

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

21.01.2011

Nr. Crt.	REGLEMENTAREA ACTUALĂ DIN LEGEA NR. 53/2003 – CODUL MUNCII	PROPUNERE DE MODIFICARE	JUSTIFICARE
1.	Art. 16 (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. (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. (3) Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă îi conferă salariatului vechime în muncă.	La art. 16 se modifică și va avea următorul cuprins: “(1) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului. <i>Toți angajatorii</i> au obligația de a încheia, în formă scrisă, contractul individual de muncă anterior <i>începerii executării contractului de muncă.</i>” <i>(2) Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă constituie vechime în muncă și stagiul de cotizare.</i>”	Toți angajatorii trebuie să încheie contractul individual de muncă anterior începerii raporturilor de muncă. Forma actuală a textului de lege creează confuzie. Din categoria angajatorilor, în prezent, este exclus angajatorul – persoană fizică. Simplificarea textului și excluderea posibilității de a exista interpretarea conform căreia unii angajatori nu ar avea obligația să încheie, în formă scrisă, contractul individual de muncă anterior începerii raporturilor de muncă.

Nr. Crt.	REGLEMENTAREA ACTUALĂ DIN LEGEA NR. 53/2003 – CODUL MUNCII	PROPUNERE DE MODIFICARE	JUSTIFICARE
			Pentru a evita proliferarea muncii fără forme legale contractul individual de muncă trebuie încheiat în formă scrisă. Crearea posibilității pentru părți de a face dovada prevederilor contractuale prin orice mijloc de probă este condiționată de declanșarea unei acțiuni în justiție. Pentru optimizarea activității de control al Inspecției Muncii și creșterea siguranței raporturilor de muncă considerăm necesară abrogarea art. 16 alin. (2)
2.	Art. 17 alin. (2) <i>(2) Persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, va fi informată cu privire la cel puțin următoarele elemente:</i> a) identitatea părților; b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri; c) sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;	La art. 17 alin. (2) litera d) se modifică și va avea următorul cuprins:	Orice persoană selectată în vederea angajării are dreptul să-și cunoască toate elementele prevăzute în fișa postului. În acest sens este necesar ca angajatorului să-i revină obligația de informare a persoanei selectate în vederea angajării în legătură cu prevederile cuprinse în fișa

Nr. Crt.	REGLEMENTAREA ACTUALĂ DIN LEGEA NR. 53/2003 – CODUL MUNCII	PROPUNERE DE MODIFICARE	JUSTIFICARE
	d) funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative și atribuțiile postului; e) riscurile specifice postului; f) data de la care contractul urmează să își producă efectele; g) în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestora; h) durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul; i) condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia; j) salariul pe bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum și periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul; k) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână; l) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului; m) durata perioadei de probă.	„d) Funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, precum și fișa postului cu specificarea atribuțiilor postului.” După lit. d) se introduce lit. d¹) cu următorul cuprins: „d¹) Criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului.”	postului. Orice persoană selectată în vederea angajării trebuie să cunoască înainte de încheierea contractului individual de muncă care sunt criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului.
3.	Art. 17 alin. (4) (4) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (2) în timpul executării contractului individual de muncă impune	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	În practică au fost relevate multe situații în care salariatul nu a fost încunoștințat cu privire la modificarea elementelor

Nr. Crt.	REGLEMENTAREA ACTUALĂ DIN LEGEA NR. 53/2003 – CODUL MUNCII	PROPUNERE DE MODIFICARE	JUSTIFICARE
	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.	contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, într-un termen de 20 zile lucrătoare de la data apariției modificării, exclusiv în situațiile în care o asemenea modificare rezultă ca posibilă din lege.”	contractului individual de muncă. Pentru anumite categorii de salariați gradul de cunoaștere a conținutului contractelor colective de muncă este destul de limitat.
4.	Art. 21 <i>(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 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> <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</i>	La art. 21 se introduce un alineat nou, alineatul (5) care va avea următorul cuprins: „(5) Angajatorul poate renunța unilateral la clauza de neconcurență prevăzută în contract, plata indemnizației de neconcurență încetând din luna următoare notificării scrise a angajatului privind denunțarea acesteia.”	Clauza de neconcurență a fost reglementată în beneficiul angajatorului pentru protejarea intereselor economice și comerciale ale acestuia. În mod firesc angajatorul poate renunța unilateral la beneficiul clauzei de neconcurență în situația în care apreciază că interesul său nu poate fi prejudiciat de activitatea prestată de fostul său salariat. De asemenea, trebuie menționat că de multe ori plata indemnizației de neconcurență poate deveni mai oneroasă pentru angajator și în aceste condiții este oportună propunerea ca acesta să poată

Nr. Crt.	REGLEMENTAREA ACTUALĂ DIN LEGEA NR. 53/2003 – CODUL MUNCII	PROPUNERE DE MODIFICARE	JUSTIFICARE
	<i>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> <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 lunare brute cuvenite acestuia pe durata contractului.</i> <i>(4) Indemnizația de neconcurență reprezintă o cheltuială efectuată de angajator, este deductibilă la calculul profitului impozabil și se impozitează la persoana fizică beneficiară,</i>		renunța unilateral la clauza de neconcurență.

Nr. Crt.	REGLEMENTAREA ACTUALĂ DIN LEGEA NR. 53/2003 – CODUL MUNCII	PROPUNERE DE MODIFICARE	JUSTIFICARE
	<i>potrivit legii.</i>		
5.	Art. 25 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 muncă. În acest caz salariatul beneficiază de prestații suplimentare în bani sau în natură.	<i>La art. 25 se introduce un alineat nou, care devine alin. (2) cu următorul cuprins:</i> <i>„(1) 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 muncă. În acest caz salariatul beneficiază de prestații suplimentare în bani sau în natură.</i> <i>(2) Cuantumul prestațiilor suplimentare în bani sau modalitățile prestațiilor suplimentare în natură trebuie să fie specificate în contractul individual de muncă.”</i>	Formularea actuală este prea generală fiind necesară individualizarea cuantumului prestațiilor în clauzele contractului individual de muncă.
6.	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	Pentru a elimina posibilitatea de a încheia contract individual de muncă fără certificat medical care să ateste faptul că viitorul salariat este apt pentru desfășurarea respectivei activități. Pentru

Nr. Crt.	REGLEMENTAREA ACTUALĂ DIN LEGEA NR. 53/2003 – CODUL MUNCII	PROPUNERE DE MODIFICARE	JUSTIFICARE
			protecția salariatului în cazul în care salariatul nu are un certificat medical și suferă un accident de muncă după momentul încheierii contractului de muncă.
7.	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 activitățile îndeplinite și la durata angajării și numai cu încunoștințarea prealabilă a celui în cauză.”	Informațiile ar trebui să vizeze cu precădere nu funcțiile îndeplinite, ci mai ales activitățile desfășurate anterior de persoana selectată în vederea angajării.
8.	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 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere. (2) Verificarea aptitudinilor profesionale la	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 45 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și de cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere.” (2) Verificarea aptitudinilor profesionale la	Pentru anumite domenii de activitate perioada de probă nu este suficientă pentru a putea forma convingerea angajatorului asupra performanțelor salariatului, mai ales în cazul funcțiilor de conducere unde evaluările se fac pe perioade de timp mai mari.

Nr. Crt.	REGLEMENTAREA ACTUALĂ DIN LEGEA NR. 53/2003 – CODUL MUNCII	PROPUNERE DE MODIFICARE	JUSTIFICARE
	încadrarea persoanelor cu handicap se realizează exclusiv prin modalitatea perioadei de probă de maximum 30 de zile calendaristice. (3) În cazul muncitorilor necalificați, perioada de probă are caracter excepțional și nu poate depăși 5 zile lucrătoare. (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> (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> (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.	încadrarea persoanelor cu handicap se realizează exclusiv prin modalitatea perioadei de probă de maximum 30 de zile calendaristice.” (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> (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.	
	Art. 32 alin. (3)		Considerăm că nu se justifică

Nr. Crt.	REGLEMENTAREA ACTUALĂ DIN LEGEA NR. 53/2003 – CODUL MUNCII	PROPUNERE DE MODIFICARE	JUSTIFICARE
9.	(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.	Art. 32 alin. (3) se abrogă.	sanționarea angajatorului cu decăderea din dreptul de a verifica aptitudinile salariatului prin intermediul unei perioade de probă, în cazul în care nu îl informează pe salariat cu privire la perioada de probă anterior încheierii/modificării contractului individual de muncă. Această apreciere se bazează și pe faptul că prevederea perioadei de probă în contractul individual de muncă este în avantajul ambelor părți. Suplimentar, atâta timp cât art. 19 Codul Muncii reglementează posibilitatea salariatului de a solicita instanței de judecată despăgubiri în eventualitatea că suferă un prejudiciu ca urmare a neîndeplinirii de către angajator a obligației de informare prevăzute la art. 17 și 18 din Codul Muncii nu se justifică o sancțiune în acest

Nr. Crt.	REGLEMENTAREA ACTUALĂ DIN LEGEA NR. 53/2003 – CODUL MUNCII	PROPUNERE DE MODIFICARE	JUSTIFICARE
			sens.
10.	ART. 33 Angajarea succesivă a mai mult de trei persoane pe perioade de probă pentru același post este interzisă.	ART. 33 se abrogă.	Limitarea perioadelor de probă la trei este nejustificată. În practică se poate ajunge la blocarea unor posturi dacă, persoanele selectate în vederea angajării nu corespund profesional. Actualul text blochează ocuparea unui loc de muncă.
11.	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) se completează după cum urmează: „(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 cuantumul acestora, perioada și cauzele de suspendare a contractului individual de muncă, perioada detașării și data încetării contractului individual de muncă”.	Se corelează cu prevederile HG nr. 161/2006 privind întocmirea și completarea registrului general de evidență a salariaților.

