



# MONITORUL OFICIAL

## AL

## ROMÂNIEI

Anul 180 (XXIV) — Nr. 773

PARTEA I  
LEGI, DECRETE, HOTĂRĂRI ȘI ALTE ACTE

Vineri, 16 noiembrie 2012

### SUMAR

Pagina

INIȚIATIVE LEGISLATIVE ALE CETĂȚENILOR  
POTRIVIT LEGII NR. 189/1999

Proiect de lege privind modificarea și completarea  
Legii nr. 53/2003 — Codul muncii ..... 2–16

# INIȚIATIVE LEGISLATIVE ALE CETĂȚENILOR POTRIVIT LEGII Nr. 189/1999

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

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

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

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

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

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

- Instituirea pentru angajator a obligației de a informa salariatul asupra modalităților de verificare a aptitudinilor profesionale și personale, precum și asupra obiectivelor de performanță individuală;

- Instituirea în sarcina angajatorului a obligației de a comunica în scris salariatului propunerile de modificare a contractului individual de muncă;

- Revizuirea reglementărilor privind aplicarea clauzei de neconcurență. Astfel, ca regulă, această clauză își va produce efectele pe parcursul executării contractului individual de muncă, părțile putând stabili aplicarea sa după încetarea contractului numai prin excepție și cu respectarea anumitor condiții prevăzute de lege;

- Revizuirea reglementărilor privind aplicarea clauzei de confidențialitate. Clauza de confidențialitate va produce efecte după încetarea contractului individual de muncă numai în situații excepționale, pentru o perioadă determinată de timp și în legătură cu anumite categorii de informații, stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern;

- Reglementarea în detaliu a obiectivelor de performanță. Astfel, obiectivele de performanță fac obiectul negocierii colective, putând fi stabilite pe categorii de salariați, prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, după caz. Îndeplinirea obiectivelor de performanță constituie condiții de majorare a salariului sau de promovare în carieră. Neîndeplinirea lor nu poate constitui motiv de concediere pentru necorespondere profesională.

- Reglementarea clauzei de obiectiv de performanță;

- Reglementarea perioadei de probă ca modalitate de sine stătătoare de verificare a aptitudinilor profesionale și personale ale persoanei care solicită angajarea;

- Stabilirea unei durate mai reduse a perioadei de probă în cazul muncitorilor necalificați;

- Reglementarea unui nou caz de modificare unilaterală a contractului individual de muncă de către angajator. Așadar, angajatorul va putea modifica unilateral durata timpului de muncă, pe o perioadă ce nu poate depăși 3 luni cumulativ într-un an calendaristic, pentru motive tehnice, tehnologice sau structurale.

- Abrogarea dispoziției potrivit căreia angajatorul poate dispune suspendarea contractului individual de muncă în cazul reducerii temporare a activității;

- Modificarea criteriilor în cazul concedierilor colective. Cu ocazia stabilirii ordinii de prioritate la concediere, nu vor putea fi utilizate criterii ce țin de îndeplinirea obiectivelor de performanță de către salariați. Concedierile colective sunt dispuse pentru motive ce nu țin de persoana salariatului. Astfel, nu se justifică stabilirea ordinii de prioritate la concediere în funcție de motive ce țin de persoana salariatului;

- Revizuirea termenului în care angajatorul are obligația de a reangaja salariații concediați prin concediere colectivă cu prioritate pe posturile reînființate;

- Mărirea perioadei maxime pentru care se pot încheia contractele pe durată determinată, de la 3 ani la 5 ani;

- Reglementarea condițiilor și a termenelor în care pot fi prelungite contractele pe durată determinată;

- Modificarea prevederilor privind munca prin agent de muncă temporară:

- reglementarea cazurilor în care un utilizator poate apela la agenți de muncă temporară;

- calitatea de agent de muncă temporară poate fi dobândită numai de societăți comerciale sau persoane fizice autorizate, acreditate de Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale;

- stabilirea regulii potrivit căreia contractul de muncă temporară se încheie pe durată nedeterminată;

- stabilirea regulii potrivit căreia salariul primit de salariatul temporar pentru fiecare misiune nu poate fi inferior celui pe care îl primește salariatul utilizatorului, care prestează aceeași muncă sau una similară cu cea a salariatului temporar.

- Reglementarea telemuncii;

- Modificarea prevederilor privind durata timpului de lucru și munca suplimentară:

- stabilirea domeniilor de activitate pentru care se pot stabili perioade de referință mai mari de 4 luni, dar care să nu depășească 6 luni;

- compensarea muncii suplimentare atât prin acordarea de ore libere plătite în următoarele 30 de zile calendaristice după efectuarea acesteia, cât și prin acordarea unui spor la salariu;

- reglementarea condițiilor în care angajatorul poate acorda zile libere plătite în perioadele de reducere a activității.

- Modificarea dispozițiilor privind salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, în sensul raportării cuantumului net al acestuia la cuantumul salariului mediu net la nivel național comunicat de Institutul Național de Statistică avut în vedere la fundamentarea bugetului de stat;

- Modificarea prevederilor ce privesc dialogul social:

- acordarea posibilității de a adera la sindicatele constituite potrivit legii pensionarilor și șomerilor;

— extinderea interdicției de concediere a reprezentanților aleși în organele de conducere ale sindicatelor, precum și a reprezentanților salariaților pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariații din unitate și pe o perioadă de 2 ani de la încetarea mandatului;

— alocarea unui număr de 20 de ore pe lună reprezentanților aleși în organele de conducere ale sindicatelor, precum și reprezentanților salariaților în vederea îndeplinirii mandatului pe care l-au primit de la salariați. Orele utilizate în vederea îndeplinirii acestui mandat sunt considerate timp efectiv lucrat, fiind remunerate corespunzător.

• Modificări ale jurisdicției muncii, în sensul:

— introducerii distincției între conflicte de drepturi și conflicte de interese;

— introducerii obligației instanței de a încerca stingerea conflictului de drepturi prin împăcarea părților;

— introducerii prevederii potrivit căreia hotărârile prin care se soluționează fondul cauzei se pronunță în ziua în care au luat sfârșit dezbaterile;

— stabilirii caracterului devolutiv al recursului.

