE	Propunere Sindicate-patronate
	<p>culturale și sportive ale membrilor lor.</p> <p>(2) Condițiile și procedura de dobândire a personalității juridice de către organizațiile sindicale se reglementează prin lege specială.</p> <p>(3) Organizațiile sindicale au dreptul de a-și reglementa prin statutele proprii modul de organizare, asociere și gestiune, cu condiția ca statutele să fie adoptate printr-o procedură democratică, în condițiile legii.</p>	<p>colective și individuale de muncă sau în acordurile colective de muncă și raporturile de serviciu, precum și în legislația națională, în pactele, tratatele și convențiile internaționale la care România este parte, pentru promovarea intereselor lor profesionale, economice și sociale.</p> <p>(2) Constituirea, organizarea și funcționarea sindicatelor se reglementează prin lege specială.</p>	
77.	<p>ART. 222</p> <p>La cererea membrilor lor, sindicatele pot să îi reprezinte pe aceștia în cadrul conflictelor de drepturi.</p>	<p><i>Art. 222 se modifică și va avea următorul cuprins:</i></p> <p>“ La cererea membrilor lor, sindicatele pot să îi reprezinte pe aceștia în cadrul conflictelor de muncă, în condițiile legii.”</p>	
78.	<p>ART. 223 alin.(2)</p> <p>(2) Pe toată 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 salariatului, <i>pentru necorespondere profesională</i> sau pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariații din unitate.</p>	<p>La art. 223 alin. (2) se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>„(2) Pe toată durata exercitării mandatului reprezentanții aleși în organele de conducere ale sindicatelor nu pot fi concediați pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariații din unitate.”</p>	<p><u>Pentru a elimina măsuri de retorsiune care au început deja să-și arate efectele</u>, susținem menținerea actualei formulări din Cod.</p>
79.	<p>ART. 224 alin. (1)</p> <p>(1) La angajatorii la care sunt încadrați mai mult de 20 de salariați și dacă nici unul nu este membru de sindicat, interesele acestora pot fi promovate și apărute de reprezentanții lor, aleși și mandatați special în acest scop.</p>	<p>La art. 224 alin. (1) se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>„(1) La angajatorii la care sunt încadrați mai mult de 20 de salariați <i>în unitățile în care nu sunt constituite organizații sindicale reprezentative conform legii</i>, interesele salariaților pot fi promovate și apărute de reprezentanții lor,</p>	<p><u>NU</u>, rămâne textul din Cod</p>

Nr. Crt.	REGLEMENTAREA ACTUALĂ DIN LEGEA NR. 53/2003 – CODUL MUNCII	PROPUNERE DE MODIFICARE	Propunere Sindicate-patronate
		aleși și mandatați special în acest scop.”	
80.	ART. 225 alin. (1) (1) Pot fi aleși ca reprezentanți ai salariaților salariații care au împlinit vârsta de 21 de ani și care au lucrat la angajator cel puțin un an fără întrerupere.	La art. 225 alin. (1) se modifică și va avea următorul cuprins: „(1) Pot fi aleși ca reprezentanți ai salariaților salariații care au capacitate deplină de exercițiu. ”	
81.	ART. 225 alin. (2) (2) Condiția vechimii prevăzute la alin. (1) nu este necesară în cazul alegerii reprezentanților salariaților la angajatorii nou-înființați.	Art. 225 alin. (2) se abrogă.	
82.	ART. 226 Reprezentanții salariaților au următoarele atribuții principale: a) să urmărească respectarea drepturilor salariaților, în conformitate cu legislația în vigoare, cu contractul colectiv de muncă aplicabil, cu contractele individuale de muncă și cu regulamentul intern; b) să participe la elaborarea regulamentului intern; c) să promoveze interesele salariaților referitoare la salariu, condiții de muncă, timp de muncă și timp de odihnă, stabilitate în muncă, precum și orice alte interese profesionale, economice și sociale legate de relațiile de muncă; d) să sesizeze inspectoratul de muncă cu privire la nerespectarea dispozițiilor legale și ale contractului colectiv de muncă aplicabil.	La art. 226 după lit. d) se adaugă lit. e) cu următorul cuprins: „e) să negocieze contractul colectiv de muncă, în condițiile legii.”	<u>NU !!!!!.</u> Se încalcă Convenția 135/1971 în care este prevăzut că instituția reprezentanților salariaților nu poate fi astfel reglementată încât să slăbească poziția sindicatelor. La fel Recomandarea 143.
83.	Art. 228 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, fiind	Art. 228 se modifică și va avea următorul cuprins: „Timpul alocat reprezentanților salariaților în vederea îndeplinirii mandatului pe care l-au primit se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau în lipsa acestuia	Propunem abrogarea art. 228.