Nr. Crt.	REGLEMENTAREA ACTUALĂ DIN LEGEA NR. 53/2003 – CODUL MUNCII	PROPUNERE DE MODIFICARE	JUSTIFICARE
		<i>(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.”</i>	
12.	ART. 34 alin. (5) (5) La solicitarea salariatului angajatorul este obligat să elibereze un document care să ateste activitatea desfășurată de acesta, vechimea în muncă, în meserie și în specialitate.	La art. 34 alin. (5) se modifică și va avea următorul cuprins: <i>„(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.”</i>	Registrul general de evidență al salariaților în prezent există numai în formă electronică. Avem în vedere această completare ca urmare a numărului foarte mare de sesizări depuse la nivelul ITM prin care foști salariați reclamă neeliberarea acestor adeverințe.
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 cumula mai multe funcții, la angajatori diferiți sau la același angajator, în baza unor contracte individuale de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea.	Cumulul de funcții la același angajator trebuie mai bine reglementat având în vedere că în practică există foarte multe cazuri în care o persoană are mai multe contracte individuale de muncă cu timp parțial, sau chiar cu timp normal de lucru, care ajung să depășească 24 de ore lucrate

Nr. Crt.	REGLEMENTAREA ACTUALĂ DIN LEGEA NR. 53/2003 – CODUL MUNCII	PROPUNERE DE MODIFICARE	JUSTIFICARE
	(3) Salariații care cumulează mai multe funcții sunt obligați să declare fiecărui angajator locul unde exercită funcția pe care o considera de bază.	<i>La art. 35 alin. (3) se abrogă.</i>	din 24 de ore. De asemenea, rațiunea modificării articolului nu are ca scop îngrădirea dreptului la muncă, dar trebuie să se stabilească concret cât se poate lucra la același angajator. Raportat la condițiile actuale ale economiei de piață considerăm că modificarea este utilă venind în sprijinul atât al angajatorilor cat si al salariaților.
14.	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 <i>autorizației de muncă</i> eliberată potrivit legii.”	„Permisul de muncă” a fost înlocuit cu „autorizația de muncă”.
15.	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;	La art. 39 alin.(1) se adaugă lit. n) cu următorul cuprins: <i>„n) alte drepturi prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile.”</i>	Este necesară completarea drepturilor salariatului cu cele prevăzute în lege sau în contractele colective de muncă aplicabile.

Nr. Crt.	REGLEMENTAREA ACTUALĂ DIN LEGEA NR. 53/2003 – CODUL MUNCII	PROPUNERE DE MODIFICARE	JUSTIFICARE
	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.		
16.	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; c) obligația de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul	La art. 39 alin. (2) se adaugă lit. g) cu următorul cuprins: <i>„g) alte obligații prevăzute de lege sau contractele colective de muncă aplicabile.”</i>	Se corelează cu modificarea art. 39 alin. (1).

Nr. Crt.	REGLEMENTAREA ACTUALĂ DIN LEGEA NR. 53/2003 – CODUL MUNCII	PROPUNERE DE MODIFICARE	JUSTIFICARE
	colectiv de muncă aplicabil, precum și în contractul individual de muncă; d) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu; e) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate; f) obligația de a respecta secretul de serviciu.		
17.	ART. 40 (1) Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi: a) să stabilească organizarea și funcționarea unității; <i>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;</i> c) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor; d) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu; e) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile	La art. 40 alin. (1) lit. b) se modifică și va avea următorul conținut: Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi: b) să stabilească atribuțiile corespunzătoare pentru fiecare salariat, în condițiile legii;	Atribuțiile individuale ale fiecărui salariat nu fac obiectul contractelor colective de muncă. Propunerea creează posibilitatea

Nr. Crt.	REGLEMENTAREA ACTUALĂ DIN LEGEA NR. 53/2003 – CODUL MUNCII	PROPUNERE DE MODIFICARE	JUSTIFICARE
	corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentul intern.	La art. 40 se introduce o noua litera lit. f) cu următorul cuprins: <i>„f) să stabilească obiectivele de performanță individuală, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora.”</i>	pentru angajator, după consultarea cu organizațiile sindicale sau reprezentanții salariaților, după caz, de a stabili obiective și criterii de performanță pentru salariații proprii. Această măsură poate ajuta la creșterea competenței și la gradului de expertiză al salariaților.
18.	Art. 44 alin. (1) (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.	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 pe perioade succesive de maxim 60 de zile, numai cu acordul salariatului.	Posibilitatea prelungirii delegării pe perioade succesive de maxim 60 de zile a fost introdusă pentru a facilita desfășurarea activității angajatorului în efectuarea anumitor lucrări care necesită o perioadă de timp mai mare decât termenul prevăzut de actuala reglementare. În această situație nu mai este necesară înlocuirea salariatului care a dobândit deja o anumită experiență și expertiză după expirarea prelungirii de 60 de zile. În orice situație prelungirea delegării se poate face

Nr. Crt.	REGLEMENTAREA ACTUALĂ DIN LEGEA NR. 53/2003 – CODUL MUNCII	PROPUNERE DE MODIFICARE	JUSTIFICARE
			numai cu acordul salariatului.
19.		La art. 49 după alin. (4) se introduc două alineate noi, alin. (5) și alin. (6) cu următorul cuprins: „(5) De fiecare dată când în timpul perioadei de suspendare a contractului va interveni o cauză de încetare de drept a contractului individual de muncă, cauza de încetare de drept va prevala.” (6) În cazul suspendării contractului individual de muncă se suspendă toate termenele care au legătură cu încheierea, modificarea, executarea sau încetarea contractului individual de muncă, cu excepția situațiilor în care contractul individual de muncă încetează de drept.	Propunere necesară pentru a reglementa cazurile de încetare de drept a contractului individual de muncă care intervin în timpul perioadei de suspendare a acestuia. Prin completarea acestei prevederi sunt eliminate situațiile în care, din cauza suspendării contractului individual de muncă, angajatorul este pus în imposibilitate de a lua măsuri împotriva salariatului (concediere prin procedura simplificată în timpul perioadei de probă, supunerea la procedura de cercetare disciplinară).
20.	Art. 50 Contractul individual de muncă se suspendă de drept în următoarele situații: a) concediu de maternitate; b) concediu pentru incapacitate temporară de	La art. 50 după lit. h se introduce lit. (h¹) care va avea următorul cuprins:	

Nr. Crt.	REGLEMENTAREA ACTUALĂ DIN LEGEA NR. 53/2003 – CODUL MUNCII	PROPUNERE DE MODIFICARE	JUSTIFICARE
	muncă; c) carantină; d) efectuarea serviciului militar obligatoriu; e) <i>exercitarea unei funcții în cadrul unei autorități executive, legislative ori judecătorești, pe toată durata mandatului, dacă legea nu prevede altfel;</i> f) îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat; g) forță majoră; h) în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condițiile Codului de procedură penală; i) în alte cazuri expres prevăzute de lege.	„(h¹) de la data expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei. Dacă în termen de 6 luni salariatul nu și-a reînnoit avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei, contractul individual de muncă încetează de drept.”	Un salariat al cărui aviz, autorizație sau atestat a expirat nu poate să își mai exercite profesia până la reînnoirea acestor avize și atestate.
21.	(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.	Suspendarea contractului de muncă nu poate constitui o sancțiune disciplinară.
22.	d) în cazul întreruperii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, în special pentru motive economice,	La art. 52 alin. (1) lit. d) se modifică și va avea următorul cuprins: „d) în cazul întreruperii sau reducerii temporare	Modificarea propusă acoperă și situația reducerii temporare a activității.

Nr. Crt.	REGLEMENTAREA ACTUALĂ DIN LEGEA NR. 53/2003 – CODUL MUNCII	PROPUNERE DE MODIFICARE	JUSTIFICARE
	tehnologice, structurale sau similare;	<i>a activității, fără încetarea raportului de muncă;”</i>	
23.		<i>La art. 52 alin. (1) se introduce o literă nouă lit. f) cu următorul cuprins:</i> <i>„ f) pe durata suspendării de către autoritățile competente a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor.”</i>	Propunerea vizează suspendarea contractului individual de muncă în cazul în care salariatului i se suspendă de către autoritățile competente avizul, atestarea sau autorizația necesară exercitării profesiei. De exemplu în situația suspendării permisului de conducere al unui salariat, angajat în funcția de șofer profesionist.
24.	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: <i>“(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.”</i>	Se corelează cu art. 52 alin.(1) lit.b).
25.		La art. 52 după alin. (2) se introduc alineatele (3) respectiv (4) care vor avea următorul	Propunerea reglementează situațiile definite în mod expres în

Nr. Crt.	REGLEMENTAREA ACTUALĂ DIN LEGEA NR. 53/2003 – CODUL MUNCII	PROPUNERE DE MODIFICARE	JUSTIFICARE
		cuprins: „(3) În cazul reducerii temporare a activității, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare pe perioade care depășesc 30 zile lucrătoare, angajatorul va avea posibilitatea reducerii programului de lucru de la 5 zile la 4 zile pe săptămână, cu reducerea corespunzătoare a salariului, până la remediarea situației care a cauzat reducerea programului, după consultarea prealabilă a sindicatului reprezentativ de la nivelul unității sau a reprezentanților salariaților, după caz.” (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.”	care angajatorul are posibilitatea reducerii programului de lucru de la 5 zile la 4 zile pe săptămână, corelativ cu reducerea corespunzătoare a salariului. În contextul socio-economic actual în care majoritatea angajatorilor se confruntă cu probleme dificile în contextul crizei economice generale, propunerea legislativă care creează cadrul normativ prin care angajatorul, în cazul reducerii temporare a activității pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare poate să-și reducă programul de lucru este justificată. Principalul efect al acestei propuneri îl constituie impactul pozitiv asupra mediului de afaceri, permițând angajatorilor să salveze un număr semnificativ de locuri de muncă în locul restructurării acestora.