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

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

#### Membrii Comitetului de inițiativă:

Athanasie Alexandru  
Vlăsceanu Ana Maria  
Kniesner Mariana  
Teoroc Ștefan  
Onofrei Ioana  
Ionescu Mircea  
Anghel Dan Valentin  
Poroșnicu Alexandru  
Miu Ilie  
Căpățână Gheorghe

Mureșan Adolf  
Freibergher Niculina  
Hulubei Emilian  
Petre Costel  
Pisc-Scrădeanu Ion  
Chelaru Dănuț  
Mihai Cristian  
Costin Dumitru  
Ivașcu Minel

#### PARLAMENTUL ROMÂNIEI

CAMERA DEPUTAȚILOR

SENATUL

#### INIȚIATIVĂ LEGISLATIVĂ

#### LEGE

#### pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 — Codul muncii

Parlamentul României adoptă prezenta lege.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

„e) clauza de obiectiv de performanță.”

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

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

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

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

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

- a) precizarea expresă a activităților ce fac obiectul clauzei;
- b) precizarea expresă a duratei de aplicabilitate a clauzei;
- c) indicarea locurilor de muncă pentru care operează interdicerea la angajare;

d) precizarea expresă a ariei teritoriale în care salariatul nu se poate angaja;

e) dovedirea producerii unui prejudiciu real, concret și material angajatorului în cazul nerespectării clauzei;

f) stabilirea și plata indemnizației la care este îndreptățit fostul salariat.”

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

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

a) cel puțin 25% din salariul de bază, în cazul clauzei de neconcurență aplicabile pe parcursul executării contractului individual de muncă;

b) cel puțin 50% din media veniturilor salariale brute ale salariatului din ultimele 6 luni anterioare datei încetării contractului individual de muncă sau, în cazul în care durata contractului individual de muncă a fost mai mică de 6 luni, din media veniturilor salariale lunare brute cuvenite acestuia pe durata contractului.

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

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

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

„(1) În cazul prevăzut de art. 21 alin. (4), clauza de neconcurență își poate produce efectele pentru o perioadă de

maximum 2 ani de la data încetării contractului individual de muncă.”

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

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

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

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

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

„Art. 26<sup>1</sup>. — (1) Obiectivul de performanță presupune, pe lângă îndeplinirea la timp și întocmai a atribuțiilor de serviciu, obținerea de rezultate concrete și evaluabile, care materializează o îmbunătățire generală a activității unității sau a compartimentului funcțional din care face parte salariatul.

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

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

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

Art. 26<sup>2</sup>. — (1) Părțile pot conveni, la încheierea contractului individual de muncă sau pe parcursul executării acestuia, introducerea unei clauze de obiectiv de performanță, cu respectarea prevederilor art. 26<sup>1</sup>.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

„(2) Alegerea uneia din modalitățile de verificare prevăzute la alin. (1<sup>1</sup>) se face în condițiile stabilite prin contractul colectiv de

muncă aplicabil în statutul de personal — profesional sau disciplinar — și în regulamentul intern, în măsura în care legea nu dispune altfel.”

**18. După articolul 29 se introduce un nou articol, art. 291, cu următorul cuprins:**

„Art. 291. — (1) Concursul sau examenul, precum și perioada de probă sunt modalități de verificare de sine stătătoare, iar angajarea în muncă se poate face, de regulă, doar prin utilizarea uneia dintre acestea.

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

**19. După articolul 30 se introduce un nou articol, art. 301, cu următorul cuprins:**

„Art. 301. — (1) Încadrarea lucrătorilor în sectorul privat se poate face prin concurs, examen sau prin perioadă de probă, dacă prin lege specială nu se prevede altfel.

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

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

„Art. 31. — (1) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și de cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**26. La articolul 40 alineatul (2), după litera f) se introduce o nouă literă, f1), cu următorul cuprins:**

„f1) să comunice caselor teritoriale de pensii informațiile necesare în vederea emiterii deciziilor de pensionare pentru limită de vârstă a propriilor salariați, cu cel puțin 60 de zile anterior îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare de către aceștia.”

**27. După articolul 41 se introduce un nou articol, art. 411, cu următorul cuprins:**

„Art. 411. — (1) Durata timpului de muncă poate fi modificată unilateral de către angajator, în cazul reducerii temporare a activității, pentru motive tehnice, tehnologice, structurale.

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

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

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

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

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

**29. După alineatul (1) al articolului 46 se introduce un nou alineat, alin. (11), cu următorul cuprins:**

„(11) Prin derogare de la prevederile alin. (1), în cazul detașării internaționale a lucrătorilor, durata maximă a detașării

poate fi mai mare de 1 an, în condițiile stabilite prin lege specială.”

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

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

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

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

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

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

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

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

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

„c) concediu de carantină;”.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

„(1) Pe durata întreruperii temporare a activității, salariații implicați în activitatea întreruptă, care nu mai desfășoară activitate, beneficiază de o indemnizație, plătită din fondul de

salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat.

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

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

„c) la data comunicării deciziei de pensionare pentru limită de vârstă; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare;

f) ca urmare a condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânerei definitivă și irevocabilă a hotărârii judecătorești;”.

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

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

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

a) data încetării contractului individual de muncă;

b) quantumul indemnizației la care este îndreptățit salariatul.

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

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

„b) pe durata concediului pentru carantină;”.

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

„f<sup>1</sup>) pe durata îndeplinirii serviciului militar;”.

**46. Alineatul (2) al articolului 60 se modifică și va avea următorul cuprins:**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

„(1) Prin derogare de la dispozițiile art. 12 alin. (1), angajatorii au posibilitatea de a încheia contracte individuale de muncă pe

durată determinată în cazurile și în condițiile prevăzute de prezentul cod.

(2) Contractul individual de muncă pe durată determinată se încheie în condițiile art. 16, cu precizarea expresă a duratei pentru care se încheie.

(3) La stabilirea duratei contractului individual de muncă, părțile vor ține seamă de perioada de timp necesară desfășurării activității ce face obiectul contractului.

(4) 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. 84.

(5) Părțile pot conveni prelungirea contractului individual de muncă numai dacă la încheierea acestuia nu au putut stabili cu certitudine durata necesară desfășurării activității pentru care a fost încheiat.

(6) Între aceleași părți se pot încheia cel mult 5 contracte individuale de muncă succesive pe durată determinată, înăuntrul termenului prevăzut de art. 84, sub condiția respectării dispozițiilor alin. (3).

