

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

Parlamentul României adoptă prezenta lege:

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

1. La art. 16 alineatul (1) se modifică și va avea următorul cuprins:

“(1) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului. ***Toți angajatorii*** au obligația de a încheia, în formă scrisă, contractul individual de muncă anterior începerii ***executării contractului de muncă***.”

2. La art. 16 alineatul (2) se abrogă.

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

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

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

„d¹) Criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului.”

5. La art. 17 alineatul (2) lit. l) se modifică și va avea următorul cuprins:

„l) indicarea ***și precizarea prevederilor*** contractului colectiv de muncă aplicabil ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului.”

Forma din actualul Cod este suficientă.

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

“(4) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (2) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui

act adițional la contract, într-un termen de **15 zile lucrătoare de la data apariției modificării, inclusiv** în situațiile în care o asemenea modificare rezultă ca posibilă din lege sau din contractul colectiv de muncă aplicabil.”

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

“ (5) Angajatorul poate renunța unilateral la clauza de neconcurență prevăzută în contract, plata indemnizației de neconcurență încetând **după minim 30 de zile de la notificarea scrisă a angajatorului privind denunțarea acesteia-din luna următoare notificării scrise a angajatului privind denunțarea acesteia.**”-**În forma propusă și marcată cu roșu, considerăm amendamentul acceptabil.**

8. La art. 25 se introduce un alineat nou, care devine alin. (2) cu următorul cuprins:

„(2) **Cuantumul prestațiilor suplimentare în bani va fi specificat în contractul individual de muncă.**”OK- **s-au eliminat prestațiile în natură.**

9. La art. 27 alin. (3) se abrogă. Acceptabil , în condițiile abrogării alin. (2)

10. La art. 29 alineatul (4) se modifică și va avea următorul cuprins:

„(4) Angajatorul poate cere informații în legătură cu persoana care solicită angajarea de la foștii săi angajatori, dar numai cu privire la **activitățile** îndeplinite și la durata angajării și numai cu încunoștințarea prealabilă a celui în cauză.”

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 de zile calendaristice. Stabilirea concretă a perioadei de probă se reglementează prin contractele colective de muncă aplicabile. – În aceste condiții, art. 31, alin. (3) din L.53/2003 se menține.**

(2) Verificarea aptitudinilor profesionale la încadrarea persoanelor cu handicap se realizează exclusiv prin modalitatea perioadei de probă de maximum 30 de zile calendaristice.”

(3) Pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă, contractul individual de muncă poate înceta numai printr-o notificare scrisă, **fără preaviz**, la inițiativa oricăreia dintre părți.”

„(4) Pe durata perioadei de probă salariatul **beneficiază** de toate drepturile și are toate obligațiile prevăzute în legislația muncii, în contractul colectiv de muncă aplicabil, în regulamentul intern, precum și în contractul individual de muncă.

(5) 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.

(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 cărei rază teritorială de competență acesta își are sediul.

12. Art. 33 se abrogă. Bazat pe Memorandumul OIM, nu putem accepta abrogarea.

13. La art. 34 alin. (3) și (5) se modifică și se completează după cum urmează:

„(3) Registrul general de evidență a salariaților(*angajaților-nu este cazul să adoptăm o terminologie unitară?*) 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 de încadrare, sporurile permanente, 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, vechimea în muncă, în meserie și în specialitate.”

14. La art. 35 alineatul (3) se modifică și va avea următorul cuprins:
„(3) Se interzice cumulul a mai mult de două funcții la același angajator.”

15. 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* eliberată potrivit legii.”

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

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

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

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

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

„f) ”să stabilească criteriile de evaluare a activității profesionale a angajaților.” Considerăm formula propusă ca echitabilă.

19. La art. 44 alin. (1) se modifică și va avea următorul cuprins:

„(1) Delegarea poate fi dispusă pentru o perioadă de cel mult 60 de zile și se poate prelungi numai cu acordul salariatului, din 2 în 2 luni.” Actualul text este acoperitor și se încadrează în prevederile Directivei UE privind detașarea lucrătorilor.