Nr. Crt.	REGLEMENTAREA ACTUALĂ DIN LEGEA NR. 53/2003 – CODUL MUNCII	PROPUNERE DE MODIFICARE	JUSTIFICARE
26.	Art. 53 (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. (2) Pe durata întreruperii temporare prevăzute la alin. (1) salariații se vor afla la dispoziția angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activității.	Art. 53 se modifică și va avea următorul cuprins: (1) Pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare a activității, salariații implicați în activitatea redusă sau întreruptă, beneficiază de o indemnizație, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat cu excepția situațiilor prevăzute la art. 52 alin. (3) și (4). (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.	Pentru reglementarea cazurilor de reducere a activității.
27.	ART. 56 <i>(1) Contractul individual de muncă existent încetează de drept:</i> <i>a) la data decesului salariatului;</i> <i>b) la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului;</i> <i>c) *** Abrogată</i> <i>d) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului</i>	La art. 56 alin. (1) lit. a), b) și d) se modifică și vor avea următorul cuprins: „a) la data decesului salariatului sau al angajatorului persoană fizică, precum și în cazul a dizolvării angajatorului persoană juridică de la data la care angajatorul și-a încetat existența conform legii.	Din actuala reglementare a fost omis angajatorul persoană fizică. În cazul dizolvării angajatorului persoană juridică au apărut în practică numeroase probleme legate de încetarea contractelor și

Nr. Crt.	REGLEMENTAREA ACTUALĂ DIN LEGEA NR. 53/2003 – CODUL MUNCII	PROPUNERE DE MODIFICARE	JUSTIFICARE
	<i>minim de cotizare pentru pensionare;</i> 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; 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; g) <i>ca urmare a condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești;</i> h) de la data retragerii de către autoritățile sau organismele competente a avizelor, autorizațiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei; 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 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	b) la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului sau a angajatorului persoană fizică. d) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare 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;	închiderea carnetelor de muncă. Era omis angajatorul persoană fizică. Decizia de pensionare își produce efecte de la data comunicării ei.

Nr. Crt.	REGLEMENTAREA ACTUALĂ DIN LEGEA NR. 53/2003 – CODUL MUNCII	PROPUNERE DE MODIFICARE	JUSTIFICARE
	vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani.		
28.	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.”	Concediul pentru carantină nu este reglementat în legislația în vigoare.
29.	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.	Efectuarea serviciului militar nu mai este obligatorie, toți militarii fiind încadrați cu contract de muncă.
30	ART. 60 (1) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă: h) pe durata exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical, cu excepția situației în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate, săvârșite de către acel salariat;	La art. 60 alin. (1) lit. h) se modifică și va avea următorul cuprins: h) pe durata exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical, dacă s-a dispus concedierea pentru motive ce țin de activitatea sindicală.	
31.	Art. 60 alin. (2)	La art. 60 alin. (2) se modifică și va avea	In prezent, o societate aflata in

Nr. Crt.	REGLEMENTAREA ACTUALĂ DIN LEGEA NR. 53/2003 – CODUL MUNCII	PROPUNERE DE MODIFICARE	JUSTIFICARE
	(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.	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.	curs de dizolvare în condițiile Legii 31/1990 – Legea societărilor comerciale, nu poate finaliza procesul de concediere pentru motive care nu țin de persoana salariatului (individuala sau colectiva, după caz) și, pe cale de consecință, pe cel de dizolvare și radiere din Registrul Comerțului în situația în care are salariați ale caror contracte individuale de muncă sunt suspendate în temeiul prevederilor Codului Muncii care, pe durata suspendării, nu pot fi încetate la inițiativa angajatorului. Considerăm ca aceasta situație este de natura să neutralizeze dreptul angajatorului de a lua decizii comerciale care corespund cu propriile sale interese.
32.	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 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	În cazul în care procedura de evaluare prealabilă se stabilește prin contractul colectiv de muncă încheiat la nivelul unității angajatorul are obligația de a respecta această procedură.

Nr. Crt.	REGLEMENTAREA ACTUALĂ DIN LEGEA NR. 53/2003 – CODUL MUNCII	PROPUNERE DE MODIFICARE	JUSTIFICARE
	la nivel național, la nivel de ramură de activitate sau de grup de unități, precum și prin regulamentul intern.	procedurii de evaluare stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil și/sau prin regulamentul intern.	
34.	Art. 69 <i>(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:</i> <i>a) numărul total și categoriile de salariați;</i> <i>b) motivele care determină concedierea preconizată;</i> <i>c) numărul și categoriile de salariați care vor fi afectați de concediere;</i> <i>d) criteriile avute în vedere, potrivit legii și/sau contractelor colective de muncă, pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere;</i> <i>e) măsurile avute în vedere pentru limitarea numărului concedierilor;</i> <i>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;</i>	<i>La art. 69 după alin.(2) se introduce un alineat nou, alin. (2¹) cu următorul cuprins:</i> <i>„(2¹)Criteriile menționate la alin.(2) lit. d) se aplică pentru departajarea salariaților, după evaluarea realizării obiectivelor de performanță.”</i>	Principalele criterii care vor fi avute în vedere la procedura concedierilor colective vor cele de performanță și de îndeplinire a obiectivelor și în subsidiar, pentru departajare vor fi avute în vedere criteriile de natură socială. Criteriile referitoare la evaluarea performanțelor profesionale vor avea prevalență.

Nr. Crt.	REGLEMENTAREA ACTUALĂ DIN LEGEA NR. 53/2003 – CODUL MUNCII	PROPUNERE DE MODIFICARE	JUSTIFICARE
	g) data de la care sau perioada în care vor avea loc concedierile; h) termenul înăuntrul căruia sindicatul sau, după caz, reprezentanții salariaților pot face propuneri pentru evitarea ori diminuarea numărului salariaților concediați.		
35.	Art. 71¹ alin.. (6) 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.	La art. 71¹ alin. (6) se modifică și va avea următorul cuprins: (6) Inspectoratul teritorial de muncă are obligația de a informa în termen de 3 zile lucrătoare angajatorul și sindicatul sau reprezentanții salariaților, după caz, asupra reducerii sau prelungirii perioadei prevăzute la alin. (1), precum și despre motivele care au stat la baza acestei decizii.	
36.	Art. 72 (1) Angajatorul care a dispus concedieri colective nu poate face noi încadrări pe locurile de muncă ale salariaților concediați timp de 9 luni de la data concedierii acestora. (2) În situația în care în această perioadă se reiau activitățile a căror încetare a condus la concedieri colective, angajatorul are obligația	Art. 72 se modifică și va avea următorul cuprins: (1) Prevederile art. 68-71² nu se aplică salariaților din instituțiile și autoritățile publice. (2) Prevederile art. 68-71² nu se aplică în	Interdicția de a face noi angajări reprezintă o limitare a angajărilor în perspectivă, limitând atât posibilitățile de dezvoltare ale angajatorului și reducând numărul de locuri de muncă de pe piața muncii.

Nr. Crt.	REGLEMENTAREA ACTUALĂ DIN LEGEA NR. 53/2003 – CODUL MUNCII	PROPUNERE DE MODIFICARE	JUSTIFICARE
	<i>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> <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> <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>	cazul contractelor individuale de muncă încheiate pe durată determinată, cu excepția cazurilor în care aceste concedieri au loc înainte de data expirării acestor contracte.	În conformitate cu prevederile art. 1 alin. (2) din Directiva nr. 98/59/CE a Consiliului privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective care prevede expres că Directiva nu se aplică în cazul lucrătorilor din administrația publică sau din instituțiile de drept public (sau în statele membre în care acest concept nu este cunoscut, de organisme echivalente), precum și concedierilor colective efectuate în cadrul contractelor de muncă încheiate pe durată determinată, cu excepția cazului în care aceste concedieri au loc înainte de data expirării acestor contracte.
37.	ART. 73 (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	<i>La art. 73 alin. (1) se modifică și va avea următorul cuprins:</i> „1) Persoanele concediate în temeiul art. 61 lit. c) și d), al art. 65 și 66 beneficiază de dreptul la un	La recomandarea Comisiei Europene și pentru a asigura nivelul optim de protecție al salariaților a fost propusă

Nr. Crt.	REGLEMENTAREA ACTUALĂ DIN LEGEA NR. 53/2003 – CODUL MUNCII	PROPUNERE DE MODIFICARE	JUSTIFICARE
	15 zile lucrătoare.	preaviz ce nu poate fi mai mic de <i>20 zile lucrătoare.</i> ”	<i>creșterea dreptului la preaviz în cazul concedierii pentru motive care nu țin de persoana salariatului de la 15 la 20 de zile lucrătoare.</i> Comisia Europeană a apreciat că termenul de preaviz stabilit în Codul Muncii este prea scurt și că ar fi oportun atât pentru angajator cât și pentru salariat creșterea termenului de preaviz.
38.	ART. 78 (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. (2) La solicitarea salariatului instanța care a dispus anularea concedierii va repune părțile în situația anterioară emiterii actului de	La art. 78 se introduce un alineat nou, alineatul (3) care va avea următorul cuprins: 3) În cazul în care salariatul nu solicită repunerea în situația anterioară emiterii actului de concediere, contractul de muncă va înceta de drept la data rămânerii definitive și irevocabile a hotărârii judecătorești.	