(7) 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.

(8) Sub sancțiunea nulității absolute este interzisă angajarea pe același post a mai mult de 5 persoane cu contract individual de muncă pe durată determinată, înăuntrul termenului prevăzut la art. 84.

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

„b) creșterea temporară a activității și/sau schimbarea temporară a structurii de activitate ca urmare a reorganizării interne a angajatorului;

h) în alte cazuri prevăzute de legi speciale ori pentru desfășurarea unor lucrări, proiecte, programe, în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de sector de activitate.”

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

„(1) Contractul individual de muncă pe durată determinată nu poate fi încheiat pe o perioadă mai mare de 5 ani.”

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

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

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

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

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

a) 5 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mică de 3 luni;

b) 15 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă cuprinsă între 3 și 6 luni;

c) 30 de zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni;

d) 45 de zile lucrătoare în cazul salariaților încadrați în funcții de conducere, pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni.”

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

„(1) Salariații cu contract individual de muncă pe durată determinată nu vor fi discriminați direct sau indirect în privința

condițiilor de angajare și de muncă, beneficiind de același tratament juridic cu salariații permanenți comparabili, cu excepția cazurilor justificate de motive obiective.

.....  
(3) Atunci când nu există un salariat cu contract individual de muncă încheiat pe durată nedeterminată comparabil în aceeași unitate, se au în vedere dispozițiile din contractul colectiv de muncă aplicabil. În cazul în care nu există un contract colectiv de muncă aplicabil, se au în vedere dispozițiile legislației în vigoare.”

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

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

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

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

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

a) pentru înlocuirea unui salariat al cărui contract individual de muncă este suspendat, pe durata suspendării;

b) pentru prestarea unor activități cu caracter sezonier;

c) pentru prestarea unor activități specializate ori ocazionale.”

**57. Articolul 94 se abrogă.**

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

„Art. 95. — (1) Contractul de muncă temporară este un contract individual de muncă ce se încheie în scris între agentul de muncă temporară și salariatul temporar, de regulă, pe durată nedeterminată. În perioada dintre două misiuni, salariatul temporar se află la dispoziția agentului de muncă temporară și beneficiază de o indemnizație ce nu poate fi mai mică decât salariul minim brut pe țară garantat în plată.

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

(3) Pentru fiecare nouă misiune, între părți se încheie un act adițional la contractul de muncă temporară, în care se precizează, în afara elementelor prevăzute la art. 17 și la art. 18 alin. (1), condițiile în care urmează să se desfășoare misiunea, durata misiunii, identitatea și sediul utilizatorului, precum și modalitățile de remunerare a salariatului temporar.

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

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

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

.....  
(4) În cazul în care în termen de 15 zile de la data la care obligațiile privind plata salariului, a contribuțiilor și a impozitelor au devenit scadente, iar agentul de muncă temporară nu le

execută, ele vor fi plătite de utilizator, în baza solicitării salariatului temporar.”

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

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

**61. Articolul 97 se abrogă.**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

a) locul din care prestează munca telesalariații;

b) programul în cadrul căruia angajatorul este în drept să verifice activitatea telesalariaților și modalitatea concretă de realizare a controlului;

c) obligația angajatorului de a-i asigura telesalariaților condițiile tehnice necesare prestării muncii, precum și alte facilități utile bunei desfășurări a activității, cu excepția cazului în care părțile nu convin altfel;

d) lista echipamentelor puse la dispoziția telesalariaților de către angajator;

e) obligația angajatorului de a asigura transportul la și de la locul în care prestează munca telesalariații al materiilor prime și materialelor pe care le utilizează în activitate, precum și al produselor finite pe care le realizează;

f) obligația angajatorului de a informa telesalariații cu privire la dispozițiile din reglementările legale, din contractul colectiv de muncă aplicabil sau ale regulamentului intern, după caz, în materia protecției datelor cu caracter personal.

Art. 107<sup>4</sup>. — (1) Telesalariații beneficiază de toate drepturile recunoscute prin lege, prin contractele colective de muncă

aplicabile și prin regulamentul intern, salariaților care au locul de muncă la sediul sau la domiciliul angajatorului, după caz.

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

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

„Art. 114. — (1) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.

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

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

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

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

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

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

(ii) lucrătorii la docuri sau la aeroporturi;

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

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

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

(vi) activități de cercetare și dezvoltare;

(vii) agricultură;

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

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

(i) agricultură;

(ii) turism;

(iii) servicii poștale;

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

(i) ale căror activități sunt intermitente;

(ii) care petrec timpul de lucru în trenuri; sau

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

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

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

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



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

(6) Sub rezerva respectării reglementărilor privind protecția sănătății și securității în muncă a salariaților, din motive obiective, tehnice sau privind organizarea muncii, contractele colective de muncă încheiate la nivel de sector de activitate pot prevedea derogări de la durata perioadei de referință stabilite la alin. (3), dar pentru perioade de referință care în niciun caz să nu depășească 12 luni.

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

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

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

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

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

„Art. 122. — (1) Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 30 de zile calendaristice după efectuarea acesteia, precum și prin acordarea unui spor ce nu poate fi mai mic de 50% din salariul de bază.

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

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

**67. Alineatul (2) al articolului 123 se modifică și va avea următorul cuprins:**

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

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

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

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

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

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

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

**70. La articolul 139 alineatul (1) după a cincea liniuță se introduce o nouă liniuță, cu următorul cuprins:**

„— Sfântul Apostol Andrei;”.

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

„(2) Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai cu acordul sindicatului sau, după caz, cu acordul reprezentanților

salariaților și numai dacă absența salariatului prejudiciază desfășurarea activității.”

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

„(2) Pe perioada participării la cursurile sau la stagiile de formare profesională conform alin. (1), salariatul va beneficia, pe toată durata formării profesionale, de toate drepturile salariale deținute, cu excepția acelor sporuri la salariu a căror acordare este strict legată de condițiile concrete în care se prestează munca.”

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

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

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

„Art. 214. — (1) Sindicatele, federațiile și confederațiile sindicale, denumite în continuare *organizații sindicale*, sunt constituite de către salariați pe baza dreptului de liberă asociere, în scopul promovării intereselor lor profesionale, economice și sociale, precum și al apărării drepturilor individuale și colective ale acestora prevăzute în contractele colective și individuale de muncă sau în acordurile colective de muncă și raporturile de serviciu, precum și în legislația națională, în pactele, tratatele și convențiile internaționale la care România este parte.