20. La art. 49 după alin. (4) se introduce un alineat nou, alin. (5) cu următorul cuprins:

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

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

„(h¹) De la data expirării perioadei pentru care au fost eliberate avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei.”

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

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 în special pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare”

24. 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.”

25. 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, plătinându-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.”

26. La art. 52 după alin. (2) se introduc alineatele (3) respectiv (4) care vor avea următorul cuprins:

*„(3) În cazul reducerii temporare a activității, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare pe perioade care depășesc 30 zile, angajatorul va avea posibilitatea **ca prin negocieri cu sindicatul reprezentativ sau cu reprezentanții salariaților după caz, să reducă 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.***

*(4) În cazul în care din motive economice este necesară reducerea sau întreruperea temporară a activității, pentru maximum 15 zile lucrătoare consecutive pe an, 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.***

27. La art. 56 alin. (1) lit. a), b), d) și e) se modifică și se completează și vor avea următorul cuprins:

„a) la data decesului angajatului;

b) la data decesului angajatorului persoană fizică lipsit de succesori cu capacitate de exercițiu sau care renunță la succesiune;

c) în cazul a dizolvării angajatorului persoană juridică de la data la care angajatorul și-a încetat existența conform legii.

*d) la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a angajalului **sau a angajatorului persoană fizică.***

*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;*

*f) ca urmare a constatării nulității absolute a contractului individual de muncă, de la data la care nulitatea a fost **constatată prin hotărâre judecătorească definitivă;**”*

28. La art. 57 alin. (6) se modifică și va avea următorul cuprins:

*„(6) Constatarea nulității și stabilirea, potrivit legii a efectelor acesteia **sunt de competența instanței de judecată.**”*

29. La art. 57 alin. (7) se abrogă.

30. 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 pentru carantină.”

31. La art. 69 după alin.(2) se introduce un alineat nou, alin. (2¹) cu următorul cuprins:

„(2¹) Criteriile menționate la alin.(2) lit. d) se aplică pentru departajarea salariaților după evaluarea realizării obiectivelor de performanță.” **Măsura concedierii colective nu presupune o răspundere a angajaților în luarea deciziei. Ca atare nu putem accepta amendamentul.**

32. Art. 72 se abrogă. Nu se acceptă abrogarea. A se vedea Memorandumul OIM.

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

„1) Persoanele concediate în temeiul art. 61 lit. c) și d), al art. 65 și 66 beneficiază de dreptul la un preaviz ce nu poate fi mai mic de **15 zile lucrătoare.**”

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

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

(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.”

35. La art. 80 alin. (3) se modifică și va avea următorul cuprins:

„(3) Contractul individual de muncă pe durată determinată poate fi prelungit, în condițiile prevăzute la art. 81 și după expirarea termenului inițial, cu acordul scris al părților, pentru perioada realizării unui proiect, program sau lucrări.” **Având în vedere Memorandumul OIM și practica europeană, amendamentul nu se justifică.**

36. La art. 80 alin. (4) și (5) ale se abrogă. Nu putem accepta din aceleași motive ca și la pct.35.

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

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

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

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

39. Art. 84 se abrogă. **Nu susținem abrogarea.**

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

- (1) „Munca prin agent de munca temporară”, este munca prestată de un salariat temporar care *a încheiat un contract de muncă temporară cu un agent de muncă temporară și care este pus la dispoziția Utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia din urmă.*
- (2) „Salariatul temporar” este persoana *care a încheiat un contract de muncă temporară cu un agent de muncă temporară, în vederea punerii sale la dispoziția unui Utilizator pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia din urmă.*
- (3) „Agentul de muncă temporară” este societatea comercială, *autorizată de Ministerul Muncii, Familiei și Solidarității Sociale care încheie contracte de muncă temporară cu salariați temporari, pentru a-i pune la dispoziția Utilizatorului, pentru a lucra pe perioada stabilită de contractul de punere la dispoziție sub supravegherea și conducerea acestuia.* Condițiile de *înființare* și funcționare a agentului de muncă temporară *precum si procedura de autorizare* se stabilesc prin hotărâre a Guvernului.
- (4) „Utilizatorul” este *persoana fizică sau juridică pentru care și sub supravegherea și conducerea căruia muncește temporar un salariat temporar pus la dispoziție de agentul de muncă temporară.*
- (5) *“Misiune de muncă temporară” înseamnă acea perioada în care salariatul temporar este pus la dispoziția Utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia, pentru executarea unei sarcini precise și cu caracter temporar.”*