Nr. Crt.	REGLEMENTAREA ACTUALĂ DIN LEGEA NR. 53/2003 – CODUL MUNCII	PROPUNERE DE MODIFICARE	JUSTIFICARE
	concediere		
39.	Art. 79 alin.(2) și (4) (2) Refuzul angajatorului de a înregistra demisia dă dreptul salariatului de a face dovada acesteia prin orice mijloace de probă. (4) Termenul de preaviz este cel convenit de părți în contractul individual de muncă sau, după caz, cel prevăzut în contractele colective de muncă aplicabile și nu poate fi mai mare de 15 zile calendaristice pentru salariații cu funcții de execuție, respectiv de 30 de zile calendaristice pentru salariații care ocupă funcții de conducere.	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 dă dreptul salariatului de a face dovada acesteia prin orice mijloace de probă. (4) Termenul de preaviz este cel convenit de părți în contractul individual de muncă sau, după caz cel prevăzut în contractele colective de muncă aplicabile și nu poate fi mai mare de 20 zile lucrătoare pentru salariații cu funcții de execuție, respectiv de 45 de zile lucrătoare pentru salariații care ocupă funcții de conducere.”	Deoarece unii angajatori refuză înregistrarea demisiei salariaților, se impune precizarea expresă a obligației acestora de a înregistra cererea salariaților de încetare a activității Propunere la recomandarea Comisiei Europene.
40.	Art.80 alin. (3) (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 două ori consecutiv.	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,	Modificarea propusă permite prelungirea contractului individual de muncă pe perioadă determinată după expirarea termenului de 36 de luni pe perioada realizării unui

Nr. Crt.	REGLEMENTAREA ACTUALĂ DIN LEGEA NR. 53/2003 – CODUL MUNCII	PROPUNERE DE MODIFICARE	JUSTIFICARE
		program sau lucrări.”	proiect, program sau lucrării.
41	Art. 80 alin. (4) și (5) <i>(4) 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> <i>(5) Contractele individuale de muncă pe durată determinată, încheiate în termen de 3 luni de la încetarea unui contract de muncă pe durată determinată, sunt considerate contracte succesive.</i>	<i>La art. 80 alin. (4) și (5) se abrogă</i>	Se corelează cu art. 80 alin. (3).
42.	Art. 81 Contractul individual de muncă poate fi încheiat pentru o durată determinată numai în următoarele cazuri: a) înlocuirea unui salariat în cazul suspendării contractului său de muncă, cu excepția situației în care acel salariat participă la grevă; b) creșterea temporară a activității	La art. 81 lit. b) și e) se modifică și va avea următorul cuprins: <i>„b) creșterea sau modificarea temporară a</i>	Crearea posibilității de încheiere a unui contract individual de muncă pe perioadă determinată și în

Nr. Crt.	REGLEMENTAREA ACTUALĂ DIN LEGEA NR. 53/2003 – CODUL MUNCII	PROPUNERE DE MODIFICARE	JUSTIFICARE
	angajatorului; c) desfășurarea unor activități cu caracter sezonier; 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; <i>d¹) angajarea unei persoane care, în termen de 5 ani de la data angajării, îndeplinește condițiile de pensionare pentru limită de vârstă;</i> <i>d²) ocuparea unei funcții eligibile în cadrul organizațiilor sindicale, patronale sau al organizațiilor neguvernamentale, pe perioada mandatului;</i> <i>d³) angajarea pensionarilor care, în condițiile legii, pot cumula pensia cu salariul;</i> <i>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</i>	<i>activității angajatorului.”</i> <i>e) în alte cazuri prevăzute expres de legi speciale ori pentru desfășurarea unor lucrări, proiecte, programe, în condițiile stabilite prin contractul</i>	cazul de modificare temporară a activității angajatorului.

Nr. Crt.	REGLEMENTAREA ACTUALĂ DIN LEGEA NR. 53/2003 – CODUL MUNCII	PROPUNERE DE MODIFICARE	JUSTIFICARE
	<i>național și/sau la nivel de ramură.</i>	<i>colectiv de muncă aplicabil.</i>	
43.	Art. 82 alin. (1) <i>(1) Contractul individual de muncă pe durată determinată nu poate fi încheiat pe o perioadă mai mare de 24 de luni.</i>	La art. 82 alin. (1) se modifică și va avea următorul cuprins: <i>„(1) Contractul individual de muncă pe durată determinată nu poate fi încheiat pe o perioadă mai mare de 36 de luni.”</i>	Actuala reglementare este extrem de restrictivă comparativ cu Directiva 1999/70/CE. Creșterea perioadei la 36 de luni permite angajatorului să-și desfășoare activitatea continuu, fără a fi limitată la 24 de luni. (Ex. în cadrul proiectelor derulate pe o perioadă mai mare de 24 de luni).
44.	ART. 84 <i>(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.</i> (2) Dispozițiile alin. (1) nu sunt aplicabile: a) în cazul în care contractul individual de	Art. 84 se abrogă.	Se corelează cu modificările propuse la art. 81.

Nr. Crt.	REGLEMENTAREA ACTUALĂ DIN LEGEA NR. 53/2003 – CODUL MUNCII	PROPUNERE DE MODIFICARE	JUSTIFICARE
	muncă pe durată determinată este încheiat pentru a înlocui temporar un salariat absent, dacă intervine o nouă cauză de suspendare a contractului acestuia; 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; c) în cazul în care încheierea unui nou contract individual de muncă pe durată determinată se impune datorită unor motive obiective prevăzute expres de legi speciale; 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; d) în cazul în care contractul individual de muncă pe durată determinată a încetat din inițiativa salariatului sau din inițiativa		

Nr. Crt.	REGLEMENTAREA ACTUALĂ DIN LEGEA NR. 53/2003 – CODUL MUNCII	PROPUNERE DE MODIFICARE	JUSTIFICARE
	angajatorului, pentru o abatere gravă sau abateri repetate ale salariatului.		
45	Art. 86 alin. (3) 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.	La art. 86 alin. (3) se modifică și va avea următorul cuprins: (3) Atunci când nu există un salariat cu contract individual de muncă încheiat pe durată nedeterminată comparabil în aceeași unitate, se au în vedere dispozițiile din contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestuia, reglementările legale în domeniu.	În cuprinsul alin. 3 se pune semnul egalității pentru aprecierea salariatului comparabil între lege și contractul colectiv de muncă la nivel național. Având în vedere ambiguitatea actuală a textului, consideram necesară clarificarea lui.
46	ART. 87 (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. (2) Salariatul temporar este persoana încadrată la un angajator agent de muncă temporară, pus la dispoziție unui utilizator pe durată necesară în vederea îndeplinirii unor anumite sarcini precise și cu caracter temporar.	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	Clarificarea definițiilor are în vedere alinierea la prevederile Directivei 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară („Directiva”);

Nr. Crt.	REGLEMENTAREA ACTUALĂ DIN LEGEA NR. 53/2003 – CODUL MUNCII	PROPUNERE DE MODIFICARE	JUSTIFICARE
	(3) Agentul de muncă temporară este societatea comercială autorizată de Ministerul Muncii, 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. (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.	<i>pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia din urmă.</i> (3) „Agentul de muncă temporară” este persoana juridică, <i>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.</i> Condițiile de funcționare a agentului de muncă temporară <i>precum și procedura de autorizare</i> se stabilesc prin hotărâre a Guvernului. (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> (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>	Potrivit Directivei, mecanismele interne de autorizare și funcționare a agentului de muncă temporară sunt o necesitate. Punctul 21 din preambulul Directivei 2008/104/CE prevede ca: <i>“Statele membre ar trebui să prevadă proceduri administrative sau judiciare pentru a proteja drepturile lucrătorilor temporari, precum și sancțiuni eficiente, disuasive și proporționale în cazul încălcării obligațiilor stabilite prin prezenta directivă.”</i> De asemenea art. 4 alin. 4 din Directiva dispune ca: <i>„Alineatele (1), (2) și (3) (cu privire la revizuirea restricțiilor și interdicțiilor) nu aduc atingere cerințelor interne cu privire la înregistrarea, acordarea de licențe, certificarea, garanțiile financiare sau monitorizarea agenților de</i>

Nr. Crt.	REGLEMENTAREA ACTUALĂ DIN LEGEA NR. 53/2003 – CODUL MUNCII	PROPUNERE DE MODIFICARE	JUSTIFICARE
			muncă temporară.” Majoritatea statelor membre ale Uniunii Europene au adoptat proceduri de licențiere, certificare, garantare financiară și sau monitorizare a agenților de muncă temporară, prin care se asigură un plus de siguranță pentru lucrătorii temporari. Clarificarea noțiunii privind puterea de coordonare și control asupra salariaților temporari - care aparține Utilizatorului – are ca scop evitarea confuziilor apărute deseori în practică cu privire la calitatea de angajator a Utilizatorului și/sau a Agentului de Munca Temporară; subliniem ca toate definițiile sunt conforme celor oferite de Directivă.
47	ART. 88 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:	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, <i>cu excepția cazului prevăzut la art. 92.</i>”	Eliminarea restricțiilor prevăzute de art. 88 Codul Muncii <u>reprezintă o consecință a aplicării art. 4 din Directivă,</u> potrivit căruia statele membre trebuie să revizuiască - până la data de 05.12.2010 - orice

Nr. Crt.	REGLEMENTAREA ACTUALĂ DIN LEGEA NR. 53/2003 – CODUL MUNCII	PROPUNERE DE MODIFICARE	JUSTIFICARE
	a) pentru înlocuirea unui salariat al cărui contract individual de muncă este suspendat, pe durata suspendării; b) pentru prestarea unor activități cu caracter sezonier; c) pentru prestarea unor activități specializate ori ocazionale.		restricție sau interdicție privind utilizarea muncii temporare, pentru a verifica dacă acestea sunt justificate în raport de motive de interes general privind, în special, protecția lucrătorilor temporari, cerințele privind siguranța și sănătatea la locul de muncă sau necesitatea de a asigura funcționarea corespunzătoare a pieței muncii și prevenirea abuzurilor. În condițiile în care menținerea acestor restricții nu este justificată de nici unul dintre motivele anterior enunțate (cu excepția cazului prevăzut de art. 92), propunem eliminarea interdicțiilor existente și flexibilizarea muncii prin agent de muncă temporară.
48	ART. 89 (1) Misiunea de muncă temporară se stabilește pentru un termen care nu poate fi mai mare de 12 luni.	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.	Extinderea duratei misiunilor de muncă temporară are ca scop: Impulsionarea muncii prin agent de muncă temporară, ținând cont de principiul egalității de