Nr. Crt.	REGLEMENTAREA ACTUALĂ DIN LEGEA NR. 53/2003 – CODUL MUNCII	PROPUNERE DE MODIFICARE	Propunere Sindicate-patronate
	salarizat corespunzător.	prin negociere directă.”	
84.	<p>Art. 229</p> <p>Pe toată durata exercitării mandatului reprezentanții salariaților nu pot fi concediați pentru motive care nu țin de persoana salariatului, <i>pentru necorespondere profesională</i> sau pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariați.</p>	<p>Art. 229 se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>„Art. 229 -Pe toată durata exercitării mandatului reprezentanții salariaților nu pot fi concediați pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariați.”</p>	<p><u>Nu.</u></p> <p>Propunem abrogarea ca și a art. 228. Crează o discriminare pe motiv de apartenență sindicală între categorii de angajați.</p>
85.	<p>Art. 230</p> <p>Patronul, denumit în prezentul cod angajator, este persoana juridică înmatriculată sau <i>persoana fizică autorizată potrivit legii</i>, care administrează și utilizează capitalul, indiferent de natura acestuia, în scopul obținerii de profit în condiții de concurență, și care angajează muncă salariată.</p>	<p>Art. 230 se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>Art. 230 – „Patronatele, denumite și organizații de angajatori, constituite în condițiile legii sunt organizații ale angajatorilor, autonome, fără caracter politic, înființate ca persoane juridice de drept privat, fără scop patrimonial.</p>	<p>CAPITOLUL IV are titlul Patronatul, iar modificarea vorbește de patronate, la plural.</p>
86.	<p>ART. 231</p> <p>(1) Patronatele sunt organizații ale patronilor, autonome, fără caracter politic, înființate ca persoane juridice de drept privat, fără scop patrimonial.</p> <p>(2) Patronatele se pot constitui în uniuni, federații, confederații patronale sau în alte structuri asociative.</p> <p>ART. 232</p> <p>(1) Patronatele reprezintă, susțin și apără interesele membrilor lor în relațiile cu autoritățile publice, cu sindicatele și cu alte persoane juridice și fizice, în raport cu obiectul și scopul lor de activitate, potrivit propriilor statute și în acord cu prevederile legii.</p> <p>(2) La cererea membrilor lor, patronatele îi pot</p>	<p>Art. 231- 234 se abrogă.</p>	

Nr. Crt.	REGLEMENTAREA ACTUALĂ DIN LEGEA NR. 53/2003 – CODUL MUNCII	PROPUNERE DE MODIFICARE	Propunere Sindicate-patronate
	<p>reprezenta pe aceștia în cazul conflictelor de drepturi.</p> <p>ART. 233</p> <p>Membrilor organelor de conducere alese ale patronatelor li se asigură protecția legii contra oricăror forme de discriminare, condiționare, constrângere sau limitare a exercitării funcțiilor lor.</p> <p>ART. 234</p> <p>Patronatele sunt parteneri sociali în relațiile colective de muncă, participând, prin reprezentanți proprii, la negocierea și încheierea contractelor colective de muncă, la tratative și acorduri cu autoritățile publice și cu sindicatele, precum și în structurile specifice dialogului social.</p>		
87.	<p>Art. 235</p> <p>(1) Constituirea și funcționarea asociațiilor patronale, precum și exercitarea drepturilor și obligațiilor acestora sunt reglementate prin lege.</p> <p>(2) Este interzisă orice intervenție a autorităților publice de natură a limita exercitarea drepturilor patronale sau a le împiedica exercitarea legală.</p> <p>(3) Este interzis, de asemenea, orice act de ingerință al salariaților sau al sindicatului, fie direct, fie prin reprezentanții lor sau prin membrii sindicatului, după caz, în constituirea asociațiilor patronale sau în exercitarea drepturilor lor.</p>	<p><i>Art. 235 se modifică și va avea următorul cuprins:</i></p> <p>„Constituirea, organizarea și funcționarea organizațiilor de angajatori, precum și exercitarea drepturilor și obligațiilor acestora sunt reglementate prin lege specială.”</p>	
88.	<p>Art. 236 alin. (2)</p> <p>(2) Negocierea colectivă este obligatorie, cu excepția cazului în care angajatorul are încadrați mai puțin de 21 de salariați</p>	<p>La art. 236 alin. (2) se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>(2) Negocierea colectivă la nivel de unitate este obligatorie, cu excepția cazului în care angajatorul are încadrați mai</p>	