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

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

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

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

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

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

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

„(2<sup>1</sup>) Timpul alocat reprezentanților aleși în organele de conducere ale sindicatelor în vederea îndeplinirii mandatului pe care l-au primit este de 20 de ore pe lună și se consideră timp efectiv lucrat, iar activitatea desfășurată este salarizată corespunzător.”

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

„Art. 232. — Procedura de soluționare a conflictelor de interese se stabilește prin lege specială.”

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

„(3) Sancțiunea disciplinară se radiază de drept în termen de 12 luni, calculat de la data începerii executării acesteia, dacă

salariatului nu i se aplică o nouă sancțiune disciplinară în acest termen.”

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

a) soluționarea cauzei de instanța de fond s-a făcut cu încălcarea prevederilor legale privitoare la competență;

b) judecata în fond a avut loc în lipsa părții care nu a fost legal citată.”

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Art. II.** — La data intrării în vigoare a prezentei legi se abrogă capitolul VI intitulat „Conflictele individuale de muncă” din Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 625 din 31 august 2012.

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

## AVIZ

### referitor la inițiativa cetățenească pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 — Codul muncii

Analizând inițiativa cetățenească pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 — Codul muncii,

## CONSILIUL LEGISLATIV,

În temeiul art. 2 alin. 1 lit. a) din Legea nr. 73/1993, republicată, și al art. 46 alin. (2) din Regulamentul de organizare și funcționare a Consiliului Legislativ,

**avizează favorabil propunerea legislativă a cetățenilor**, cu următoarele observații și propuneri:

1. Inițiativa cetățenească are ca obiect de reglementare modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 — Codul muncii, în vederea elaborării unor soluții legislative capabile să asigure un cadru normativ echilibrat în distribuirea drepturilor și obligațiilor partenerilor relației de muncă.

Prin conținutul său, proiectul de lege se încadrează în categoria legilor organice, fiind incidente prevederile art. 73 alin. (3) lit. p) din Constituția României, republicată, iar în aplicarea prevederilor art. 75 alin. (1) din Legea fundamentală, prima Cameră sesizată este Senatul.

2. La **partea introductivă a art. I**, deoarece după republicarea din 2011 Codul muncii a suferit intervenții de natura modificărilor, acest aspect trebuie evidențiat prin introducerea sintagmei „cu modificările ulterioare” după sintagma „18 mai 2011”.

Precizăm și faptul că Legea nr. 76/2012 prevede introducerea alin. (3) la art. 269, însă această lege nu a intrat încă în vigoare, termenul actual fiind de 1 februarie 2013.

În funcție de data adoptării prezentului proiect și data intrării în vigoare a Legii nr. 76/2012, ar putea fi necesară o revedere a naturii intervențiilor legislative suferite de Codul muncii.

3. La **pct. 4**, semnalăm că norma propusă pentru lit. a<sup>1</sup>) a art. 17 nu se încadrează tematic după actuala lit. a), ci mai degrabă după lit. e), astfel încât sugerăm revederea poziției unde va fi introdusă această normă.

4. La **pct. 8**, referitor la alin. (2) al art. 21, semnalăm că obligația angajatorului de a **dovedi** că prestarea unei activități concurente de către angajat este de natură să producă un prejudiciu este excesivă în condițiile în care contractul individual de muncă reprezintă un acord de voință al părților, iar din redactarea propusă nu rezultă cum se poate face această dovadă.

5. La **pct. 14** precizăm că introducerea celor două alineate la art. 27 nu este necesară având în vedere că la art. 57 alin. (3) se precizează (cu referire la oricare dintre condițiile legale pentru încheierea valabilă a contractului individual de muncă) că nulitatea contractului individual de muncă poate fi acoperită prin îndeplinirea ulterioară a condițiilor impuse de lege.

Totodată, textul propus pentru alin. (2<sup>1</sup>) este în contradicție cu alin. (1) al aceluiași articol care instituie **obligativitatea angajării în muncă doar pe baza unui certificat medical** care constată că cel în cauză este apt de muncă.

6. La **pct. 15 și 16** semnalăm că textele sunt identice, motiv pentru care este necesar să se renunțe la unul dintre acestea și să fie renumerate punctele de la art. I.

7. La **pct. 20**, în textul propus pentru alin. (6) al art. 31, pentru rigoarea exprimării, sintagma „din prezentul cod” se va elimina ca inadecvată.

8. La **pct. 35** precizăm că potrivit Legii nr. 446/2006 privind pregătirea populației pentru apărare nu există serviciu militar obligatoriu, ci, în conformitate cu prevederile art. 3 alin. (5), îndeplinirea serviciului militar devine obligatorie la declararea mobilizării, a stării de război și la instituirea stării de asediu. În consecință, este necesară reformularea corespunzătoare a noiei.

9. La **pct. 37** precizăm că norma ce se propune a fi introdusă este reglementată în aceeași redactare la lit. e) a alin. (1) al art. 52. Este necesară menținerea reglementării existente la art. 52 alin. (1) lit. e) și renunțarea la abrogarea acestui text propusă la pct. 39.

10. La **pct. 41**, deoarece art. 53 este structurat în doar două alineate, intervenția trebuie să vizeze modificarea în întregime a acestui articol.

11. La **pct. 43**, referitor la introducerea unui nou articol 57<sup>1</sup>, precizăm că normele au în vedere negocierea unor clauze contractuale, procedură ce are loc la încheierea contractului individual de muncă sau pe parcursul executării contractului prin act adițional. Rezultă că normele propuse la art. 57<sup>1</sup> se încadrează tematic la cap. I „Încheierea contractului individual de muncă” al titlului II din Legea nr. 53/2003.

Totodată, semnalăm că normele propuse sunt deja reglementate (nu în aceeași formulare) în cuprinsul art. 17, 20, 21 și 22. În consecință, este necesară o reglementare unitară a dispozițiilor avute în vedere.

**12. La pct. 44** constatăm o inadvertență în ceea ce privește marcarea literei supuse intervenției. Se impune ca litera care se dorește a fi modificată să fie marcată ca lit. b) în locul lit. d).