Nr. Crt.	REGLEMENTAREA ACTUALĂ DIN LEGEA NR. 53/2003 – CODUL MUNCII	PROPUNERE DE MODIFICARE	JUSTIFICARE
	(2) Durata misiunii de muncă temporară poate fi prelungită o singură dată pentru o perioadă care, adăugată la durata inițială a misiunii, nu poate conduce la depășirea unei perioade de 18 luni. (3) Condițiile în care durata unei misiuni de muncă temporară poate fi prelungită sunt prevăzute în contractul de muncă temporară sau pot face obiectul unui act adițional la acest contract.	(2) Durata misiunii de muncă temporară poate fi prelungită pe perioade succesive care, adăugate la durata inițială a misiunii, nu poate conduce la depășirea unei perioade de 36 de luni. (3) Condițiile în care durata unei misiuni de muncă temporară poate fi prelungită sunt prevăzute în contractul de muncă temporară sau pot face obiectul unui act adițional la acest contract.”	tratament juridic care se oferă salariaților temporari în raport de cei angajați pe durată nedeterminată (art. 2 din Directivă) și asigurarea eficienței principiului de „flexi-securitate” prevăzut de legislația europeană și internațională; Adaptarea prevederilor legale la modificările survenite pe piața muncii din România, urmare a efectelor recesiunii globale; Crearea cadrului legal pentru oferirea de noi locuri de muncă și implicit, reducerea ratei șomajului; Eliminarea interdicțiilor și restrângerilor existente în materia muncii temporare, în lipsa unui motiv justificat de criteriile impuse de Directivă.
49	ART. 90 (1) Agentul de muncă temporară pune la dispoziție utilizatorului un salariat angajat prin contract de muncă temporară, în baza unui	<i>La art. 90 alin. (2) se modifică și va avea următorul cuprins:</i> „(2) Contractul de punere la dispoziție trebuie să cuprindă:	

Nr. Crt.	REGLEMENTAREA ACTUALĂ DIN LEGEA NR. 53/2003 – CODUL MUNCII	PROPUNERE DE MODIFICARE	JUSTIFICARE
	contract de punere la dispoziție încheiat în formă scrisă. (2) Contractul de punere la dispoziție trebuie să cuprindă: a) motivul pentru care este necesară utilizarea unui salariat temporar; b) termenul misiunii și, dacă este cazul, posibilitatea modificării termenului misiunii; c) caracteristicile specifice postului, în special calificarea necesară, locul executării misiunii și programul de lucru; d) condițiile concrete de muncă; e) echipamentele individuale de protecție și de muncă pe care salariatul temporar trebuie să le utilizeze; f) orice alte servicii și facilități în favoarea salariatului temporar; g) valoarea contractului de care beneficiază agentul de muncă temporară, precum și	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.”	

Nr. Crt.	REGLEMENTAREA ACTUALĂ DIN LEGEA NR. 53/2003 – CODUL MUNCII	PROPUNERE DE MODIFICARE	JUSTIFICARE
	remunerația la care are dreptul salariatul. (3) Orice clauză prin care se interzice angajarea de către utilizator a salariatului temporar după îndeplinirea misiunii este nulă.		
50	ART. 93 (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. (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.	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.”	În contractul de muncă temporară sunt important de precizat și cuantumul și modalitățile de remunerare pentru salariatul temporar.
51	Art. 94 (2) Între două misiuni salariatul temporar se află la dispoziția agentului de muncă temporară	La art. 94 alin. (2), (3) și (4) se modifică și va avea următorul cuprins: „(2) Agentul de muncă temporară poate	Textul propune instituirea obligației care incumbă agentului de muncă temporară de a plăti un salariat temporar care se află între

Nr. Crt.	REGLEMENTAREA ACTUALĂ DIN LEGEA NR. 53/2003 – CODUL MUNCII	PROPUNERE DE MODIFICARE	JUSTIFICARE
	și beneficiază de un salariu plătit de agent, care nu poate fi mai mic decât salariul minim brut pe țară. (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). (4) Contractul de muncă temporară încetează la terminarea ultimei misiuni pentru care a fost încheiat.	încheia cu salariatul temporar un contract de muncă pe durată nedeterminată situație în care în perioada dintre două misiuni salariatul temporar se află la dispoziția agentului de muncă temporară. (3) Pentru fiecare nouă misiune, între părți se încheie un contract de muncă temporară, în care vor fi precizate toate elementele prevăzute la art. 93 alin. (2). (4) Contractul de muncă temporară încetează la terminarea misiunii pentru care a fost încheiat sau dacă utilizatorul renunță la serviciile sale înainte de încheierea misiunii, în condițiile contractului de punere la dispoziție.	două misiuni și nu desfășoară efectiv nici o activitate, numai în situația în care între cei doi a s-a încheiat un contract de muncă pe durată nedeterminată.
52	Art. 95 alin. (2) și alin. (3) (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. (3) În măsura în care utilizatorul nu are	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.	

Nr. Crt.	REGLEMENTAREA ACTUALĂ DIN LEGEA NR. 53/2003 – CODUL MUNCII	PROPUNERE DE MODIFICARE	JUSTIFICARE
	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.	
53	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 muncă temporară este încheiat pentru o perioadă cuprinsă între o lună și două luni;	<i>Art. 96 se modifică și va avea următorul cuprins:</i> <i>„Prin contractul de muncă temporară se poate stabili o perioadă de probă pentru realizarea misiunii, a cărei durată nu poate fi mai mare de:</i> <i>a) 2 zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă mai mică sau egală cu o lună;</i> <i>b) 5 zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă cuprinsă între o luna si 3 luni;</i> <i>c) 15 zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă cuprinsă între 3 și 6 luni;</i> <i>d) 30 zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă mai mare de 6 luni;</i> <i>e) 45 de zile lucrătoare în cazul salariaților</i>	Modificarea are în vedere crearea unui cadru legal uniform, similar celui prevăzut de art. 83 Codul Muncii în materia muncii pe durata determinată, în condițiile în care munca temporară este doar o specie a muncii pe durata determinată, iar păstrarea diferențelor de tratament juridic dintre cele doua instituții este nejustificată.

Nr. Crt.	REGLEMENTAREA ACTUALĂ DIN LEGEA NR. 53/2003 – CODUL MUNCII	PROPUNERE DE MODIFICARE	JUSTIFICARE
	c) 5 zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă mai mare de două luni.	<i>încadrați în funcții de conducere, pentru o durată a contractului de muncă temporară mai mare de 6 luni.”</i>	
54	(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.	<i>La art. 98 alin. (3) se abrogă.</i>	Se abrogă întrucât această prezumție creează premisele încurajării muncii fără forme legale.
55	ART. 100 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.	<i>Art. 100 se modifică și va avea următorul cuprins:</i> „Cu excepția dispozițiilor speciale contrare, prevăzute în prezentul capitol, dispozițiile legale, <i>prevederile regulamentelor interne precum si 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.”	Completarea are în vedere clarificarea aplicării, într-o mai bună măsură , a principiului egalității de tratament juridic care trebuie să guverneze cele două categorii de salariați care își desfășoară activitatea în subordinea aceluiași Utilizator (conform obiectivului prevăzut de art. 2 din Directivă).
56		După art. 100 se introduce art. 100¹ cu	Prevederea are în vedere:

Nr. Crt.	REGLEMENTAREA ACTUALĂ DIN LEGEA NR. 53/2003 – CODUL MUNCII	PROPUNERE DE MODIFICARE	JUSTIFICARE
		următorul cuprins: Art. 100¹ <i>„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 sau stabilirea unui raport de muncă cu un utilizator după încheierea unei misiuni în cadrul întreprinderii respective.”</i>	- asigurarea unui grad ridicat de protecție față de salariații temporari; - crearea accesului la un loc de muncă, reducerea ratei șomajului, impulsionearea masurilor care conduc la angajarea forței de muncă și/sau crearea de noi locuri de muncă; - flexibilizarea muncii temporare, conform recomandărilor Directivei.
57	Art. 101¹ alin. (4) 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.	La art. 101¹ alin. (4) se modifică și va avea următorul cuprins: (4) Atunci când nu există un salariat comparabil în aceeași unitate, se au în vedere dispozițiile din contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestuia, reglementările legale în domeniu.	A se vedea modificarea de la art. 86 alin. 3.
58	Art. 107 alin. (2) (2) Prin contractele colective de muncă se	La art. 107 alin. (2) se modifică și va avea următorul cuprins:	Se creează posibilitatea de a

Nr. Crt.	REGLEMENTAREA ACTUALĂ DIN LEGEA NR. 53/2003 – CODUL MUNCII	PROPUNERE DE MODIFICARE	JUSTIFICARE
	pot stabili și alte condiții specifice privind munca la domiciliu	„(2) Prin contractele colective de muncă <i>și/sau prin contractele individuale de muncă</i> se pot stabili și alte condiții specifice privind munca la domiciliu.”	stabili condiții specifice și prin contractul individual de muncă.
59	ART. 111 (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 3 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână. (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 aplicabil, perioade de referință mai mari de 3 luni, dar	Art. 111 se modifică și va avea următorul cuprins: „(1) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare. 2) Prin excepție, durata timpului de muncă, ce include și orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână. (3) Pentru anumite activități sau profesii stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, se pot negocia, prin contractul colectiv de muncă respectiv, perioade de referință mai mari de 4 luni, dar care să nu depășească 6 luni.” (4) <i>Sub rezerva respectării reglementărilor</i>	Propunere în concordanță cu prevederile Directivei nr.2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru

Nr. Crt.	REGLEMENTAREA ACTUALĂ DIN LEGEA NR. 53/2003 – CODUL MUNCII	PROPUNERE DE MODIFICARE	JUSTIFICARE
	<i>care să nu depășească 12 luni.</i> <i>(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.</i> <i>(3) Prevederile alin. (1), (2) și (2¹) nu se aplică tinerilor care nu au împlinit vârsta de 18 ani.</i>	<i>privind 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.</i> (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.”	
60	ART. 115 alin. (1) (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	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.”	Reglementarea propusă simplifică procedura de stabilire de programe individualizate de muncă.