Nr. Crt.	REGLEMENTAREA ACTUALĂ DIN LEGEA NR. 53/2003 – CODUL MUNCII	PROPUNERE DE MODIFICARE	Propunere Sindicate-patronate
		puțin de 21 de salariați.	
89.	<p>ART. 237</p> <p>Părțile, reprezentarea acestora și procedura de negociere și de încheiere a contractelor colective de muncă sunt stabilite potrivit legii.</p>	<p>Art. 237 se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>Negocierea și încheierea contractelor colective de muncă se reglementează potrivit legii.</p>	
90.	<p>ART. 238</p> <p>(1) Contractele colective de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celui stabilit prin contractele colective de muncă încheiate la nivel superior.</p> <p>(2) Contractele individuale de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celui stabilit prin contractele colective de muncă.</p> <p>(3) La încheierea contractului colectiv de muncă prevederile legale referitoare la drepturile salariaților au un caracter minimal.</p> <p>ART. 239</p> <p>Prevederile contractului colectiv de muncă produc efecte pentru toți salariații, indiferent de data angajării sau de afilierea lor la o organizație sindicală.</p> <p>ART. 240</p> <p>(1) Contractele colective de muncă se pot încheia la nivelul angajatorilor, al ramurilor de activitate și la nivel național.</p> <p>(2) Contractele colective de muncă se pot încheia și la nivelul unor grupuri de angajatori, denumite în continuare grupuri de angajatori.</p> <p>ART. 241</p> <p>(1) Clauzele contractelor colective de muncă produc efecte după cum urmează:</p> <p>a) pentru toți salariații angajatorului, în cazul contractelor colective de muncă încheiate la acest nivel;</p> <p>b) pentru toți salariații încadrați la angajatorii care</p>	<p>Art. 238 – 247 se abrogă.</p>	<p><u>NU !!!!!</u></p>

Nr. Crt.	REGLEMENTAREA ACTUALĂ DIN LEGEA NR. 53/2003 – CODUL MUNCII	PROPUNERE DE MODIFICARE	Propunere Sindicate-patronate
	<p>fac parte din grupul de angajatori pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă la acest nivel;</p> <p>c) pentru toți salariații încadrați la toți angajatorii din ramura de activitate pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă la acest nivel;</p> <p>d) pentru toți salariații încadrați la toți angajatorii din țară, în cazul contractului colectiv de muncă la nivel național.</p> <p>(2) La fiecare dintre nivelurile prevăzute la art. 240 se încheie un singur contract colectiv de muncă.</p> <p>ART. 242 Contractul colectiv de muncă se încheie pe o perioadă determinată, care nu poate fi mai mică de 12 luni, sau pe durata unei lucrări determinate.</p> <p>ART. 243 (1) Executarea contractului colectiv de muncă este obligatorie pentru părți. (2) Neîndeplinirea obligațiilor asumate prin contractul colectiv de muncă atrage răspunderea părților care se fac vinovate de aceasta.</p> <p>ART. 244 Clauzele contractului colectiv de muncă pot fi modificate pe parcursul executării lui, în condițiile legii, ori de câte ori părțile convin acest lucru.</p> <p>ART. 245 Contractul colectiv de muncă încetează: a) la împlinirea termenului sau la terminarea lucrării pentru care a fost încheiat, dacă părțile nu convin prelungirea aplicării acestuia; b) la data dizolvării sau lichidării judiciare a angajatorului; c) prin acordul părților.</p> <p>ART. 246 Aplicarea contractului colectiv de muncă poate fi suspendată prin acordul de voință al părților ori în caz</p>		