**13. La pct. 49**, la textul propus pentru art. 82 alin. (2), pentru o exprimare normativă adecvată, sintagma „în condițiile art. 16” va fi înlocuită prin sintagma „cu respectarea prevederilor art. 16”.

La **alin. (4)**, pentru un spor de rigoare în exprimare, expresia „înăuntrul termenului” va fi înlocuită prin expresia „în termenul”.

Observația este valabilă pentru toate situațiile similare.

La **alin. (8)** apreciem că norma este deficitară, având în vedere că nulitatea contractului individual de muncă intervine ca urmare a nerespectării oricăreia dintre condițiile legale necesare pentru încheierea valabilă a acestuia. Nulitatea nu constituie o măsură îndreptată împotriva unui act juridic ca atare, ci este o măsură care tinde ca anumite efecte, cele viciate de nulitate, să nu se producă.

Or, în cazul de față nu este vorba de nerespectarea unor condiții legale pentru încheierea valabilă a contractului și nici nu rezultă asupra căror contracte intervine sancțiunea nulității.

**14. La pct. 52** apreciem că prin norma propusă pentru art. 84<sup>1</sup> prin care se poate transforma un contract individual de muncă pe termen determinat într-unul pe termen nedeterminat, ca urmare a unei hotărâri judecătorești prin care se constată că activitatea are caracter permanent, ar reprezenta o limitare a dreptului de opțiune al angajatorului de a încheia contractul în funcție de necesitățile activității sale.

De altfel, marea majoritate a activităților, indiferent de domeniu, au un caracter permanent și, prin urmare, transformarea unui contract pe termen determinat într-unul cu termen nedeterminat pe acest criteriu ar crea precedentul impunerii angajatorului ca, în mod indirect, să încheie contracte pe termen nedeterminat.

Apreciam necesară revederea textului.

**15. La pct. 58**, referitor la **art. 95 alin. (3)**, pentru identificarea corectă a normei de trimitere, sintagma „elementele prevăzute la art. 17” va fi înlocuită cu sintagma „elementele prevăzute la art. 17 alin. (3)”.

**16. La pct. 62**, acordarea posibilității de a stabili o durată mai mare a concediului de odihnă pentru salariatul temporar, prevăzută la alin. (4) și (5) ale art. 106, este în contradicție cu dispozițiile alin. (3) ale aceluiași articol și, în același timp, discriminatorie față de salariații cu normă întreagă.

**17. La pct. 63**, deoarece textul propus pentru art. 107<sup>3</sup> cuprinde doar enumerări, din considerente gramaticale, textele vor debuta cu inițială mică.

**18. La pct. 64**, la textele propuse pentru art. 114 alin. (2) și (3), pentru precizia normei, sugerăm înlocuirea sintagmei „Prin excepție” din debut cu sintagma „Prin excepție de la prevederile alin. (1)”.

La **alin. (3) lit. c)—e)** semnalăm că, potrivit uzanței normative, o enumerare distinctă, marcată cu o literă, nu poate cuprinde, la rândul ei, o altă enumerare.

**19. La pct. 66** semnalăm că, din redactarea propusă pentru art. 122 alin. (1), rezultă că munca suplimentară se compensează atât prin ore libere plătite, cât și prin acordarea unui spor ce nu poate fi mai mic de 50% din salariul de bază (cumulativ).

Pe de altă parte, la art. 123 alin. (1) se stabilește că sporul la salariu se poate acorda numai în cazul în care compensarea cu ore plătite nu este posibilă în termenul prevăzut de art. 122 alin. (1).

În consecință, este necesară corelarea dispozițiilor sus-menționate, corespunzător intenției inițiatorilor.

**20. La pct. 68**, pentru complinirea normei, este necesar ca la alin. (1) al art. 132 să se precizeze cine stabilește criteriile de normare pe baza consultării sindicatelor sau a reprezentanților salariaților.

Totodată, la textul propus pentru alin. (2), apreciem că, în condițiile în care acordul părților este cerut în scris, și modificările ulterioare ale acestuia ar trebui să se realizeze în aceeași modalitate.

**21. La pct. 70**, la textul propus pentru art. 139 alin. (1), semnalăm că prin Legea nr. 147/2012 pentru modificarea art. 139 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 — Codul muncii a fost stabilită deja ca zi liberă data de 30 noiembrie. Prin urmare, intervenția preconizată este fără obiect.

**22. La pct. 72** sugerăm ca normele propuse să fie introduse la art. 160, potrivit căruia salariul cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri.

Totodată, la partea dispozitivă, sintagma „se adaugă trei alineate, alin. (21), (22), (23)” va fi înlocuită cu sintagma „se introduc trei alineate, alin. (21)—(23)”.

La textul propus pentru alin. (22), întrucât exprimarea „în condițiile alineatului precedent” nu este recomandată de normele de tehnică legislativă, aceasta va fi înlocuită cu sintagma „cu respectarea prevederilor alin. (21)”.

**23. La pct. 96** menționăm că art. 274 este constituit dintr-o singură ipoteză juridică, intervenția legislativă preconizată urmând a fi de completare a acestuia, în următoarea redactare: „96. După primul alineat al articolului 274 se introduce un nou alineat, alineatul (2), cu următorul cuprins: ”.

**24. La pct. 98** precizăm că prevederile cuprinse în art. 278<sup>2</sup>, 278<sup>3</sup>, 278<sup>4</sup> prin care se impune Guvernului emiterea unor acte care să reglementeze un anumit domeniu într-un termen expres de 90 de zile nu se pot încadra în actul de bază, ci trebuie să constituie articole distincte, numerotate cu cifre romane, ale prezentului proiect.

De asemenea, modificările preconizate pentru art. 278<sup>5</sup> și 278<sup>6</sup> și care vizează intervenții asupra Legii dialogului social nr. 62/2011 nu se pot încadra în cadrul Legii nr. 53/2003 — Codul muncii, ci trebuie reglementate distinct.

Drept urmare, este necesară reanalizarea și revederea pct. 98 din proiect.

La actualul **art. II**, pentru corectitudinea redactării, forma „Articolul II” va fi redată „Art. II”, observație valabilă și pentru **art. III**.