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

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

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

- (1) „Misiunea de muncă temporară se stabilește pentru un termen care nu poate fi mai mare **de 24 luni. Din aceleași motive ca și cele exprimate la pct. 39, nu putem susține modificarea.**
- (2) Durata misiunii de muncă temporară poate fi prelungită pe **perioade succesive care, adăugate la durata inițială a misiunii, nu poate conduce la depășirea unei perioade de 36 de luni. Idem alin. (1)**
- (3) Condițiile în care durata unei misiuni de muncă temporară poate fi prelungită sunt prevăzute în contractul de muncă temporară sau pot face obiectul unui act adițional la acest contract.”

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

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

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

- „(1) Contractul de muncă temporară este un contract de muncă ce se încheie în scris între agentul de muncă temporară și salariatul temporar, pe durata unei misiuni.
- (2) În contractul de muncă temporară se precizează, în afara elementelor prevăzute la art. 17 și la art. 18 alin. (1), condițiile în care urmează să se desfășoare misiunea, durata misiunii, identitatea și sediul utilizatorului, precum și **cuantumul și modalitățile** remunerației salariatului temporar.”

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

*„(2) Între două misiuni salariatul temporar se află la dispoziția agentului de muncă temporară. **Din motive evidente, susținem rămânerea la formularea din actualul Cod.***

*(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). **NU, rămâne formularea din actualul Cod.***

*(4) Contractul de muncă temporară încetează la terminarea **ultimei misiunii** pentru care a fost încheiat **sau dacă utilizatorul renunță la serviciile sale înainte de încheierea misiunii, în condițiile contractului de punere la dispoziție.**”*

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

47. La art. 98 alin. (3) se abrogă. *Nu susținem abrogarea.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

După alin.(2) rămân dispozițiile din actualul Cod care sunt acoperitoare.

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

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

52. La art. 115 alin. (1) se modifică și va avea următorul cuprins:

„(1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză.” **Nu susținem amendamentul, în forma propusă acesta deschizând calea spre opt-out-ul individual, practică neagreată la nivel european.**

53. Art. 119 se modifică și va avea următorul cuprins:

„(1) *Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile după efectuarea acesteia.* **Din motive evidente se menține actualul text.**

(2) În aceste condiții salariatul beneficiază de salariul corespunzător pentru orele prestate peste programul normal de lucru.

(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 pe parcursul anului.* **Nu.Contul de timp este doar sugerat și nu prezintă garanții împotriva abuzurilor.**

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

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

55. După alin. (2¹) se introduce alin. (2²) cu următorul cuprins:
„(2²) – În situația prevăzută la art. (2¹), angajatorul este obligat să acorde perioade de repaus compensatorii echivalente sau compensare în bani a orelor de noapte lucrate peste durata de 8 ore.” **Nu., Formele amendamentelor 2.1 și 2.2 nu sunt conforme cu dispozițiile din Convenția 98 a OIM.**

56. La art. 123 se modifică și va avea următorul cuprins:
„- Salariații de noapte beneficiază de un spor la salariu de **minimum 15%** din salariul orar de bază pentru fiecare oră de muncă de noapte prestată.”