Nr. Crt.	REGLEMENTAREA ACTUALĂ DIN LEGEA NR. 53/2003 – CODUL MUNCII	PROPUNERE DE MODIFICARE	Propunere Sindicate-patronate
	<p>de forță majoră.</p> <p>ART. 247 În cazul în care la nivel de angajator, grup de angajatori sau ramură nu există contract colectiv de muncă, se aplică contractul colectiv de muncă încheiat la nivel superior.</p>		
91.	<p>Art. 248</p> <p>(1) Conflictul de muncă reprezintă orice dezacord intervenit între partenerii sociali, în raporturile de muncă.</p> <p>(2) Conflictul de muncă ce are 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.</p> <p>(3) Conflictul de muncă ce are 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.</p>	<p>Art. 248 se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>„Prin conflicte de muncă se înțeleg conflictele dintre salariați și angajatori privind interesele cu caracter economic, profesional sau social ori drepturile rezultate din desfășurarea raporturilor de muncă.”</p>	<p>Conflictul de muncă sunt conflictele dintre angajații și angajatorii la care sunt încadrați, cu privire la interesele cu caracter profesional, social sau economic ori la drepturile rezultate din desfășurarea raporturilor de muncă..</p> <p><u>!!!! Propunerea de mai sus e mai proastă decât formularea MMFPS, pentru că mă limitează doar la nivelul unității.</u></p>
92.		<p>După articolul 256 se introduce un nou articol, articolul 256¹, cu următorul cuprins:</p> <p>Art. 256¹ – „Prin derogare de la prevederile art. 3 alin. (2) din Legea nr. 252/2003 privind registrul unic de control, în cazul controalelor care au ca obiectiv depistarea muncii fără forme legale, inspectorii de muncă vor completa registrul unic de control după efectuarea acestora”.</p>	
93.	<p>ART. 258 Regulamentul intern cuprinde cel puțin următoarele</p>	<p>Art. 258 se modifică și va avea următorul cuprins: Regulamentul intern cuprinde cel puțin următoarele</p>	<p>În realitate, nu se modifică, ci doar se</p>

Nr. Crt.	REGLEMENTAREA ACTUALĂ DIN LEGEA NR. 53/2003 – CODUL MUNCII	PROPUNERE DE MODIFICARE	Propunere Sindicate-patronate
	<p>categorii de dispoziții:</p> <p>a) reguli privind protecția, igiena și securitatea în muncă în cadrul unității;</p> <p>b) reguli privind respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității;</p> <p>c) drepturile și obligațiile angajatorului și al salariaților;</p> <p>d) procedura de soluționare a cererilor sau reclamațiilor individuale ale salariaților;</p> <p>e) reguli concrete privind disciplina muncii în unitate;</p> <p>f) abaterile disciplinare și sancțiunile aplicabile;</p> <p>g) reguli referitoare la procedura disciplinară;</p> <p>h) modalitățile de aplicare a altor dispoziții legale sau contractuale specifice.</p>	<p>categorii de dispoziții:</p> <p>a) reguli privind protecția, igiena și securitatea în muncă în cadrul unității;</p> <p>b) reguli privind respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității;</p> <p>c) drepturile și obligațiile angajatorului și al salariaților;</p> <p>d) procedura de soluționare a cererilor sau reclamațiilor individuale ale salariaților;</p> <p>e) reguli concrete privind disciplina muncii în unitate;</p> <p>f) abaterile disciplinare și sancțiunile aplicabile;</p> <p>g) reguli referitoare la procedura disciplinară;</p> <p>h) modalitățile de aplicare a altor dispoziții legale sau contractuale specifice;</p> <p>i) criteriile și procedurile de evaluare profesională a salariaților.</p>	<p>mai adaugă o literă în plus, litera i).</p>
94.	<p>Art. 264</p> <p>(1) Sancțiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul în cazul în care salariatul săvârșește o abatere disciplinară sunt:</p> <p>b) suspendarea contractului individual de muncă pentru o perioadă ce nu poate depăși 10 zile lucrătoare;</p>	<p>Art. 264 alin. (1) lit. b) se abrogă.</p>	
95.		<p>95. La art. 264 se introduce un alineat nou, alin. (3) care va avea următorul cuprins:</p> <p>(3) Dacă în termen de 6 luni angajatul nu primește o nouă sancțiune, acesta este reabilitat de drept.</p>	
96.	<p>Art. 268 alin. 2 lit. b)</p> <p>(2) Sub sancțiunea nulității absolute, în decizie se cuprind în mod obligatoriu:</p> <p>b) precizarea prevederilor din statutul de personal,</p>	<p>La art. 268 alin. (2) lit. b) se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>„b) precizarea prevederilor din statutul de personal, regulamentul intern, <i>contractul individual</i> sau contractul</p>	