Nr. Crt.	REGLEMENTAREA ACTUALĂ DIN LEGEA NR. 53/2003 – CODUL MUNCII	PROPUNERE DE MODIFICARE	JUSTIFICARE
61.	ART. 119 (1) Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 30 de zile după efectuarea acesteia. (2) În aceste condiții salariatul beneficiază de salariul corespunzător pentru orele prestate peste programul normal de lucru.	Art. 119 se modifică și va avea următorul cuprins: <i>„(1) Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile după efectuarea acesteia.</i> <i>(2) În aceste condiții salariatul beneficiază de salariul corespunzător pentru orele prestate peste programul normal de lucru.</i> <i>(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.”</i>	Propunere de flexibilizare și compensare a orelor suplimentare.
62	<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</i>	Pentru anumite sectoare de activitate se permite prin contractul colectiv de muncă aplicabil o modificare a timpului de lucru prestat pentru salariații de noapte.

Nr. Crt.	REGLEMENTAREA ACTUALĂ DIN LEGEA NR. 53/2003 – CODUL MUNCII	PROPUNERE DE MODIFICARE	JUSTIFICARE
		<i>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> <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>	
63.	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</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</i>	<i>A fost stabilit sporul pentru salariații de noapte la minimum 15% din salariul orar de bază pentru fiecare oră de muncă de noapte prestată. În actuala reglementare sporul era greșit reglementat la de minimum 15% din salariul de bază pentru fiecare oră de muncă de noapte prestată.</i>

Nr. Crt.	REGLEMENTAREA ACTUALĂ DIN LEGEA NR. 53/2003 – CODUL MUNCII	PROPUNERE DE MODIFICARE	JUSTIFICARE
	<i>muncă de noapte prestată</i>	<i>salariului de bază;</i> <i>b) – fie de un spor la salariu de minimum 15% pentru fiecare oră de muncă de noapte prestată. ”</i>	
64	ART. 129 <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> <i>(1¹) În cazul unui dezacord cu privire la normele de muncă, părțile vor apela la arbitrajul unui terț ales de comun acord.</i> <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> <i>(3) Procedura de reexaminare, precum și situațiile concrete în care poate interveni se stabilesc prin contractul colectiv de muncă</i>	Art. 129 se modifică și va avea următorul cuprins: „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.	Utilizarea normelor de muncă elaborate de angajator va putea permite o mai bună normare a muncii acolo unde nu există normativ sau acestea sunt inaplicabile.

Nr. Crt.	REGLEMENTAREA ACTUALĂ DIN LEGEA NR. 53/2003 – CODUL MUNCII	PROPUNERE DE MODIFICARE	JUSTIFICARE
	aplicabil sau prin regulamentul intern.		
65	Art. 140 alin. (2) 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.	La art. 140 alin. (2) se modifică și va avea următorul cuprins: (2) Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește în contractul individual de muncă, cu respectarea legii și a contractelor colective aplicabile și se acordă proporțional cu activitatea prestată într-un an calendaristic.	
66	ART. 142 (1) Salariații care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, nevăzătorii, alte persoane cu handicap și tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de cel puțin 3 zile lucrătoare.	<i>La art. 142 se introduce se introduce un alineat nou, care va deveni alin. (2) cu următorul cuprins:</i> <i>„(2) Numărul de zile lucrătoare aferent concediului de odihnă suplimentar pentru categoriile de salariați prevăzute la art. 142 se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil.”</i>	Se propune ca numărul maxim de zile lucrătoare aferent concediului de odihnă suplimentar pentru categoriile de salariați prevăzute la art. 142 să fie stabilit în contractele colective de muncă în urma negocierilor dinte angajator și organizațiile sindicale sau reprezentanții salariaților.
67	ART. 143 alin. (5) (5) În cazul în care programarea concediilor se face fracționat, angajatorul este obligat să	La art. 143 alin. (5) se modifică și va avea următorul cuprins: „(5) În cazul în care programarea concediilor se	

Nr. Crt.	REGLEMENTAREA ACTUALĂ DIN LEGEA NR. 53/2003 – CODUL MUNCII	PROPUNERE DE MODIFICARE	JUSTIFICARE
	stabilească programarea astfel încât fiecare salariat să efectueze într-un an calendaristic cel puțin 15 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt.	face fracționat, angajatorul este obligat să stabilească programarea astfel încât fiecare salariat să efectueze într-un an calendaristic <i>cel puțin 10 zile lucrătoare</i> de concediu neîntrerupt.”	Propunere pentru flexibilizarea programării concediilor de odihnă.
68	Art. 150 alin. (2) 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.	La art. 150 alin. (2) se modifică și va avea următorul cuprins: (2) Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai dacă absența salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității	Concediul pentru formarea profesională, fără plată, este un beneficiu pe care legea îl asigură salariatului și se acordă la inițiativa acestuia, este o chestiune de opțiune personală și se negociază cu angajatorul, astfel că acordul sindicatului sau al reprezentanților salariaților, după caz, constituie o ingerință nejustificată a unor terți asupra modului de executare a unui contract individual de muncă.
69	ART. 157 (1) Salariile se stabilesc prin negocieri individuale sau/și colective între angajator și salariați sau reprezentanți ai acestora. (2) Sistemul de salarizare a personalului din	Art. 157 se modifică și va avea următorul cuprins: (1) Nivelurile salariale minimale colective se stabilesc prin contractele colective de muncă aplicabile.	

Nr. Crt.	REGLEMENTAREA ACTUALĂ DIN LEGEA NR. 53/2003 – CODUL MUNCII	PROPUNERE DE MODIFICARE	JUSTIFICARE
	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.	(2) Salariul individual se stabilește prin negocieri individuale între angajator și salariat. (3) Sistemul de salarizare a personalului din autoritățile și instituțiile publice finanțate integral sau în majoritate de la bugetul de stat, bugetul asigurărilor sociale de stat, bugetele locale și bugetele fondurilor speciale se stabilește prin lege, cu consultarea organizațiilor sindicale reprezentative.	
70	Art. 161 alin. (2) (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.	La art. 161 alin. (2) se modifică și va avea următorul cuprins: (2) Plata salariului se poate efectua prin virament într-un cont bancar.	
71.	ART. 194 (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.	Art. 194 se modifică și va avea următorul cuprins: (1) În cazul în care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională este inițiată de angajator, toate cheltuielile ocazionate de această participare sunt suportate de către acesta.	

Nr. Crt.	REGLEMENTAREA ACTUALĂ DIN LEGEA NR. 53/2003 – CODUL MUNCII	PROPUNERE DE MODIFICARE	JUSTIFICARE
	(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: 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; 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. (3) Dacă participarea la cursurile sau la stagiul de formare profesională presupune scoaterea integrală din activitate, contractul individual de muncă al salariatului respectiv se	2) Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională conform alin.(1) salariatul va beneficia pe toată durata formării profesionale de toate drepturile salariale deținute. (3) Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională, conform alin. (1) salariatul beneficiază de vechime la acel loc de muncă, această perioadă fiind considerată stagiul de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.	

Nr. Crt.	REGLEMENTAREA ACTUALĂ DIN LEGEA NR. 53/2003 – CODUL MUNCII	PROPUNERE DE MODIFICARE	JUSTIFICARE
	suspendă, acesta beneficiind de o indemnizație plătită de angajator, prevăzută în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în contractul individual de muncă, după caz. (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.		
72.	ART. 195 (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.	La art. 195 alin. (1) se modifică și va avea următorul cuprins: (1) Salariații care au beneficiat de un curs sau un stagiul de formare profesională, în condițiile art. 194 alin.(1), nu pot avea inițiativa încetării contractului individual de muncă o perioadă stabilită în actul adițional precizat la alin. (2).	
73	ART. 215 Consiliul Economic și Social este instituție publică de interes național, tripartită,	Art. 215 se modifică și va avea următorul cuprins: „(1) Consiliul Economic și Social este instituție	Organizarea Consiliului Economic și Social va fi reglementată prin lege specială.

Nr. Crt.	REGLEMENTAREA ACTUALĂ DIN LEGEA NR. 53/2003 – CODUL MUNCII	PROPUNERE DE MODIFICARE	JUSTIFICARE
	autonomă, constituită în scopul realizării dialogului social la nivel național.	publică de interes național, tripartită, autonomă, constituită în scopul realizării dialogului civic la nivel național. (2) Organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social se stabilește prin lege specială.”	
74.	ART. 217 (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, culturale și sportive ale membrilor lor. (2) Condițiile și procedura de dobândire a personalității juridice de către organizațiile sindicale se reglementează prin lege specială. (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.	Art. 217 se modifică și va avea următorul cuprins: (1) Sindicatele, federațiile și confederațiile sindicale, denumite în continuare organizații sindicale, sunt constituite de către salariați pe baza dreptului de liberă asociere în scopul apărării drepturilor acestora prevăzute în contractele colective și individuale de muncă sau în acordurile colective de muncă și raporturile de serviciu, precum și în legislația națională, în pactele, tratatele și convențiile internaționale la care România este parte, pentru promovarea intereselor lor profesionale, economice și sociale. (2) Constituirea, organizarea și funcționarea sindicatelor se reglementează prin lege specială.	