57. Art. 129 se modifică și va avea următorul cuprins:
„Normele de muncă se elaborează de către angajator, conform normativelor naționale în vigoare, sau, în cazul în care nu există normative naționale ori în cazul în care normativele sunt inaplicabile, normele de muncă se elaborează de către angajator conform normativelor internaționale specifice, cu obligația angajatorului de a informa și consulta sindicatul reprezentativ ori, după caz, reprezentanții salariaților în legătură cu motivele pentru care a decis aplicarea de normative internaționale în cadrul normării muncii.” **Nu putem susține reglementarea prin instrumente internaționale neratificate, a unor chestiuni ce țin de legislația internă.**

58. La art. 142 se introduce se introduce un alineat nou, care va deveni alineatul (2) cu următorul cuprins:
„(2) – Numărul de zile lucrătoare aferent concediului de odihnă suplimentar pentru categoriile de salariați prevăzute la art. 142 alin. (1) se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil.”

59. La art. 143 alin. (5) se modifică și va avea următorul cuprins:
„(5) În cazul în care programarea concediilor se face fracționat, angajatorul este obligat să stabilească programarea astfel încât fiecare salariat să efectueze într-un an calendaristic **cel puțin 15 zile lucrătoare** de concediu neîntrerupt.”

60. Art. 201 și 202 se abrogă.

61. Art. 215 se modifică și va avea următorul cuprins:
„(1) Consiliul Economic și Social este instituție publică de interes național, tripartită, autonomă, constituită în scopul realizării dialogului social la nivel național.

(2) Organizarea și funcționarea Consiliului economic și Social se stabilește prin lege.”

62. La art. 223 alin. (2) se modifică și va avea următorul cuprins:

„(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 sau pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariații din unitate.” **Pentru a elimina măsuri de retorsiune care au început deja să-și arate efectele, susținem menținerea actualei formulări din Cod.**

63. La art. 224 alin. (1) se modifică și va avea următorul cuprins:

„(1) La angajatorii la care sunt încadrați mai mult de 20 de salariați **în unitățile în care nu sunt constituite organizații sindicale reprezentative conform legii**, interesele salariaților pot fi promovate și apărute de reprezentanții lor, aleși și mandatați special în acest scop.” **NU, rămâne textul din Cod**

64. 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.**”

65. La art. 225 alin. (2) se abrogă.

66. La art. 226 după lit. d) se adaugă lit. e) cu următorul cuprins:

„e) **să negocieze contractul colectiv de muncă.**” **Da, sub condiția în care se acceptă nemodificarea art. 224.**

66.1 Propunem abrogarea art. 228.

67. Art. 229 se modifică și va avea următorul cuprins:

„Pe toată durata exercitării mandatului reprezentanții salariaților nu pot fi concediați pentru motive care nu țin de persoana salariatului sau pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariați.” **Nu. Propunem abrogarea ca și a art. 228. Crează o discriminare pe motiv de apartenență sindicală între categorii de angajați.**

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

- (1) Prin patron, definit în actualul Cod ca **angajator**, se înțelege persoana fizică sau juridică parte la contracte de muncă cu angajații, în conformitate cu legislația în vigoare.

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

„Constituirea și funcționarea *organizațiilor* de angajatori, precum și exercitarea drepturilor și obligațiilor acestora sunt reglementate prin lege.”

70. Art. 231- 234 se abrogă.

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

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

Conflictele 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..

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

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

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

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

74. Art. 270 se modifică și va avea următorul cuprins:

„1) Salariații răspund patrimonial, în temeiul normelor și principiilor răspunderi civile contractuale, pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina și în legătură cu munca lor.

(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.

(3) 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. *Nu susținem*

amendamentul. Numai instanța de judecată poate constata vinovăția și obligația de plată.

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

„l) încălcarea de către angajator a obligației prevăzute la art. 27 și 116, cu amendă de la 1500 la 3000 lei.”

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

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

76. Art. 293 se abrogă.

La art. 298 alin. (2) se completează cu o liniuță nouă care va avea următorul cuprins:

„- 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;”(dacă Legea conflictelor se modifică abrogarea este fără obiect.)

77. La art. 298 alin. (2) ultima liniuță se abrogă.