Nr. Crt.	REGLEMENTAREA ACTUALĂ DIN LEGEA NR. 53/2003 – CODUL MUNCII	PROPUNERE DE MODIFICARE	Propunere Sindicate-patronate
	regulamentul intern sau contractul colectiv de muncă aplicabil, care au fost încălcate de salariat;	colectiv de muncă aplicabil, care au fost încălcate de salariat;”	
97.	<p>Art. 270</p> <p>(1) Salariații răspund patrimonial, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina și în legătură cu munca lor.</p> <p>(2) Salariații nu răspund de pagubele provocate de forța majoră sau de alte cauze neprevăzute și care nu puteau fi înlăturate și nici de pagubele care se încadrează în riscul normal al serviciului.</p>	<p>Art. 270 se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>„1) Salariații răspund patrimonial, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale și morale produse angajatorului din vina și în legătură cu munca lor.</p> <p>(2) Salariații nu răspund de pagubele provocate de forța majoră sau de alte cauze neprevăzute și care nu puteau fi înlăturate și nici de pagubele care se încadrează în riscul normal al serviciului.</p> <p>(3) <i>În situația în care angajatorul constată că angajatul său a provocat o pagubă din vina și în legătură cu munca sa va putea solicita angajatului printr-o notă de constatare și evaluare a pagubei, recuperarea contravalorii acesteia, prin acordul părților, într-un termen care nu va putea fi mai mic de 30 de zile de la data comunicării.</i></p>	<p><i><u>Nu susținem amendamentul.</u></i></p> <p><i>Numai instanța de judecată poate constata vinovăția și obligația de plată.</i></p>
98.	<p>ART. 276</p> <p>(1) Constituie contravenție și se sancționează astfel următoarele fapte:</p> <p><i>e) primirea la muncă a persoanelor fără încheierea unui contract individual de muncă, potrivit art. 16 alin. (1), cu amendă de la 3.000 lei la 4.000 lei pentru fiecare persoană identificată, fără a depăși valoarea cumulată de 100.000 lei;</i></p>	<p>La art. 276 alin. (1) lit. e) se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p><i>e) primirea la muncă a până la 3 persoane fără încheierea unui contract individual de muncă, potrivit art. 16 alin. (1), cu amendă de la 30.000 lei la 40.000 lei pentru fiecare persoană identificată, fără a depăși valoarea cumulată de 100.000 lei;</i></p>	
99.		<p>La art. 276 alin. (1) după lit. e) se introduce o literă nouă lit. e¹) care va avea următorul cuprins:</p>	

Nr. Crt.	REGLEMENTAREA ACTUALĂ DIN LEGEA NR. 53/2003 – CODUL MUNCII	PROPUNERE DE MODIFICARE	Propunere Sindicate-patronate
		„e ¹) prestarea muncii de către o persoană fără încheierea unui contract individual de muncă, cu amendă de la 500 la 1.000 de lei;”	
100.		<p>La art. 276 alin. (1) după lit. k) se introduc lit. l) m) n) și o) cu următorul cuprins:</p> <p>„l) încălcarea de către angajator a obligației prevăzute la art.116, cu amendă de la 1500 la 3000 lei.</p> <p>m) nerespectarea prevederilor legale privind înregistrarea de către angajator a demisiei, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei;”</p> <p>n) încălcarea de către agentul de muncă temporară a obligației prevăzute la art.100¹, cu amendă de la 5.000 la 10.000 lei, pentru fiecare persoană identificată, fără a depăși valoarea cumulată de 100.000 de lei.</p> <p>o) încălcarea prevederilor art. 16 alin. (3) cu amendă de la 1.500 la 2.000 lei”</p>	„l) încălcarea de către angajator a obligației prevăzute la art.27 și 116, cu amendă de la 1500 la 3000 lei.”
101.	Art. 280	<p>Art. 280 se reintroduce și va avea următorul cuprins:</p> <p>(1) Constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la 1 an sau cu amendă penală fapta persoanei care în mod repetat stabilește pentru angajații încadrați în baza contractului individual de muncă salarii sub nivelul salariului minim brut pe țară garantat în plată, prevăzut de lege.</p> <p>(2) Cu pedeapsa prevăzută la alin. (1) se sancționează și infracțiunea constând în refuzul repetat al unei persoane de a permite, potrivit legii, accesul inspectorilor de muncă în oricare dintre spațiile unității sau de a pune la dispoziția acestora documentele solicitate, potrivit legii.</p> <p>(3) Constituie infracțiune și se sancționează cu închisoare de la 1 la 2 ani sau cu amendă penală primirea la muncă a mai mult de 3 persoane, fără încheierea unui contract individual de muncă.</p> <p>(4) Răspunderea penală, în condițiile alin. (1) - (3), revine, după caz, directorului, directorului executiv,</p>	