PREȘEDINTE,  
dr. Dragoș Iliescu

**DECLARAȚIE****Subsemnații:**

— ATHANASIU ALEXANDRU, cetățean român, având CNP 1550101401079, domiciliat în București, str. Fabrica de Cărmidă nr. 1A, Vila 1, sectorul 1, identificat cu CI seria RT nr. 711650/14.01.2010/SPCEP S1 biroul nr. 5, având calitatea de alegător;

— COSTIN DUMITRU, cetățean român, având CNP 1611114090021, domiciliat în București, Str. 11 Iunie nr. 73, et. 3, ap. 3, sectorul 4, identificat cu CI seria RT nr. 650607/21.08.2009/SPCEP S4 biroul nr. 2, având calitatea de alegător;

— CHELARU DĂNUȚ, cetățean român, având CNP 1640823400624, domiciliat în București, sectorul 6, alea Istru nr. 1, bl. P2, sc. A, et. 2, ap. 6, identificat cu CI seria RR nr. 959960/20.09.2012/SPCEP S6, având calitatea de alegător;

— FREIBERGER NICULINA, cetățean român, având CNP 2560911400450, domiciliată în București, str. Lăptari Tei nr. 2, bl. 6, sc. A, et. 6, ap. 37, sectorul 2, identificată cu CI seria RD nr. 478160/14.06.2006/SPCEP S2 biroul nr. 2, având calitatea de alegător;

— IVAȘCU MINEL, cetățean român, având CNP 1611016400288, domiciliat în București, str. Pâncota nr. 9, bl. 11N, sc. 6, et. 3, ap. 165, sectorul 2, identificat cu CI seria RR nr. 727179/10.03.2011/SPCEP sectorul 2, având calitatea de alegător;

— KNIESNER MARIANA, cetățean român, având CNP 2560301400269, domiciliată în București, șos. Berceni nr. 21, bl. 28, sc. 1, et. 7, ap. 31, sectorul 4, identificată cu CI seria RT nr. 379724/08.04.2005/Secția 15, având calitatea de alegător;

— MIHAI CRISTIAN, cetățean român, având CNP 1740912034985, domiciliat în București, bd. Iuliu Maniu nr. 176—180, bl. 41, sc. 1, et. 7, ap. 32, sectorul 6, identificat cu CI seria RR nr. 667364/13.05.2010/SPCEP S6 biroul nr. 2, având calitatea de alegător;

— MIU ILIE, cetățean român, având CNP 1520102035027, domiciliat în municipiul Pitești, str. Mr. Gheorghe Șonțu nr. 2, bl. D6, sc. B1, ap. 10, județul Argeș, identificat cu CI seria AS nr. 626343/31.03.2009/SPCLEP Pitești, având calitatea de alegător;

— MUREȘAN ADOLF, cetățean român, având CNP 1520102201027, domiciliat în municipiul Deva, bd. Decebal, bl. 23, sc. F, et. 3, ap. 51, județul Hunedoara, identificat cu CI seria HD nr. 333004/03.08.2006/SPCLEP Deva, având calitatea de alegător;

— ONOFREI IOANA, cetățean român, având CNP 2510725400619, domiciliată în București, str. Armeniș nr. 2, bl. P3, sc. B, et. 3, ap. 51, sectorul 3, identificată cu CI seria RR nr. 584863/10.04.2009/SPCEP S3 biroul nr. 4, având calitatea de alegător;

— PISC-SCRĂDEANU ION, cetățean român, având CNP 1571207182785, domiciliat în municipiul Târgu Jiu, alea Petrești nr. 14, județul Gorj, identificat cu CI seria GZ nr. 454001/07.05.2012/SPCLEP Târgu Jiu, având calitatea de alegător;

— TEOROC ȘTEFAN, cetățean român, având CNP 1721006461522, domiciliat în orașul Bragadiru, Prelungirea Ghencea nr. 45, bl. C2, sc. B, et. 4, ap. 59, județul Ilfov, identificat cu CI seria IF nr. 218872/02.04.2009/SPCLEP Bragadiru, având calitatea de alegător;

— VLĂSCEANU ANA MARIA, cetățean român, având CNP 2880623420071, domiciliată în București, Intrarea Lt. Marcel Andreescu nr. 7, et. 1, ap. 2, sectorul 1, identificată cu CI seria RR nr. 695552/07.07.2010/SPCEP S1 biroul nr. 3, având calitatea de alegător;

— IONESCU MIRCEA, cetățean român, având CNP 1600606400461, domiciliat în București, sectorul 4, șos. Olteniței nr. 248, bl. 123, sc. 1, et. 5, ap. 34, identificat cu CI seria RR nr. 469176/10.04.2006/SPCEP S4 biroul nr. 2, având calitatea de alegător;

— PETRE COSTEL, cetățean român, având CNP 1511016131265, domiciliat în municipiul Constanța, județul Constanța, bd. I. Gh. Duca nr. 81C, bl. L44, sc. A, et. 3, ap. 14, identificat cu CI seria KT nr. 297383/20.09.2002/Municipiul Constanța, având calitatea de alegător;

— POROȘNICU ALEXANDRU, cetățean român, având CNP 1600710400579, domiciliat în municipiul București, sectorul 1, str. Borșa nr. 44—46, bl. 4E, sc. 1, et. 4, ap. 16, identificat cu CI seria RR nr. 622451/22.07.2009/SPCEP S1 biroul nr. 2, având calitatea de alegător;

— ANGHEL DAN VALENTIN, cetățean român, având CNP 1680512423011, domiciliat în București, sectorul 3, str. Prof. Dr. Ștefan S. Nicolau nr. 4, bl. S1, sc. 2, et. 2, ap. 61, identificat cu CI seria RT nr. 555625/08.05.2008/SPCEP S3 biroul nr. 3, având calitatea de alegător;

— CĂPĂȚĂNĂ GHEORGHE, cetățean român, având CNP 1571115400038, domiciliat în orașul Otopeni, str. Maramureș nr. 24B, bl. D, et. 3, ap. 14, județul Ilfov, identificat cu CI seria IF nr. 272512/07.01.2011/SPCLEP Otopeni, având calitatea de alegător;

— HULUBEI EMILIAN, cetățean român, având CNP 1781004450017, domiciliat în București, sectorul 5, str. Podul Giurgiului nr. 3, bl. 11, sc. 1, et. 8, ap. 52, identificat cu CI seria DP nr. 138603/02.07.2010/DEPABD, având calitatea de alegător;

în conformitate cu dispozițiile art. 2 pct. (3) din Legea nr. 189/1999 privind exercitarea inițiativei legislative de către cetățeni, republicată,

constituim prin prezenta declarație comitetul de inițiativă legislativă intitulată „Lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 — Codul muncii”, care are ca scop elaborarea unor soluții legislative apte și capabile să asigure un cadru normativ echilibrat în distribuirea drepturilor și obligațiilor partenerilor relațiilor de muncă în vederea implementării cu succes a politicilor privind ocuparea forței de muncă ce apare ca necesară și oportună.