Nr. Crt.	REGLEMENTAREA ACTUALĂ DIN LEGEA NR. 53/2003 – CODUL MUNCII	PROPUNERE DE MODIFICARE	JUSTIFICARE
75	ART. 222 La cererea membrilor lor, syndicatele pot să îi reprezinte pe aceștia în cadrul conflictelor de drepturi.	<i>Art. 222 se modifică și va avea următorul cuprins:</i> “ La cererea membrilor lor, syndicatele pot să îi reprezinte pe aceștia în cadrul conflictelor de muncă, în condițiile legii.”	
76.	ART. 223 alin.(2) (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 syndicatelor nu pot fi concediați pentru motive care nu țin de persoana salariatului, pentru necorespondere profesională sau pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariații din unitate.	La art. 223 alin. (2) se modifică și va avea următorul cuprins: „(2) Pe toată durata exercitării mandatului reprezentanții aleși în organele de conducere ale syndicatelor nu pot fi concediați pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariații din unitate.”	Angajatorul nu poate fi obligat să păstreze un salariat care nu corespunde profesional numai pentru motivul că are calitatea de reprezentant ales în organele de conducere ale syndicatului.
77.	ART. 224 alin. (1) (1) La angajatorii la care sunt încadrați mai mult de 20 de salariați și dacă nici unul nu este membru de syndicat, interesele acestora pot fi promovate și apărute de reprezentanții lor, aleși	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 syndicale reprezentative	Reprezentanții salariaților se pot constitui numai în măsura în care la respectiva unitate nu există organizații syndicale

Nr. Crt.	REGLEMENTAREA ACTUALĂ DIN LEGEA NR. 53/2003 – CODUL MUNCII	PROPUNERE DE MODIFICARE	JUSTIFICARE
	și mandatați special în acest scop.	<i>conform legii</i> , interesele salariaților pot fi promovate și apărate de reprezentanții lor, aleși și mandatați special în acest scop.”	reprezentative constituite conform legii. În actuala reglementare chiar dacă într-o unitate nu era constituit un sindicat dar exista cel puțin un membru de sindicat, interesele celorlați salariați nu puteau fi apărate de reprezentanții acestora.
78	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 <i>au capacitate deplină de exercițiu</i> .”	Prevederea existentă crea o situație discriminatorie pe criteriu de vârstă.
79.	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.	Se corelează cu modificarea propusă la art. 225 alin. (1).
80.	ART. 226 Reprezentanții salariaților au următoarele atribuții principale:	La art. 226 după lit. d) se adaugă lit. e) cu următorul cuprins: „e) să <i>negocieze contractul colectiv de muncă, în</i>	Negocierea contractului colectiv este un drept firesc al reprezentanților salariaților mai ales că se aplică unităților în care

Nr. Crt.	REGLEMENTAREA ACTUALĂ DIN LEGEA NR. 53/2003 – CODUL MUNCII	PROPUNERE DE MODIFICARE	JUSTIFICARE
	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.	<i>condițiile legii.”</i>	nu sunt constituite organizații sindicale.
81.	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 salarizat corespunzător.	<i>Art. 228 se modifică și va avea următorul cuprins:</i> „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 prin negociere directă.”	

Nr. Crt.	REGLEMENTAREA ACTUALĂ DIN LEGEA NR. 53/2003 – CODUL MUNCII	PROPUNERE DE MODIFICARE	JUSTIFICARE
82.	Art. 229 Pe toată durata exercitării mandatului reprezentanții salariaților nu pot fi concediați pentru motive care nu țin de persoana salariatului, pentru necorespondere profesională sau pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariați.	Art. 229 se modifică și va avea următorul cuprins: „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.”	Necoresponderea profesională a unui salariat nu poate fi justificată prin calitatea de reprezentant al salariaților.
83.	Art. 230 Patronul, denumit în prezentul cod angajator, este persoana juridică înmatriculată sau persoana fizică autorizată potrivit legii , care administrează și utilizează capitalul, indiferent de natura acestuia, în scopul obținerii de profit în condiții de concurență, și care angajează muncă salariată.	Art. 230 se modifică și va avea următorul cuprins: 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.	
84.	ART. 231 (1) Patronatele sunt organizații ale patronilor, autonome, fără caracter politic, înființate ca persoane juridice de drept privat, fără scop patrimonial.	Art. 231- 234 se abrogă.	Se reglementează prin legea specială.

Nr. Crt.	REGLEMENTAREA ACTUALĂ DIN LEGEA NR. 53/2003 – CODUL MUNCII	PROPUNERE DE MODIFICARE	JUSTIFICARE
	(2) Patronatele se pot constitui în uniuni, federații, confederații patronale sau în alte structuri asociative. ART. 232 (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. (2) La cererea membrilor lor, patronatele îi pot reprezenta pe aceștia în cazul conflictelor de drepturi. ART. 233 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. ART. 234		

Nr. Crt.	REGLEMENTAREA ACTUALĂ DIN LEGEA NR. 53/2003 – CODUL MUNCII	PROPUNERE DE MODIFICARE	JUSTIFICARE
	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.		
85.	Art. 235 (1) Constituirea și funcționarea asociațiilor patronale, precum și exercitarea drepturilor și obligațiilor acestora sunt reglementate prin lege. (2) Este interzisă orice intervenție a autorităților publice de natură a limita exercitarea drepturilor patronale sau a le împiedica exercitarea legală. (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.	<i>Art. 235 se modifică și va avea următorul cuprins:</i> „Constituirea și funcționarea organizațiilor patronale, precum și exercitarea drepturilor și obligațiilor acestora sunt reglementate prin lege.”	În conformitate cu prevederile Legii nr. 356/2001 – legea patronatelor
86.	Art. 236 alin. (2) (2) Negocierea colectivă este obligatorie, cu excepția cazului în care angajatorul are încadrați mai puțin de 21 de salariați	La art. 236 alin. (2) se modifică și va avea următorul cuprins: (2) Negocierea colectivă la nivel de unitate este	

Nr. Crt.	REGLEMENTAREA ACTUALĂ DIN LEGEA NR. 53/2003 – CODUL MUNCII	PROPUNERE DE MODIFICARE	JUSTIFICARE
		obligatorie, cu excepția cazului în care angajatorul are încadrați mai puțin de 21 de salariați.	
87.	ART. 237 Părțile, reprezentarea acestora și procedura de negociere și de încheiere a contractelor colective de muncă sunt stabilite potrivit legii.	Art. 237 se modifică și va avea următorul cuprins: Negocierea și încheierea contractelor colective de muncă se reglementează potrivit legii.	
88.	ART. 238 (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. (2) Contractele individuale de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celui stabilit prin contractele colective de muncă. (3) La încheierea contractului colectiv de muncă prevederile legale referitoare la drepturile salariaților au un caracter minimal. ART. 239 Prevederile contractului colectiv de muncă produc efecte pentru toți salariații, indiferent de data angajării sau de afilierea lor la o	Art. 238 – 247 se abrogă.	

Nr. Crt.	REGLEMENTAREA ACTUALĂ DIN LEGEA NR. 53/2003 – CODUL MUNCII	PROPUNERE DE MODIFICARE	JUSTIFICARE
	organizație sindicală. ART. 240 (1) Contractele colective de muncă se pot încheia la nivelul angajatorilor, al ramurilor de activitate și la nivel național. (2) Contractele colective de muncă se pot încheia și la nivelul unor grupuri de angajatori, denumite în continuare grupuri de angajatori. ART. 241 (1) Clauzele contractelor colective de muncă produc efecte după cum urmează: a) pentru toți salariații angajatorului, în cazul contractelor colective de muncă încheiate la acest nivel; b) pentru toți salariații încadrați la angajatorii care fac parte din grupul de angajatori pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă la acest nivel; c) pentru toți salariații încadrați la toți angajatorii din ramura de activitate pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă la acest nivel; d) pentru toți salariații încadrați la toți angajatorii din țară, în cazul contractului colectiv de muncă la nivel național. (2) La fiecare dintre nivelurile prevăzute la art. 240 se încheie un singur contract colectiv de muncă.		