Nr. Crt.	REGLEMENTAREA ACTUALĂ DIN LEGEA NR. 53/2003 – CODUL MUNCII	PROPUNERE DE MODIFICARE	Propunere Sindicate-patronate
		administratorului, reprezentantului legal al angajatorului, respectiv altei persoane împuternicite de către angajator, angajatorului-persoană fizică ori reprezentantului legal sau altei persoane împuternicite de către angajatorul-persoană fizică.	
102.	ART. 290 Procedura de soluționare a conflictelor de muncă se reglementează prin lege specială.	Art. 290 abrogă.	
103.	ART. 293 România va realiza transpunerea, până la data aderării la Uniunea Europeană, în legislația națională a dispozițiilor comunitare privind comitetul european de întreprindere în unitățile de dimensiune comunitară, pe măsura apariției și dezvoltării în economie a unor astfel de întreprinderi, precum și pe cele privind detașarea salariaților în cadrul furnizării de servicii.	Art. 293 se abrogă.	
104.		După art. 293 se introduce un art. nou art. 293¹ care va avea următorul cuprins: „Pierderea carnetelor de muncă emise în temeiul Decretului nr.92 din 16 aprilie 1976 privind carnetul de muncă se publică în Monitorul Oficial al României, Partea a III-a.”	
105.	ART. 294 În sensul prezentului cod, prin salariați cu funcție de conducere se înțelege administratorii-salariați, inclusiv președintele consiliului de administrație dacă este și salariat, directorii generali și directorii, directorii generali adjuncți și directorii adjuncți, șefii compartimentelor de muncă - divizii, departamente, secții, ateliere, servicii, birouri -, precum și asimilații lor stabiliți potrivit legii sau prin contractele colective	Art. 294 se modifică și va avea următorul cuprins: În sensul prezentului cod, funcțiile de conducere sunt cele definite prin lege sau prin reglementări interne ale angajatorului.	

Nr. Crt.	REGLEMENTAREA ACTUALĂ DIN LEGEA NR. 53/2003 – CODUL MUNCII	PROPUNERE DE MODIFICARE	Propunere Sindicate-patronate
	de muncă ori, după caz, prin regulamentul intern.		
106.		<p>106. Se introduc două articole noi, art. 299 și art. 300 care vor avea următorul cuprins:</p> <p>Art. 299 Contractele colective de muncă precum și actele adiționale negociate la orice nivel, de la data intrării în vigoare a prezentei legi și până la 31 decembrie 2011 nu pot fi încheiate pentru termene ce depășesc data de 31 decembrie 2011.</p> <p>Art. 300 Prezenta lege transpune parțial Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru și Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară.</p>	
107.		<p>Art. II</p> <p>Pe data intrării în vigoare a prezentei legi se abrogă:</p> <p>„- art. 72 din Legea nr. 168/1999 privind soluționarea conflictelor de muncă publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 582 din 29 noiembrie 1999, cu modificările și completările ulterioare;”</p> <p>- art. 23 alin. (1) din Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.184 din 19 mai 1998.</p> <p>- ultima liniuță de la alin. (2) al art. 298.</p>	<p>Exclus: Art. 23. - (1) Contractul colectiv de muncă se încheie pe o perioadă determinată, care nu poate fi mai mică de 12 luni, sau pe durata unei lucrări determinate.</p>