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

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

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

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

Redactat și autentificat de Biroul Notarial Public „Pisano Claudia Elena”, în 7 exemplare, astăzi data autentificării, din care 6 exemplare se eliberează părților și un exemplar rămâne în arhiva biroului notarial.

#### Semnături:

ATHANASIU ALEXANDRU  
COSTIN DUMITRU  
CHELARU DĂNUȚ  
FREIBERGER NICULINA  
IVAȘCU MINEL  
KNIESNER MARIANA  
MIHAI CRISTIAN  
MIU ILIE  
ILCEA IONEL  
IONESCU MIRCEA  
PETRE COSTEL

POROȘNICU ALEXANDRU  
ANGHEL DAN VALENTIN  
CĂPĂȚĂNĂ GHEORGHE  
HULUBEI EMILIAN  
MUREȘAN ADOLF  
ONOFREI IOANA  
OȚELEA IONEL  
PISC-SCRĂDEANU ION  
TEOROC ȘTEFAN  
VLĂSCEANU ANA MARIA

ROMÂNIA  
BIROUL NOTARIAL PUBLIC „PISANO CLAUDIA ELENA”  
Str. C.C. Arion nr. 14, parter, ap. 1, sectorul 1  
București, cod fiscal RO 19837844  
Tel./Fax: 021/420.34.78  
Cod avp 1270

#### ÎNCHEIERE DE AUTENTIFICARE Nr. 601 din 1 octombrie 2012

Eu, PISANO CLAUDIA ELENA, notar public, la cererea părților, m-am deplasat în București, Str. Turturelelor nr. 11A, et. 3, sectorul 3, unde am găsit pe:

— ATHANASIU ALEXANDRU, cetățean român, având CNP 1550101401079, domiciliat în București, str. Fabrica de Cărmidă nr. 1A, Vila 1, sectorul 1, identificat cu CI seria RT nr. 711650/14.01.2010/SPCEP S1 biroul nr. 5, în nume propriu;

— COSTIN DUMITRU, cetățean român, având CNP 1611114090021, domiciliat în București, Str. 11 Iunie nr. 73, et. 3, ap. 3, sectorul 4, identificat cu CI seria RT nr. 650607/21.08.2009/SPCEP S4 biroul nr. 2, în nume propriu;

— CHELARU DĂNUȚ, cetățean român, având CNP 1640823400624, domiciliat în București, sectorul 6, alea Istru nr. 1, bl. P2, sc. A, et. 2, ap. 6, identificat cu CI seria RR nr. 959960/20.09.2012/SPCEP S5, în nume propriu;

— FREIBERGER NICULINA, cetățean român, având CNP 2560911400450, domiciliată în București, str. Lăptari Tei nr. 2, bl. 6, sc. A, et. 6, ap. 37, sectorul 2, identificată cu CI seria RD nr. 478160/14.06.2006/SPCEP S2, biroul nr. 2, în nume propriu;

— IVAȘCU MINEL, cetățean român, având CNP 1611016400288, domiciliat în București, str. Pâncota nr. 9, bl. 11N', sc. 6, et. 3, ap. 165, sectorul 2, identificat cu CI seria RR nr. 727179/10.03.2011/SPCEP sectorul 2, în nume propriu;

— KNIESNER MARIANA, cetățean român, având CNP 2560301400269, domiciliată în București, șos. Berceni nr. 21, bl. 28, sc. 1, et. 7, ap. 31, sectorul 4, identificată cu CI seria RT nr. 379724/08.04.2005/Secția 15, în nume propriu;

— MIHAI CRISTIAN, cetățean român, având CNP 1740912034985, domiciliat în București, bd. Iuliu Maniu nr. 176—180, bl. 41, sc. 1, et. 7, ap. 32, sectorul 6, identificat cu CI seria RR nr. 667364/13.05.2010/SPCEP S6 biroul nr. 2, în nume propriu;

— MIU ILIE, cetățean român, având CNP 1520102035027, domiciliat în municipiul Pitești, str. Mr. Gheorghe Șonțu nr. 2, bl. D6, sc. B1, ap. 10, județul Argeș, identificat cu CI seria AS nr. 626343/31.03.2009/SPCEP Pitești, în nume propriu;

— MUREȘAN ADOLF, cetățean român, având CNP 1520102201027, domiciliat în municipiul Deva, bd. Decebal, bl. 23, sc. F, et. 3, ap. 51, județul Hunedoara, identificat cu CI seria HD nr. 333004/03.08.2006/SPCLEP Deva, în nume propriu;

— ONOFREI IOANA, cetățean român, având CNP 2510725400619, domiciliată în București, str. Armeniș nr. 2, bl. P3, sc. B, et. 3, ap. 51, sectorul 3, identificată cu CI seria RR nr. 584863/10.04.2009/SPCEP S3 biroul nr. 4, în nume propriu;

— PISC-SCRĂDEANU ION, cetățean român, având CNP 1571207182785, domiciliat în municipiul Târgu Jiu, alea Petrești nr. 14, județul Gorj, identificat cu CI seria GZ nr. 454001/07.05.2012/SPCLEP Târgu Jiu, în nume propriu;

— TEOROC ȘTEFAN, cetățean român, având CNP 1721006461522, domiciliat în Bragadiru, Prelungirea Ghencea nr. 45, bl. C2, sc. B, et. 4, ap. 59, județul Ilfov, identificat cu CI seria IF nr. 218872/02.04.2009/SPCLEP Bragadiru, în nume propriu;

— VLĂSCLEANU ANA MARIA, cetățean român, având CNP 2880623420071, domiciliată în București, Intrarea Lt. Marcel Andreescu nr. 7, et. 1, ap. 2, sectorul 1, identificată cu CI seria RR nr. 695552/07.07.2010/SPCEP S1 biroul nr. 3, în nume propriu;