Nr. Crt.	REGLEMENTAREA ACTUALĂ DIN LEGEA NR. 53/2003 – CODUL MUNCII	PROPUNERE DE MODIFICARE	JUSTIFICARE
	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. 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. 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. 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. ART. 246 Aplicarea contractului colectiv de muncă poate fi suspendată prin acordul de voință al		

Nr. Crt.	REGLEMENTAREA ACTUALĂ DIN LEGEA NR. 53/2003 – CODUL MUNCII	PROPUNERE DE MODIFICARE	JUSTIFICARE
	părților ori în caz de forță majoră. 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.		
89.	Art. 248 (1) Conflictul de muncă reprezintă orice dezacord intervenit între partenerii sociali, în raporturile de muncă. (2) Conflictele de muncă ce au ca obiect stabilirea condițiilor de muncă cu ocazia negocierii contractelor colective de muncă sunt conflicte referitoare la interesele cu caracter profesional, social sau economic ale salariaților, denumite conflicte de interese. (3) Conflictele de muncă ce au ca obiect exercitarea unor drepturi sau îndeplinirea unor obligații decurgând din legi ori din alte acte normative, precum și din contractele colective sau individuale de muncă sunt conflicte referitoare la drepturile salariaților, denumite conflicte de drepturi.	Art. 248 se modifică și va avea următorul cuprins: „Prin conflicte de muncă se înțeleg conflictele dintre salariați și angajatori privind interesele cu caracter economic, profesional sau social ori drepturile rezultate din desfășurarea raporturilor de muncă.”	
90.	ART. 258 Regulamentul intern cuprinde cel puțin următoarele categorii de dispoziții:	Art. 258 se modifică și va avea următorul cuprins: Regulamentul intern cuprinde cel puțin	

Nr. Crt.	REGLEMENTAREA ACTUALĂ DIN LEGEA NR. 53/2003 – CODUL MUNCII	PROPUNERE DE MODIFICARE	JUSTIFICARE
	a) reguli privind protecția, igiena și securitatea în muncă în cadrul unității; b) reguli privind respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității; c) drepturile și obligațiile angajatorului și al salariaților; d) procedura de soluționare a cererilor sau reclamațiilor individuale ale salariaților; e) reguli concrete privind disciplina muncii în unitate; f) abaterile disciplinare și sancțiunile aplicabile; g) reguli referitoare la procedura disciplinară; h) modalitățile de aplicare a altor dispoziții legale sau contractuale specifice.	următoarele categorii de dispoziții: a) reguli privind protecția, igiena și securitatea în muncă în cadrul unității; b) reguli privind respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității; c) drepturile și obligațiile angajatorului și al salariaților; d) procedura de soluționare a cererilor sau reclamațiilor individuale ale salariaților; e) reguli concrete privind disciplina muncii în unitate; f) abaterile disciplinare și sancțiunile aplicabile; g) reguli referitoare la procedura disciplinară; h) modalitățile de aplicare a altor dispoziții legale sau contractuale specifice; i) criteriile și procedurile de evaluare profesională a salariaților.	
91.	Art. 264 (1) Sancțiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul în cazul în care salariatul săvârșește o abatere disciplinară sunt: b) suspendarea contractului individual de muncă pentru o perioadă ce nu poate depăși 10 zile lucrătoare;	Art. 264 alin. (1) lit. b) se abrogă.	Suspendarea contractului individual de muncă nu poate fi nici în avantajul angajatorului dar nici în cel al salariatului.

Nr. Crt.	REGLEMENTAREA ACTUALĂ DIN LEGEA NR. 53/2003 – CODUL MUNCII	PROPUNERE DE MODIFICARE	JUSTIFICARE
92.	Art. 268 alin. 2 lit. b) (2) Sub sancțiunea nulității absolute, în decizie se cuprind în mod obligatoriu: b) precizarea prevederilor din statutul de personal, regulamentul intern sau contractul colectiv de muncă aplicabil, care au fost încălcate de salariat;	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;”	În mod frecvent salariatul încalcă obligații statuate în contractul individual de muncă prin fapte care pot constitui abatere disciplinară Tocmai încălcarea contractului individual de muncă a fost omisă din actuala reglementare.
93.	Art. 270 (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. (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.	Art. 270 se modifică și va avea următorul cuprins: „1) Salariații răspund patrimonial, în temeiul normelor și principiilor răspunderi civile contractuale, pentru pagubele materiale și morale 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	Propunerea facilitează recuperarea prejudiciului cauzat de salariat din vina sa și în legătură cu munca sa.

Nr. Crt.	REGLEMENTAREA ACTUALĂ DIN LEGEA NR. 53/2003 – CODUL MUNCII	PROPUNERE DE MODIFICARE	JUSTIFICARE
		<i>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>	Salariatul va putea efectua plata de bună voie și numai în cazul refuzului angajatorul va recupera contravaloarea pagubei în conformitate cu prevederile Codului muncii.
94.	ART. 276 (1) Constituie contravenție și se sancționează astfel următoarele fapte: <i>a) nerespectarea dispozițiilor privind garantarea în plată a salariului minim brut pe țară, cu amendă de la 300 lei la 2.000 lei;</i> <i>b) încălcarea de către angajator a prevederilor art. 34 alin. (5), cu amendă de la 300 lei la 1.000 lei;</i> <i>c) împiedicarea sau obligarea, prin amenințări ori prin violențe, a unui salariat sau a unui grup de salariați să participe la grevă ori să muncească în timpul grevei, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei;</i> <i>d) stipularea în contractul individual de muncă a unor clauze contrare dispozițiilor legale, cu amendă de la 2.000 lei la 5.000 lei;</i> <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</i>	La art. 276 alin. (1) lit. e) se modifică și va avea următorul cuprins: <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</i>	Pentru nerespectarea obligațiilor instituite prin art. 116 nu era instituită nici o sancțiune. Această modificare se impune în vederea determinării angajatorilor de a respecta prevederile legale referitoare la evidențierea orelor de muncă prestate de salariați cu menționarea expresă a intervalului orar în care s-a desfășurat activitatea, respectiv la plata drepturilor salariale. Nerespectarea

Nr. Crt.	REGLEMENTAREA ACTUALĂ DIN LEGEA NR. 53/2003 – CODUL MUNCII	PROPUNERE DE MODIFICARE	JUSTIFICARE
	lei la 4.000 lei pentru fiecare persoană identificată, fără a depăși valoarea cumulată de 100.000 lei; f) încălcarea de către angajator a prevederilor art. 134 și 137, cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei; g) încălcarea obligației prevăzute la art. 135, cu amendă de la 5.000 lei la 20.000 lei; h) nerespectarea dispozițiilor privind munca suplimentară, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei; i) nerespectarea prevederilor legale privind acordarea repausului săptămânal, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei; j) neacordarea indemnizației prevăzute la art. 53 alin. (1), în cazul în care angajatorul își întrerupe temporar activitatea cu menținerea raporturilor de muncă, cu amendă de la 1.500 lei la 5.000 lei; k) încălcarea prevederilor legale referitoare la munca de noapte, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei.	identificată, fără a depăși valoarea cumulată de 100.000 lei; e¹) prestarea muncii de către o persoană fără încheierea unui contract individual de muncă, cu amendă de la 500 la 1.000 de lei; La art. 276 alin. (1) după lit. k) se introduc lit. l) m) și n) u următorul cuprins: „l) încălcarea de către angajator a obligației prevăzute la art.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	obligațiilor nu prevede măsuri sancționatorii în Legea 53/2003, deși legislația specifică a altor state membre UE (ex: Ungaria) reglementează aceste cazuri.

Nr. Crt.	REGLEMENTAREA ACTUALĂ DIN LEGEA NR. 53/2003 – CODUL MUNCII	PROPUNERE DE MODIFICARE	JUSTIFICARE
		<i>cumulată de 100.000 de lei.</i>	
95.	Art. 280	Art. 280 se reintroduce și va avea următorul cuprins: (1) Constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la 1 an sau cu amendă penală fapta persoanei care în mod repetat stabilește pentru angajații încadrați în baza contractului individual de muncă salarii sub nivelul salariului minim brut pe țară garantat în plată, prevăzut de lege. (2) Cu pedeapsa prevăzută la alin. (1) se sancționează și infracțiunea constând în refuzul repetat al unei persoane de a permite, potrivit legii, accesul inspectorilor de muncă în oricare dintre spațiile unității sau de a pune la dispoziția acestora documentele solicitate, potrivit legii. (3) Constituie infracțiune și se sancționează cu închisoare de la 1 la 2 ani sau cu amendă penală primirea la muncă a mai mult de 3 persoane, fără încheierea unui contract individual de muncă. (4) Răspunderea penală, în condițiile alin. (1) - (3), revine, după caz, directorului, directorului executiv, administratorului, reprezentantului legal al angajatorului, respectiv altei persoane	

Nr. Crt.	REGLEMENTAREA ACTUALĂ DIN LEGEA NR. 53/2003 – CODUL MUNCII	PROPUNERE DE MODIFICARE	JUSTIFICARE
		împuternicite de către angajator, angajatorului-persoană fizică ori reprezentantului legal sau altei persoane împuternicite de către angajatorul-persoană fizică.	
96.	ART. 290 Procedura de soluționare a conflictelor de muncă se reglementează prin lege specială.	Art. 290 abrogă.	
97.	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.	Directiva privind comitetul european de întreprindere a fost a fost transpusă în legislația națională.
98.		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	

Nr. Crt.	REGLEMENTAREA ACTUALĂ DIN LEGEA NR. 53/2003 – CODUL MUNCII	PROPUNERE DE MODIFICARE	JUSTIFICARE
		carnetul de muncă se publică în Monitorul Oficial al României, Partea a III-a.”	
99.	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 de muncă ori, după caz, prin regulamentul intern.	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.	
100.		Art. II Pe data intrării în vigoare a prezentei legi se abrogă: „- art. 72 din Legea nr. 168/1999 privind soluționarea conflictelor de muncă publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 582	Modificarea propusă elimină echivocul în materia competenței teritoriale a instanței de judecată. Instanța competentă să soluționeze conflictele de muncă este instanța în a cărei circumscripție reclamantul își are

Nr. Crt.	REGLEMENTAREA ACTUALĂ DIN LEGEA NR. 53/2003 – CODUL MUNCII	PROPUNERE DE MODIFICARE	JUSTIFICARE
		din 29 noiembrie 1999, cu modificările și completările ulterioare;” - ultima liniuță de la alin. (2) al art. 298.	domiciliul sau reședința ori, după caz, sediul. Au fost abrogate explicit prevederile art. 72 din Legea nr. 168/1999 privind soluționarea conflictelor de muncă, cu modificările și completările ulterioare prin care competență în materia soluționării conflictelor de era instanța în a cărei circumscripție își are sediul unitatea.

Nr. Crt.	REGLEMENTAREA ACTUALĂ DIN LEGEA NR. 53/2003 – CODUL MUNCII	PROPUNERE DE MODIFICARE	JUSTIFICARE