— IONESCU MIRCEA, cetățean român, având CNP 1600606400461, domiciliat în București, sectorul 4, Șos. Olteniței nr. 248, bl. 123, sc. 1, et. 5, ap. 34, identificat cu CI seria RR nr. 469176/10.04.2006/SPCEP S4 biroul nr. 2, în nume propriu;

— PETRE COSTEL, cetățean român, având CNP 1511016131265, domiciliat în municipiul Constanța, județul Constanța, bd. I. Gh. Duca nr. 81C, bl. L44, sc. A, et. 3, ap. 14, identificat cu CI seria KT nr. 297383/20.09.2002/Municipiul Constanța, în nume propriu;

— POROȘNICU ALEXANDRU, cetățean român, având CNP 1600710400579, domiciliat în municipiul București, sectorul 1, str. Borșa nr. 44—46, bl. 4E, sc. 1, et. 4, ap. 16, identificat cu CI seria RR nr. 622451/22.07.2009/SPCEP S1 biroul nr. 2, în nume propriu;

— ANGHEL DAN VALENTIN, cetățean român, având CNP 1680512423011, domiciliat în București, sectorul 3, str. Prof. Dr. Ștefan S. Nicolau nr. 4, bl. S1, sc. 2, et. 2, ap. 61, identificat cu CI seria RT nr. 555625/08.05.2008/SPCEP S3 biroul nr. 3, în nume propriu;

— CĂPĂȚĂNĂ GHEORGHE, cetățean român, având CNP 1571115400038, domiciliat în orașul Otopeni, str. Maramureș nr. 24B, bl. D, et. 3, ap. 14, județul Ilfov, identificat cu CI seria IF nr. 272512/07.01.2011/SPCLEP Otopeni, în nume propriu;

— HULUBEI EMILIAN, cetățean român, având CNP 1781004450017, domiciliat în București, sectorul 5, str. Podul Giurgiului nr. 3, bl. 11, sc. 1, et. 8, ap. 52, identificat cu CI seria DP nr. 138603/02.07.2010/DEPABD, în nume propriu,

care, după ce au citit actul și au luat cunoștință de anexe, au consimțit la autentificarea prezentului înscris și au semnat toate exemplarele lui.

În temeiul art. 8 lit. b) din Legea nr. 36/1995, republicată,  
**se declară autentic prezentul înscris.**

S-a perceput onorariul de 100,00 lei și 24,00 lei TVA, cu Chitanța nr. 729/2012.

Notar public,  
**Pisano Claudia Elena**

ROMÂNIA  
BIROUL NOTARIAL PUBLIC „PISANO CLAUDIA ELENA”  
Str. C.C. Arion nr. 14, parter, ap. 1, sectorul 1  
București, cod fiscal RO 19837844  
Tel./Fax: 021/420.34.78  
Cod avp 1270

**ÎNCHEIERE DE RECTIFICARE Nr. 22  
din 2 octombrie 2012**

Eu, PISANO CLAUDIA ELENA, notar public, din oficiu, verificând actele de identitate care au stat la baza autentificării declarației, constat că:

În Declarația autentificată cu nr. 601 din 1 octombrie 2012 de Biroul Notarial Public „Pisano Claudia Elena”, cu sediul în București, la p. 3 și 4 la rubrica „Semnături”, din eroare, au rămas menționate numele și prenumele a două persoane, Ilcea Ionel și Oțelea Ionel, care, în realitate, nu au fost prezente în fața notarului public și nici semnatare ale declarației.

În dreptul numelui și prenumelui Ilcea Ionel, precum și în dreptul numelui și prenumelui Oțelea Ionel s-a barat rubrica cu o linie orizontală pentru a se evidenția că cele două persoane nu sunt semnatare ale documentului.

Față de cele constatate, în baza art. 54 din Legea nr. 36/1995, republicată, și a Regulamentului de punere în aplicare a legii, notarul public

**DISPUNE:**

Rectificarea Declarației autentificate cu nr. 601 din 1 octombrie 2012 de Biroul Notarial Public „Pisano Claudia Elena”, cu sediul în București, în sensul că, la rubrica „Semnături”, numele și prenumele Ilcea Ionel și Oțelea Ionel, în dreptul cărora există barată o linie orizontală pentru a se evidenția că cele două persoane nu au fost semnatare ale documentului, nu se vor lua în considerare, semnatarii documentului fiind Athanasie Alexandru, Costin Dumitru, Chelaru Dănuț, Freiberghe Niculina, Ivașcu Minel, Kniesner Mariana, Mihai Cristian, Miu Ilie, Mureșan Adolf, Onofrei Ioana, Pisc-Scrădeanu Ion, Teoroc Ștefan, Vlăsceanu Ana Maria, Ionescu Mircea, Petre Costel, Poșnicu Alexandru, Anghel Dan Valentin, Căpățână Gheorghe și Hulubei Emilian.

Celelalte mențiuni prevăzute în Declarația autentificată cu nr. 601 din 1 octombrie 2012 de Biroul Notarial Public „Pisano Claudia Elena”, cu sediul în București, rămân neschimbate.

Redactat și editat la Biroul Notarial Public „Pisano Claudia Elena”, în 8 exemplare care fac parte integrantă din actul de mai sus, făcându-se mențiune în acest sens pe toate exemplarele înscrisului.

Scutit de onorariu.

Notar public,  
**Pisano Claudia Elena**

---

**EDITOR: GUVERNUL ROMÂNIEI**



„Monitorul Oficial” R.A., Str. Parcului nr. 65, sectorul 1, București; C.I.F. RO427282,  
IBAN: RO55RNCB0082006711100001 Banca Comercială Română — S.A. — Sucursala „Unirea” București  
și IBAN: RO12TREZ7005069XXX000531 Direcția de Trezorerie și Contabilitate Publică a Municipiului București  
(alocat numai persoanelor juridice bugetare)  
Tel. 021.318.51.29/150, fax 021.318.51.15, e-mail: marketing@ramo.ro, internet: www.monitoruloficial.ro  
Adresa pentru publicitate: Centrul pentru relații cu publicul, București, șos. Panduri nr. 1,  
bloc P33, parter, sectorul 5, tel. 021.401.00.70, fax 021.401.00.71 și 021.401.00.72  
Tiparul: „Monitorul Oficial” R.A.

